

Marca Entidade Empregadora Inclusiva 2023



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Marca Entidade Empregadora Inclusiva 2023



FICHA TÉCNICA

MARCA ENTIDADE EMPREGADORA INCLUSIVA - 2023

Editor

Instituto do Emprego e Formação Profissional

Produção Executiva

**Departamento de Emprego
Direção de Serviços de Promoção do Emprego**

Direção Editorial

Gabinete de Comunicação e Relações Externas

Conceção e Design

Curioso e Recente

Impressão

União Europeia

Tiragem

700 Exemplares

Edição

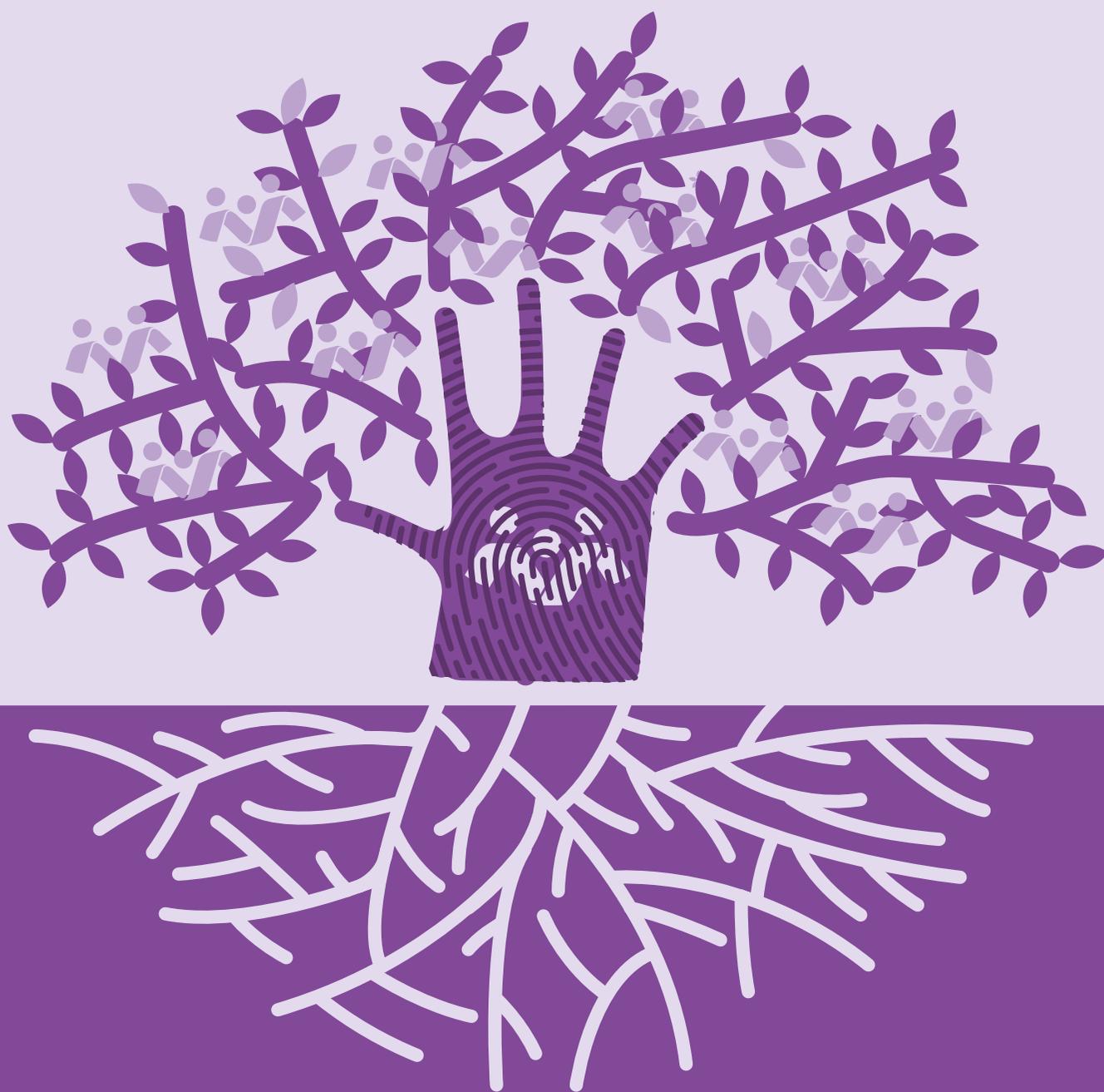
Novembro de 2023

ÍNDICE

7	Nota de Abertura
8	Enquadramento
10	Entidades
	Marca Entidade Empregadora Inclusiva 2023 – Entidades com Menção de Excelência
14	Biblioteca Lúcio Craveiro da Silva
16	El Corte Inglés, Grandes Armazéns S.A.
18	Hotel InterContinental Lisbon – Prk Atlantic Hotel Lisboa S.A.
20	Jerónimo Martins, SGPS, S.A.
22	MAPADI – Movimento de Apoio de Pais e Amigos ao Diminuído Intelectual
24	Município da Moita
26	Município de Ílhavo
	Marca Entidade Empregadora Inclusiva 2023
30	APCV – Associação de Paralisia Cerebral de Viseu
32	APPACDM de Coimbra – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental
34	APPACDM de Évora – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental
36	APPACDM de Lisboa – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental
38	APPACDM de Viana do Castelo – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental
40	APPACDM do Porto – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental
42	BIPP – Inclusão para a Deficiência
44	CAID – Cooperativa de Apoio à Integração do Deficiente
46	Casa Pia de Lisboa, I.P.
48	CASCI – Centro de Ação Social do Concelho de Ílhavo
50	Centro Social do Vale do Homem
52	CERCIGUI – Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades de Guimarães
54	Coviran Portugal
56	CRIT – Centro de Reabilitação e Integração Torrejano
58	EXISTIR – Associação para a Intervenção e Reabilitação de Populações Deficientes e Desfavorecidas
60	Fundação AFID Diferença
62	Instituto Politécnico de Beja
64	Instituto Politécnico de Santarém
66	Junta de Freguesia de Ferrel
68	Junta de Freguesia de Vila do Conde
70	Kelly Services – Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Lda
72	Município de Alcanena
74	Município de Alenquer
76	Município de Cantanhede
78	Município de Cascais
80	Município de Évora
82	Município de Felgueiras
84	Município de Moura
86	Município de Ourique
88	Município de Palmela
90	Município de Peniche
92	Município de Portel
94	Município da Póvoa de Varzim
96	Município de Redondo
98	Município de Santo Tirso
100	Município de Seia
102	Município de Vila do Conde
104	Município do Entroncamento
106	Pingo Doce – Distribuição Alimentar, S.A.
108	Plural, Cooperativa Farmacêutica, CRL
110	RANDSTAD II – Prestação de Serviço, Lda
112	Recheio Cash & Carry, S.A.
114	Rumo, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL
116	Santa Casa da Misericórdia de Almada
118	Teia D’Impulsos – Associação Social, Cultural e Desportiva
120	União das Freguesias de Alcácer do Sal e Santa Susana
122	Universidade de Aveiro



Marca Entidade Empregadora Inclusiva 2023





NOTA DE ABERTURA

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) é o organismo público responsável pela execução das políticas públicas de emprego, formação e reabilitação profissional. Promove e executa um conjunto de programas e medidas de emprego destinados a melhorar o perfil de empregabilidade de todos os que nos procuram, e, a apoiar a sua integração no mercado de trabalho.

Desde a sua génese, entre estas importantes atribuições, o IEFP tem procurado priorizar junto a todas as entidades que conosco interagem, a criação de uma cultura de valorização e de inclusão das pessoas com deficiência, estimulando o surgimento de oportunidades de integração e de promoção profissional, limando as dificuldades e assegurando condições que favoreçam a sua plena participação social, condição de cidadania que lhes é devida de pleno direito.

Nessa perspetiva é defendida, cada vez mais, uma visão da deficiência e das pessoas com deficiência que considera as limitações de atividade como resultante de um conjunto complexo de condições, muitas das quais criadas pelo meio social, em detrimento de uma perspetiva tradicional mais “reabilitativa” que considera a deficiência como “um problema da pessoa, causada pela doença, trauma ou outro problema de saúde”.

Esta nova abordagem é claramente confirmada pelos exemplos que integram a presente publicação, onde é identificado um importante conjunto de atuações e práticas de gestão que consubstanciam organizações mais inclusivas e com maior responsabilidade social, fatores que determinaram o seu merecido destaque e reconhecimento nesta 4.ª edição da Marca Entidade Empregadora Inclusiva, de 2023, com a atribuição do respetivo galardão.

É nossa convicção que os exemplos e boas práticas aqui anunciados constituem decisiva influência junto a outros empregadores, num processo em crescendo que muito ajudará a promoção, cada vez mais consolidada, de uma cultura de gestão mais inclusiva, de ambientes profissionais mais integradores, e de espaços e equipamentos mais acessíveis para estas pessoas, verdadeiro apanágio da Marca onde se moveu a sua criação.

Os anos de referência para a atribuição deste galardão (2021 e 2022), foram caracterizados por pronunciados efeitos da crise da pandemia sanitária Covid 19. Apesar disso o número de entidades que se candidatou à Marca expandiu-se, tendo sido possível a observância de indicadores que conduziram ao crescimento e a maior afirmação deste certame.

Efetivamente, foi possível perceber, mesmo neste conturbado período, que muitas entidades empregadoras prosseguiram e aprofundaram, com empenho, as trilhas da gestão inclusiva, em muitos casos já indissociável da forma como se apresentam perante clientes, fornecedores e a sociedade em geral.

Surgiram assim, na presente edição, 162 candidaturas válidas, representando este número mais 23% que na edição anterior. As entidades que se candidataram contam ao seu serviço com um total de cerca de 100.000 trabalhadores, dos quais 3.251 são pessoas com deficiência.

Viriam a ser distinguidas com a Marca 54 entidades, contra 39 na edição anterior de 2021, das quais 7 com a menção de Excelência, sendo apenas 2 na edição anterior. Deve ser dado mérito e os merecidos agradecimentos às entidades que alcançaram estes resultados, igualmente extensíveis a todos os restantes candidatos à Marca, que embora não tenham alcançado nesta edição a pontuação mínima para o reconhecimento, já desenvolvem inegavelmente importantes práticas de gestão inclusiva que certamente virão a ser distinguidas em próximas edições.

É, pois, com muita satisfação que nos congratulamos por todas as organizações que, no nosso país, de uma forma crescente e sistemática, prestam no seu quotidiano um trabalho incansável, no enraizamento de culturas organizacionais alicerçadas na dignidade humana e na inclusão de todos, sem exceção.

Estamos conscientes que o número de entidades que fazem da gestão inclusiva a sua prática diária é muito mais significativo pelo que continuaremos empenhados, em próximas edições da Marca, em dar a conhecer esses valores e esses exemplos.

A todos, especialmente a todas as entidades vencedoras da Marca 2023, o nosso muito obrigado.

Domingos Lopes
Presidente do Conselho Diretivo do IEFP.

1. ENQUADRAMENTO

A Marca Entidade Empregadora Inclusiva visa reconhecer e distinguir práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas pelas entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência.

A Marca é atribuída aos empregadores que contribuam para a implementação de um mercado de trabalho inclusivo e se distingam, por práticas de referência, nos dois anos anteriores ao da candidatura, nos seguintes quatro domínios:

- **Recrutamento, desenvolvimento e progressão Profissional** – Análise da disponibilidade para a contratação de pessoas com deficiência e incapacidade, valorizando-as e mobilizando o seu contributo como profissionais.
- **Manutenção e retoma do emprego** – Aferição da capacitação dos gestores e demais colaboradores responsáveis pela gestão intermédia para a adoção e implementação de uma estratégia de gestão inclusiva dos seus colaboradores, capaz de gerir as suas deficiências e incapacidades no contexto da organização.
- **Acessibilidades** – Avaliação da criação e a concretização de condições de acessibilidade ao nível das instalações e equipamentos, ajustando-as, quando necessário, para viabilizar a inclusão da diversidade funcional.
- **Serviço e relação com a comunidade** - Identificação da adoção de conceitos e práticas de atuação inclusivas, capazes de atender e prestar os serviços a todos os que deles precisam, independentemente da sua diversidade funcional.

Para cada domínio encontram-se fixados um conjunto de critérios de avaliação, num total geral de 18 critérios pontuáveis.

A Marca Entidade Empregadora Inclusiva foi criada pelo Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que alterou e republicou o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, e o respetivo regulamento foi estatuído em 30 de julho de 2015, no Anexo II ao Despacho n.º 8376-B/2015, publicado no Diário da República, 2ª série, de 30 de julho.

Nos termos do regulamento, a Marca é atribuída de 2 em 2 anos, nos anos ímpares.

As candidaturas são analisadas por uma Comissão de Peritos, constituída por profissionais com experiência profissional relevante nos domínios da gestão de recursos humanos e da responsabilidade social das empresas.

Na edição de 2023, participaram na Comissão de Peritos as seguintes entidades:

- A SUPERA-Sociedade Portuguesa de Engenharia de Reabilitação, Tecnologias de Apoio e Acessibilidade;
- O Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;
- A Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão;
- O Instituto do Emprego e Formação Profissional.

A atribuição da Marca Entidade Empregadora Inclusiva é da responsabilidade de um Júri, constituído por representantes de associações empresariais (4), sindicais (4), organizações da economia social (2), organizações de entidades que apoiam pessoas com deficiência (2), organismos da administração pública (3) e associação de municípios (1). Os elementos que constituem o Júri, bem como a Comissão de Peritos constam do Despacho n.º 6256-A/2023, de 6 de junho.

A atribuição da Marca às entidades distinguidas é feita em cerimónia pública e solene, sem atribuição de prémios pecuniários.



2. EDIÇÃO DE 2023 – CANDIDATURAS

Em 2023, por deliberação do Conselho Diretivo do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), foi aprovado o lançamento da 4.ª Edição da Marca Entidade Empregadora Inclusiva, nos termos dos normativos e legislação em vigor. Esta 4.ª Edição teve um período de candidaturas entre 2 de janeiro e 1 de março de 2023.

Através do Despacho n.º 6256-A/2023, de 6 de junho, do Secretário de Estado do Trabalho, foram constituídos, formalmente, o Júri e a Comissão de Peritos.

A 4.ª Edição da Marca avaliou procedimentos desenvolvidos pelas entidades empregadoras nos anos de 2021 e 2022.

A grelha de análise de candidaturas, que define os indicadores para cada um dos critérios, respetiva pontuação e limiares a partir dos quais é atribuída a Marca, foi elaborada pela Comissão de Peritos e aprovada em sede da 1.ª reunião do Júri (14-12-2022), conforme procedimentos regulamentares.

Na presente Edição da Marca, foram definidos os seguintes níveis de atuação:

- Critérios pontuáveis – 18 critérios, distribuídos pelos 4 domínios, sendo o somatório das pontuações no máximo de 400 pontos;
- Atribuição da Marca Entidade Empregadora Inclusiva – somatório mínimo de 200 pontos, pontuando em todos os domínios;
- Atribuição da Menção Excelência – classificação mínima de 300 pontos, e, obtenção de pelo menos 50% dos pontos possíveis em cada um dos domínios.
- O período de apresentação de candidaturas, relativo a edição de 2023, decorreu entre os dias 2 de janeiro e 1 de março de 2023, sendo as candidaturas apresentadas no portal *IEFPonline* (gráfico 1).

Na presente edição, apresentaram candidatura à Marca, 165 entidades empregadoras. Conforme se pode apurar no gráfico 1, verificou-se uma maior representatividade de entidades sediadas nas regiões de Lisboa e Vale do Tejo (57), Centro (41) e, Norte (39).

Três candidaturas, duas da região Norte e uma de Lisboa e Vale do Tejo, acabariam por não ser consideradas por apresentarem desconformidades, sendo, portanto, de 162 o número das candidaturas válidas.

Da totalidade de candidaturas recebidas, verificou-se que as tipologias mais representadas são autarquias e empresas, conforme indicado no gráfico 2.

Das 162 entidades empregadoras que acabariam por prosseguir, o universo das pessoas trabalhadoras ao serviço é de 99.448, das quais 3.251 são pessoas trabalhadoras com deficiência (3,3%) conforme se verifica pela análise do Quadro 1.

Comparando com a edição anterior, realizada em 2021, o número de entidades candidatas aumentou cerca de 23% e, o número total de pessoas trabalhadoras ao serviço nas entidades promotoras aumentou cerca de 135%, o que decorre da presença de entidades de maior dimensão (o número médio de pessoas trabalhadoras por entidade passou de 320, em 2021, para 614 na edição em apreço).

N.º DE CANDIDATURAS POR DELEGAÇÃO REGIONAL

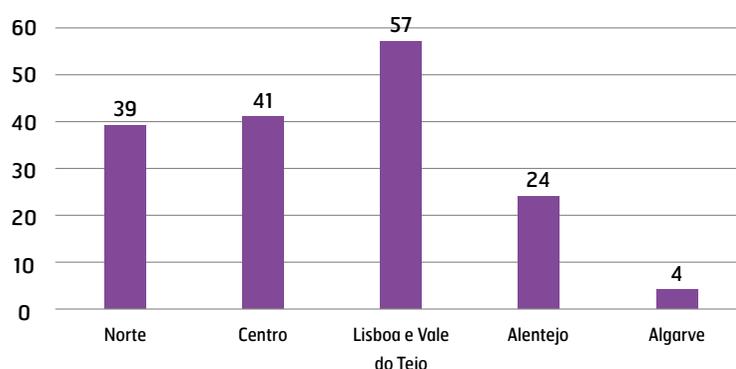


Gráfico 1

N.º DE CANDIDATURAS POR TIPOLOGIA DE ENTIDADES

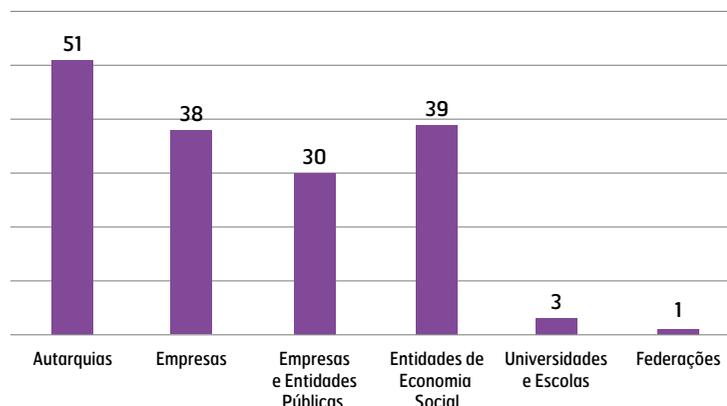


Gráfico 2

ENTIDADES E PESSOAS TRABALHADORAS AO SERVIÇOS		2023
Entidades		162
Total de pessoas trabalhadoras ao Serviço		99 448
Total de pessoas trabalhadoras com deficiência		3 251
Percentagem de pessoas trabalhadoras com deficiência		3,3%
Média de pessoas trabalhadoras por entidade		614
Média de pessoas trabalhadoras c/ deficiência por entidade		20

Quadro 1

3. ANÁLISE DAS CANDIDATURAS

O trabalho de análise de candidaturas e de propostas para atribuição da Marca desenrola-se no âmbito de 4 etapas:

- 1.ª - Verificação das condições formais das candidaturas;
- 2.ª - Análise dos elementos apresentados nas candidaturas – primeira pontuação provisória;
- 3.ª - Análise das evidências – segunda pontuação provisória;
- 4.ª - Visitas de validação – pontuação final e proposta.

No âmbito da metodologia aprovada, na 1.ª reunião de Júri (14/12/2022), a Comissão de Peritos, assessorada por equipas de técnicos do IEPF, analisou as candidaturas apresentadas e solicitou o envio de evidências, a todas as entidades que obtiveram pontuação igual ou superior a 200 pontos e que pontuaram em todos os domínios. As evidências recebidas foram verificadas igualmente pela Comissão de Peritos e ajustadas as pontuações obtidas, em função desta nova

análise, sendo elaborada a lista de classificação provisória no final desta etapa (3.ª etapa), no âmbito do Relatório Intercalar da Comissão de Peritos.

Por decisão do Júri, na sua 2.ª reunião (07/06/2023) foi estabelecida, e aprovada uma planificação para realização de visitas a 31 locais, distribuídos de norte a sul, e a realização, com o mesmo objetivo, de reuniões via plataforma Teams com todas as restantes entidades selecionadas na 3.ª etapa. Esta decisão configurou o início da 4.ª e última etapa do trabalho da Comissão de Peritos.

Concluídas as 4 etapas de análise das candidaturas, a Comissão de Peritos determinou que as entidades constantes no quadro que abaixo se apresenta, reuniam as condições necessárias para lhes ser atribuída a Marca Entidade Empregadora Inclusiva, atenta a pontuação obtida, preparando a respetiva proposta para deliberação do Júri (Relatório Final da Comissão de Peritos).

4. LISTA DE ENTIDADES COM ATRIBUIÇÃO DA MARCA E DA MENÇÃO DE EXCELÊNCIA

No decurso da 3.ª e última reunião do Júri (12/07/2023), foi avaliado e aprovado o Relatório Final da Comissão de Peritos, tendo sido aprovada a distinção de **54 entidades com a Marca Entidade Empregadora Inclusiva**, das quais **7 com a Menção de Excelência**.

As entidades distinguidas são apresentadas no quadro seguinte:

ENTIDADES	DISTINÇÃO
APCV – Associação de Paralisia Cerebral de Viseu	MARCA
APPACDM de Coimbra – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental	MARCA
APPACDM de Évora – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental	MARCA
APPACDM de Lisboa – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental	MARCA
APPACDM de Viana do Castelo – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental	MARCA
APPACDM de Viana do Castelo – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental	MARCA
Biblioteca Lúcio Craveiro da Silva	MARCA MENÇÃO EXCELÊNCIA
BIPP – Inclusão para a Deficiência	MARCA
CAID – Cooperativa de Apoio à Integração do Deficiente	MARCA
Casa Pia de Lisboa, I.P.	MARCA
CASCI – Centro de Ação Social do Concelho de Ílhavo	MARCA
Centro Social do Vale do Homem	MARCA
CERCIGUI – Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades de Guimarães	MARCA
Coviran Portugal	MARCA
CRIT – Centro de Reabilitação e Integração Torrejano	MARCA
El Corte Inglés, Grandes Armazéns S.A.	MARCA MENÇÃO EXCELÊNCIA
EXISTIR – Associação para a Intervenção e Reabilitação de Populações Deficientes e Desfavorecidas	MARCA
Fundação AFID Diferença	MARCA
Hotel InterContinental Lisbon Prk Atlantic Hotel Lisboa S.A.	MARCA MENÇÃO EXCELÊNCIA
Instituto Politécnico de Beja	MARCA

ENTIDADES	DISTINÇÃO
Instituto Politécnico de Santarém	MARCA
Jerónimo Martins, SGPS, S.A.	MARCA MENÇÃO EXCELÊNCIA
Junta de Freguesia de Ferrel	MARCA
Junta de Freguesia de Vila do Conde	MARCA
Kelly Services - Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Lda	MARCA
MAPADI - Movimento de Apoio de Pais e Amigos ao Diminuído Intelectual	MARCA MENÇÃO EXCELÊNCIA
Município da Moita	MARCA MENÇÃO EXCELÊNCIA
Município de Alcanena	MARCA
Município de Alenquer	MARCA
Município de Cantanhede	MARCA
Município de Cascais	MARCA
Município de Évora	MARCA
Município de Felgueiras	MARCA
Município de Ílhavo	MARCA MENÇÃO EXCELÊNCIA
Município de Moura	MARCA
Município de Ourique	MARCA
Município de Palmela	MARCA
Município de Peniche	MARCA
Município de Portel	MARCA
Município da Póvoa de Varzim	MARCA
Município de Redondo	MARCA
Município de Santo Tirso	MARCA
Município de Seia	MARCA
Município de Vila do Conde	MARCA
Município do Entroncamento	MARCA
Pingo Doce – Distribuição Alimentar, S.A.	MARCA
Plural, Cooperativa Farmacêutica, CRL	MARCA
RANDSTAD II - Prestação de Serviço, Lda	MARCA
Recheio Cash & Carry, S.A.	MARCA
Rumo, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL	MARCA
Santa Casa da Misericórdia de Almada	MARCA
Teia D'Impulsos - Associação Social, Cultural e Desportiva	MARCA
União das Freguesias de Alcácer do Sal e Santa Susana	MARCA
Universidade de Aveiro	MARCA

5. BOAS PRÁTICAS

No desenvolvimento da 4.ª edição da Marca, tal como sucedido em edições anteriores, foi identificado um conjunto de boas práticas, que merecem o devido destaque.

São importantes exemplos de atuações de relevo cuja divulgação, nos moldes devidos, se impõe, pois permite que outros os possam replicar, ou adaptar às suas próprias circunstâncias. Os casos apresentados correspondem a respostas encontradas pelas entidades

empregadoras, que muito nos honra divulgar e traduzem práticas promotoras da diversidade, equidade e inclusão, respeitando a singularidade de cada pessoa de acordo com as suas competências, qualificações e capacidades.

No quadro seguinte apresentam-se, de forma sintética, os casos de sucesso que foram selecionados na 4.ª Edição da Marca Entidade Empregadora Inclusiva realizada em 2023.

ENTIDADE	DOMÍNIOS			
	RECRUTAMENTO, DESENVOLVIMENTO E PROGRESSÃO PROFISSIONAL	MANUTENÇÃO E RETOMA DO EMPREGO	ACESSIBILIDADES	SERVIÇO E RELAÇÕES COM O EXTERIOR
APPACDM de Viana do Castelo			Viana+Acessível – Apps no Google Play	APP desenvolvida alunos e docentes do Instituto Politécnico
APPACDM de Coimbra				Investigação na área da inclusão em parceria com as universidades
BIBLIOTECA LÚLIO CRAVEIRO DA SILVA		Criação de um gabinete específico para a colaboradora com problemas de audição	Clube de Braille; Vídeo em LGP na receção; Sistema de alerta para pessoas com mobilidade reduzida	Rede para a Inclusão; Jogo do Tabuleiro Romano, no âmbito do Projeto <i>Centurium</i>
CASCI				Projeto FANF arte – comunicar e integrar pela arte e Quinta Pedagógica Inclusiva
COVIRAN Portugal EL CORTE INGLÉS, Grandes Armazéns, S.A.	Instrumentos de apoio acessíveis para a inserção de todos nos cursos de formação profissional	Centro de formação para a prática simulada das tarefas a realizar no supermercado Workshops sobre Diversidade e Inclusão, divulgados pela totalidade dos colaboradores	Centro de contacto para apoio à distância e presencial da gestão e manutenção de logística	Desenvolvimento de atividades em parceria com as entidades locais Sensibilização das suas práticas, através da rádio e televisão
EXISTIR	Ações de sensibilização e divulgação dos programas do IIEFP, IP.		Identificação barreiras arquitetónicas na cidade	Atividades desportivas adaptadas (futebol). "Desporto para a Existir" e "Desporto Adaptado do
HOTEL INTERCONTINENTAL LISBON	Projeto Divers@s e Ativ@s	Valorização da individualidade de cada pessoa trabalhadora	HEART OF THE HOUSE ; NVDA sistema Non Visual Devise	Valorização de práticas de inclusão dos fornecedores
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.	Programa Incluir	Centro de prevenção e reabilitação em Azambuja		
JUNTA DE FREGUESIA DE FERREL				Acompanhamento das pessoas trabalhadoras em articulação com a família e serviços de saúde
MAPADI -Movimento de Apoio de Pais e Amigos ao Diminuído Intelectual	Promoção de parcerias com a autarquia para a inclusão de PCD	Registo formal da análise e qualificação da função no reajustamento das funções	Tecnologias de apoio específicas para utilizadores cegos e com baixa visão	Clinica de Reabilitação Física e piscina adaptada para utilização pública
MUNICÍPIO DE CASCAIS				Práticas desportivas adaptadas - o rugby com cadeiras de rodas
MUNICÍPIO DE ÉVORA			Projetos inovadores na área social – acessibilidade para todos; selo de acesso universal	
MUNICÍPIO DE PALMELA				Projeto "Advocacy Academy", contribuir para a edificação de sociedades mais inclusivas
MUNICÍPIO DA MOITA				Divulgação e sensibilização ao sistema da Lei da quota
MUNICÍPIO DE PORTEL			Trabalho desenvolvido a nível de acessibilidades nos seus espaços públicos	
MUNICÍPIO DE OURIQUE			Posto de atendimento móvel numa lógica de proximidade	
MUNICÍPIO DO REDONDO			Criação de um ponto móvel flexível para apoio à comunidade	
PINGO DOCE - DISTRIBUIÇÃO ALIMENTAR, S.A		Centro de prevenção e reabilitação em Azambuja		
RANDSTAD II - Prestação de Serviço, LDA				Podcasts; webinars; eventos em streaming; promoção da empregabilidade de PCD
RECHEIO CASH & CARRY, S.A.		Centro de prevenção e reabilitação em Azambuja		
TEIA D'IMPULSOS				HELP – Apoio aos cuidadores informais de crianças e jovens com deficiência ; Vela solidária
UNIVERSIDADE DE AVEIRO			Guia para produção de conteúdos digitais acessíveis	

Esta publicação resulta igualmente dos contributos das diferentes entidades distinguidas na presente edição da Marca, que prepararam e apresentaram os seus textos e imagens.

Marca Entidade Empregadora
Inclusiva 2023

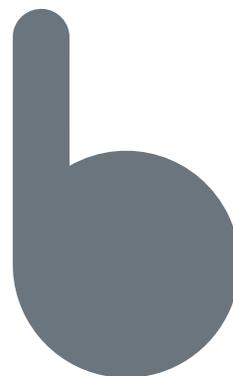
ENTIDADES COM MENÇÃO DE EXCELÊNCIA



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Biblioteca Lúcio Craveiro da Silva (BLCS), biblioteca de leitura pública de Braga, possui autonomia administrativa e financeira, com Estatutos próprios. É tutelada conjuntamente pela Universidade do Minho e pelo Município de Braga. Está situada no centro histórico da cidade de Braga e tem como missão a nível distrital promover a leitura, preservar o património bibliográfico, divulgar informação e desenvolver com a comunidade os diferentes tipos de literacia. Incorpora na sua construção vestígios arqueológicos da cidade romana de Bracara Augusta, datados dos séculos II e I a.C. Converte património histórico com inovação em serviços.

biblioteca
**LÚCIO
CRAVEIRO
DA SILVA**



Edifício da biblioteca

DESTAQUES DA GESTÃO INCLUSIVA

Entre 2016 e 2022 celebrou dezoito acordos de cooperação com várias entidades parceiras locais ligadas à inclusão social e defesa dos direitos dos cidadãos, com deficiência ou incapacidade, no concelho de Braga.

Boas práticas nos diferentes domínios referenciadas na candidatura

Domínio 2 – Manutenção e retoma de emprego

Adaptação do conteúdo funcional de trabalhadores com deficiência ou incapacidade; respetiva adaptação de horário e de postos de trabalho.

Domínio 3 – Acessibilidades

Comunicação preferencialmente em suporte digital. Disponibilização

de documentos e bibliografia em braille e em áudio. Apresentação dos serviços da Biblioteca em suporte áudio e vídeo com recurso à Língua Gestual Portuguesa. Equipamento e softwares adaptados às necessidades de uso de informação. Promoção de atividades de sensibilização para a orientação e mobilidade, oficinas de escrita e leitura braille e Língua Gestual Portuguesa, para a equipa e utilizadores.

Domínio 4 – Serviços e relações com o exterior

Foram adotadas práticas de serviço inclusivas independentemente da diversidade funcional, a saber:

- Sinalética informativa de estacionamento e atendimento prioritário; acessibilidade das instalações e dos equipamentos.
- Adoção de práticas de comunicação inclusivas, ajustando os conteúdos, as formas e os canais de comunicação, para assegurar a



Workshop Jogos populares

igualdade e a não discriminação na comunicação e no acesso à informação.

- c) Criação do Serviço Biblioteca no Apoio à Inclusão (BAI) em 2007, para atendimento personalizado a pessoas com deficiência ou incapacidade.
- d) Gestão de conteúdos no site disponibilizados de acordo com as Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG) 2.0;
- e) Plataforma Pressreader - 7000 mil publicações (jornais e revistas) nacionais e internacionais em ambiente digital, acessível a todos.
- f) Programa cultural, educativo e formativo anual, em parceria com várias instituições locais no âmbito da Inclusão.

PROJETOS PARA O FUTURO

Desenvolvimento de projetos de audiodescrição de espaços arqueológicos, reforço de novos percursos acessíveis ao edifício, participação em novos projetos nacionais e internacionais de incentivo à criação e à participação inclusiva, cultural e artística.

Melhorar as condições de acessibilidade e descrição dos conteúdos da biblioteca digital AQUALIBRI, tornando-a ainda mais acessível.

Implementação de novas tecnologias e softwares inovadores na área das acessibilidades que permitam o acesso à informação e ao conhecimento por todos os cidadãos.

Estabelecer novos acordos de parceria de interesse público.



Apresentação dos serviços e espaços BLCS_LGP



Biblioteca LCS - Equip. e software específico

Em 2017, a decisão da empresa começar a divulgar para o exterior o trabalho desenvolvido, no âmbito das suas práticas de gestão inclusiva, foi um marco importante. A partir desse momento e com o 1º reconhecimento como Entidade Empregadora Inclusiva, a empresa assume de forma determinante o seu compromisso em prol de uma sociedade mais plural e inclusiva.

The logo for El Corte Inglés, featuring the brand name in a white, stylized script font on a green, downward-pointing triangle.

Edifício do El Corte Inglés, no Porto

BOAS PRÁTICAS:

RECRUTAMENTO, DESENVOLVIMENTO E PROGRESSÃO PROFISSIONAL

Neste momento 2,9% dos nossos colaboradores têm um grau de incapacidade igual ou superior a 60%; estão na Loja, Supermercados, áreas Administrativas, Serviço de Atenção ao Cliente, E-Commerce, Armazém, entre outras. Proporcionámos 79 estágios, exclusivamente para pessoas com deficiência, sendo, para muitos, a porta de entrada na empresa.

MANUTENÇÃO E RETOMA DO EMPREGO

O ajustamento entre a funcionalidade do colaborador e o seu contexto de trabalho é, para a empresa, uma preocupação constante. Assim, na sequência de doença ou acidente, ao retomar a actividade laboral, o colaborador encontrará as condições ajustadas às suas novas necessidades. Estas adaptações de posto de trabalho podem ser alterações de horários, formação complementar, mudança de área, equipamentos de protecção individual, etc.



Posto de trabalho

ACESSIBILIDADES

É muito diversa a tipologia das deficiências presentes na organização, por isso a questão das acessibilidades foi sempre um tema central na integração de Pessoas com Deficiência (PCD). Referindo alguns exemplos: acessibilidades físicas, como rampas de acesso; no caso das pessoas surdas, a garantia de intérprete de Língua Gestual Portuguesa sempre que necessário. As pessoas com deficiência visual (administrativas) têm assegurado o acesso ao NVDA, sistema que permite interagir com aplicativos através de voz sintetizada. No caso das pessoas com deficiência intelectual, o processo de acompanhamento no posto de trabalho é ainda mais cuidado.

SERVIÇOS E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

As ações desenvolvidas com a comunidade e parceiros sociais, fazem parte da cultura da empresa e da sua estratégia de responsabilidade social, num alinhamento com os compromissos globais em termos de sustentabilidade. Destacamos as parcerias com diversas organizações, fomentando debates sobre estas temáticas e a partilha de boas-práticas e testemunhos. Também a colaboração com instituições de ensino superior, promovendo o acesso a uma educação para todos. Procuramos, assim, contribuir para a redução das desigualdades através de um modelo empresarial comprometido com a inclusão social e profissional das PCD.

PROJETOS PARA O FUTURO

Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução, o futuro, para nós, é hoje. É na resposta à necessidade actual que concentramos os nossos esforços e investimento, na garantia de que estamos a contribuir para uma próxima realidade mais favorável e igualitária. Ao longo de 22 anos em Portugal, a Empresa cimentou as suas práticas de gestão inclusiva que actualmente propaga a outras empresas do grupo, fornecedores de marcas próprias e também a organizações que nos solicitam apoio.



Satisfação no posto de trabalho

A história do InterContinental Lisbon é rica, pelo brilhantismo dos nossos colaboradores, o nosso mais valioso capital. Na base da nossa cultura organizacional está o foco em práticas ESG (Environmental, Social e Governance), onde assumimos a sustentabilidade como um pleno propósito e valor da nossa missão.



Edifício do InterContinental Lisbon

Capacitar, Valorizar e Potenciar são os motes que nos inspiram a ser um Hotel único e responsável. “True Hospitality for Good” é parte integrante dos valores que promovemos e é o que nos define: cuidar dos nossos colaboradores, comunidades locais e planeta. Abraçamos uma cultura diversa e inclusiva, sem a qual a nossa Missão estaria incompleta.

Através do programa interno “Welcoming Disability – a Diverse Approach”, em cooperação, entre outros, com entidades parceiras como a CERC Lisboa, a Escola de Hotelaria e Turismo de Lisboa e o Agrupamento de Escolas António Gedeão, acolhemos pessoas com deficiência ou incapacidade com vista à integração socioprofissional e desenvolvimento pessoal. Este programa – que encaramos diariamente como um dos mais importantes e estratégicos da nossa organização – conta ainda com um Comité Interno DE&I, cujos membros assumem compromissos de acolhimento, integração, acompanhamento, desenvolvimento e tutoria de pessoas com necessidades especiais.

Acreditamos que “Juntos Vamos mais Longe” e por isso apostamos em dimensões de dignificação do trabalho no setor. Somos “Great Place to Work” com brilhantes indicadores de confiança por parte da Equipa. Somos o único Hotel em Portugal com o prémio “Locais de Trabalho Saudáveis”.

O futuro reserva-nos desafios novos e todos os dias nos preparamos para lhes responder com novas e melhores iniciativas, na busca incessante pelo desenvolvimento coletivo, capacitando, valorizando e potenciando o Saber-Ser e o Saber-Estar e sendo, como é nossa ambição, líderes no nosso setor e na missão de sermos um exemplo de inclusão e de confiança. No InterContinental Lisbon todos têm espaço para Crescer, espaço para Pertencer e espaço para Marcar a Diferença! Conseguir a Marca Entidade Empregadora Inclusiva – Excelência é o reconhecimento das nossas políticas e práticas de gestão abertas e inclusivas relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade. No leque das nossas estratégias e dinâmicas de gestão de pessoas, priorizamos a promoção da diversidade e não discriminação no âmbito



Gala de mérito



Formação profissional

profissional. Queremos alargar ainda mais o nosso leque de parcerias junto das escolas, comunidades locais e cooperativas de educação com vista ao alargamento da integração social e profissional de pessoas com deficiência. Iremos continuar a lutar por uma sociedade mais diversa e inclusiva e certamente continuaremos a abraçar estas causas de apoio a instituições que necessitam da nossa ajuda.

Para lá do rebuliço do centro da cidade de Lisboa, a tranquilidade do Parque Eduardo VII e os interiores de um Hotel contemporâneo e confortável, os nossos mais de 300 quartos e todos os serviços que oferecemos, está uma equipa de cerca de 200 colaboradores que oferecem excelência e princípios de atuação que nos distinguem e nos orgulham, motivando-nos a sermos melhores a cada dia.



Gala de mérito

A Jerónimo Martins SGPS é a holding que detém participações sociais maioritárias nas principais Companhias do Grupo – Pingo Doce, Recheio, Jerónimo Martins Agro-Alimentar, Jeronymo, Hussel, Biedronka, Hebe e Ara - em Portugal, Polónia e Colômbia. Encontra-se sediada em Lisboa, tendo como missão garantir o desenvolvimento e implementação de políticas transversais à Organização, a consolidação dos resultados financeiros das várias Companhias, a gestão da marca Jerónimo Martins e o alinhamento e partilha da visão estratégica do Grupo.

Jerónimo Martins



Centro Incluir do Grupo Jerónimo Martins

AS NOSSAS BOAS PRÁTICAS

PROGRAMA INCLUIR:

Implementado em Portugal desde 2015, o Programa Incluir tem como objetivo criar oportunidades de formação e contratação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, migrantes e refugiados e pessoas em situação social de risco, tendo resultado já em mais de 1.000 oportunidades de trabalho ou de formação (537 das quais no biénio 2021-2022), que se traduziram em cerca de 600 contratações. O sucesso deste Programa assenta num conjunto de boas práticas, das quais se destacam:

Vasta rede de parcerias - Rede composta por mais de 80 parceiros que atuam na área da Inclusão Social presentes em todo o país, com os quais trabalhamos em colaboração estreita e em proximidade;

Equipa técnica especializada – Composta por especialistas em reabilitação e inserção social, é responsável por todo o processo de recrutamento, formação e desenvolvimento adaptados a cada candidato, bem como pelo acompanhamento posterior à integração.

Os Centros Incluir do Grupo Jerónimo Martins funcionam com base numa metodologia inovadora de formação e desenvolvimento, que foi desenvolvida internamente pela equipa técnica que trabalha a

inclusão, customizada para cada formando e adaptada às funções que podem ser desempenhadas em cada um dos negócios do Grupo. O Grupo conta já com dois Centros: o primeiro, em Lisboa (Telheiras), foi inaugurado em dezembro de 2021 e o segundo, no Porto (Salgueiros), foi inaugurado em julho de 2022.

FORMAÇÃO CUSTOMIZADA E ASSENTE EM TUTORIA:

Contamos com uma rede de mais de 670 tutores, que são pessoas das equipas das nossas Companhias que acompanham o processo de formação e desenvolvimento das pessoas admitidas através do Programa Incluir.

A PAR DO PROGRAMA INCLUIR, DESTACAMOS AINDA:

Centros de prevenção e reabilitação: Contando já com duas localizações (Azambuja e Alfena), tratam-se de espaços destinados a reabilitar e prevenir eventuais lesões músculo-esqueléticas e resultam de uma parceria com a Clínica António Gaspar – Physio Therapy & Performance, uma referência na reabilitação de desportistas de alta competição. Os Centros dispõem ainda de uma valência de fisioterapia de urgência, destinada a casos mais graves e prementes que sejam sinalizados.

Comunicação Acessível: Utilização de linguagem fácil e acessível a todos. No quadrante digital, destacamos o uso de HTML como regra, assim como a legendagem de vídeos e o recurso de interpretação gestual.

Tecnologia Acessível: Assegurada por ferramentas de trabalho dedicadas (p.e. linha braille, teclado para baixa visão) e pela utilização de softwares com standards de acessibilidade (p.e. android, outsystems, SAP, SucessFactors, entre outros).

Acessos Instalações: Apostamos numa melhoria contínua da acessibilidade das nossas instalações, através de ciclos de remodelação garantindo, designadamente, a expansão sucessiva do número de WCs, percursos acessíveis, plataformas elevatórias e melhoria de standard de acessibilidade de elevadores.

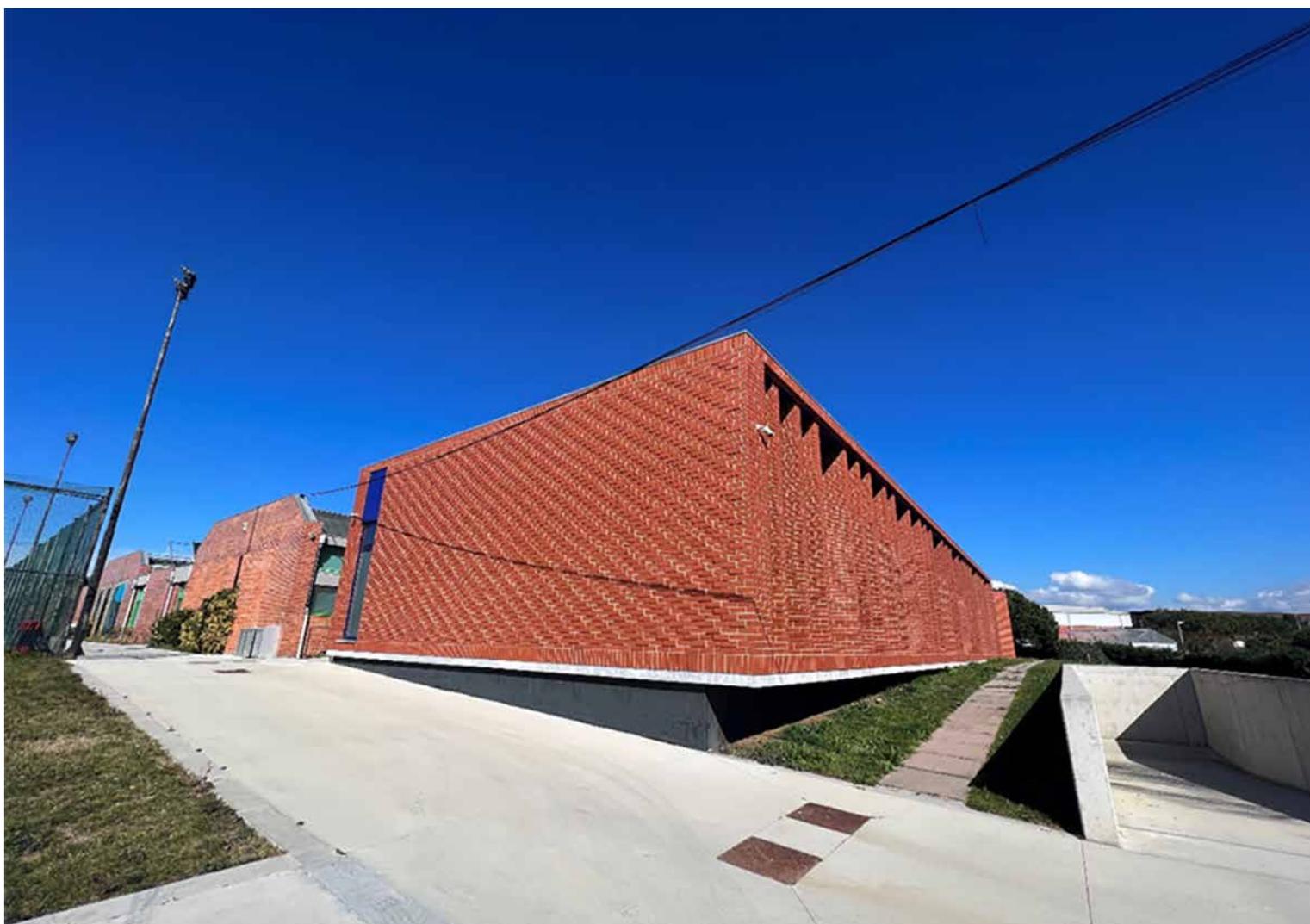
COMO ENCARAMOS O FUTURO

Sob o mote “Vidas Diferentes, Oportunidades Iguais”, o Programa Incluir assenta na firme convicção de que não existem pessoas sem capacidades, mas sim pessoas sem oportunidades.



Sala de formação

Da necessidade de dar resposta imediata à solicitação dos pais dos cidadãos com deficiência, o MAPADI, em abril de 1979, instalou-se em edifício provisório, onde funcionou a primeira resposta institucional, a escolaridade, para 30 crianças com deficiência intelectual com o apoio do Ministério da Educação e onde funcionou durante cerca de dez anos.



Novo Centro de Recursos para a Inclusão

O projeto “Pontes de Inclusão”, atual Centro de Recursos para a Inclusão, cujo objetivo é o apoio à facilitação da inclusão de crianças e jovens com dificuldades ao nível da Atividade e Participação, devido a limitações significativas das funções do corpo, surge em parceria com as estruturas da comunidade, no que se prende com o acesso ao ensino, à formação, ao trabalho. Mais de 100 alunos das escolas regulares encontram-se ao abrigo deste centro de recursos, nas áreas da Psicologia, Terapia da Fala, Terapia Ocupacional, Hidroterapia, entre outras.

A nível de serviços de apoio à comunidade em geral, a instituição abriu ao exterior uma piscina, ginásio e Fisioterapia à comunidade. Todos estes serviços são de utilização diária dos utentes e simultaneamente abertos ao exterior, privilegiando uma vivência em

comum, ultrapassando potenciais obstáculos e barreiras psicológicas por forma a evidenciar o fator de inclusão social e igualmente de sustentabilidade.

Para além destes serviços, criou o projeto “Bocadoce”, ao abrigo de uma candidatura efetuada ao INR, que abrange a produção de compotas, biscoitos e folares transmontanos. Esta iniciativa permite que os utentes do Centro de Atividades Ocupacionais, atual CACI desenvolvam competências pessoais e sociais, usufruindo de experiências de produção para venda ao exterior. E, o “Almoce Connosco”, um serviço de cantina para almoços aberto à comunidade.

Por forma a dar continuidade ao desenvolvimento de serviços que promovam a inclusão social e profissional das pessoas com deficiência, desenvolveu-se o projeto “Welcome”, serviço de catering inclusivo,



Instalações da Mapadi

efetuado por um grupo de jovens que terminou a formação profissional na área dos Serviços Hoteleiros. Desenvolveu ainda serviços de jardinagem, projeto de prestação de serviços à comunidade com o objetivo de fomentar a atividade profissional e desenvolvendo habilidades sociais, cognitivas e relacionais.

Em 2018, com o apoio da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, abriu um serviço de lavagem manual de carros, com 3 postos de lavagem e 3 de aspiração, com o objetivo de dar resposta a jovens com deficiência que concluíram a formação profissional no MAPADI, promovendo competências laborais e participação ativa na sociedade, constituindo

desta forma uma ferramenta crucial para a prossecução de um objetivo maior de integração laboral.

Mais recentemente, em 2022, concluiu a construção de um Centro de Atividades Ocupacionais – CAO Solidário e a ampliação da Hidroterapia, com a expectativa de criação de novas respostas, vencendo novos desafios, promovendo a prestação de serviços de qualidade à pessoa com deficiência intelectual do concelho da Póvoa de Varzim. É com Esforço, Empenho, Dedicção e Humildade que o MAPADI pretende continuar a “desafiar os limites e a diminuir as diferenças”, em prol da Felicidade e Qualidade de Vida do cidadão com deficiência intelectual.



Instalações da Mapadi

O concelho da Moita situa-se na margem esquerda do Estuário do Tejo, com uma frente ribeirinha superior a 20 km, privilegiando o contacto com o rio. Com sede do Município na Moita e freguesias de Alhos Vedros, Moita, União de Freguesias de Baixa da Banheira e Vale da Amoreira e União de Freguesias do Gaio-Rosário e Sarilhos Pequenos.



Acolhimento

Um interessante património ligado ao rio, apazíveis zonas verdes e a riqueza da atividade cultural e recreativa fazem do concelho da Moita um local de visita obrigatório para quem pretende conhecer melhor a margem sul do Tejo, que de acordo com os Censos 2021 tem uma população residente de 66 326 habitantes.

A Câmara Municipal da Moita tem vindo a trabalhar para deixar uma marca neste Concelho, para que este seja, cada vez mais inclusivo. Considerando que a inclusão de pessoas, quer com deficiência, quer em situação vulnerável é um direito humano fundamental, perspetivar a continuidade do trabalho para um futuro sustentável e inclusivo é uma premissa que a Câmara Municipal da Moita não quer perder de vista.

Ao nível da inclusão laboral, no campo das práticas de gestão inclusiva estão integrados nos diversos serviços municipais pessoas em situação

de desvantagem social no âmbito de programas de integração em parceria com o IEFP, como também no mapa de pessoal do Município. Esta integração contribui para uma melhoria das competências profissionais, mas também relacionais, comportamentais e sociais e modifica a vida do próprio e da família, pois permite a independência económica, a sua valorização e realização pessoal.

Prática inclusiva sobre a qual foi realizado um vídeo pela Divisão de Pessoal, Recrutamento e Formação (DPRF) e Gabinete de Informação, Relações-Públicas e Protocolo (GIRPP), das pessoas integradas nos diversos Serviços da Câmara.

Importa promover e sensibilizar a sociedade para a defesa da dignidade, dos direitos, do bem-estar e da inclusão das pessoas com deficiência, com vista a garantir o pleno e igual gozo de todos os

direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, mediante o disposto na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Para a sensibilização da comunidade em geral sobre a temática e mudança de paradigma, importa:

- Dar visibilidade e continuidade aos processos de desenvolvimento dos direitos humanos das mulheres e homens com deficiência;
- Desmistificar preconceitos acerca da produtividade e capacidade de trabalho das mulheres e homens com deficiência/incapacidade;
- Contribuir para o processo de mudança de mentalidades,
- Desconstruir o estereótipo e construir um novo olhar, para que seja alcançada a igualdade de tratamento e de oportunidades”.

Neste sentido, a autarquia tem vindo a fazer um esforço no que à matéria da inclusão diz respeito, mas é, sobretudo, o bem-estar, a autodeterminação e a emancipação que o trabalho proporciona a estas pessoas, o que realmente nos move. E é para isso que vamos continuar a trabalhar, juntamente com os nossos parceiros para que possamos ajudar cada vez mais pessoas.

Alinhado com as políticas públicas, internacionais e nacionais, o Município da Moita prioriza as pessoas em situação de desvantagem para que conforme o desígnio da Agenda 2030 “Que ninguém fique para trás”!



Feira de Formação e Emprego



Parceiros sociais

Intrinsecamente ligado à Ria e inevitavelmente voltado para o Mar, o Município de Ílhavo tem nesta ligação a sua principal característica, que o distingue dos demais quer pela sua geografia, quer pela sua História.



Posto de trabalho

O Município de Ílhavo, com 73,47 km² de área, situa-se no Distrito de Aveiro, encontrando-se subdividido em 4 freguesias: S. Salvador, Gafanha da Nazaré, Gafanha da Encarnação e Gafanha do Carmo e tem uma população residente de 39.241 indivíduos (CENSOS2021). Foi galardoado como Marca Entidade Empregadora Inclusiva em 2017, 2019, 2021.

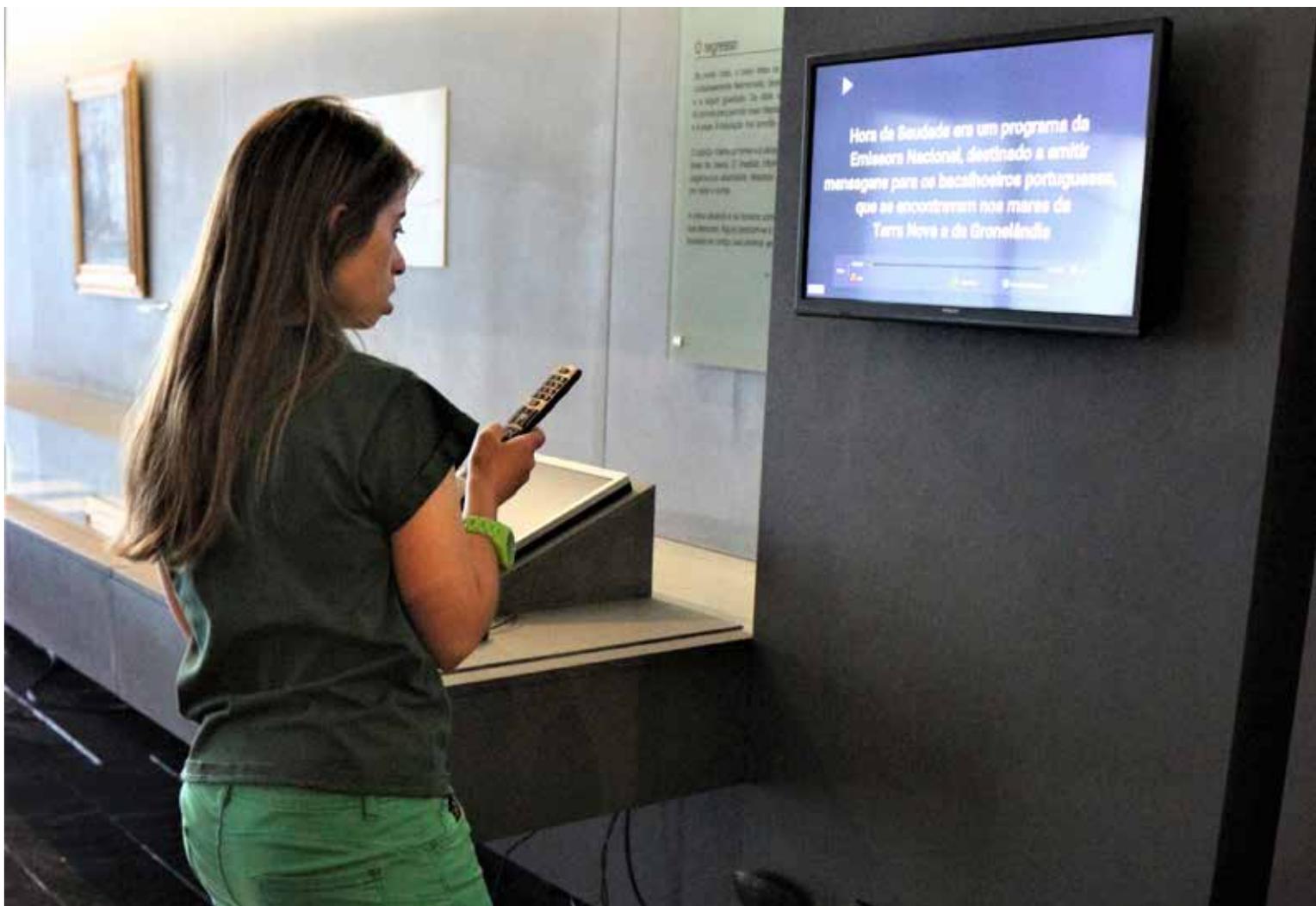
ÁREAS DE INTERVENÇÃO E PROJETOS DINAMIZADOS

Do percurso do Município de Ílhavo fazem parte diversas preocupações e apostas, sublinhando-se: Produção de conhecimento; Sustentabilidade dos recursos naturais e climáticos; Inclusão e Cidadania.

A contratação e acolhimento de trabalhadores com incapacidade e deficiência de forma a contribuir para a diminuição do risco de isolamento e exclusão social destas pessoas que, em condições normais têm uma maior dificuldade de integração no mercado de trabalho, a saber:

- **Brigada Verde e Florestal:** Um grupo de pessoas com deficiência e incapacidade da CERCIAV percorre as margens da Ria e Espaços dunares das Praias do Município, assumindo a limpeza e encaminhamento de resíduos;
- **Contrato de Emprego e Inserção + para Pessoas com Deficiência:** com o intuito de promover a aproximação ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência;
- **Formação em Contexto de trabalho para Pessoas com Deficiência e Incapacidade:** ao abrigo dos Protocolos estabelecidos com IPSS do Município, recebemos com regularidade utentes oriundos de formações ministradas para pessoas em situação de reabilitação e requalificação.

Em termos de acessibilidades, a maioria dos equipamentos são acessíveis a pessoas com deficiência e incapacidade estando devidamente



Acessibilidades – equipamento adaptado



Desempenho profissional

equipados com corredores, rampas, elevadores, casas de banho adaptadas e equipamentos de utilização universal. Somos ainda orgulhosos da nossa rede considerável de áreas cicláveis que potenciam hábitos de mobilidade sustentável e uma acessibilidade urbana acrescida, e cuja extensão já ultrapassa os 30 km.

As nossas Praias galardoadas como acessíveis, são também motivo de orgulho uma vez que reúnem um conjunto de condições que permitem o seu uso por todas as pessoas sem que se ponha em causa a idade e dificuldades de locomoção ou mobilidade.

Em termos de comunicação, podemos afirmar que internamente as informações são disponibilizadas em vários formatos de maneira a serem acessíveis a todos/as os/as trabalhadores: email, intranet, afixadas em papel, e lidas em voz alta para aqueles que têm mais dificuldades de leitura; e externamente o nosso site tem opção de adaptação e em conformidade AAA da versão WCAG 2.0, de acordo com as Diretrizes de Acessibilidade para o Conteúdo da Web 2.0.

O Município de Ílhavo tem vindo a promover uma cidadania mais inclusiva, no que concerne a acessibilidades, desenvolvimento e progressão profissional, manutenção e retoma de emprego e ainda nas suas relações com o exterior.

Esta candidatura é o reflexo do empenho e compromisso por nós assumido perante os munícipes e instituições parceiras, em matéria de responsabilidade e inclusão social, e um estímulo para no futuro se continuar a proporcionar a todos um bem-estar e qualidade de vida.



Marca Entidade Empregadora Inclusiva 2023



A APCV é uma Instituição Particular de Solidariedade Social fundada em 1982, cuja missão é promover a inclusão social da pessoa com deficiência e/ou incapacidade com rigor, equidade e solidariedade. Apoia anualmente uma média de 750 pessoas com deficiência e/ou incapacidade abrangendo todo o território do distrito de Viseu. Atua em diversas áreas, tais como reabilitação, intervenção socioeducativa, atividades ocupacionais, vida independente, formação profissional, promoção da autonomia entre outras, recorrendo a diversas terapias e metodologias inovadoras.



Formação em posto de trabalho

A APCV é uma IPSS com as seguintes respostas, serviços e projetos: Apoio em Regime de Ambulatório, Centros de Atividades Ocupacionais (3) Lares Residenciais (2), Intervenção Precoce na Infância, Residência Autónoma, e os serviços e projetos do Centro Prescritor de Produtos de Apoio, Centro de Recursos para a Inclusão, Formação Profissional (qualificação de pessoas com deficiência e ou incapacidade), Centro de Apoio à Vida Independente, Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social – Ria na Quinta, entre outros projetos promotores da inclusão social e profissional da pessoa com deficiência nos territórios onde atua.

Para o desenvolvimento de todas estas respostas, serviços, projetos e demais atividades a APCV dispõe de uma equipa que ronda os 130 colaboradores/as sendo que 6 são também pessoas com deficiência.

O Núcleo Regional de Viseu da Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral (atualmente designada APCV – Associação de Paralisia Cerebral de Viseu) nasceu da necessidade de se apoiarem crianças e jovens com Paralisia Cerebral, do Distrito de Viseu, que até então tinham de se deslocar ao Núcleo Regional do Centro da A.P.C. e outras Instituições.



Posto de trabalho

Já em Vildemoinhos, local atual, iniciou-se um serviço de atendimento de 60 crianças, em regime de Semi-internato e 200 em Ambulatório. Em 2020 iniciámos o projeto Iniciativas de Inovação e Empreendedorismo Social – “Ria na Quinta”, que pretende promover e contribuir para a capacitação e empoderamento da Pessoa com Deficiência tendo como investidor social a Câmara Municipal de Viseu.

Como forma a comemorar os 40 anos de atividade da instituição criámos recentemente, um novo logótipo.



Posto de trabalho

A APPACDM de Coimbra possui uma visão de respeito pelas diferenças individuais, pelo direito à igualdade e equiparação de oportunidades e reconhecimento de capacidades, que se materializa em práticas de gestão abertas e inclusivas, relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade. Reconhecendo uma intervenção assente em estratégias de melhoria contínua, historicamente, a instituição foi criando serviços e respostas de qualidade para dar resposta às possibilidades individuais de cada indivíduo. Na gestão da diversidade, destaca-se como marco importante na história da instituição a contratação da primeira pessoa com deficiência, em 1985, que impactou na criação de novos serviços, garantindo a integração laboral de mais outras pessoas com deficiência (ex: Casa de Chá, Lavagem-Auto, Manutenção de Espaços Verdes, ArgusRecycling, “Limpa Tudo – Jardinagem”).



Igualdade e equidade



Posto de trabalho

Entre os anos 2021 e 2022, no domínio do **Recrutamento, Desenvolvimento e Progressão Profissional**, destacam-se como boas práticas a integração laboral de 35 pessoas em programas de atividades socialmente úteis na própria organização, e outras ao abrigo de parcerias com entidades público-privadas (Ex: produção do doce patenteado da Associação Fernão Mendes Pinto) e de programas de financiamento do IEFP, I.P. (Ex: Estágios profissionais). Ressalta-se a implementação de várias ações de sensibilização a entidades empregadoras sobre a temática da gestão inclusiva, bem como os projetos e parcerias da comunidade visando o desenvolvimento de competências e a inclusão ativa das pessoas com deficiência (Ex: Imagens e histórias: Eu mudo tu mudas e juntos mudamos o Mundo, AutonomEU, “ Nós investigamos, todos Jogam”).

Já no domínio da **Manutenção e retoma do Emprego**, a organização continua a apostar na formação dos seus profissionais sobre a temática da diversidade, bem como foram implementadas práticas à manutenção no emprego a 3 colaboradores que adquiriram deficiência e incapacidade durante o seu percurso profissional. No domínio das **Acessibilidades** a organização disponibiliza instalações acessíveis e promove a utilização de equipamentos, dispositivos específicos e adaptados às características das pessoas com diversos tipos de deficiência e incapacidade. Ainda a salientar que, entre 2021

13 DEZEMBRO 2022 | BIBLIOTECA MUNICIPAL

14H30 - SESSÃO DE ABERTURA
 Associação Fernão Mendes Pinto
 AD ELO
 APPACDM Coimbra
 Município de Montemor-o-Velho

15H00 - NÃO HÁ IMPOSSÍVEIS!
 Paulo Azevedo
 Orador de Superação e Empreendedorismo.
 Ator e Apresentador, Autor de dois livros.

16H00 - MAIS INTEGRAÇÃO...
 Centro de Emprego da Figueira da Foz, IP - Adelaide Crespo
 Perfil da pessoa desempregada com deficiência e incapacidade do
 concelho de Montemor-o-Velho. Marca Inclusiva. Programas e Medidas de
 Apoio.

APPACDM Coimbra - Margarida Rainho
 Projetos Inclusivos - Como promovemos a Inclusão com a Formação
 Profissional.

APPACDM Coimbra, Helena Albuquerque
 A importância das parcerias na integração sociolaboral das pessoas com
 deficiência e incapacidade.

COFFE BREAK - "Deliciosas Diferenças"
 APPACDM Soure

17H00 - MAIS EMPREGO...
 BOAS PRÁTICAS DE EMPREGABILIDADE INCLUSIVA
 Município de Montemor-o-Velho
 Santa Casa da Misericórdia de Montemor-o-Velho - Lidia Pagalmo
 Sabor e Arte - Cláudia Dias

APPACDM Unidade Funcional de Montemor-o-Velho - CARTA COMPROMISSO PARA A EMPREGABILIDADE INCLUSIVA



Um encontro com a inclusão

Posto de trabalho

e 22, a Unidade Funcional de Montemor-o-Velho, sofreu obras de requalificação no Edifício para melhorar as condições de acessibilidade física.

No domínio **Serviço e relações com o exterior**, destaca-se procedimento nas aquisições e contratos de prestação de serviços, considerando como fator de ponderação o número de pessoa com deficiência que fornecedor tem nos quadros da sua empresa. Visando o desenvolvimento de abordagens e práticas inclusivas de trabalho com a comunidade, de salientar os projetos ou parcerias, tais como trabalhos fotográficos sobre os direitos/ações de voluntariado a favor da Ucrânia/ na prevenção dos fogos, atividades de silvicultura e pastoreio/Dança inclusiva, etc. No desporto, participação nos Jogos ANDDI Portugal e Futebol de Praia Adaptado, como a formalização de protocolo de colaboração com o Município de Montemor-o-Velho para o desenvolvimento de atividades de canoagem, são outros exemplos a destacar.

Reconhecendo ainda assim a importância da adoção de práticas que visem o desenvolvimento das acessibilidades na comunidade em que se insere, a APPACDM de Coimbra reserva como objetivo desenvolver um projeto inovador.



Conhecimento

A APPACDM de Évora - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental, é uma Instituição de Solidariedade Social, fundada em 1972, vocacionada para a reabilitação e integração pessoal, social e profissional de pessoas com deficiência e incapacidade.



Atividade na comunidade - Decathlon

DESTAQUE/MARCO DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ENTIDADE:

Vencedores de prémio BPI CAPACITAR – Edição 2022 com o projeto FundaMental, projeto-piloto inovador de resposta socio-ocupacional para pessoas com doença mental.

“A crescer investindo nas pessoas”, a APPACDM de Évora procura distinguir-se através de boas práticas de inclusão, onde se destacam:

DOMÍNIO 1

- Contratação de 5 trabalhadores com deficiência e incapacidade;
- Integração de 4 estagiários em medidas ativas de emprego para PCDI;
- Integração no 8 PCDI no Centro de Atividade e Capacitação para a Inclusão em atividades socialmente uteis;

- Envolvimento em quatro projetos na comunidade que visam o desenvolvimento das qualificações e a inclusão ativa de PCDI: - Unidade de Qualificação e Emprego (Formação Profissional e Centro de Recursos), Gabinete de Inserção Profissional Inclusivo, CLDS 4G e o Programa Incorpora.

DOMÍNIO 2

- A APPACDM de Évora faz-se do trabalho de cada um dos seus colaboradores e como tal e sempre que possível, apoiamos na manutenção e retoma do posto de trabalho dos mesmos. Realça-se um caso, com diagnóstico de Distrofia Muscular e pelos contornos da sua doença, foram implementadas ações de ajustamento das condições de trabalho, nomeadamente: adaptação dos meios e espaços de trabalho e equipamentos, bem como, de mais

duas restantes colegas onde houve necessidade de adaptação ao local de trabalho pela aquisição de deficiência no decurso de sua vida profissional.

DOMÍNIO 3

- Adoção de práticas de comunicação inclusivas: Linguagem acessível;
- Interpretação em Língua Gestual Portuguesa;
- Aquisição de equipamentos acessíveis e usáveis para pessoas com limitações motoras:
- Headset para atendimento telefónico mais facilitado;
- Iris scan Book - scanner portátil que permite a digitalização de documentos diretamente para o computador.
- Participação em projetos que visam o desenvolvimento das acessibilidades na comunidade:
- Participação no Focus Group para a Igualdade;
- Edição do Livro AltoMar;
- Projeto Europeu Mais Resiliente;
- Webinar Acessos 100 Limites.

DOMÍNIO 4

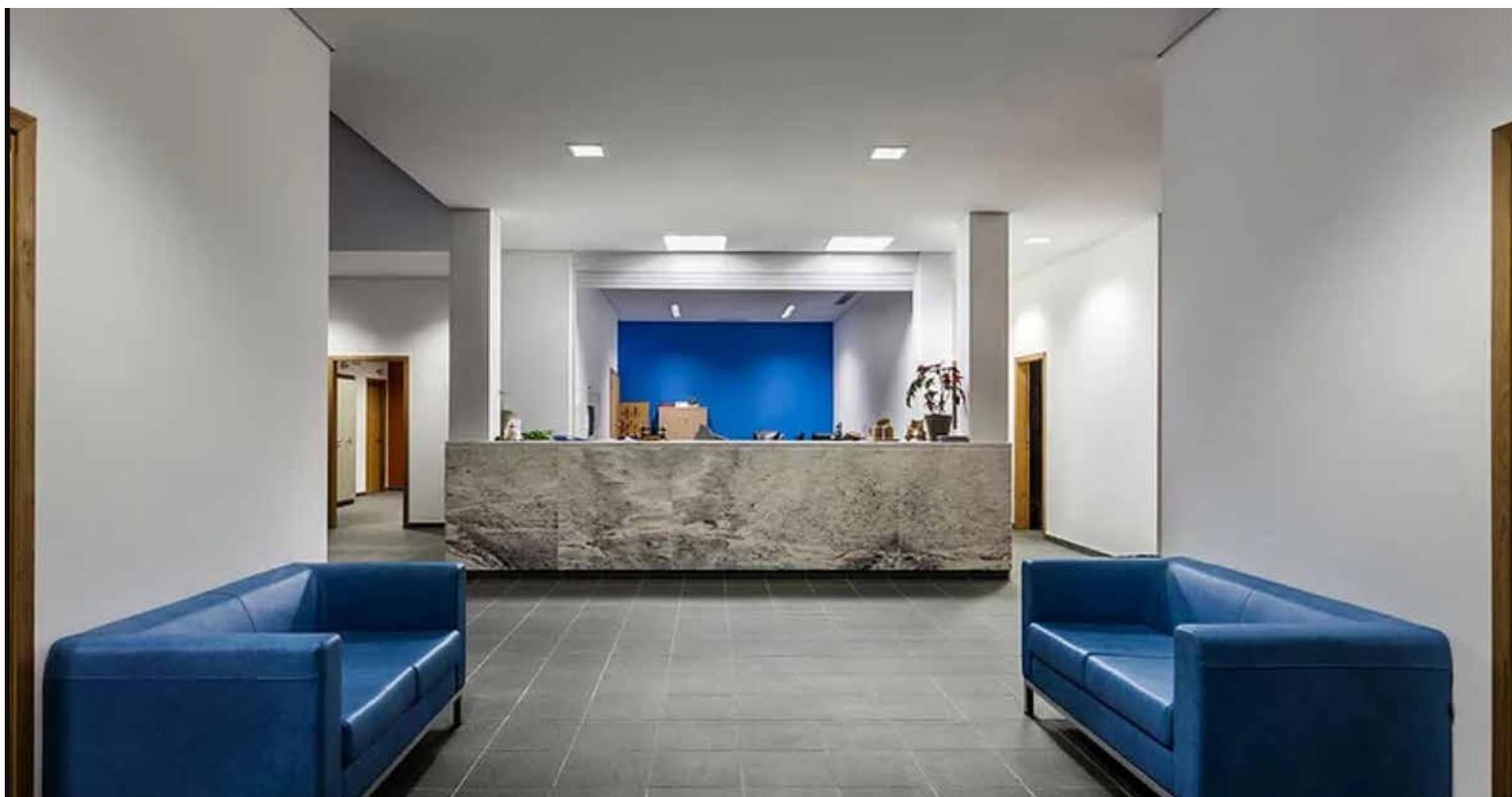
- Envolvimento em projetos que visam o desenvolvimento de abordagens de práticas inclusivas de trabalho com a comunidade:
- Webinar - “A Intervenção em Saúde Mental”;
- Fóruns Inclusivos;
- Participação no Projeto de Inclusão pela Cultura;

PROJETOS PARA O FUTURO

- Requalificação de Edifício para Turismo Local, totalmente acessível e adaptado a PCDI;
- Dar continuidade a resposta socio-ocupacional para pessoas com doença mental;
- Expansão do espaço de CACI – Centro de Atividades para a Capacitação e Inclusão.



Prémio BPI



Entrada

Em 1962, criamos “um lugar” para a diferença, a Associação Portuguesa de Pais e Amigos das Crianças Mongoloides.

Num tempo em que a deficiência se escondia, longe dos olhares de comisseração e a inclusão rareava no Estado e numa sociedade fechada à diferença.



Remo adaptado

A mãe do Bonny Stilwel, uma criança com Trissomia 21 e a pedopsiquiatra, que estiveram na génese da instituição, não eram decisores, mas tinham necessidade, vontade, e mais que isso acreditavam no valor da diferença, valores e legado que deixaram para as gerações futuras que lhes deram continuidade até hoje.

Volvidos mais de 60 anos, somos uma instituição de referência no âmbito da deficiência intelectual, com uma equipa de 250 trabalhadores, prestadora de serviços multidisciplinares e inovadores a cerca de 700 pessoas dos 6 meses aos 80 anos.

Olhando retrospectivamente para as 6 décadas de atividade, sobressai a consistência na prossecução da missão com vista a assegurar o pleno direito à cidadania das pessoas com deficiência e a sua participação nos diferentes contextos da sociedade.

No **final da década de 80 e a década de 90** dá-se o crescimento da oferta de serviços com vista à inclusão, em particular no âmbito da empregabilidade, com a criação dos Centros de Formação Profissional para pessoas com deficiência intelectual, financiados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Hoje os lugares são de TODOS! Tal como ontem, promovemos a “igualdade de oportunidades e não-discriminação”, garantindo condições iguais a *todos os candidatos durante os processos de seleção, designadamente no que se refere ao género, raça, origem étnica e social, religião ou crença nas opiniões políticas ou quaisquer outras referentes a propriedade, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual...*”¹

Princípios que praticamos integrando no nosso quadro de efetivos, ex-admitidos no CEP Gráfico, ex-formandos dos cursos por nós



Open to work - Ação empregabilidade 2023

administrados, ex desempregados do Programa CEI+, candidatos com mais de 50 anos privilegiando o perfil à idade, e emigrantes de várias origens nacionais e étnicas. Acompanhamos os colaboradores com problemas de saúde recorrentes/crónicos ou com incapacidade adquirida implementando medidas para, sempre que possível, adequar as tarefas/funções à sua condição de vulnerabilidade.

Nas várias respostas sociais e serviços, e em empresas, promovemos a colaboração de 14% dos nossos utentes em **“atividades socialmente úteis”**, no respeito pelo seu percurso de vida, expectativas e experiências inclusivas.

A inclusão, é desde a génese o nosso ideário.

O futuro será quando a diferença for o que nos torna ÚNICOS, em qualquer lugar!

1 Excerto da Política de Recursos Humanos definida no modelo de gestão organizacional

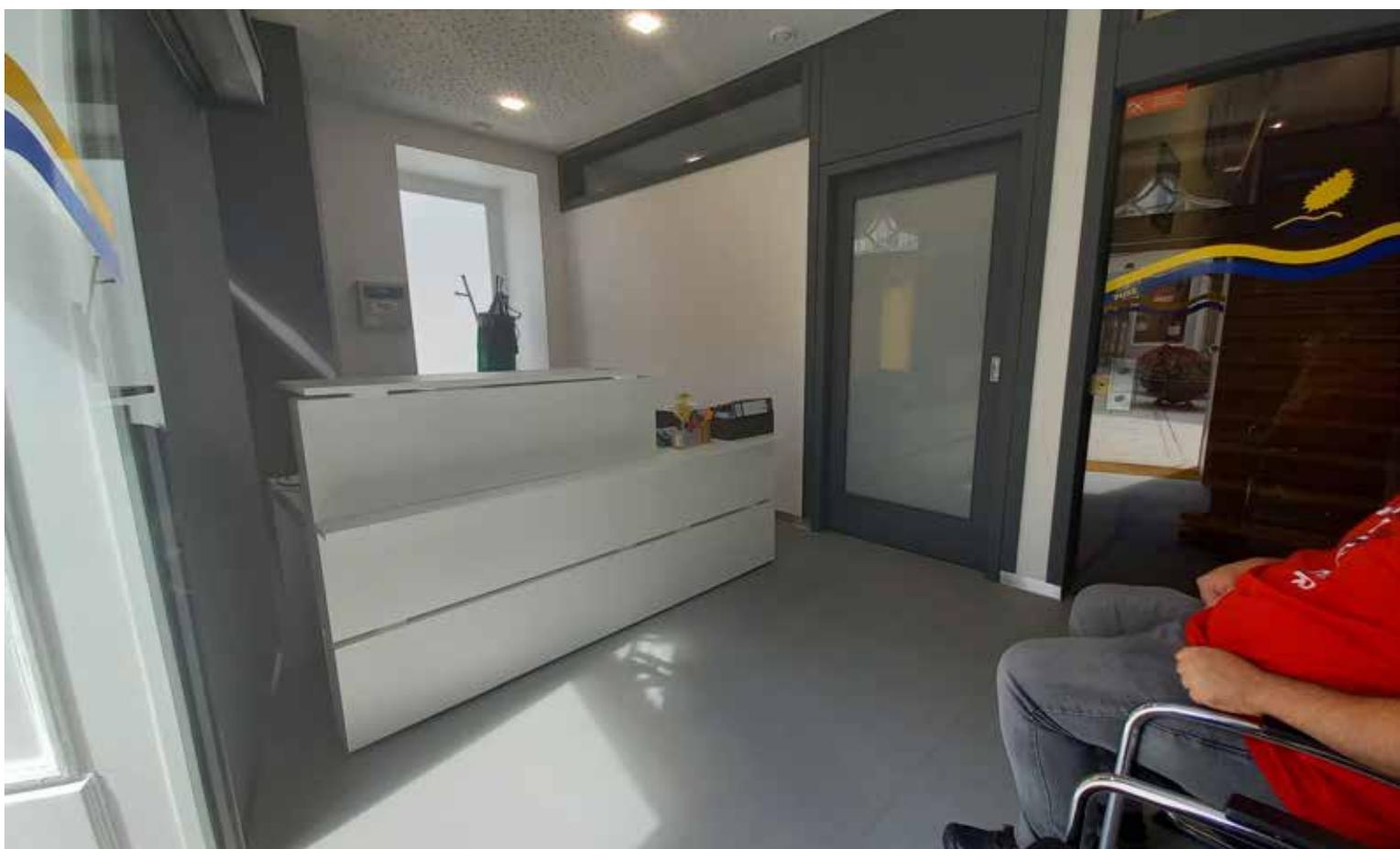


Asu - Palácio da Ajuda



Exposição sensibilização na estações metro de Lisboa

A APPACDM de Viana do Castelo – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental está implantada, neste distrito, desde 1972. Inicialmente designada por Associação Portuguesa de Pais e Amigos das Crianças Mongoloides, esta instituição, nessa altura de âmbito nacional, foi criada em Lisboa, em 1962 por Sheila Stilwell, mãe de uma criança com trissomia 21, em colaboração com a pedopsiquiatra Dra. Alice Mello Tavares. Em maio de 1972 foi aberta a primeira resposta no distrito de Viana do Castelo, por iniciativa de um grupo de pais coordenados pela D. Elvira Botelho, apoiados pelo Eng.º Alarcão Bastos, então Governador Civil.



Receção

Foi uma das subscritoras da Declaração dos Direitos Gerais e Particulares dos Deficientes Mentais aprovada pela Liga Internacional em 24 de outubro de 1968 em Jerusalém e aprovada pela Organização das Nações Unidas em 18 de março de 1971, tendo realizado em Viana do Castelo uma larga difusão do texto desta declaração. Também tem promovido a realização de Conferências, Seminários, Simpósios, Encontros, alguns a nível Internacional, outros em colaboração com outras Instituições de nível Nacional e Regional, através de atividades de natureza cultural, científica e técnica.

Numa perspetiva de Educação pela Arte tem desenvolvido inúmeras atividades de índole cultural e projetos nacionais e internacionais. Desenvolveu diversas parcerias com países da Comunidade Europeia,

entre as quais se destaca o Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida – Comenius.

Em 2011 esta instituição foi certificada ao abrigo de um Programa de Certificação Europeu de Qualidade para Serviços Sociais (EQUASS – European Quality for Social Services), obtendo o nível I – Assurance e, em 2013, obteve a renovação desta certificação. Em 2015 a APPACDM de Viana do Castelo conseguiu ver reconhecida a qualidade e excelência dos seus serviços, através da atribuição do nível II (Excellence) do referencial EQUASS – European Quality for Social Services. Esta certificação tem a duração de três anos, pelo que findou em agosto de 2018. Apesar de não estar oficialmente certificada, a organização continua a manter todos os procedimentos



Obras de adaptação - Sede



Plataforma s/ admin,

associados aos requisitos dos manuais do Instituto da Segurança Social e referencial EQUASS.

Ao longo da sua história, a APPACDM vai adaptando os seus Estatutos à convergência dos seus objetivos:

- Promover a inclusão do Cidadão com Deficiência Mental, no respeito pelos princípios consignados pelos direitos universais.
- Promover e sensibilizar os Pais e as Famílias, motivando-os para a defesa dos direitos dos seus familiares deficientes e preparando-os para a construção de uma sociedade inclusiva.
- Sensibilizar e coresponsabilizar a Sociedade e o Estado, nas formas possíveis para o papel que lhes cabe na resolução dos problemas dos Cidadãos com Deficiência Mental e suas respetivas Famílias.
- Manter e melhorar as estruturas de resposta existentes em obediência aos princípios de humanização e inclusão sem descuidar a qualidade dos serviços que presta às pessoas com Deficiência Mental e, ainda fomentar a criação de novas Estruturas, Delegações ou Estabelecimentos de forma a gradualmente satisfazer as necessidades existentes na área da sua atuação.



Rampas CACI Areosa

A APPACDM do Porto tem conduzido as suas práticas pela Qualidade de Vida dos seus colaboradores e dos seus clientes e famílias. Bem-estar emocional, felicidade e inclusão são temas que orientam a estratégia da gestão de topo.



Desporto adaptado

A organização abraçou alguns projetos nos últimos anos, com vista à promoção da inclusão social, empregabilidade e vida independente. São exemplo disso a constituição do Centro de Apoio à Vida Independente, que apoia 33 pessoas com deficiência intelectual (PcDI) e incapacidade.

Destaca-se a importância que as Atividades Socialmente Úteis têm tido na vida de 89 PcDI. São trabalhadas competências de empregabilidade, através de parcerias com empresas, quer em oficinas de montagens quer em colocação na comunidade.

O colaborador assume um papel fundamental no bom desempenho da organização e na Qualidade dos serviços, motivo pelo qual a Direção

investiu na criação de um Serviço de Gestão de Pessoas, que assegura que toda a existência da pessoa na vida da organização é bem-sucedida e feliz. Com a criação deste serviço foi possível implementar algumas novas práticas de inclusão, donde se destacam a contratação de pessoas com deficiência, tendo atualmente a instituição 10 pessoas incluídas, das quais 9 com contrato superior a 24 meses e 2 ocupando cargos de gestão, um de Direção Técnica e outro de Gestão de Serviço.

A valorização de trabalhadores com deficiência que beneficiam de oportunidades de desenvolvimento e progressão profissional, em igualdade com os restantes trabalhadores, tornou-se uma prioridade deste serviço.

Promove-se a preparação das equipas para um bom acolhimento e

criação de condições de inclusão e acompanhamento no percurso profissional e a formação sobre a temática da deficiência ou gestão da diversidade.

Acrescenta-se nas boas práticas inclusivas da organização a realização de atividades na comunidade em parceria com empresas de diversas áreas.

Foi constituído um grupo de trabalho multidisciplinar e transversal a todos os serviços denominado APPInclui, para desenvolver interna e externamente a capacitação para a empregabilidade.

Tem-se privilegiado a participação em projetos na comunidade: EPIS, Gen-topia, Eu Vou Lá Ter, Rede Social do Porto, Grupo de Trabalho (D)eficiências.

O Cridem – Concurso Nacional de Obras de Expressão Plástica de Pessoas com Deficiência Intelectual, iniciativa da nossa autoria que em 2022 teve a sua 17ª edição, dá a conhecer as competências artísticas e criativas das PcDI.

É nossa ambição continuar este caminho pela inclusão, mantendo as boas práticas, fortalecendo as parcerias e melhorando a acessibilidade na comunicação. Em 2023 nasceu a iniciativa “Pessoas Felizes”, que pretende promover a felicidade no trabalho e facilitar a conciliação da vida pessoal e profissional.

Para o futuro haverá um grande investimento neste projeto olhando para cada colaborador como único, com enfoque na sua qualidade de vida.



Posto de trabalho



Estimulação sensorial



Artesanato

O BIPP – Inclusão para a Deficiência é uma organização social que criou o SEMEAR – Terra de Oportunidades, um programa sustentável de inclusão profissional para jovens e adultos com dificuldade intelectual e de desenvolvimento (DID), assente na formação profissional, desenvolvimento de competências para a empregabilidade e inserção profissional. A Academia SEMEAR desenvolveu uma metodologia de integração profissional específica e formação à medida. Por forma a tornar sustentável a Academia SEMEAR, foram criados Negócios Sociais (SEMEAR na Terra, SEMEAR Mercearia e SEMEAR Cerâmica), que permitem a formação prática e integração de pessoas formadas na Academia.



Terra de oportunidades

A partir da experiência de integração profissional de pessoas com deficiência formadas na Academia SEMEAR nos Negócios Sociais e em empresas parceiras, foi possível desenvolver metodologias de capacitação de Recursos Humanos, para a criação e implementação de práticas e estratégias de gestão inclusiva. Desta forma, a preparação de chefias passou a fazer parte do processo de integração da pessoa com deficiência, nomeadamente na antecipação das competências da pessoa e estratégias para lidar com as suas dificuldades específicas.

No que toca à preparação do posto de trabalho, por forma a promover o ajustamento entre a funcionalidade da pessoa e o contexto de trabalho, são realizadas análises funcionais detalhadas que permitem: a) a seleção do posto de trabalho tendo considerado aspetos

contextuais e psicossociais, identificando fatores como a exposição ao stress, as condições de trabalho, a equipa de trabalho, entre outros, e a sua adequação ao colaborador com deficiência; b) a possibilidade de segmentação da função, de forma que o/a colaborador/a seja capaz de desempenhar todas as tarefas que lhe são propostas com sucesso e que o seu desempenho profissional seja potenciado.

Associadas às áreas de formação do SEMEAR, inicialmente em Agricultura, Indústria Alimentar e Armazenagem e Comércio, foram desenvolvidas estratégias de aprendizagem e facilitadores de desempenho, bem como adaptações aos próprios processos de trabalho, como por exemplo, utilização de instrumentos de medida alternativos a uma balança, criação de folhas de inventário e receitas com recurso a



Ação Voluntariado



Posto de trabalho

imagens (em alternativa à palavra escrita), utilização de instrumentos de corte mais facilitadores em alternativa a facas, entre outros.

O SEMEAR desenvolveu em 2022 uma parceria com o Restaurante EsteOeste/Grupo Sushicafé tendo-se aberto o 'Restaurante Único, dentro do espaço do Centro Cultural de Belém (CCB). Este é também um espaço onde se pratica a Inclusão e onde se advogam os princípios da Diversidade.

A sensibilização da sociedade é realizada no SEMEAR através de ações de Team Building e Voluntariado Corporativo, em que os participantes destas Ações trabalham lado a lado com pessoas com deficiência, com o objetivo de mudar a sua perceção face às competências das pessoas com deficiência.

A CAID surgiu em 1998, por iniciativa da Câmara Municipal de Santo Tirso (CMST) e de um conjunto de entidades do concelho de Santo Tirso, para responder à população com deficiência.

A instituição desenvolve diversas respostas sociais típicas, sendo que a estas crescem outras que resultam de projetos de inovação e empreendedorismo social e que têm o objetivo de melhor responder a uma população específica – jovens adultos com deficiência, em idade ativa.



Ação de formação

A este nível destaca-se o projeto “Bolsa de Serviços da CAID”. Este projeto, que surgiu há cerca de 10 anos, constitui um **marco importante na histórica da CAID quanto à gestão inclusiva**. É com este projeto que conseguimos, não só ter um espaço para que as pessoas com deficiência possam desenvolver e ensaiar as suas competências de empregabilidade e laborais, mas também afirmarmo-nos no mercado com um negócio social que nos permite incluir e contratar pessoas com deficiência e, simultaneamente, tornar evidente para a população em geral que as pessoas com deficiência podem integrar negócios de sucesso e constituírem-se como uma mais-valia para os mesmos.

A este projeto acresce um conjunto de iniciativas que desenvolvemos e pretendemos que se consolidem como **boas práticas**:

- **Grupo de Dança Inclusiva – Ritmo’CAID:** Este é um grupo de dança que tem como beneficiários pessoas com deficiência e incapacidade, mas também colaboradores da CAID e que já atuou nos mais diversos contextos e palcos.
- **Desporto Adaptado:** A prática de desporto adaptado tem como objetivo promover a inclusão social das pessoas com deficiência pois estas atividades permitem aos beneficiários integrar grupos de treino com pessoas sem deficiência, aumentando a sua rede de relações e de suporte social. Por outro lado, os treinos e competições, em que participam decorrem em diferentes ambientes e contextos fomentando a autonomia. A prática desportiva permite aos beneficiários experimentar o sucesso e, assim, fomentar a autoestima, o autoconceito e a regulação emocional.



Desporto adaptado

Ações de sensibilização dirigidas ao público em geral e a públicos específicos: Assume especial destaque a ação de (in)formação dirigida a motoristas de transportes públicos, realizada em parceria com a CMST, no âmbito da Semana Europeia da Mobilidade.

Como **aspiração de futuro**, a CAID mantém o objetivo de promover a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência e/ou incapacidade. Assim, no sentido de ver concretizada esta aspiração, foram desenhados diversos projetos, a dinamizar num futuro próximo, dos quais destacamos dois:

- **Mente Aberta – Projeto para promover a saúde mental**
Projeto dirigido à população com doença mental que tem como objetivo fomentar a sua inclusão social e potenciar os seus níveis de empregabilidade e inclusão laboral.
- **Escola de Desporto Adaptado – Special Ones**
Tem sido realizado um forte investimento na prática do desporto adaptado e este tem-se traduzido nos diversos títulos alcançados, pelo que é nosso objetivo proceder à formalização do mesmo com a criação de Escola de Desporto Adaptado.



Posto de trabalho

A Casa Pia de Lisboa, Instituto Público (CPL), integrada na administração indireta do Estado, sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, tem como missão integrar crianças e jovens, garantindo-lhes percursos educativos e formativos inclusivos, de qualidade e, sempre que necessário, acolhendo-os.



Posto de trabalho - Equipamento adaptado

Na área das pessoas com deficiência, desenvolve respostas para surdos e surdocegos, através da ação de 2 equipamentos que incluem: Lar Residencial, Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão, Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência e Incapacidade, Centro de Recursos, Centro Qualifica, entre outros projetos/programas.

No âmbito da evolução histórica da CPL, concretamente no que se refere às práticas da gestão inclusiva, são de destacar:

- Desenvolvimento do Projeto VOS que assegura o acesso autónomo das pessoas cegas, surdas e surdocegas à informação disponibilizada na coleção visitável do Centro Cultural Casapiano;
- Adaptação dos edifícios e acessos a pessoas com mobilidade condicionada;

- Reforço da contratação de profissionais especializados para a Educação Inclusiva.

Relativamente às boas práticas implementadas nos 2 últimos anos, relevamos:

“Forum para Todos” que consiste na criação de ferramentas inclusivas com vista à integração de Pessoas com Deficiência Visual (DV), Deficiência Auditiva (DA), e Surdocegueira (SC), em processos participativos e, ao aprofundamento da cidadania. Mapeamento/Diagnóstico dos roteiros de participação e/ou contato do sistema com Pessoas portadoras de DV, DA e SC. Sensibilização para a Integração;

“Social Haptic Signs for Deaf and Blind in Education” que visa a pesquisa e o registo de gestos hápticos (haptic signs), usados no âmbito da comunicação háptica, em contextos educacionais com

Pessoas surdocegas ou Pessoas surdas com baixa visão, e futuramente divulgar os mesmos num separador da aplicação *Spreadthesign*.

A CPL irá continuar a contribuir para um mercado de trabalho aberto e inclusivo, proporcionando as condições de trabalho necessárias ao pleno desempenho das funções dos trabalhadores/as, nomeadamente através do/a:

- acompanhamento no âmbito da segurança e saúde no trabalho, dando continuidade à adoção de medidas individuais de proteção e prevenção, em resultado das avaliações de risco e da vigilância da saúde;

- participação do Diagnóstico e Avaliação dos Riscos Psicossociais, visando a implementação de medidas promotoras de bem-estar;
- recrutamento, no que se refere às quotas de admissão de pessoas com deficiência e incapacidade;
- adaptação dos postos de trabalho e disponibilização de oportunidades de formação;
- adaptação dos edifícios e acessos a pessoas com mobilidade condicionada, promovendo a acessibilidade universal;
- garantia de equipamentos tecnológicos específicos e adequados às necessidades de acessibilidade à informação e partilha de conhecimento.



Parque infantil adaptado



Livro infantil

O CASCI é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, fundada em 1980, com o objetivo estatutário de contribuir para a promoção da população, especialmente a residente no concelho de Ílhavo, nas áreas do apoio à família, à criança, à pessoa com deficiência e à terceira idade. Atualmente tem ao serviço 250 colaboradores/as, prestando apoio a aproximadamente 2500 pessoas através das 12 Respostas Sociais que possui, organizadas em quatro áreas de intervenção (Infância, População com deficiência e incapacidade, Terceira Idade e Apoio Social).



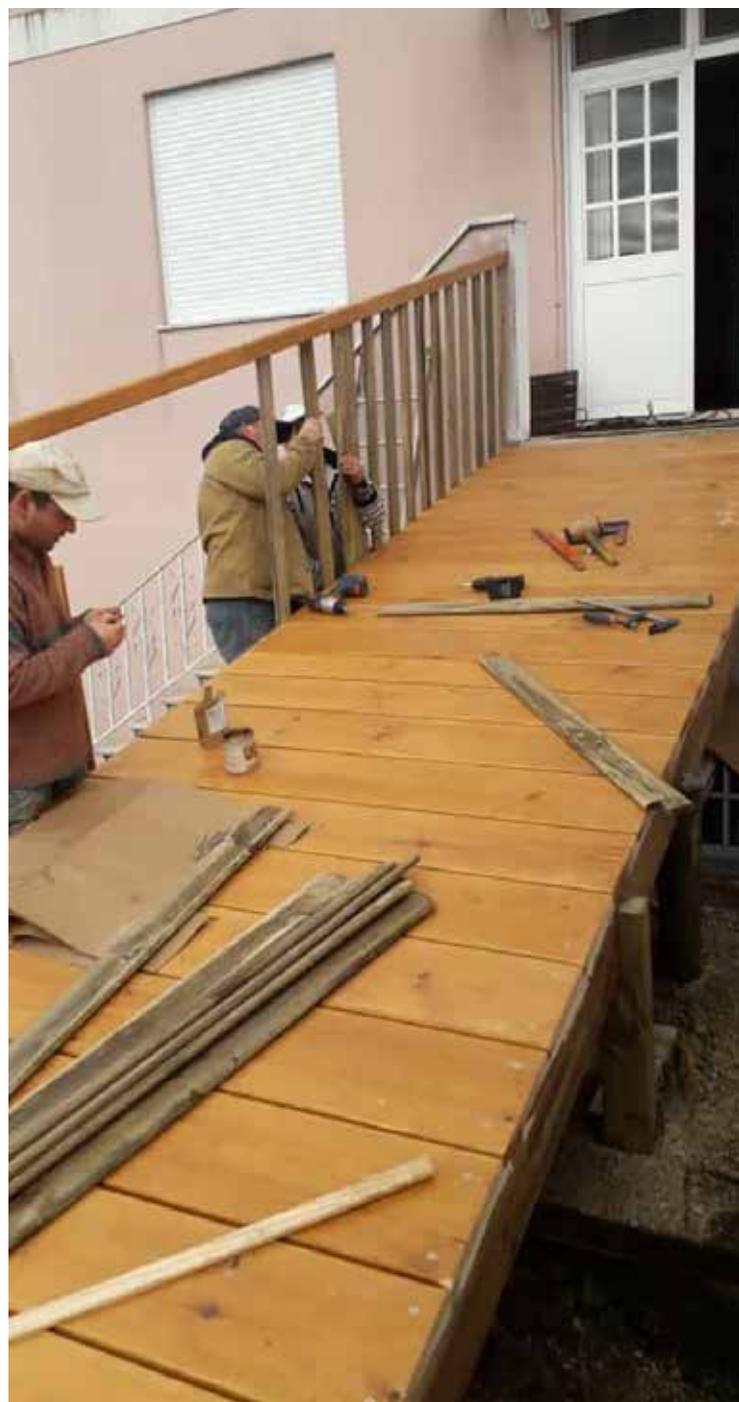
Posto de trabalho

Desde a sua fundação que o CASCI pretende responder às necessidades locais, nomeadamente no apoio às pessoas com deficiência e no conseqüente esforço da promoção da sua inclusão socioprofissional. Neste sentido, há que destacar dois marcos: o início do desenvolvimento da formação profissional direcionada para esta população no início da década de 1980 e, posteriormente, em 1989, a criação de um centro de emprego protegido para a empregar, respostas que ainda hoje mantém e que permitem a formação e o emprego de 42 pessoas com deficiência, uma das quais contratada ao abrigo da medida de emprego apoiado e outra em regime normal de trabalho. O CASCI é igualmente entidade parceira de vários estabelecimentos de ensino e formação profissional, recebendo nas suas respostas formandos/as com deficiência em formação prática em contexto de trabalho (estágio) bem como em medidas de apoio à colocação.

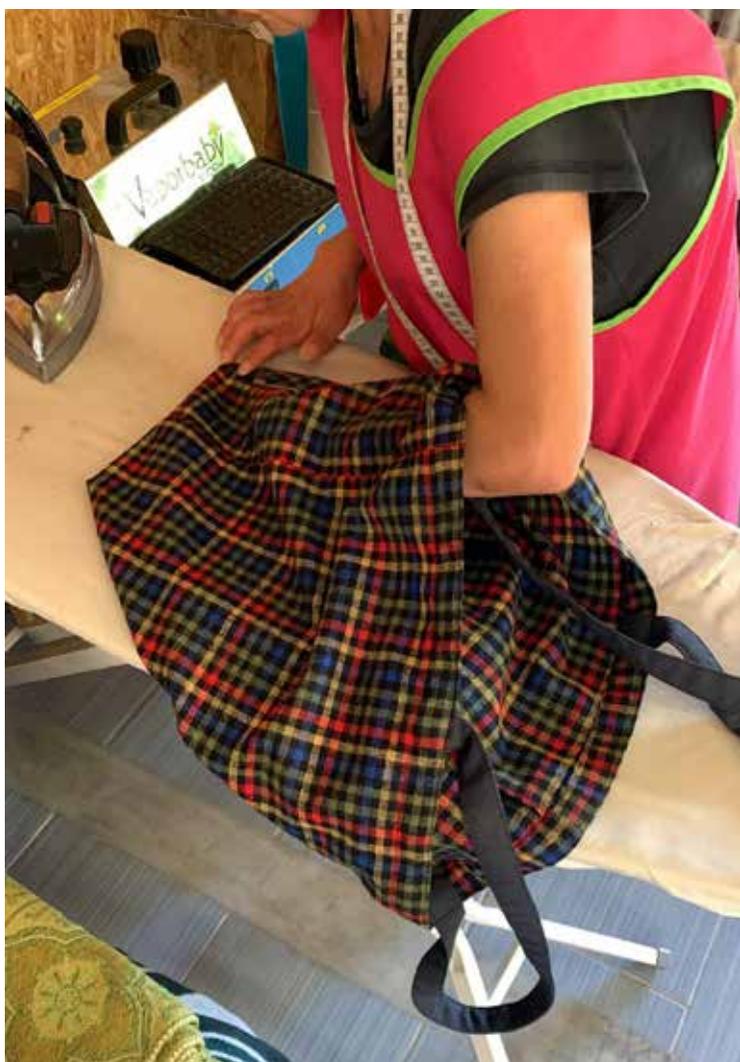
Simultaneamente, o CASCI promove ativamente a desconstrução dos estereótipos associados à deficiência na comunidade, através de ações de natureza diversa, ao mesmo tempo que tem uma gestão quotidiana potenciadora do bem-estar das pessoas com deficiência que exercem a sua atividade profissional no CASCI, sendo de referir neste aspeto nomeadamente a adaptação dos postos de trabalho, a acessibilidade aos espaços, a adequação das tarefas ao perfil funcional das pessoas bem como a redução do horário de trabalho para, por exemplo, permitir a frequência de sessões de fisioterapia. Também os gestores e técnicos são continuamente capacitados através da frequência de ações de formação para a adoção e implementação de estratégias para uma gestão inclusiva dos trabalhadores, gerindo as suas deficiências no contexto da organização.



Posto de trabalho



Posto de trabalho



Posto de trabalho

Importa igualmente destacar os projetos que o CASCI tem dinamizado na área do apoio às pessoas com deficiência e incapacidade, o que tem contribuído, em nosso entender, para a construção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva. A este respeito são de destacar o projeto fanf' arte, dinamizado anualmente, desde 2015, com o apoio do INR – Instituto Nacional para a Reabilitação, e o projeto quinta pedagógica inclusiva, com início em 2015 com o apoio da Fundação EDP Solidária, mantendo-se em funcionamento desde então e que, ao abrir o centro de reabilitação à comunidade, muito tem contribuído para a desconstrução dos estereótipos associados a esta população. O CASCI pretende continuar a intervir neste domínio, na medida das necessidades e da sua capacidade de intervenção social com o fim último de promover a inclusão e qualidade de vida das pessoas com deficiência e incapacidade, seja de forma direta, pelo apoio às pessoas que empregamos, seja de forma indireta, através da divulgação da nossa intervenção quotidiana que esperamos que tenha um efeito multiplicador na comunidade.

O Centro Social Vale do Homem (CSVH) nasceu da vontade de cidadãos atentos que identificaram o crescente envelhecimento da população e a carência de apoios diversos na área social, na região do Vale do Homem, que integra os Concelhos de Vila Verde, Amares e Terras de Bouro e mais recentemente alargando a sua área de atuação ao concelho de Braga e futuramente ao concelho de Barcelos.



Atividade de reabilitação

O CSVH pretende responder/satisfazer as necessidades e expectativas dos utentes, familiares, colaboradores e comunidade em geral.

O CSVH tem como objetivos:

Dinamizar uma estreita convivência a nível social e promover estilos de vida saudáveis;

Fomentar práticas de atividades desportivas, culturais e de lazer, junto da comunidade, que preservem o desenvolvimento integral da pessoa humana;

Desenvolver áreas emergentes como a agricultura, a sustentabilidade ambiental, os direitos humanos, o voluntariado, a formação para a cidadania, o turismo;

Estimular o intercâmbio e cooperação bilateral com outros organismos locais, regionais e estrangeiros que prossigam os mesmos objetivos;

Promover a reinserção social e profissional.

Para a realização dos seus objetivos, o CSVH propõe-se criar e manter as seguintes atividades:

No âmbito da Saúde:

No âmbito da promoção e proteção da saúde: prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação e assistência medicamentosa, designadamente através da criação, exploração e manutenção de unidades de prestação de cuidados de saúde, tais como, Unidades de Cuidados Continuados Integrados e Paliativos; Serviços de diagnóstico e terapêutica, Unidades de reabilitação física e motora, Balneoterapia e Termalismo, Cuidados Primários de Saúde, Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho; No âmbito da Saúde Mental: apoio às pessoas com demência e outras doenças de foro mental através de Equipa de Apoio Domiciliário, Centro de Dia, Estrutura Residencial, Gabinete de Apoio à Pessoa com Demência e Apoio ao Cuidador, Unidade Socio Ocupacional, Residência de Apoio Moderado, de entre outras;

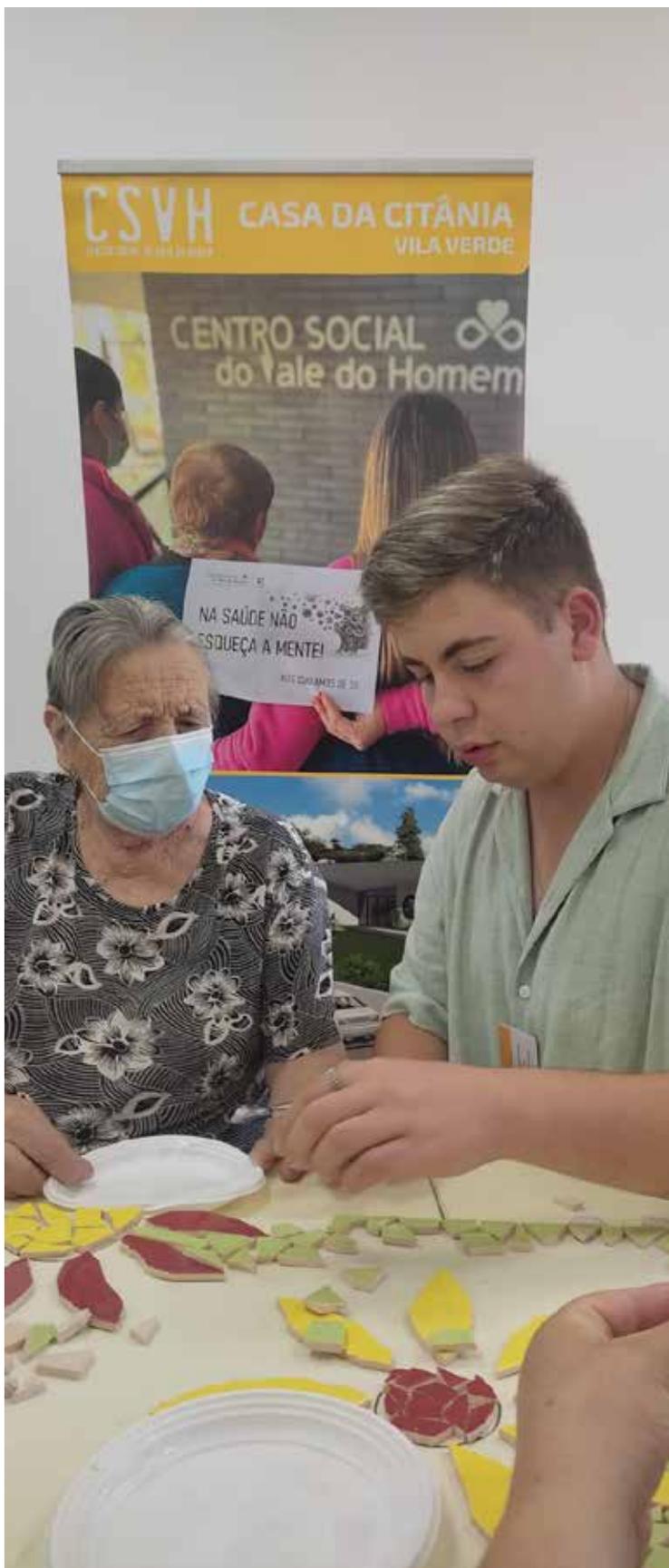
No âmbito da infância e juventude: Creche, Centro de Atividades de Tempos Livres, de entre outras;

No âmbito do apoio às pessoas com deficiência e incapacidade: Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão, Lar Residencial, Residência Autónoma, Co-Housing, de entre outras;

d) No que diz respeito à área da inclusão e não discriminação, destaca-se o projeto TREVO que é um projeto que se destina a pessoas idosas e a grupos vulneráveis da sociedade (maioritariamente pessoas com deficiência) em que na sua interação nasce um conceito de empreendedorismo social e de base endógena, aliando as tradições às oportunidades socioprofissionais.

O Centro Social do Vale do Homem estabelece assim, de forma a dar resposta às necessidades da sociedade, protocolos com as seguintes entidades: APPACDM Vila Verde, o Centro de Reabilitação Profissional de Gaia e com a ATAHCA.

Para além destes projetos futuros, o CSVH tem neste momento também a EAD — Equipa de Apoio Domiciliário na Saúde Mental em que os nossos técnicos (enfermagem, terapeuta ocupacional, psicólogos, animadores e auxiliares) se deslocam aos domicílios dos utentes. Destina-se a intervir junto de pessoas com doença mental grave que necessitem de programas adaptados ao grau de incapacidade, para reabilitação de competências pessoais, relacionais e sociais.



Atividades didáticas



Atividades didáticas

A CERCIGUI, criada em 1977 apoia a população com deficiência de Guimarães e suas famílias. Os seus serviços têm-se expandido bem como a área geográfica de atuação, tem em funcionamento respostas sociais em diferentes domínios de intervenção a crianças, jovens e adultos com deficiência e problemas de inserção socioprofissional (CACI's, Lares, CRFP, CQE e CRI). A visão é ser instituição de referência na área da reabilitação na melhoria contínua das suas práticas e qualidade dos serviços prestados.



Bairro Feliz Pingo Doce

Pretendemos diversificar o nosso âmbito de atuação, através da aposta em projetos empreendedores de estímulo à inovação e experimentação, capazes de gerar valor e mais-valias na promoção da qualidade de vida dos clientes e cuidadores, na sua capacitação e em redes de apoio à informação e conhecimento, capazes de atuar de forma integrativa e em articulação com as nossas respostas sociais, com o objetivo final de promover a inclusão e a participação cívica dos cidadãos na comunidade, na construção desse objetivo.

PROJETO I9 COM A DIFERENÇA

O projeto "I9 com a Diferença", aprovado no âmbito do Portugal Inovação Social, veio colmatar uma necessidade de apoiar pessoas com deficiência ou problemas de saúde mental, que se encontravam isoladas nas suas casas, por não se enquadrarem em nenhuma das

respostas sociais tipificadas. Esta população "híbrida" é composta por pessoas com deficiência intelectual, problemas de saúde mental ou ainda pessoas com duplo diagnóstico, ou seja, incapacidades e doença mental, um número que tem vindo a aumentar e para o qual não existem respostas adequadas.

Este projeto é promovido pela **CERCIGUI** com o apoio do município

de Guimarães e vai ao encontro das pessoas com deficiência que precisam de identificar as respetivas competências e de orientação, para soluções à medida das necessidades e capacidades de cada um e cada uma. O sentido de responsabilidade, de pertença, de produtividade, ajuste social e a gestão da frustração são outras competências.



Evento Turismo Inclusivo



Prémio Bairro Feliz

BAIRRO FELIZ PINGO DOCE

O projeto vencedor do “Bairro Feliz Pingo Doce” - Bolachas com recheio de amor, teve por objetivo a expansão da atividade ocupacional dos nossos jovens com deficiência, na área da doçaria, porque não havia condições para produzir e embalar produtos nas condições desejáveis, nem se conseguia projetar a dignidade que se exige num trabalho inclusivo. A aquisição de material para este projeto permitiu uma clara melhoria nas condições de produção e na capacidade de execução das bolachas, capacitando os jovens envolvidos, promovendo estilos de vida saudável e adaptando-nos às condições reforçadas de higiene na execução dos produtos.

TOURISM INCLUSIVE

O Projeto Internacional “Turismo Inclusivo”, financiado com o apoio

da Comissão Europeia, no âmbito do Programa Erasmus +, teve por objetivo apoiar a inserção profissional de pessoas com deficiência no âmbito do Turismo Acessível e Inclusivo (Sector do Turismo). O principal objetivo foi o desenvolvimento de ferramentas formativas inovadoras para aumentar as competências das Pessoas com Deficiência, dos formadores e técnicos que com elas trabalham e dos profissionais do sector do Turismo como forma de melhorar a empregabilidade das Pessoas com Deficiência no contexto do Turismo Inclusivo. Os materiais produzidos foram traduzidos para quatro línguas diferentes: Português, Espanhol, Esloveno e Inglês e alojados numa plataforma aberta e acessível à comunidade em geral.

Anualmente realizamos inquéritos de avaliação da satisfação a todos os nossos públicos.

A Coviran, opera como uma Cooperativa de Retalhistas na área alimentar, com a insígnia comum, Supermercados Coviran. Atualmente tem cerca de 300 lojas em todos os distritos e está presente em Portugal há 12 anos e há 62 anos em Espanha.



Posto de trabalho

De acordo com a sua Missão e Valores tem especial atenção à zona onde está inserida trabalhando no mercado de proximidade. Como empresa central em Portugal, tanto a nível dos escritórios da sede como a nível de plataformas logísticas, com o apoio da experiência consolidada da nossa sede em Espanha, procuramos a integração de todas as pessoas independentemente da sua origem, religião, condição física, sexo ou qualquer outra particularidade pessoal.

Em novembro de 2018 inaugurou na sede uma Escola de Formação, cujo objetivo é desenvolvimento de Cursos para a Equipa Coviran e para as Lojas dos nossos Associadas. Esta Escola está devidamente equipada para permitir o acesso a pessoas com todo o tipo de deficiência ou limitação, ecrãs dinâmicos que permitem a adaptação a tecnologias para pessoas com todo o tipo de incapacidade e um supermercado à escala real para treinar e formar profissionais nas várias dinâmicas e processos de loja.

Desde 2020 estabeleceu parcerias com Camara Municipal de Sintra, Pais em Rede e Sintra Inclui para a Inclusão no mercado de trabalho de pessoas com Incapacidade ou Deficiência.

Durante os anos de 2021 e 2022 procedemos a diversos Estágios no âmbito da Medida Ativar de Formação Profissional do IEFP e estagiários de dupla certificação de Escolas e Centros de Formação.

Faz parte do Conselho Estratégico da Camara Municipal de Sintra por forma a acompanhar as atividades do concelho de Sintra.

Estabeleceu a nível nacional parceria com o Incorpora no âmbito de Recrutamento de pessoas que se encontrarem em situações desfavorecidas e com dificuldade de inserção no mercado de trabalho e em risco de exclusão social. Esta parceria foi muito reconhecida por alguns órgãos de comunicação social, TVI e CNN que fizeram uma reportagem dando destaque na televisão, em horário nobre e passando a respetiva reportagem durante muito tempo de forma repetida.

No domínio da manutenção e retoma do emprego, a Coviran procura sempre apoiar os seus colaboradores de diversas formas, por exemplo no âmbito de acidentes de trabalho ou alguma situação pessoal, sempre que possível adequa e adapta as condições de trabalho à condição do trabalhador. Também procura ajudar de várias formas situações familiares que geram condicionantes ao desempenho das funções mas também a nível pessoal do trabalhador.

Nas lojas Coviran, pela proximidade que há com a comunidade, a Coviran Sede junto com as Lojas, desenvolvem ao longo do ano várias iniciativas de apoio, através da doação de bens e alimentos a várias entidades, mas também promovendo iniciativas e ações junto dos Consumidores, de recolha de alimentos, brinquedos entre outras. Apoiar também os Bombeiros e Hospitais com a doação de bens de necessidade, alimentares e não alimentares.

No futuro vamos dar continuidade a estas sementes que plantámos e pretendemos desenvolver mais parceiras com o apoio da nossa Escola do Comércio e também com as nossas equipas e Lojas Associadas para chegarmos a mais pessoas com dificuldade de inclusão no mercado de trabalho.



Loja adaptada



Loja adaptada



Escola de formação

O Centro de Reabilitação e Integração Torrejano foi criado em 12 de outubro de 1977, enquanto associação de solidariedade social, tendo sido reconhecido como pessoa coletiva de utilidade pública, em 29 de dezembro de 1979 e registada como IPSS (Instituição Particular de Solidariedade Social), em 29 de abril de 1982. Iniciou o seu funcionamento com um serviço direcionado para o atendimento de alunos com necessidades educativas especiais de caráter permanente (valência socioeducativa), tendo em 1985 alargado a intervenção à formação profissional de pessoas com deficiência e incapacidades.



Academia para a Inclusão

Desde 2001 constituiu-se também como Centro de Recursos do Centro de Emprego Local, dando respostas diretamente às pessoas com deficiência ou incapacidade inscritas no então Centro de Emprego de Torres Novas, garantindo uma continuidade mais estruturada e enquadrada das ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, e das ações de divulgação e promoção das medidas de apoio à colocação e do acompanhamento pós-colocação que assumia já desde 1997. O reconhecimento da Instituição como parceiro fundamental do Centro de Emprego na integração de pessoas com deficiência foi um passo muito importante para o trabalho em rede e para chegar a todos os potenciais Clientes dos serviços

disponibilizados pelo CRIT. Em 2012 obteve a renovação de credenciação enquanto Centro de Recursos, passando também a Centro Prescritor de Ajudas Técnicas de nível 3.

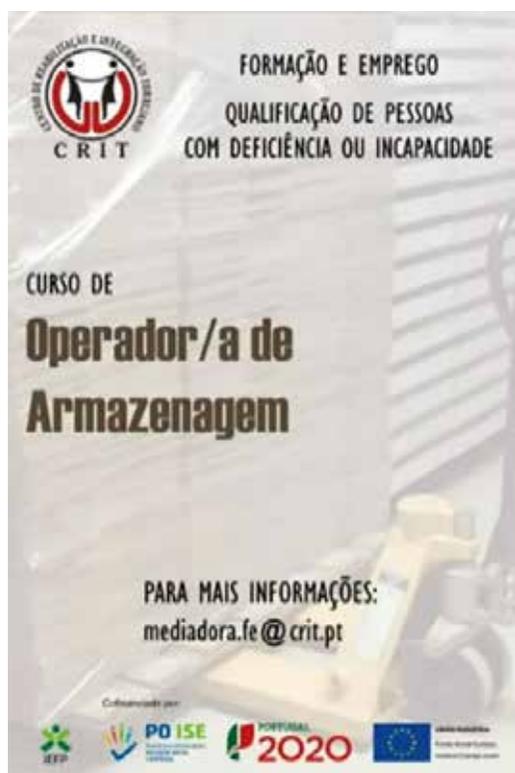
O CRIT tem como missão “Educar, formar, reabilitar e integrar social e profissionalmente pessoas com deficiência e incapacidades e outros grupos desfavorecidos”. A sua visão é “Ser referência de excelência na reabilitação de pessoas com deficiência e noutras respostas a necessidades sociais. Tem como valores: “Inclusão, Responsabilidade, Lealdade, Justiça Social, Rigor, Excelência e Solidariedade”. Na sua vasta área de intervenção, preocupa-se com a análise dos problemas sociais

e, neste sentido, tem promovido novas respostas continuamente adaptadas às necessidades emergentes. Em 2020 nasceu um novo Projeto, um espaço aberto à comunidade designado de “MERCADO E SABORES DO CRIT” - prestando um serviço ao nível da cafetaria e do comércio de produtos artesanais, tendo como objetivos, empregar e

potenciar a empregabilidade destes potenciais profissionais, através da promoção de competências que os capacitem e lhes criem alguma autonomia pessoal e profissional, para o desenvolvimento de uma atividade profissional. Em 2021, a equipa do CRIT passou a contar com três pessoas com deficiência.



Inauguração painel em Braille

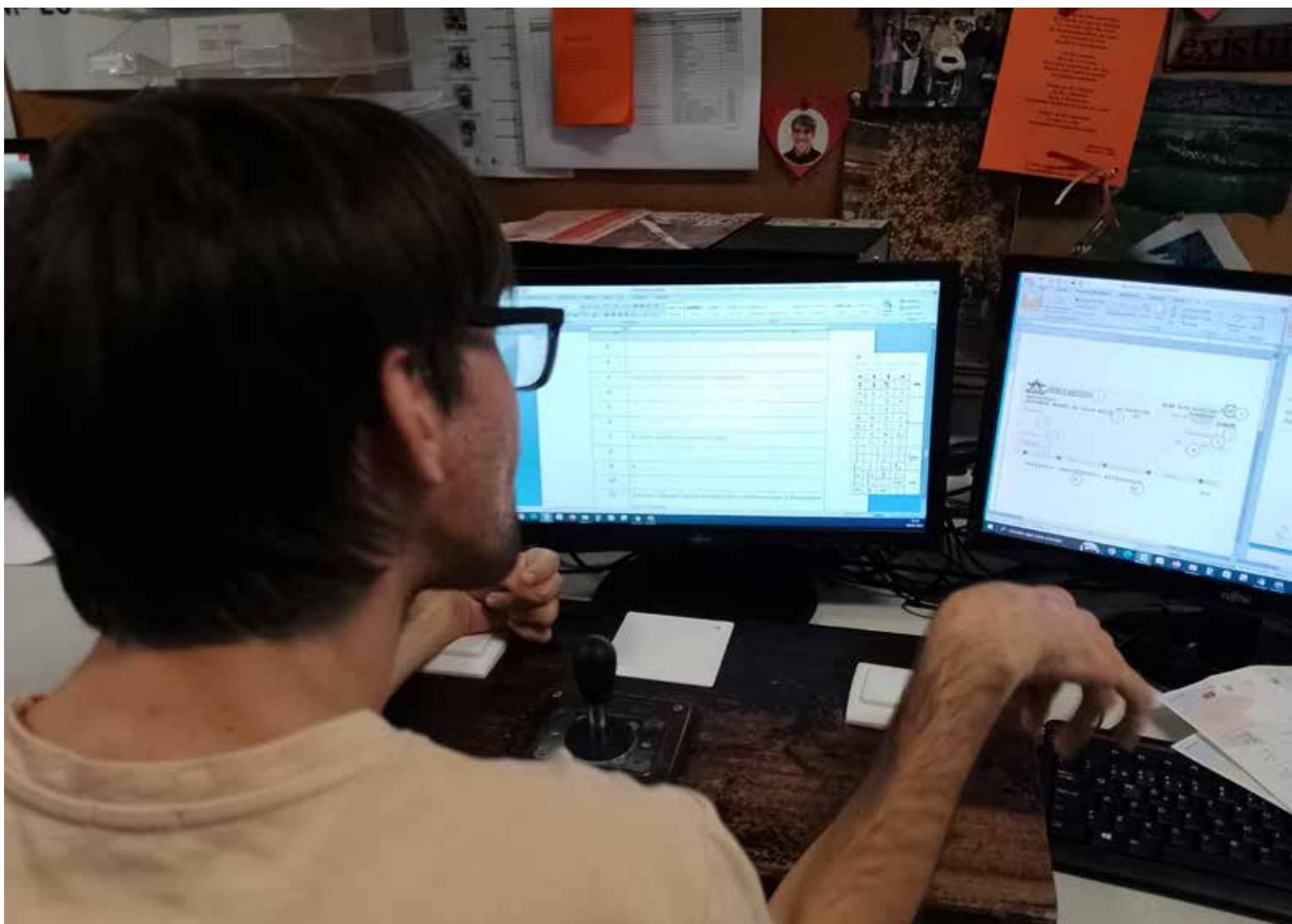


Oferta formativa



Rampa de acesso

A Existir – Associação para a Intervenção e Reabilitação de Populações Deficientes e Desfavorecidas, fundada em 14/11/1994 na cidade de Loulé, é uma instituição que se destina às populações portadoras de uma deficiência e/ou incapacidade da região do Algarve e às populações em situação de carência económica da cidade de Loulé.



Posto de trabalho

A Associação Existir encontra-se organizada em Respostas Sociais, nomeadamente as respostas de apoio a populações com deficiência (URPE – Unidade de Reabilitação Profissional da Existir, o CACI – Centro de Actividades e Capacitação para a Integração e o CRL – Centro de Recursos Local). No âmbito do apoio a populações desfavorecidas, temos o Banco Solidário. Ainda dispomos ao serviço da comunidade e para consumo interno, de um Refeitório e de uma Lavandaria.

Marcos da evolução da Existir quanto à gestão inclusiva:

Contratação de pessoal docente e não docente portador de uma deficiência e/ou incapacidade para os quadros da Existir; Participação dos nossos clientes e colaboradores portadores de uma deficiência em ações de divulgação/sensibilização; abertura de uma Loja Social na cidade de Loulé; a participação pela 1ª vez com um Grupo de Animação

Inclusivo (constituído por colaboradores da existir e clientes da URPE e CACI);

Boas práticas nos diferentes domínios, referenciadas na candidatura à Marca 2023:

Recrutamento, desenvolvimento e progresso profissional:

- Valorização dos colaboradores com deficiência, através de oportunidades para o seu desenvolvimento e progressão profissional em igualdade com os restantes colaboradores;
- Realização na Existir de ações de formação profissional em contexto de trabalho e de estágios curriculares; A Existir tem por prática o envolvimento em parcerias com empresas, visando a



Veículo adaptado

melhoria e a descoberta de novas oportunidades para o nosso público-alvo (deficiência).

Acessibilidades:

Melhorar as condições de acessibilidade ao nível das instalações e equipamentos; renovação da frota automóvel com a aquisição de novas carrinhas adaptadas; utilização de tecnologias de informação e comunicação por parte de todos os colaboradores e clientes, ajustando-as quando necessário.

Serviços e relações com o exterior:

Através de projetos culturais (visita a parques aquáticos, centros comerciais), educativos (atividades físicas e de promoção de saúde, ações de sensibilização) e formativos (visitas de estudo) em parceria com várias instituições locais/regionais no âmbito da inclusão

PROJETOS PARA O FUTURO:

Continuar com o Projeto “Desporto para a Existir”, no âmbito da promoção do desporto para as pessoas portadores de uma deficiência; Continuação com o grupo de animação/recreativo constituído pelos nossos clientes para participação nas actividades recreativas e culturais na cidade de Loulé; organização de ações de sensibilização sobre a temática da deficiência; Construção do novo Edifício da Associação Existir; Participação ativa no Balcão para a Inclusão na cidade de Loulé.



Posto de trabalho

A Fundação AFID Diferença é uma Instituição de Solidariedade Social, criada a 23 de junho de 2005, pela Associação Nacional de Famílias para a Integração da Pessoa com Deficiência – AFID (1985), que se dedica a iniciativas de reabilitação, educação, formação e inserção socioprofissional de pessoas com deficiência.



Veículo adaptado

A fundação inicia o ano de 2023 com 267 colaboradores para dar resposta a um atendimento diário de cerca de 1500 clientes, distribuídos pelas várias respostas sociais e serviços, tais como, Lar Residencial, Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão, Centro de Recursos para a Inclusão, Formação Profissional para pessoas com deficiência ou défice cognitivo, Centro de Medicina Física e Reabilitação, Estrutura Residencial para Pessoas Idosas, Serviço de Apoio Domiciliário, Creche e Pré-escolar. Sendo a Qualidade dos serviços um compromisso diário para a Fundação AFID Diferença, estamos certificados ao nível da Qualidade pela Norma NP EN ISO 9001:2015, pela Marca ISS (Nível A) e pelo Referencial Europeu EQUASS, Nível II – Excellence.

A Fundação AFID engloba na sua metodologia alguns pontos chave para se distinguir na gestão inclusiva no que toca ao ajuste da prática de acolhimento e acompanhamento de toda a sua equipa. Todos os cinco edifícios da Fundação contam com acessibilidades físicas inclusivas (rampas, elevadores, etc.) e o parque automóvel conta com 10 viaturas adaptadas a cadeira de rodas. Por outro lado, promove a adaptação e disponibilização de informação e comunicação através de linguagem acessível, como é a linguagem pictográfica, identificando salas, gabinetes e materiais de trabalho. Existe um esforço da fundação para estar na vanguarda em termos de software e hardware tornando o acesso às novas tecnologias uma realidade para todos.



Posto de trabalho



Pictogramas

Relativamente ao direto desempenho do colaborador, a Fundação consegue ajustar uma determinada categoria profissional perante o local de maior acessibilidade em termos de transporte e de posto de trabalho em si. Por outro lado, promove a mudança de serviço para que haja um maior ajuste do colaborador perante questões de ordem familiar ou de ordem de saúde, por exemplo, tem percebido que através de envelhecimento ou problemas de saúde, o colaborador não consegue realizar determinadas funções, então tenta dentro do universo AFID de encontrar soluções para que o colaborador possa trabalhar sem aumentar o risco de lesão/saúde. Promove a monitorização do

bem-estar dos seus colaboradores com avaliações de riscos psicossociais anuais, assim como através de sessões de Psicologia e massagem gratuita. Foi criado um Gabinete Psicossocial, que promove dinâmicas de grupo e teambuilding, prevenindo o Burnout.

No futuro pretendemos apostar forte na formação profissional de pessoas com deficiência no sentido de poder cada vez mais integrá-las nos nossos quadros assim como também ajudar outras empresas a terem uma gestão mais inclusiva.

O IPBeja privilegia, desde sempre, uma ligação forte ao desenvolvimento da região, através de projetos de investigação e desenvolvimento para a qualidade de vida da pessoa com deficiência, nomeadamente, através de protocolos estabelecidos neste âmbito. Um exemplo é o protocolo criado com a Câmara Municipal de Beja, relativamente, ao levantamento de barreiras à acessibilidade urbana, feito no âmbito do curso de Terapia Ocupacional.



Edifício do IPBeja - Acessibilidades

Além disso, o IPBeja conta com pessoas com deficiência/incapacidade e articula-se com escolas da região, em ações de formação, consultoria, projetos e programas para a inclusão de alunos com necessidades educativas especiais.

É de salientar que a Escola Superior de Educação, na segunda metade dos anos 80, foi das primeiras a incluir nos programas dos diferentes cursos de formação de professores uma disciplina sobre Educação Especial, e conta, atualmente, com o Mestrado de Educação Especial. A aceitação do outro e a promoção de competências, valores cultivados pelo IPBeja, justificam a criação de condições para que os

seus funcionários progridam na sua formação, flexibilizando para tal horários e serviços, permitindo a adaptação do posto de trabalho às condições académicas e de saúde dos seus colaboradores, pelo que os 13 colaboradores do IPBeja com incapacidade usufruem de condições iguais aos outros trabalhadores.

A aceitação da diferença na admissão de pessoas com deficiência faz parte das boas práticas. Desta forma, o IPBeja reconhece a igualdade entre as pessoas, assim como, tenta combater o preconceito. Os programas estabelecidos com o IEFP são muito positivos na ajuda à integração social e profissional, valorizando a riqueza de talentos e as

capacidades individuais. A diversidade evidencia os valores da partilha, do reforço e da solidariedade. Fomentar a diversidade é, também, promover a igualdade de oportunidades, de forma que todos possam desenvolver as suas potencialidades.

Quanto à integração no mercado de trabalho, o primeiro passo a dar é a implementação de acessibilidades nos edifícios, nos espaços envolventes e nos próprios equipamentos de trabalho. Do mesmo modo, é necessário assegurar as condições para a interação das pessoas com deficiência com os restantes colaboradores do IPBeja, com os quais

interagem no desenvolvimento da sua atividade. Ao contratar estas pessoas promovemos a possibilidade de as mesmas desenvolverem as suas capacidades.

Quanto a projetos para o futuro, o IPBeja pretende continuar o investimento na melhoria e adaptação dos espaços e acessos a todos os seus edifícios, bem como, manter o recrutamento de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, melhorando as condições de aprendizagem em contexto de trabalho e investindo na formação e programas promotores do sucesso.



Posto de trabalho



Posto de trabalho

O Politécnico de Santarém (IPSantarém), na vertente da Responsabilidade Social, investe fortemente num trabalho de coordenação para a preparação dos/as estudantes para a empregabilidade na base de uma formação profissional que articula com diversos contextos de trabalho através das pedagogias e ambientes inovadores e dos estágios, relevando a centralidade no/a estudante e na comunidade envolvente. Integra atualmente cinco Escolas Superiores que dão ênfase ao bem-estar e qualidade de vida dos seus membros.

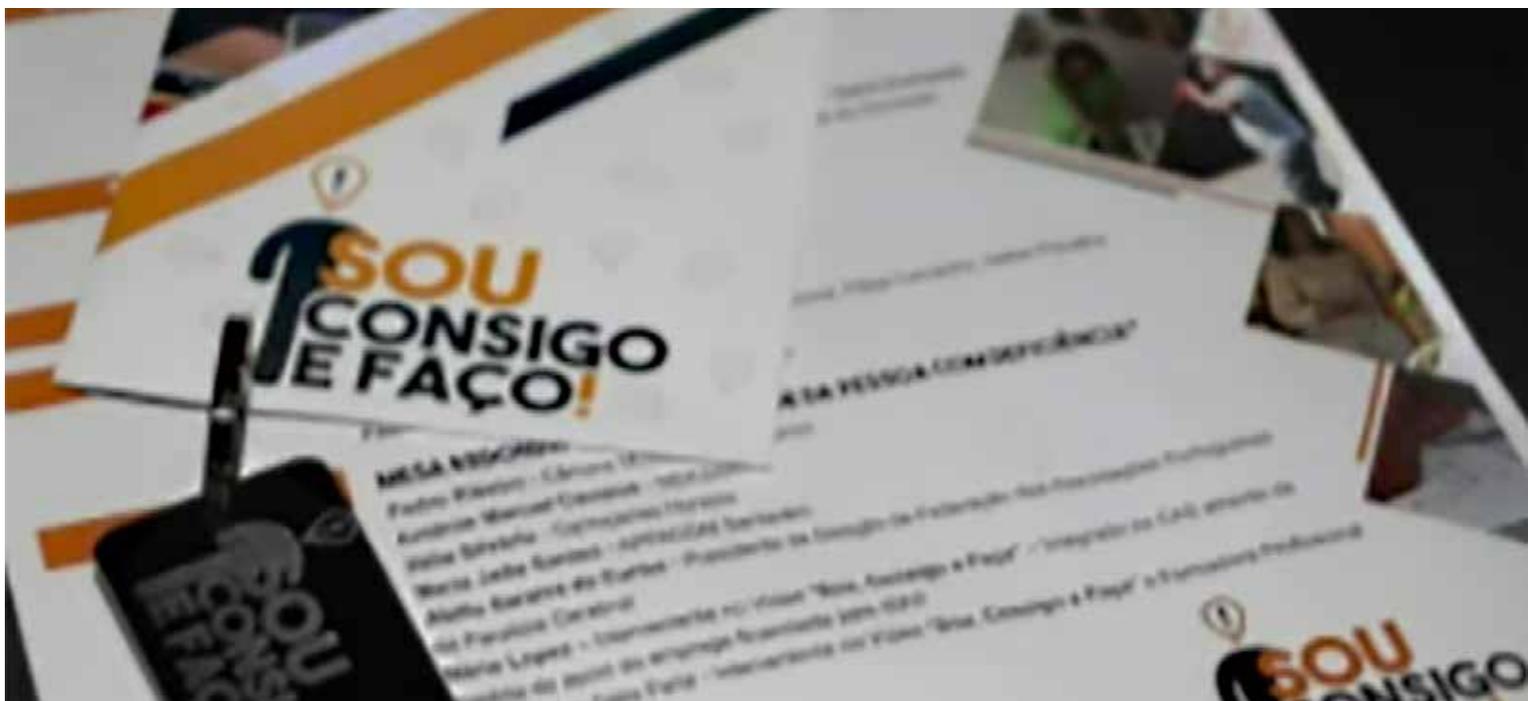


Equipa pedagógica e formandos

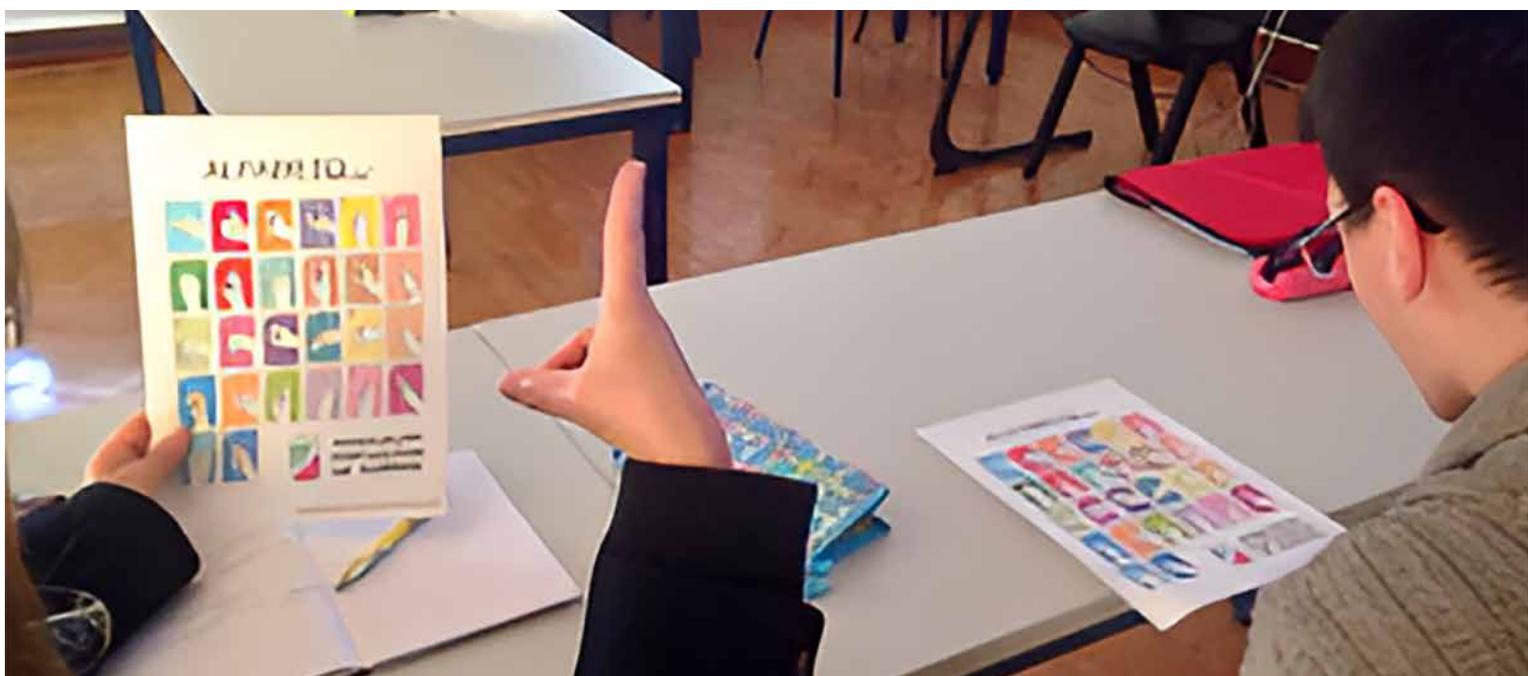
A nível pedagógico, o IPSantarém possui experiência no acolhimento de públicos com necessidades específicas, designadamente através da adaptação e desenvolvimento de metodologias de ensino que respeitam a diferenciação pedagógica, não só através da Rede das Necessidades Educativas Especiais (NEE), como também de uma larga experiência de oferta formativa pós-graduada, no âmbito da intervenção precoce e das necessidades educativas especiais. Para promover a não discriminação, a acessibilidade e a igualdade de oportunidades e participação, o IPSantarém possui serviços cuja missão global, entre outros aspetos, é apoiar todos os estudantes e outros membros da comunidade no seu percurso de formação e desenvolvimento, visando

melhorar a sua integração e desempenho, como por exemplo, o Gabinete de Saúde e Acompanhamento Psicopedagógico dos Serviços de Ação Social, o Centro de Apoio Pedagógico da Escola Superior de Educação, o Gabinete de Responsabilidade Social, bem como a Rede NEE.

Das práticas desenvolvidas, destacamos a existência de **Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa** que facilitam a comunicação entre pessoas surdas e ouvintes, sendo requerida a sua presença em situações diversas de ensino e de aprendizagem. A existência de um **Scape Room adaptado** que se trata de um espaço físico e conceptual/pedagógico, onde se implementam “experiências imersivas”, sobretudo



Desenvolvimento pessoal e social



Momento formativo

com jovens estudantes com Dificuldade Intelectual e Desenvolvimento, com vista à promoção da sua capacitação e desenvolvimento de competências críticas ligadas à inclusão social, empregabilidade e ao empreendedorismo. De destacar, também, a Integração no Código de Ética e de Conduta do IPSantarém de um artigo que faz referência aos princípios de acessibilidade digital a observar na criação/adoção de *software*, procurando garantir o acesso de maneira segura e autónoma, a pessoas com deficiência ou com limitações na participação.

De realçar a nossa participação no **Projeto de educação inclusiva: programa nacional de capacitação de formadores** (financiado no âmbito do POCH). Este projeto foi desenvolvido por uma equipa de docentes e técnicos do Instituto, coordenado pelo Ministério de Educação, tendo resultado na produção de 5 *e-books* no âmbito da Educação Inclusiva, nomeadamente: Gestão da Educação Inclusiva;

Diversidade, Equidade e Inclusão; Desenho Universal para a Aprendizagem; A Inclusão na sala de aula; e Ambientes de Aprendizagem Inclusivos. Este processo formativo envolveu a capacitação de cerca de 480 participantes do território nacional, 330 futuros/as formadores/as e 150 elementos do Ministério da Educação. Por último, referimos o acolhimento e acompanhamento de Estudantes do Ensino Secundário para a realização do **Plano Individual de Transição para a vida ativa** durante 3 anos letivos (10º, 11º e 12º anos).

No futuro próximo, na continuidade do estabelecimento de novas parcerias, decorrerá durante o ano letivo de 2023/24, uma colaboração com a INOVAR AUTISMO, financiada pelo Instituto Nacional de Reabilitação (INR), para formar Mediadores para Inclusão: estudantes, professores e técnicos não docentes das várias Unidades Orgânicas e Serviços do IPSantarém.

Ferrel é uma freguesia do concelho de Peniche, com área de 13,79 km² e 2758 habitantes. Confinava a norte e oeste com o oceano Atlântico e a sudoeste com a cidade de Peniche, a sul com a freguesia de Atouguia da Baleia e a este/nordeste com Óbidos e sudoeste com a freguesia de Serra d'El-Rei. Ferrel pertence à sub-região Oeste (NUTS III), território do Oeste e Vale do Tejo (NUTS II). Está localizado no corredor turístico do litoral entre as áreas metropolitanas de Lisboa e Porto.



Acessibilidades nas instalações

Na Junta de Freguesia de Ferrel a Inclusão tem sido uma prática levada a cabo por esta equipa de gestão em várias matérias e, é assumidamente uma das nossas prioridades.

Apostámos nas pessoas com deficiência ou incapacidade para que, em primeiro lugar lhes pudéssemos dar uma oportunidade laboral no sentido de garantirem uma carreira contributiva. Em alguns casos a carreira contributiva era praticamente ou totalmente inexistente. Outra grande vantagem desta aposta é o combate à precariedade, uma vez que em grande medida, estas pessoas optam por trabalhos

esforçados, sem fazer os devidos descontos, sem poder usufruir de uma baixa médica e sem estarem protegidos por seguro de trabalho. Disponibilizamos também oportunidades de formação e estamos afocados na tarefa de aumentar as qualificações dos funcionários. Temos tido um papel ativo e mobilizador no processo de organização documental, como por exemplo com os certificados de habilitações. Estamos apostados por isso no objetivo de conseguir que todos os funcionários atinjam a qualificação do 12º ano de escolaridade entre 2023 e 2024 e a criar parcerias para que consigamos disponibilizar formações profissionais que lhes proporcionem especializações.



Posto de trabalho



Posto de trabalho

Do ponto de vista da via pública, o marco atingido de 1,25 km, aproximadamente, de construção de passeios pedonais, é único na história desta junta de freguesia, contribuindo de forma determinante para a criação de condições de segurança no trânsito de peões na via pública, criando sempre condições para o trânsito de pessoas com mobilidade reduzida.

Na sede da Junta de Freguesia e no Posto Médico, além da instalação dos indicativos e horários em formato braille, criámos também um WC com condições para pessoas com mobilidade reduzida, mesmo sem nos ter sido solicitado por parte do ACES Oeste/Norte ou pela ARS – LVT, que são as entidades que gerem o mesmo.

Outras temáticas em que sentimos ser um apoio fulcral para as suas vidas, é o apoio ao nível da literacia financeira e digital, onde as nossas funcionárias administrativas têm uma função essencial para com os colegas.



Posto de trabalho

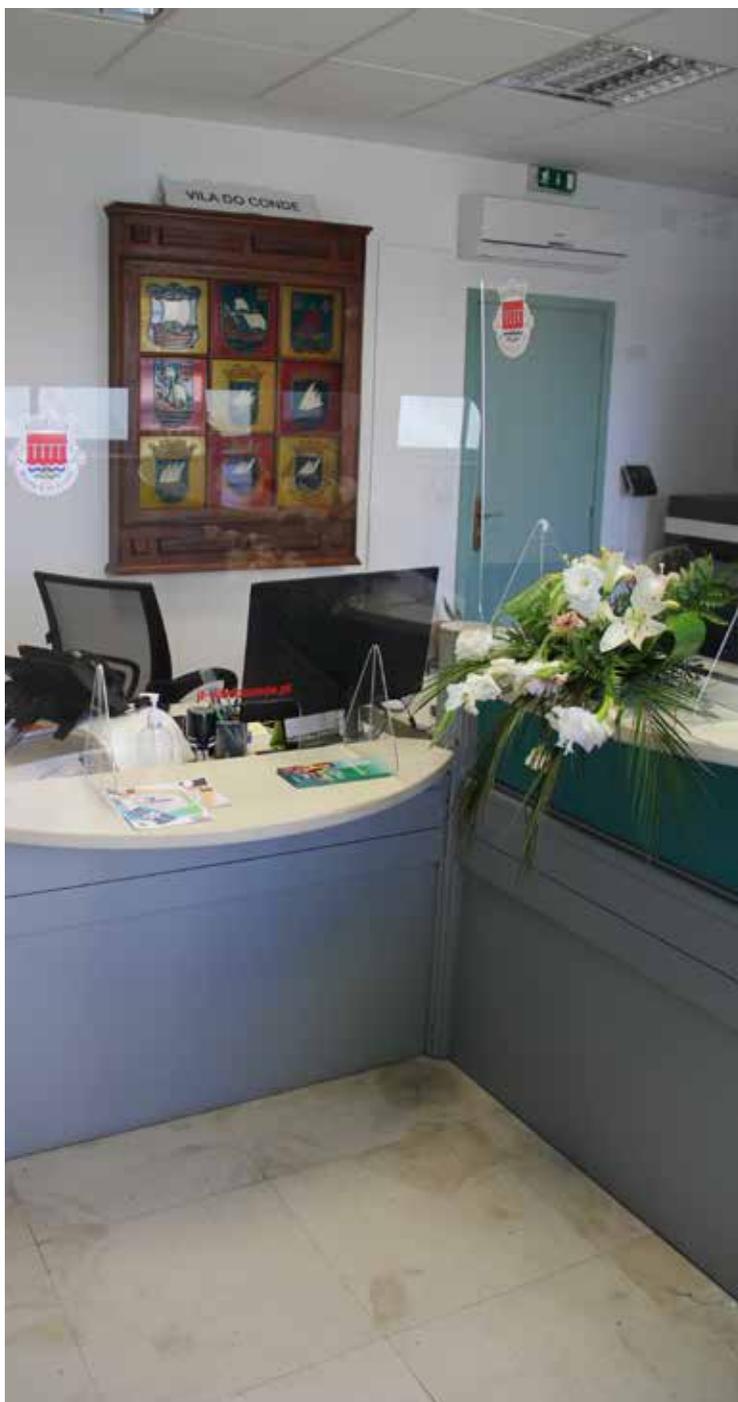
A Junta de Freguesia de Vila do Conde objetivando ser uma instituição com reconhecimento social no âmbito da prestação de serviços de excelência e qualidade a toda a população, nomeadamente população com deficiência e incapacidade, assenta a sua missão em princípios e valores claramente definidos desde o respeito pela condição e características de todos que apoia e todos que com aquela instituição colaboram.



Edifício da Junta de Freguesia

De modo sumário, as principais ações-intervenções desenvolvidas pela Junta de Freguesia de Vila do Conde nos anos de 2021 e 2022, tidas como estruturais e estratégicas para a garantia e/ou a promoção da diversidade e inclusão no seio da comunidade onde se insere, e também representa, basearam-se na dinamização de diversos projetos que visam aumentar os níveis de inclusão dos cidadãos com deficiência e incapacidade. Dos vários projetos desenvolvidos, destacamos as seguintes oportunidades:

- inclusão para pessoas com capacidade de trabalho reduzida integradas ao abrigo da **Medida** do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), I.P., “**Emprego Apoiado em Mercado Aberto**”;
- inclusão para grupos vulneráveis com a celebração de “**Contratos Emprego Inserção (+)**”;
- apoios de proximidade ao emprego através do “**Gabinete de Inserção Profissional**”;
- “**ações de formação profissional**” e/ou promoção de qualificação por via da certificação escolar e/ou profissional **processos de “Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências**” para grupos específicos;
- dinamização do **projeto “DENOVO”**, um banco de ajudas técnicas com vista à promoção da melhoria dos cuidados prestados aos cidadãos da freguesia, com dependência permanente ou temporária, ou outras necessidades emergentes, através da cedência (gratuita) de equipamentos indispensáveis (material e equipamento físico) à sua autonomia e integração;



Acessibilidades nas instalações



Acessibilidades nas instalações

- aplicação móvel, designada “**JuntaAJunta**” que permite aos cidadãos, colocar questões em tempo real, apresentar melhorias, reportar ocorrências de diferentes naturezas, nomeadamente ao nível das barreiras arquitetónicas, transformando-se assim numa ferramenta da máxima utilidade na melhoria das acessibilidades dos espaços públicos da freguesia.

Esta distinção promovida pelo IEFP, que muito nos enaltece e desafia, foi o premiar e o reconhecimento público das práticas e políticas de gestão abertas e inclusivas defendidas por esta autarquia. Atuando no presente, iremos dar continuidade ao caminho da inclusão e da coesão social, implementando, transversalmente, as melhores práticas no seio do nosso organismo, envolvendo-nos com as demais entidades que comungam desta missão, visão e valores e inspirando as demais forças vivas da freguesia. Ambicionamos que, num futuro próximo, a Junta de Freguesia de Vila do Conde se demarque, pela sua maturidade e a sua excelência inclusiva.



Acessibilidades nas instalações

A Kelly® é uma consultora de recursos humanos, fundada por William Russel Kelly, pioneiro do setor do trabalho temporário e recrutamento em 1946 nos Estados Unidos da América. As soluções especializadas e a cobertura geográfica cresceram exponencialmente e hoje estamos em 39 países com cerca de 7.000 colaboradores, sendo a quarta maior empresa de Gestão de Recursos Humanos do mundo. Assumimos uma posição de liderança na Consultoria de Recursos Humanos, colocamos mais de 500.000 pessoas a trabalhar por ano. Na iniciativa Equity@Work temos o objetivo de derrubar barreiras injustas no emprego.

Kelly®



Parceria Kelly com a Associação Salvador

Assumimos e resolvemos problemas de clientes e candidatos com a urgência devida e tratamos cada cliente, colaborador e fornecedor com respeito e integridade. Estamos atentos às oportunidades para inovar e melhorar a experiência na Kelly e com a Kelly.

Fomos reconhecidos pelos nossos processos de qualidade, práticas de gestão, diversidade de fornecedores e envolvimento da comunidade através dos respetivos prémios e reconhecimentos:

- Entidade Empregadora Inclusiva 2021 e 2023
- Melhor Fornecedor RH 2022
- Top 50 Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal 2022

O nosso compromisso com a Inclusão, permite-nos construir uma cultura em que todas as pessoas se sintam bem-vindas, respeitadas e

valorizadas. Empenhamo-nos em proporcionar um local de trabalho onde todos os colaboradores sejam incentivados a partilhar e aprender com as diversas perspetivas e experiências únicas para promover a inovação e melhores resultados.

A Kelly através das suas políticas de gestão aberta e inclusiva, promove interna e externamente a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e tem a responsabilidade social de sensibilizar os seus clientes para o recrutamento inclusivo, apoiando os mesmos nas respetivas contratações.

Através das parcerias que temos com Instituições/Associações ligadas à temática da Inclusão, estamos frequentemente presentes em atividades como Encontros de Recrutamento Inclusivo e *Bootcamps*,



onde participamos na identificação de profissionais com incapacidade e deficiência e damos suporte à integração destes candidatos no mercado de trabalho.

Comunicamos interna e externamente as nossas intervenções, como as boas práticas para a inclusão, sensibilização para a quebra de barreiras ao emprego, testemunhos de clientes e iniciativas que promovem a partilha de experiências para uma sociedade inclusiva. Porque há a necessidade de continuar a divulgar boas práticas e desmistificar preconceitos e estereótipos, dedicámos um episódio à temática da Inclusão no nosso Podcast de maneira a chegar a um público mais alargado.

Porque os nossos colaboradores são os embaixadores das nossas políticas, trabalhamos com parceiros especializados e criámos planos de formação para toda a empresa.

Implementamos e reforçamos políticas, como a política de reinserção de colaboradores após baixa prolongada por doença com foco nas doenças crónicas que causam incapacidade. Continuamos com o processo de adaptação dos nossos escritórios, adaptando o acesso ao escritório da Kelly em Lisboa com a aplicação de piso tátil e sinalética em *braille*, e aplicámos também no interior do escritório de Lisboa e Porto, para a circulação de amblíopes/invisuais, adaptámos a nossa Recepção e implementámos um website acessível. Esta missão está presente em todas as circunstâncias da nossa organização e um dos momentos mais felizes foi o convite que fizemos a uma Banda de jovens músicos com Síndrome de Asperger, permitindo-lhes a integração numa atividade profissional com cariz de interação social.



Agência da Kelly no Porto adaptada às necessidades especiais dos candidatos

A inclusão é, desde há largos anos, um dos desígnios do Município de Alcanena, datando de 1982 a primeira integração profissional de pessoa com deficiência.

Há mais de trinta anos, a Câmara Municipal estabeleceu parceria com o Centro de Reabilitação e Integração Torrejano (CRIT) no transporte para pessoas com deficiência para a Instituição, em carrinha adaptada, com acompanhamento personalizado aos utentes, garantido que todos têm acesso a resposta adequada à sua situação.



Edifício do Município - Acessibilidades

Atualmente, a autarquia tem dezanove pessoas com deficiência integradas profissionalmente. Na gestão dos recursos humanos, é promovido o ajuste das suas condições de trabalho, adaptação dos meios, equipamentos e/ou tarefas, no sentido de melhorar a sua condição de trabalho, garantindo a sua plena integração social e profissional. É ainda efetuado acompanhamento psicológico e social aos trabalhadores portadores de deficiência e/ou limitados profissionalmente. As comunicações internas são disponibilizadas em formatos que permitem que todas as pessoas trabalhadoras da organização tenham acesso às mesmas.

Os equipamentos e softwares permitem adaptações para utilizadores com limitações motoras, baixa visão, pessoas cegas e deficiência auditiva.

A autarquia estabeleceu uma parceria com o CRIT para formação e avaliação de munícipes com incapacidade e/ou deficiência, os quais são integrados em cursos e formações adaptados às suas limitações. O município dispõe de Balcão da Inclusão, em parceria com o INR, através do qual os munícipes têm acesso a informação e mediação especializada e acessível para as pessoas com deficiência e/ou incapacidade, suas famílias, organizações e outros que, direta ou indiretamente, intervêm na área da deficiência.

Também as acessibilidades são uma preocupação do Município, existindo, pelo menos, um percurso acessível a todos os espaços da organização, incluindo casas de banho adaptadas e sinalização apropriada. Nas aquisições ou contratos de prestação de serviços, o facto de as entidades fornecedoras serem inclusivas é um fator de ponderação.



Posto de trabalho

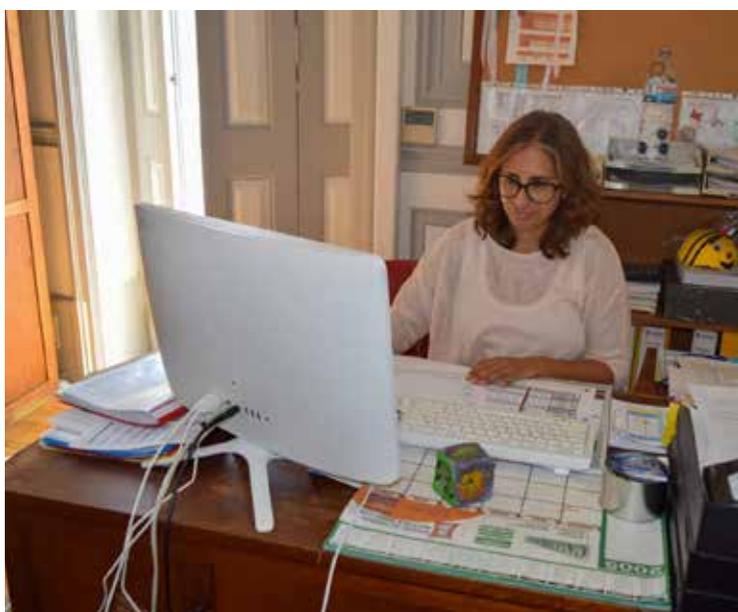
O município dispõe de transportes adaptados e preparados para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida: o autocarro tem plataforma elevatória, existe uma carrinha de transporte de passageiros e um veículo de transporte de doentes não urgentes equipados com rampa manual de acesso. Recentemente, foi adquirida uma nova carrinha preparada para efetuar o transporte de pessoas com deficiência para o CRIT. Encontra-se a decorrer o processo para a aquisição de uma carrinha de atendimento móvel, também ela com rampa manual de acesso.

A preocupação com a inclusão de todos é um ponto fulcral na gestão do Município, pelo que existem projetos futuros nesta área, como a

construção de um Lar Residencial para pessoas com deficiência, em parceria com o CRIT, tendo sido efetuada candidatura ao programa PARES, que se encontra em análise.

Relativamente à contratação, existe nova candidatura para 2 lugares para o programa de Emprego Apoiado em Mercado Aberto, a aguardar elegibilidade dos candidatos.

O município tem, desde 2018, 5 pessoas integradas no programa Emprego Apoiado em Mercado Aberto, em parceria com o IEFP, estando prevista, no seu orçamento, a contratação/integração de mais 2 candidatos.



Posto de trabalho



Viatura adaptada

O Município de Alenquer tem como um dos seus desígnios, para a área da ação social, apoiar e promover atividades com ênfase na promoção da inserção social das pessoas com deficiência, estabelecendo, para o efeito, parcerias ativas com entidades públicas e privadas, assim como a criação de respostas efetivas às necessidades existentes.



CÂMARA MUNICIPAL
Alenquer



Acessibilidades

Tendo em conta a importância da inserção social das crianças com necessidades educativas especiais, e permitindo-lhes o acesso a terapias que promovam as suas competências, bem como desenvolvam o seu bem-estar, promove desde o ano letivo 2019/2020 até à presente data o projeto “Estimulação Sensorial – Snoezelen”, que se destina a crianças do jardim de infância e primeiro ciclo do Agrupamento de Escolas Damião de Goes sinalizadas pela equipa de ensino especial. No âmbito do projeto Rede Social, na qual existe um grupo de trabalho dedicado especificamente a abordar as questões da deficiência, o Município de Alenquer, tendo em conta a importância de que se reveste a integração em mercado de trabalho, e as especificidades ligadas às pessoas com deficiência, criou em 2018 o projeto “Missão Emprego” de acordo com o disposto na alínea h) do nº 2 do artigo 23º, alínea v) do nº 1 do artigo 33º da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, conjugada com a alínea c) do n.º1 e alínea d) do n.º5 do artigo 42º do Despacho

nº 5453/2014 de 17 de abril. O projeto está em vigor na presente data, e através do mesmo já foram integradas 4 pessoas com deficiência em mercado aberto de trabalho.

Podemos ainda referir como boas práticas:

- A elaboração de protocolos de cooperação de estágio/formação prática em contexto de trabalho, com a associação Cerci Flor da Vida, onde pessoas portadoras de deficiência beneficiam de estágios profissionais, estágios curriculares ou de formação prática em contexto laboral;
- Os trabalhadores, após realização de consulta de medicina no trabalho, com necessidade de cuidados de vigilância alargada de saúde, de âmbito não relacionado com o trabalho, são encaminhados para consulta de medicina curativa;

- As piscinas municipais dispõem de equipamento de acessibilidade, para aulas adaptadas;
- Projeto de estimulação sensorial Snoezelen, que visa a estimulação sensorial a promoção do bem-estar em crianças com necessidades educativas especiais.

Quanto a projetos para o futuro, enquadrado no RH Saudável, que visa o bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para um aumento da produtividade, atendendo que o exercício regular de atividades físicas no local

de trabalho contribui para a prevenção de doenças profissionais, tais como as patologias associadas às lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho, diminuindo a sobrecarga física e mental dos trabalhadores, cujo objetivo a longo prazo é criar ambientes de trabalho saudáveis que possibilitem uma “força de trabalho” com o mais elevado nível de saúde, satisfeita, motivada, produtiva, aberta à inovação e ao empreendedorismo e impulsionadora da sustentabilidade do trabalho, pretende-se desenvolver atividades com os trabalhadores para apelar à sensibilidade destes e em simultâneo realizar o levantamento de necessidades interno, no âmbito dos vários tipos de acessibilidade.



Viatura adaptada



Equipamento adaptado

O Município de Cantanhede tem vindo ao longo dos anos a apoiar diversas iniciativas ou projetos, de forma isolada ou em parceria com outras entidades, no âmbito da inclusão ativa de pessoas com deficiência ou incapacidade.



Praia fluvial acessível

É nosso entendimento, de resto, que as entidades públicas de um modo geral, e as autarquias locais em particular, devem assumir um papel fulcral no apoio, acolhimento e integração de pessoas com deficiência ou incapacidade, colocando em prática os mais básicos princípios ou direitos de cidadania, o que no caso das câmaras municipais ganha especial relevo pela relação de proximidade entre eleitos e eleitores. Para a concretização deste desiderato, o Município de Cantanhede tem em consideração diversos parâmetros, tais como a adaptação ajustamento das condições de trabalho, da alteração na integração das equipas ou definição das suas tarefas e reorganização dos processos de trabalho dos colaboradores que apresentavam deficiências ou incapacidades, com o recurso à utilização de equipamentos e softwares que permitem adaptações para os utilizadores com limitações motoras, assim como espaços de trabalho e de utilização geral acessíveis para as pessoas com mobilidade reduzida.

Também no que diz respeito aos espaços de atendimento ao público existem condições de acessibilidade, em conformidade com as normas técnicas definidas para as pessoas com deficiência motora e que necessitam de ter acesso aos serviços de forma diferenciada.

De destacar também o encontro anual que reúne os trabalhadores da autarquia no sentido de criar dinâmicas positivas para o funcionamento da organização. Este evento que tem registado elevados níveis de participação, tem como objetivos reforçar a confiança mútua, fortalecer o espírito de equipa e o sentido de entreatajuda na superação das dificuldades do serviço.

Com uma componente formativa forte, designadamente, na área comportamental do trabalho em equipa, liderança e desenvolvimento profissional, pretende-se fortalecer as relações interpessoais



Área geográfica do município

daqueles que servem o Município, sempre num ambiente de convívio e sã camaradagem. Neste processo de fortalecimento e integração de todos os elementos da equipa, os trabalhadores com incapacidades diversas, que se associam ao evento, assumem uma importância fulcral de envolvimento, superação e de exemplo para todos os colegas.

A par disso, o Município de Cantanhede desenvolve um conjunto de atividades, que se traduzem no reconhecimento público por parte de diversas entidades.

A título de exemplo, o Município de Cantanhede ostenta a Bandeira das Acessibilidades e da ColorADD na Praia da Tocha, desenvolve um programa de Férias de Verão para crianças com necessidades educativas especiais, em articulação com a APPACDM – Unidade Funcional da Tocha, apoia e colabora no desenvolvimento de ações de desporto adaptado, promove e comparticipa programas de atividades ocupacionais socialmente úteis, destinados a jovens do concelho com deficiência ou incapacidades, em articulação com várias entidades, desenvolvendo também com o Instituto Nacional de Reabilitação um Protocolo para a resposta no Balcão da Inclusão.



Economia local

A Câmara Municipal de Cascais procura mudar as suas políticas de recursos humanos – enquanto empregador e prestador de serviço – assumindo que a inclusão é um processo que não se destina a pessoas com deficiência, mas a toda a sociedade.

Cascais promove respostas sociais integradas, com intervenção multinível, de apoio a pessoas com deficiência e suas famílias, com vista ao desenvolvimento de todo o seu potencial, combate estigmas e institui equidade de oportunidades.



Desporto adaptado

O trabalho de proximidade é um dos pilares fundamentais da autarquia, através de parcerias com instituições e organizações das diferentes áreas de inclusão social. Promovem-se atividades desportivas, de enriquecimento de competências pessoais e profissionais, e políticas de implementação de acessibilidades.

Na área do recrutamento, desenvolvimento e progressão profissional, Cascais aposta num ambiente de trabalho diverso e inclusivo, valorizando e apoiando todos os seus trabalhadores. A autarquia emprega 2348 trabalhadores, 132 dos quais com deficiência ou incapacidade. Em 2021-2022, 1242 trabalhadores tiveram progressão profissional, 81 dos quais incluídos naquele grupo.

Relativamente ao acompanhamento de trabalhadores com problemas de saúde recorrentes e gerando afastamento temporário dos locais de

trabalho, foram implementadas ações de ajustamento das condições de trabalho e foram executadas ações de reintegração socio-funcional após episódios de desconforto inter-relacional, relacionado com o horário de trabalho pretendido e após acidente de trabalho.

No âmbito da realização de estágios e outras experiências de trabalho ou formação em contexto laboral, o Município, em parceria com outras instituições, desenvolveu uma cultura de diversidade e inclusão, onde todas as pessoas puderam participar ativamente, com respeito pela sua individualidade, concretizando o seu direito de acesso ao trabalho. Em 2021/2022 foram acompanhadas 146 pessoas, destas, 52 realizaram treino de competência em posto de trabalho.

A Empregabilidade Inclusiva é, desde 2018, um dos pilares estratégicos da autarquia, em colaboração com as instituições de especialidade



Posto de trabalho



Posto de trabalho



Desporto adaptado

(CERCICA, CRID, ARIA, Novamente, AFID, ADEB, APSA...). Em 2021 disponibilizaram-se no site conteúdos de apoio à empregabilidade das pessoas com condições específicas e seus familiares.

Quanto à promoção das acessibilidades, com base no Plano Estratégico de Desenvolvimento Urbano e no Plano de Promoção da Acessibilidade, o Município tem criado acessibilidades no edificado e eliminado barreiras arquitetónicas através de 159 propostas de intervenção. Focadas nos resultados, e nas diretrizes da Convenção para os Direitos das Pessoas com Deficiência, as várias ações de acessibilidade concorrem ao PEDS-Plano Estratégico 2020-2030, em torno de 2 Eixos, 7 Objetivos e 92 Medidas. A monitorização anual permite a redefinição de prioridades, de alvos e alinhamento de recursos.

Na área do desporto, desenvolveram-se projetos como Vela Adaptada; Parede de Escalada Adaptada; "Programa de Apoio ao Associativismo Desportivo – majoração diferenciada para atletas com deficiência (ao nível das filiações e apoio no transporte para atividades desportivas); Reconhecimento de resultados desportivos a atletas com deficiência na Gala do Desporto; Inclusão de formação sobre desporto adaptado (râguebi em cadeira de rodas) no programa de formação "Cascais Sports Weekend"; Disponibilização de espaços desportivos no Concelho para cursos de formação de râguebi em cadeira de rodas.

Para premiar boas práticas no concelho a autarquia planeia atribuir o Selo Certificado das acessibilidades a estabelecimentos comerciais.

A Câmara Municipal de Évora há mais de 30 anos que desenvolve ações e projetos tendo como objetivo, a inclusão de públicos desfavorecidos e vulneráveis. O reforço das parcerias e o trabalho colaborativo com todos os parceiros - IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional), APPACDM (Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão com Deficiência Mental), APCE (Associação de Paralisia Cerebral de Évora), CERCIDIANA (Cooperativa para a Educação, Reabilitação e Inserção de Cidadãos Inadaptados de Évora), Agrupamentos de Escolas, Cáritas, Cruz Vermelha, ASCTE (Associação Sócio Cultural Terapêutica de Évora), ARASS (Associação de Reabilitação, apoio e Solidariedade Social), entre outras entidades, tem resultado na concretização de programas e projetos, que são transversais a todas as áreas de atuação do Município e onde o principal objetivo é a inclusão e a não discriminação.



Acessibilidade no lazer

A Rede Social como plataforma de coordenação, de cooperação, de discussão e de ação conjunta tem sido um fórum importante no qual se toma consciência das necessidades e onde se tomam decisões de intervenção que envolvem toda a estrutura da Câmara, o que tem permitido criar uma cultura favorável à inclusão.

A dinamização das Unidades de Rede (envelhecimento, saúde mental, inclusão e diálogo intercultural, sem abrigo) é uma boa prática, que tem permitido desenvolver ações, projetos e programas com o foco na inclusão e esse trabalho reflete-se naquilo que têm sido os Planos de Atividade Municipais.

No ano de 2022, o Município viu transferidas competências nas áreas da Educação, Saúde e Ação Social, pelo que o trabalho com as instituições parceiras, tem sido. De referir, o esforço coletivo de integração de cidadãos nas Medidas de Apoio, CEI+ PCDI e Emprego Apoiado em Mercado Aberto para além de todo o trabalho interno de adequação e reconversão de postos de trabalho para trabalhadores com incapacidades e deficiências, numa perspetiva da sua continuidade na instituição.

A elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, aprovado no ano de 2022, assume-se também

como um importante marco da gestão inclusiva, que permitirá trabalhar no território concelhio com o foco na inclusão.

BOAS PRÁTICAS

- Guia Prático para a Inclusão- Etiqueta de atendimento- construção de ferramenta de apoio
- Elaboração do Plano de Promoção de Acessibilidades R.A.M.P.A
- Projeto Acesso Universal 1.0- Promover a mobilidade e acessibilidade para todos
- Projeto "Acesso Universal"
- Programa Municipal OKUP@-TE INCLUSIVO
- Programa Municipal SER a BRINCAR
- Inclusão em Movimento
- A Integração de cidadãos através das Medidas de Apoio, CEI+ PCDI e Emprego Apoiado em Mercado Aberto

PROJETOS FUTUROS

- Intensificação da integração de cidadãos através das Medidas de Apoio, CEI+ PCDI e Emprego Apoiado em Mercado Aberto
- Programa Municipal OKUP@-TE INCLUSIVO
- Programa Municipal SER a BRINCAR
- Inclusão em Movimento
- Dinamização de Programa inserido no âmbito da atribuição do galardão Marca Entidade Empregadora Inclusiva



Posto de trabalho



Posto de trabalho



Acessibilidade

Situado em pleno coração do Vale do Sousa, no distrito do Porto, o concelho de Felgueiras constitui um território de enorme beleza natural e paisagística, “*onde o Sousa tem nascente, onde se ergue sorridente o belo Monte das Pombas...*” de uma grande riqueza histórica, cultural e patrimonial, na qual sobressai o Mosteiro de Pombeiro, contemporâneo da fundação da nacionalidade.



Felgueiras

CÂMARA MUNICIPAL



Acessibilidade - espaço lazer

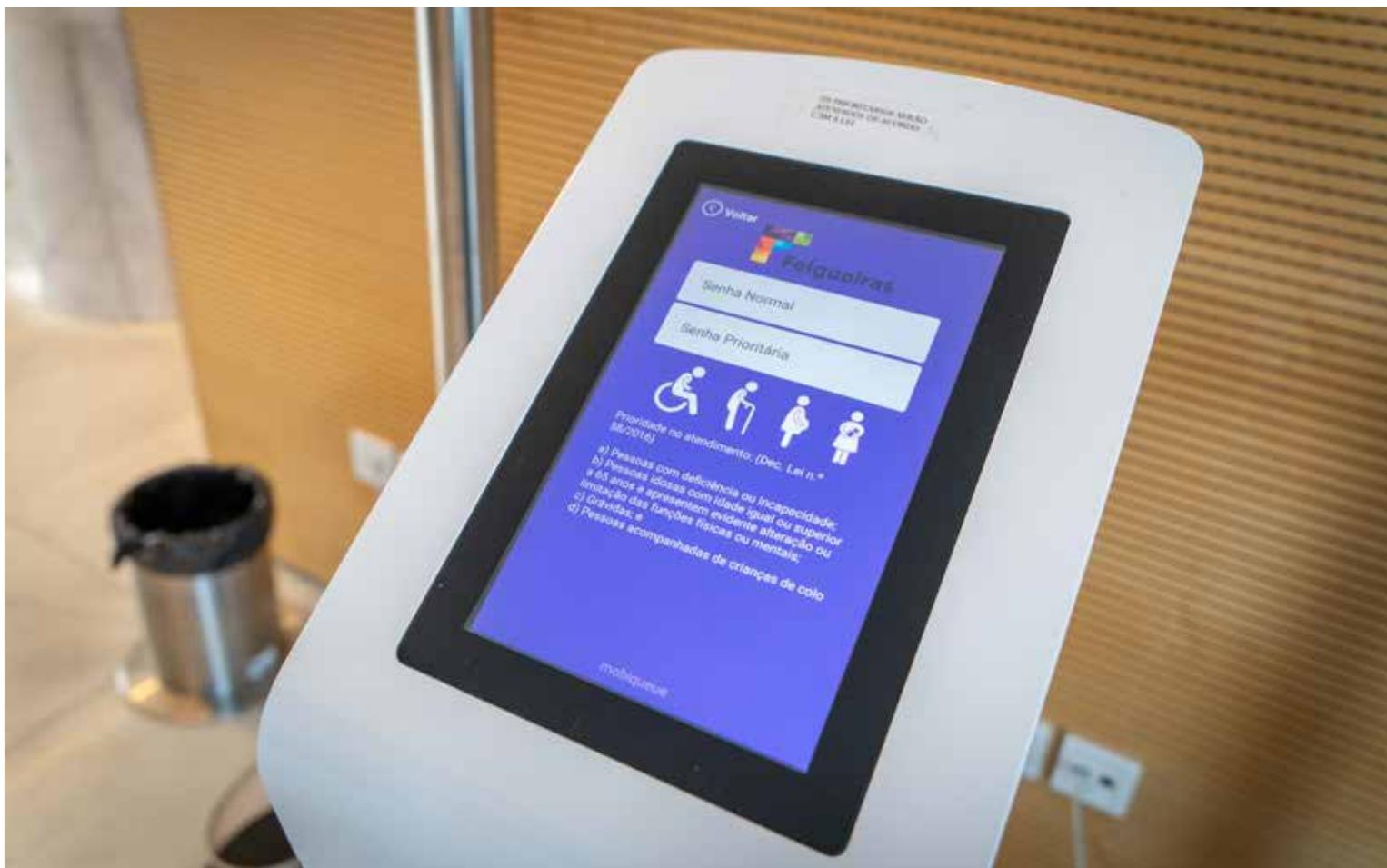
A indústria do calçado é o sinal mais visível da dinâmica empresarial de Felgueiras. Ocupa a maior parte da população ativa e não obstante o decréscimo do número de empregados nos últimos anos, lidera o sector a nível nacional e é responsável por cerca de 50% da exportação nacional de calçado, pelo que influencia marcadamente a vida da grande maioria dos habitantes do município.

Este Município apresentou e viu aprovadas diversas candidaturas de Contrato Emprego Inserção e Contrato Emprego Inserção+, assim como, à medida de emprego apoiado em mercado aberto.

As intervenções no âmbito da requalificação urbana ou de vias de comunicação têm sido realizadas ao nível de passeadeiras, com rebaiamento destas e a introdução de pisos táteis e pitonados para pessoas cegas, introdução de lugares de estacionamento para pessoas

de mobilidade reduzida, retirar sempre que possível os obstáculos existentes nos passeios, alargar os passeios e colocação de pavimentos que permitam melhorar a circulação destas pessoas.

Tem sido uma preocupação constante da Câmara Municipal de Felgueiras, no âmbito das suas atribuições e responsabilidades, o estabelecimento de diversos protocolos com entidades internas e externas ao Município, que lhe permitam potenciar as redes de colaboração e a articulação, materializando-se em diversas ações, cujo objetivo é a transformação do território e a maximização do potencial humano, bem como o desenvolvimento de uma sociedade mais inclusiva, mais equitativa, mais responsável e, em última instância, mais sustentável. Embora não estejam formalmente definidas normas, protocolos e regulamentos, foram aplicados processos de reorganização das



Acessibilidade

funções e a adaptação dos locais de trabalho de pessoas trabalhadoras que adquiriram deficiência no decurso da sua vida profissional, assegurando-se, por esta via, a sua manutenção no emprego e o exercício da sua atividade profissional.

Foram implementadas ações de apoio no retorno ao trabalho de pessoas trabalhadoras que adquirem deficiência na sequência de doenças ou acidentes ou que estiveram sujeitas a doenças prolongadas (apoio personalizado no regresso ao trabalho, ajustamento temporário de horários de trabalho, requalificação profissional, etc.).

Foram adotadas práticas de comunicação inclusivas, ajustando os conteúdos, as formas e os canais de comunicação, para assegurar igualdade e não discriminação na comunicação e no acesso à informação. As comunicações internas são disponibilizadas em formatos que permitem que todas as pessoas trabalhadoras da organização lhe tenham acesso.

Também os equipamentos e softwares permitem adaptações para utilização às pessoas com limitações motoras.

Destacamos ainda a formação, o investimento na Loja de Cidadão de Felgueiras e a implementação do Cartão Municipal de Deficiência. Ao nível dos eventos a Criação de espaços adaptados e Marcação de locais privilegiados. No Parque de Santa Quitéria mesas de refeição devidamente adaptadas a pessoas portadoras de incapacidades, por exemplo permite o acesso e utilização por portadores de cadeiras de rodas. E ainda a Presidência Aberta com enorme impacto ao nível autárquico. Trata-se da priorização de diversos temas pelas freguesias. Tem intuito de avaliar estes temas em contacto direto com as partes interessadas.



Cartão Municipal da Pessoas com Deficiência

A Câmara Municipal de Moura foi distinguida, pela segunda vez consecutiva, pelo IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional com a “Marca Entidade Empregadora Inclusiva” resultado da aposta numa cultura pública cada vez mais abrangente marcada por boas práticas de gestão abertas e inclusivas.



Postos de trabalho

O município tem procurado, continuamente, encontrar respostas de empregabilidade e inclusão para os mais vulneráveis na comunidade, pessoas com deficiência e incapacidade física e cognitiva.

O município dinamiza uma medida municipal que estabelece um conjunto de acordos de colaboração assinados anualmente com a APPA-CDM de Moura com vista à inserção de clientes em contexto de trabalho desenvolvido em diversos serviços do município (ludoteca, biblioteca, pintura, piscinas) sob a coordenação e apoio de um tutor municipal. Esta medida foi distinguida como boa prática pela Rede Portuguesa das Cidades Educadoras e apresentado no XIII Congresso Internacional das Cidades Educadoras realizado em 2014 em Barcelona.

O município, em colaboração com o IEFP – Centro de Emprego de Moura, insere cerca de 35 pessoas em diferentes serviços municipais, com contratos por incapacidade e simultaneamente aposta na sensibilização dos funcionários e colaboradores afetos às várias divisões do município, desde os dirigentes e respetivas estruturas, aos trabalhadores que, de forma inclusiva, adotam práticas de aceitação, capacitação e verdadeira parceria, para com aqueles que integram os contratos de trabalho apoiado.

O município para além das medidas na área da integração socioprofissional com pessoas com deficiência e incapacidade desenvolve na área da educação e da inclusão escolar uma medida considerada

uma boa prática destinada aos alunos do Agrupamento de Escolas de Moura e do Agrupamento de Escolas de Amareleja que proporciona aulas de hipoterapia durante o ano escolar. A hipoterapia é uma atividade que promove o desenvolvimento físico, cognitivo, social e afetivo das crianças em geral e em particular das crianças com necessidades educativas especiais.

O município promove uma comunicação inclusiva com a existência de suporte podcast´s com som das notícias e notas de imprensa emitidas facilitando a consulta destas a cidadãos privados da sua visão.

O município dispõe de um Balcão On-line (<http://www.cm-moura.pt/balcao-on-line/>) onde é possível efetuar candidaturas, pedidos de informação, licenças, bem como aceder aos serviços prestados pelo Município. Desenvolve ainda ao nível da comunicação social inclusiva a Página informativa, mensal, no Jornal “A Planície” e o Programa informativo, semanal, na Rádio Planície.

Tem disponível o Balcão da Inclusão, um espaço de atendimento e encaminhamento para pessoas em situação de incapacidade e deficiência. Este serviço possui uma rampa de acesso direto.



Município de proximidade



Acessibilidades



Hipoterapia

O Município de Ourique é uma entidade de administração pública local, localizado num território rural de baixa densidade populacional e com um índice de envelhecimento bastante acentuado, cujas fragilidades têm imposto grandes desafios à ação social.



Posto de trabalho

A autarquia tem uma equipa dedicada e dinâmica, que atua baseada em metodologias de investigação-ação, centrada nas necessidades das pessoas e com um trabalho em parceria, o que tem gerado uma intervenção relevante na área da inclusão social. A inclusão social é uma das principais preocupações na área da intervenção social e a autarquia ao longo dos anos tem vindo a desenvolver e a apoiar inúmeras iniciativas, das quais destacamos.

Destacamos a participação da autarquia no projeto INCLUIDE - ROTA SEM BARREIRAS, promovido pela Esdime, entre 2021 e 2023 que visa potenciar a prática de turismo acessível para todos, através dos seguintes objetivos específicos:

- Consciencializar agentes do território para a importância e vantagens dos territórios inclusivos;
- Promover a sensibilização da comunidade para a cidadania e inclusão, numa lógica de aceitação da diferença e de integração das pessoas com limitações funcionais;



Posto de trabalho

- Fomentar o relacionamento empresarial e incentivar a cooperação entre os vários prestadores de serviços dos territórios parceiros, em especial os com interesse no turismo acessível;
- Capacitar os agentes turísticos e empresas ligadas ao planeamento e construção numa abordagem multidimensional de boas práticas na acessibilidade.

Este projeto permitiu aumentar a sensibilização e consciencialização da população em geral, agentes turísticos, comunidade escolar e técnicos da autarquia. E foi o início de um processo de reestruturação e intervenção em espaços turísticos do concelho de Ourique tornando-os acessíveis, como é a intervenção no Miradouro de Ourique.

As atividades protagonizadas e onde o Município de Ourique esteve envolvido foram:

- A apresentação de 5 espetáculos da peça de teatro “Muito ajuda o que não atrapalha”;
- A organização de 5 palestras nas escolas do território de intervenção.



Posto de trabalho

- Participação em 4 visitas técnicas a territórios locais turísticos acessíveis exemplares em Portugal, em Espanha, e França.

É de salientar que no âmbito deste projeto a autarquia está a trabalhar para a implementação de um novo projeto, de forma a aumentar ainda mais os resultados e impactos obtidos com esta intervenção.

Na área da acessibilidade para todos e no sentido de facilitar o acesso do público mais vulnerável aos serviços públicos, a autarquia, disponibiliza uma carrinha de serviços públicos itinerante que percorre os locais mais longínquos do concelho e onde, presta diferentes serviços. Na área da inclusão e empregabilidade a autarquia de Ourique, tem vindo ao longo dos anos a contratar inúmeras pessoas, com diferentes incapacidades, para a ocupação de lugares em áreas como telefonista, arquivo, jardinagem, entre outros, gerando uma elevada taxa de empregabilidade de pessoas incapacitadas no concelho de Ourique. Esta ação é conseguida com o trabalho em rede protagonizado entre a autarquia, o IEFP, as Juntas de Freguesias, as associações e IPSS e Segurança Social.

A história da Inclusão na vida desta autarquia remonta aos tempos em que estas temáticas ainda não faziam parte das Agendas Políticas e Sociais, e emergiam naturalmente, fruto da relação e envolvimento com a comunidade, em constante consciencialização relativamente às necessidades e dificuldades identificadas e sentidas nestes domínios, genuinamente norteadas pelo verdadeiro espírito e missão inerente ao serviço público.



Turismo adaptado

A título meramente exemplificativo podem-se destacar alguns marcos de empregabilidade na CM de Palmela de pessoas com deficiência, sem recurso a Medidas de Apoio ao Emprego. Cabe realçar no início da década de 80 a admissão de trabalhadores com deficiência, prática essa que foi prosseguida ao longo dos anos, integrados em funções nas áreas administrativa e jardinagem, contribuindo para a produtividade da nossa organização, com vínculo por tempo indeterminado, que reforçam o estatuto da autarquia, como entidade empregadora inclusiva, promotora da equidade, através da criação de condições de acesso e de oportunidades, com práticas de gestão inclusiva honrando e respeitando os valores da Inclusão.



Serviços de proximidade

Convém aprioristicamente enfatizar aqueles que são os Princípios Orientadores do Programa de Mandato 2021-2025, relacionados com este magno compromisso de promover a inclusão, e que devem orientar a ação da autarquia neste domínio:

- *“Promoção da inclusão e solidariedade entre todas as pessoas, (...) promovendo o acesso ao desenvolvimento em condições de igualdade, independentemente da origem e características de cada uma e cada um”*

ÁREA INTERVENÇÃO SOCIAL

- *Apoiar ativamente os munícipes portadores de deficiências na sua inclusão social e criação de igualdade de oportunidades;*



Posto de trabalho

CENTRO HISTÓRICO DE PALMELA

- Dar continuidade ao plano de requalificação de arruamentos, becos e escadarias, no âmbito do Plano Municipal de Acessibilidades;
- Requalificação de espaços públicos e eliminação de barreiras

ESPAÇO PÚBLICO

- *Promover a acessibilidade para todas e todos, continuando a rebaixar passeadeiras, eliminar obstáculos e reservar estacionamento para cidadãs e cidadãos com mobilidade condicionada.*



Espaço público

A participação na 2ª edição do Projeto Europeu *Network of Role Models* e o trabalho transversal em termos de acessibilidade de equipamentos e comunicação, são representativos da importância que o Município atribui às questões da Inclusão Social.

O Município de Palmela, assente na premissa de responsabilidade social e postura humanista, considera que a integração inclusiva é um fator crítico de sucesso no desenvolvimento e melhoria das competências profissionais, comportamentais e sociais, dignificando as pessoas em contexto profissional, pessoal e familiar, permitindo criar um território empreendedor.



Posto de trabalho

O Município de Peniche consiste numa entidade pública que desenvolve a sua ação no concelho de Peniche, tendo como missão a prossecução de interesses próprios da sua população.



MUNICÍPIO DE
PENICHE



Acessibilidades

O Município materializa as políticas inclusivas em ações como Plataformas elevatórias/elevadores para cadeiras de rodas e/ou pessoas com mobilidade reduzida em edifícios municipais. Os espaços culturais estão dotados de legendagem em Braille, possuem percursos com elementos táteis destinados a cegos e amblíopes e instalações sanitárias acessíveis em cadeiras de rodas. Nas ruas da cidade e concelho é visível a preocupação que o Município tem tido no sentido de debelar barreiras urbanas, mormente no rebaixamento de lancis nos passeios. Duas praias do Baleal estão equipadas com passadiços adequados, proporcionando acesso à linha de água, em cadeira de rodas e numa delas, foi equipada com “tiralô”.

Na Piscina Municipal são desenvolvidas atividades de natação adaptada com o objetivo de promover a adaptação ao meio aquático e a aprendizagem das técnicas de natação aos alunos portadores de deficiência. A piscina está equipada com cadeira elevatória com autonomia de colocação/retirada do utente no espelho de água.

A CMP prioriza as ocupações através da Medida Contrato Emprego-Inserção+ para pessoas com deficiência e incapacidade e também através da Medida de Apoio à colocação (28 pessoas nos últimos 2 anos). Temos apostado também na integração de pessoas com deficiência e incapacidade no âmbito da Medida Emprego Apoiado em



Posto de trabalho



Monumento local



Posto de trabalho

Mercado Aberto (13 pessoas nos últimos 2 anos, atualmente temos 34), em diversas funções.

Importa mencionar a parceria estabelecida entre o Município e o Centro de Recursos da Casa Pia de Lisboa, uma vez que estamos a trabalhar na facilitação e desenvolvimento da comunicação em conjunto com os nossos trabalhadores surdos.

As novas construções e projetos já são concebidos de acordo com as normas técnicas, tendo sido realizado trabalho na área da melhoria do edificado.

É de salientar que a integração de trabalhadores com deficiência e incapacidade tem sido fulcral para a humanização dos diversos trabalhadores, bem como, a promoção do trabalho em equipa no seio dos diferentes serviços. Do ponto de vista dos trabalhadores com deficiência e incapacidade é inegável o sentimento de valorização profissional, aumento da autoestima face à sua condição para o emprego e desenvolvimento das competências interpessoais/sociais. As vantagens de uma política de gestão inclusiva, refletem o aumento da produtividade em diferentes serviços, bem como o aumento da criatividade dentro das nossas equipas que se traduz, claramente, em novas soluções para a resolução de problemas.

No futuro, é pretensão do Município aderir ao Balcão da Inclusão e queremos continuar a proporcionar às pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzido a possibilidade de integração através da medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto, aumentar o acesso das pessoas com deficiência e incapacidade à formação profissional e continuar a apostar na adoção de práticas de gestão que garantam maior igualdade no acesso, manutenção e progressão na carreira das pessoas com deficiência e incapacidade.

Destacamos a implementação da medida Emprego Protegido em 2003, na modalidade Enclave, tendo o Município facilitado a passagem para um emprego não protegido com a integração de todos os beneficiários da medida nos quadros da autarquia. Em 2004 destacamos o Programa Vida – Emprego, tendo também os seus beneficiários integrado os quadros da autarquia. Em 2016 foram aprovadas as primeiras candidaturas no âmbito da medida Emprego Apoiado em Mercado Aberto que contabiliza 12 beneficiários até ao momento.



Percurso Acessível – Escola EB 2,3 D. João de Portel

Desde 2017 e pela 4.ª vez consecutiva que o Município de Portel é distinguido com atribuição da Marca Entidade Empregadora Inclusiva. Em 2022 a Praia Fluvial de Alqueva recebe o 2.º Prémio a nível Nacional – Praia Mais Acessível que distingue as melhores práticas, ao nível da qualidade das condições de acessibilidade e apoios disponibilizados às pessoas com mobilidade condicionada.

BOAS PRÁTICAS REFERENCIADAS NA CANDIDATURA À MARCA 2023

RECRUTAMENTO, DESENVOLVIMENTO E PROGRESSÃO PROFISSIONAL

Neste domínio destacamos a colocação de mais 2 beneficiários na medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto na autarquia,

permitindo o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração no regime normal de trabalho.

MANUTENÇÃO E RETOMA DO EMPREGO

Destacamos a formação e as melhorias das condições de trabalho de todos os trabalhadores que adquirem deficiência ou incapacidade, nomeadamente a aposta nos equipamentos adaptados.

ACESSIBILIDADES

Destacamos a requalificação da escola EB 2,3 D. João de Portel, um equipamento que tem todos os espaços acessíveis e adaptados para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.



Sinalética



Cadeira TT (Todo o Terreno) - Praia Fluvial de Alqueva



CM Portel Cadeira de rodas adaptada para areal e linha água

SERVIÇOS E RELAÇÃO COM O EXTERIOR

Destacamos os equipamentos das Praias Fluviais de Amieira e Alqueva totalmente acessíveis aos seus utilizadores, tendo como equipamento diferenciador, uma cadeira elétrica TT (todo o terreno) que permite às pessoas com deficiência e/ou mobilidade condicionada percorrer toda a extensão de areal e linha de água em segurança, proporcionar-lhe mais mobilidade, conforto e independência. Para além do referido equipamento, realçamos também a disponibilidade de um contacto móvel permanente para apoio em todas as necessidades de uma pessoa com deficiência e/ou mobilidade condicionada, nomeadamente o serviço de banho assistido.

PROJETOS FUTUROS

O Município de Portel está empenhado no desenvolvimentos de projetos e iniciativas que visem a melhoria da qualidade de vida das pessoas com mobilidade condicionada, assumindo uma política de gestão atenta às suas necessidades, contribuindo sempre para uma sociedade mais justa e mais inclusiva.

Como projeto futuro pretendemos adquirir sinalética braille, equipamentos e softwares adaptados para vários serviços públicos da autarquia, nomeadamente na Biblioteca Municipal, Praias Fluviais e Piscinas Municipais, cada vez mais valorizados e exigidos pelos cidadãos como um direito básico.



CM Portel - Percursos pedonais à chegada à praia

À semelhança do que aconteceu em 2019 e em 2021, o Município da Póvoa de Varzim volta, no ano de 2023, a receber a distinção de Marca Entidade Empregadora Inclusiva por adotar práticas de gestão de recursos humanos inclusivas, nomeadamente para com as pessoas com deficiência e/ou incapacidade.



Parque infantil adaptado

Esta distinção vem confirmar a missão do Município de contribuir para alcançar uma comunidade e um território com cidadãos profissionalmente ativos, competentes e capazes, integrados na comunidade e solidários com os seus concidadãos socialmente intervenientes.

O Município tem pautado a sua atuação por preocupações com a criação de um mercado de trabalho inclusivo e capaz de agregar a diferença dos mais de 30 colaboradores com deficiência e/ou incapacidade. Seguindo um modelo biopsicossocial, aposta na adaptação das condições de trabalho, através da definição de novas tarefas ou alteração do posto de trabalho para colaboradores que apresentam problemas de saúde. As Comunicações Internas são disponibilizadas em formatos que permitem que todos os trabalhadores da organização lhes acedam e em todas as contratações são privilegiadas formas que permitam a acessibilidade de todos os públicos.

Neste domínio, destaca-se também o Contrato-Programa celebrado com a entidade que tutela o Centro de Atividades Ocupacionais no concelho, o MAPADI, que permite que jovens portadores de deficiência beneficiem de aprendizagem em contexto profissional em diferentes divisões do Município, permitindo realizarem atividades socialmente úteis.

O Município da Póvoa de Varzim dá prioridade ao bem-estar e segurança, num território socialmente coeso e economicamente desenvolvido, com cultura, equipamentos sociais e desportivos e espaços de lazer de qualidade, visando o desenvolvimento das acessibilidades no espaço público, garantindo condições igualitárias e o respeito pelas necessidades dos seus concidadãos.

Destacam-se dois exemplos de boas práticas neste domínio, sendo o primeiro o projeto “Praia Acessível – Praia para Todos”, que tem como

objetivo promover a acessibilidade das pessoas com mobilidade condicionada às praias, garantindo condições de utilização seguras, dignas e confortáveis às pessoas com mobilidade condicionada. Assim, as Praias Acessíveis tornam o Município da Póvoa de Varzim um destino de férias adequado para todos.

Outro exemplo, é o parque infantil adaptado às necessidades de crianças com deficiência e/ou incapacidade, particularmente, com mobilidade condicionada. Adaptando o ambiente às necessidades

específicas de todos os concidadãos, o Município pretende seguir os modelos mais atuais de inclusão e garantir o pleno direito ao acesso ao lazer e cultura.

De forma a dar continuidade a esta missão, o Município propõe-se a desenvolver um Programa Desportivo adaptado para crianças e jovens, em idade escolar, com deficiência e/ou incapacidade, bem como proporcionar uma resposta inovadora para pessoas maiores de 18 anos com deficiência e/ou incapacidade e seus cuidadores.



Acessibilidade



Praia acessível

Depois de ter sido reconhecido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), nas edições de 2019 e 2021, como “Entidade Empregadora Inclusiva”, a atuação, empenho e execução de políticas inclusivas evidenciam-se através das iniciativas desenvolvidas no período a que reporta a presente candidatura,



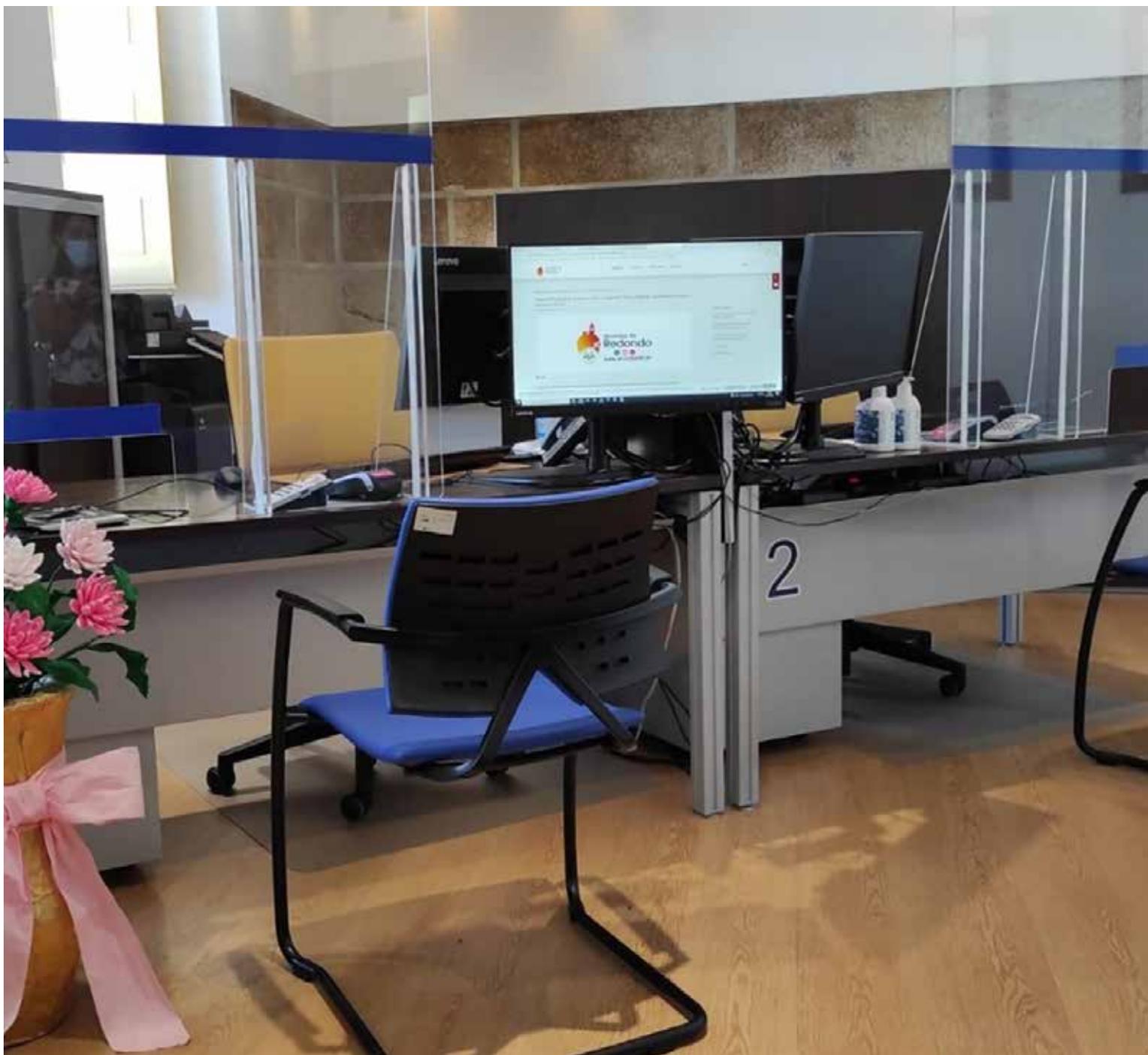
Município de
Redondo



Espaços verdes

A SABER:

- **Recrutamento, Desenvolvimento e Progressão profissional:** o Município valoriza a integração de pessoas portadoras de incapacidade ou deficiência. Celebrou contratos de trabalho sem termo, celebrou Protocolos de Cooperação e Contratos Emprego Inserção+, proporcionou a progressão profissional e a integração em formação em contexto laboral, ao longo destes 2 anos. Estas medidas contribuíram para a promoção da autoestima, motivação e a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, potenciando e valorizando as suas competências socioprofissionais, relacionais e pessoais.
- **Manutenção e Retoma do Emprego:** foi adotada uma estratégia de acompanhamento relativamente aos colaboradores que adquiriram deficiência na sequência de acidentes ou doença, tendo em vista a identificação precoce de eventuais limitações funcionais e, assim, responder às suas dificuldades e limitações.
- **Acessibilidades:** A acessibilidade universal é um direito de cidadania, pelo que a melhoria das condições de acessibilidade, a supressão das barreiras arquitetónicas ou outras condicionantes têm sido orientações firmes do Município. Foram realizadas adaptações no acesso aos equipamentos e serviços públicos,



Recepção e atendimento ao cidadão

rebaixados e alargados os passeios públicos, criadas instalações sanitárias adaptadas, e disponibilizados lugares de estacionamento destinados a pessoas com mobilidade condicionada.

- **Relação com a comunidade:** foram implementados procedimentos e canais de comunicação de acesso à informação concebidos por forma a assegurar o princípio da igualdade, acessibilidade universal e não discriminação, sendo abrangidos os serviços localizados nos Paços do Concelho, Oficinas das Ruas Floridas, Centro de Apoio às Microempresas, Estaleiros Municipais, Centro Cultural e Pavilhão Multiusos. Foram definidos novos locais para alguns eventos municipais – “Natal é Aqui”, “Feira do Livro”, “Ilha Compostagem Comunitária” e “Projeto além Risco” – tendo como objetivo a inclusão ativa das pessoas com deficiência e a possibilidade de acessibilidade universal. Foi concluída a aquisição do Posto Móvel de Atendimento (com o objetivo de disponibilizar diversos serviços públicos às populações

mais isoladas ou com constrangimentos de mobilidade), renovado o Protocolo de Colaboração com o Instituto Nacional para a Reabilitação. Para além disso, o Município integrou o Projeto InclusivTUR – promoção do turismo acessível e inclusão social, no âmbito do qual foi dado a conhecer um kit de informação turística em vários formatos de forma a permitir a criação e implementação de condições para que os cidadãos com deficiência ou necessidades especiais possam também visitar e conhecer o património monumental através de suportes adaptados.

Naturalmente que o dinamismo de políticas de atuação municipal e as boas práticas inclusivas continuarão a ser uma referência na estratégia de gestão nos seus mais variados domínios, assumindo um papel determinante nas áreas da igualdade de oportunidades e da responsabilidade social, alicerçadas numa gestão inclusiva e sem esquecer a valorização das competências pessoais, sociais e profissionais.

A Câmara Municipal de Santo Tirso desenvolve transversalmente diferentes apoios à população, nomeadamente em áreas como: o emprego e formação de forma inclusiva; a educação e o apoio escolar; a ação social e as minorias étnicas; o desenvolvimento económico e a captação de investimento; as acessibilidades e os transportes; o turismo e o lazer; o património e a cultura; as atividades desportivas e o apoio associativo, entre outros.



Desporto adaptado

Existe uma preocupação crescente com a integração de pessoas com incapacidades e deficiências, o seu bem-estar, assim como a manutenção dos seus postos de trabalho e valorização profissional. A melhoria das condições de trabalho é, assim, prática comum na organização, quer através da adaptação e melhoria dos espaços e equipamentos, quer ajustando tarefas e metodologias funcionais dos colaboradores ou adotando iniciativas como a ginástica laboral.

O acesso à informação é visto como uma ferramenta fundamental ao nível da inclusão e, por isso, é disponibilizada em formatos áudio, braille, língua gestual portuguesa e os computadores estão equipados com software adequado.

No que diz respeito à realização de ações, protocolos e parcerias inclusivas é importante salientar:

- Protocolos com os agrupamentos de escolas do concelho no âmbito da realização de estágios curriculares (10º/11º/12º) em contexto de trabalho;
- Desenvolvimento de Medidas ativas de emprego IEFP;
- Protocolos com Centros de Reabilitação e IPSS, nomeadamente com a Cooperativa de Apoio à Integração do Deficiente: Centro de Atividades Ocupacionais através da realização de atividades socialmente úteis (jardinagem, catering e artesanato);
- Protocolos e acordos de integração empresarial;
- Implementação do Plano de Mobilidade - Percurso acessível;

- f. Apoio nas deslocações dos alunos para a escola, bem como para práticas terapêuticas (CAID, Comunidade Escolar e APPACDM);
- g. Apoio a alunos portadores de deficiência dos Jardins de Infância e Escolas Básicas através do reforço de auxiliares de ação educativa;
- h. Projeto Horta adaptada;
- i. Projeto SOS casa: satisfação de necessidades básicas relacionadas com o conforto e segurança das habitações;
- j. Emissão de pareceres técnicos em obras de adaptação de habitação social;
- k. Práticas de Desporto adaptado: ADADA – Associação de Desporto Adaptado;
- l. Mostras de Formação e Educação; Encontros de Desporto Adaptado; Programa Municipal de natação adaptada e karaté;
- m. Balcão de Inclusão;
- n. Atendimento público prioritário e acessível através dos balcões de atendimento;

- o. Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Santo Tirso.

No acolhimento e desenvolvimento de diferentes práticas inclusivas, pretende-se dotar as pessoas de competências que permitam a sua integração nos vários contextos, seja ao nível social, profissional ou outros. Neste sentido, a igualdade de oportunidades e a valorização profissional têm sido desenvolvidas continuamente, e de forma crescente, nesta organização.

No leque de objetivos para o futuro estão, para além do reforço das parcerias já existentes, a criação de outras que permitam potenciar ainda mais a integração de pessoas com deficiência. Ao mesmo tempo, pretende-se continuar a aposta na implementação do Plano de Mobilidade e acompanhar as necessidades de adaptação dos edifícios, avançando com as respetivas melhorias.



Espaços verdes



Elevador da piscina municipal

PROGRAMA "EDUCAR É UM PROJETO DE TODOS"

Educação e saúde mental

Com a dependência dos estímulos informativos, cada vez mais as crianças se aborrecem e se sentem mais inquietas. Exigem um aumento da dose de estímulos, habituando-se com rapidez às inovações educativas. Educar para a saúde mental pode passar por ensinar práticas que convidem adultos e crianças a desociar-se. Parar para observar, sentir e educar a nossa atenção e a convite do mindfulness, práticas que vamos conhecer nesta webinar.

Organização: Entidade formadora:

Dia 17 de junho
18h00 às 19h30
Online e GRATUITO

Intervenção na comunidade



Desenvolvimento psicomotor

O Município de Seia ao longo da sua intervenção concelhia tem vindo a reforçar a sua capacidade de assegurar os princípios da igualdade e da equidade essenciais a todas/os as/os cidadã/os, em conformidade com as particularidades de cada um/a e com vista à melhoria da qualidade de vida e ao pleno exercício da cidadania.



Acessibilidades

Recordando a atuação do Município, no âmbito da inclusão, podemos destacar, no início da década de 90, a contratação de trabalhadores com incapacidade permanente global igual e superior a 70%, a aposta na atribuição de apoio económico e de viaturas de transporte especializado às IPSS que desenvolviam a sua ação junto da população com deficiência, incapacidade e/ou necessidades especiais e a eliminação de barreiras, adaptação de mobiliário e atribuição de materiais pedagógicos às escolas e jardins de infância do concelho.

O Município tem apostado numa gestão inclusiva, que valoriza a diversidade e a participação de todos os trabalhadores, independentemente das suas condições, para isso, tem implementado medidas de

reorganização das equipas de trabalho, de preservação ou adaptação dos postos de trabalho; criação de espaços de atendimento ao público acessíveis; disponibilização de equipamento tátil; realização de protocolos com instituições para assegurar a realização de estágios de aproximação da/o cidadã/o com deficiência ou incapacidade ao mercado de trabalho; Execução de medidas de reabilitação (e.g. estágios de inserção ou programas como CEI, CEI+ e Emprego Apoiado em Mercado Aberto); realização de acompanhamento especializado de proximidade; intervenções arquitetónicas em edifícios municipais extensíveis à via pública (e.g. Biblioteca Municipal, Casa da Cultura Municipal, Casa Municipal das Artes, adaptação do espaço escolar, barreiras automáticas nos canais de atravessamento pedonal, colocação de semáforos com



Edifício do Município

sinalização sonora, piso tátil); disponibilização do novo site do município mais inclusivo; criação de plataforma interna de comunicação e agilização de procedimentos administrativos acessível a todos os colaboradores com introdução da prática *no paper*; oferta desportiva e cultural inclusiva da qual destacamos: hidroterapia, desporto para todos, festival *Especial* (inclui espetáculos de música, teatro, magia, dança realizados com a participação de população com deficiência e/ou incapacidade e da população em estádios ao longo do ciclo de vida),

musicoterapia, boccia e visitas culturais fora do concelho. Apresentando uma visão de futuro, o Município de Seia, a curto prazo, reforçará o seu compromisso com a inclusão, através da implementação da sala de estimulação sensorial dirigida à comunidade e aos recursos humanos municipais; instituindo a figura do/a Provedor/a do/a Cidadão/ã com Deficiência ou Incapacidade, realizando campanhas específicas dirigidas à comunidade e implementando a atribuição do selo municipal de boas práticas inclusivas no concelho.

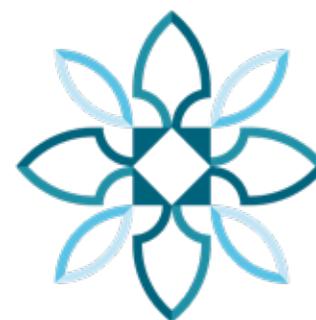


Acesso à cultura



Desporto adaptado

O Município de Vila do Conde, é uma organização da Administração Pública Local, que assume a missão de promover o bem-estar comum e a qualidade de vida, com base num conjunto de orientações estratégicas, planos, programas e ações orientadas para o desenvolvimento sustentado e harmonioso, nas áreas social, educacional, cultural, económica, habitacional, ambiental, urbanística e, ainda, nos domínios da saúde, da segurança, da proteção civil, do trabalho e do lazer, sempre no estrito cumprimento da Lei, no respeito pelos direitos dos cidadãos, visando orientar a sua opção política para a promoção do desenvolvimento humanizado e a dinamização do concelho, de forma transparente, justa e equitativa.



Vila do Conde
Câmara Municipal



Zona ribeirinha

Ao longo dos anos, o Município tem implementado práticas de gestão inclusiva, nomeadamente na integração de pessoas com deficiência no mapa de pessoal, com inúmeros casos de sucesso, através do recrutamento por procedimento concursal. A integração destes trabalhadores pressupõe a implementação de ações de ajustamento das condições de trabalho. Também tem implementado ações de adaptação das condições de trabalho, para os colaboradores que apresentam problemas de saúde e regressam ao serviço após períodos de ausência prolongada. Igualmente proporciona condições para a inclusão da diversidade funcional e adapta práticas de comunicação inclusiva, ajustando os conteúdos, as formas e os canais de comunicação, de modo a assegurar a igualdade e a não discriminação na comunicação

e/ou acesso à informação. No âmbito da acessibilidade física, é de salientar a preocupação em assegurar condições de pleno acesso, circulação e utilização dos espaços e edifícios públicos, em conformidade com as normas técnicas definidas por lei.

O Município dispõe de um serviço personalizado dirigido às pessoas com deficiência e suas famílias, que visa facilitar respostas integradas de acessibilidade e integração social, educacional, profissional e ocupacional.

Ao nível da inclusão das pessoas com deficiência salienta-se o envolvimento em parcerias e a participação em projetos, visando o

desenvolvimento das acessibilidades na comunidade em que se inserem, através de abordagens e práticas inclusivas nas iniciativas que promove.

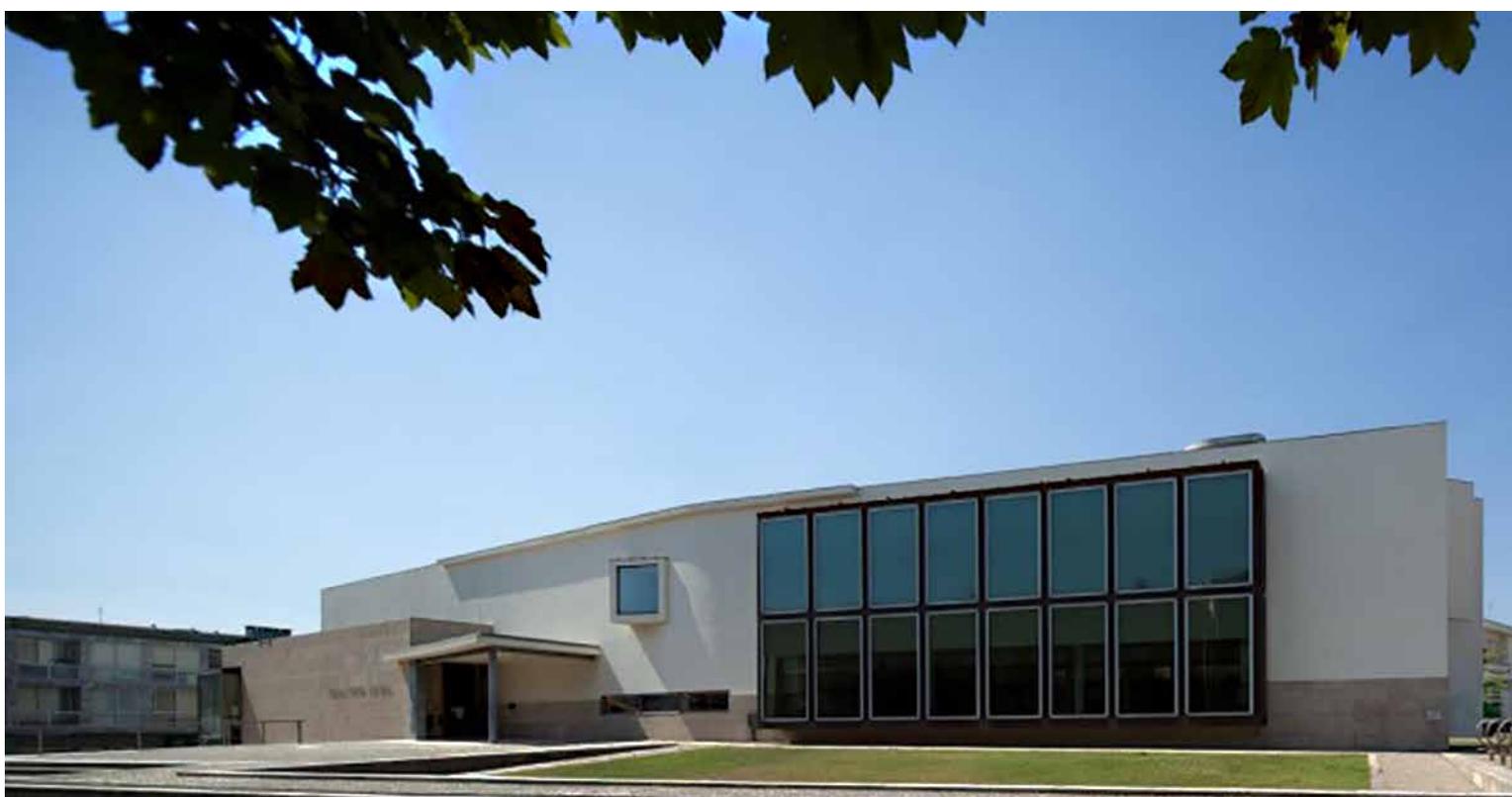
O desenvolvimento de uma política de gestão que privilegia o acesso e contributos de todos, potencia assegurar maiores e melhores condições e oportunidades, para a inclusão dos munícipes nos seus diferentes domínios.

O Município de Vila do Conde continuará a pôr em prática, uma política ativa no que respeita à inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade, promovendo condições para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, bem como assume um compromisso em garantir igualdade de oportunidades.

Este princípio move-nos sempre, tratando-se de um processo dinâmico, em constante desenvolvimento e permanente construção, procura abranger todos numa sociedade mais igualitária e que é de todos.



Edifício do Município



Acessibilidades

A cidade de Entroncamento situa-se no centro do país na região do Médio Tejo. Beneficia de uma privilegiada centralidade geográfica e ferroviária que entronca a linha de caminho-de-ferro do Norte, Beira Baixa e Leste. Neste sentido, o Entroncamento é um dos concelhos com maior densidade populacional da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, tendo-se verificado no concelho um aumento demográfico bastante acentuado de cidadãos estrangeiros, que procuram nesta cidade condições económicas mais favoráveis. Perante esta nova realidade e, no âmbito das suas competências, o Município tem um papel fundamental na eliminação de barreiras que dificultam o acesso à informação, serviços, transporte, habitação, educação, formação e emprego dos munícipes/cidadãos.



Época festiva

ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E URBANISMO

Ao longo dos últimos anos, o Município tem vindo a desenvolver diversas intervenções no sentido de fomentar e melhorar a mobilidade urbana sustentável, com a finalidade de contribuir para a prossecução e desenvolvimento das políticas internacionais, nacionais e locais. Neste sentido, efetuaram-se diversas intervenções de maior valência relativas à mobilidade, promovendo a acessibilidade inclusiva dentro de área da cidade do Entroncamento, tais como intervenção em atravessamentos de carater pedonal (implementação de pisos táteis e direcionais; pintura de pavimentos, regularização/rebaixo de lancis; sinalização; iluminação de advertência e balizamento).

TRANSPORTES

No âmbito da mobilidade sustentável, foram adquiridos quatro autocarros elétricos urbanos de passageiros que terão um impacto direto na diminuição dos níveis de poluição concelhios. Estes autocarros que reforçam a frota de transportes urbanos do Entroncamento foram desenvolvidos com tipologia low floor e com acesso para pessoas com mobilidade reduzida. A utilização dos autocarros urbanos é gratuita para pessoas portadoras de incapacidade/deficiência.

AÇÃO SOCIAL

No âmbito do Protocolo de colaboração assinado entre o Município e a Alzheimer Portugal – Associação Portuguesa, foi criado o Gabinete



Natação adaptada - Piscinas Entroncamento



Autocarro adaptado

Psicossocial do Núcleo do Ribatejo da Alzheimer Portugal que funciona no edifício dos Serviços Sociais do Município, com atendimento nas áreas da psicologia clínica e de serviço social. Esta resposta tem como objetivo principal estabelecer uma rede de intervenção para pessoas com demência e seus cuidadores, promover a inclusão social da pessoa com demência, informar cuidadores sobre os apoios sociais existentes e divulgar informações sobre Alzheimer e outras demências.

EDUCAÇÃO

No âmbito do projeto intermunicipal de promoção do sucesso escolar no Médio Tejo, o Município do Entroncamento entregou vales aos encarregados de educação das crianças sinalizadas para correção de problemas de acuidade visual.

CULTURA

Comemoramos o Dia Municipal para a Igualdade, com o objetivo de reforçar o trabalho diário desenvolvido para uma mudança de mentalidades e para um concelho mais inclusivo através da participação cívica da comunidade.

DESPORTO

Enquanto Município distinguido com Programa Municipal de Desporto para Todos, como reconhecimento pelas boas práticas que promove, o Município continua a apostar na prática desportiva, junto de todos os segmentos da população, de forma inclusiva e sustentada.

Pingo Doce, Distribuição Alimentar, S.A., líder no segmento de supermercados em Portugal, é uma empresa do Grupo Jerónimo Martins com 43 anos de experiência que conta com mais de 470 lojas distribuídas por 300 localidades em todo o país e emprega mais de 32.000 pessoas.

Através do nosso Programa Incluir, formalizado desde 2015, temos vindo a promover a empregabilidade de pessoas em situação de desvantagem no acesso ao mercado de trabalho, destacando-se as pessoas com deficiência, migrantes e refugiados ou pessoas em situação social de risco, contando para o efeito com uma rede de parceiros especializados nas diferentes áreas de inclusão.



Acessibilidades

AS NOSSAS BOAS PRÁTICAS

PROGRAMA INCLUIR:

Implementado em Portugal desde 2015, o Programa Incluir tem como objetivo criar oportunidades de formação e contratação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, migrantes e refugiados e pessoas em situação social de risco, tendo resultado já em mais de 1.000 oportunidades de trabalho ou de formação (537 das quais no biénio 2021-2022), que se traduziram em cerca de 600 contratações.

O sucesso deste Programa assenta num conjunto de boas práticas, das quais se destacam:

- **VASTA REDE DE PARCERIAS**

Rede composta por mais de 80 parceiros que atuam na área da Inclusão Social presentes em todo o país, com os quais trabalhamos em colaboração estreita e em proximidade;

- **EQUIPA TÉCNICA ESPECIALIZADA**

Composta por especialistas em reabilitação e inserção social, é responsável por todo o processo de recrutamento, formação e desenvolvimento adaptados a cada candidato, bem como pelo acompanhamento posterior à integração.

- **FORMAÇÃO CUSTOMIZADA E ASSENTE EM TUTORIA**

Os tutores garantem a transmissão do conhecimento, cumprem o plano de formação e adaptam-no se necessário, promovem o desenvolvimento de competências, e constituem um apoio importante em termos de motivação e compromisso.

- **FORMAÇÃO "LIDERANÇA PARA A DIFERENÇA"**

Depois de uma auscultação a alguns stakeholders envolvidos na implementação do Programa Incluir - colaboradores, famílias e instituições parceiras - decidimos investir internamente



Formação Profissional

na promoção da cultura de inclusão, preparando os líderes da organização e as nossas equipas para serem agentes de mudança.

- **COMUNICAÇÃO ACESSÍVEL**

As nossas peças de comunicação são criadas com recurso a linguagem fácil e envolvidas num ambiente gráfico intuitivo. No quadrante digital, destacamos o uso de HTML como regra, assim como a legendagem de vídeos e o recurso de interpretação gestual.

- **TECNOLOGIA ACESSÍVEL**

Assegurada por ferramentas de trabalho dedicadas (p.e. linha braille, teclado para baixa visão) e pela utilização de softwares com standards de acessibilidade (p.e. android, outsystems, SAP, SuccessFactors, entre outros).

- **ACESSOS ÀS INSTALAÇÕES**

Apostamos numa melhoria contínua da acessibilidade das nossas instalações, através de ciclos de remodelação garantindo, designadamente, a expansão sucessiva do número de WCs, percursos acessíveis, plataformas elevatórias e melhoria de standard de acessibilidade de elevadores.

- **COMO ENCARAMOS O FUTURO**

Sob o mote “Vidas Diferentes, Oportunidades Iguais”, o Programa Incluir assenta na firme convicção de que não existem pessoas sem capacidades, mas sim pessoas sem oportunidades. Queremos continuar a fazer a diferença através da criação de oportunidades em conjunto com toda a comunidade, para um futuro mais inclusivo onde todos, sem exceção, possam desenvolver o seu talento.



Centro Incluir, do Porto

A plural+udifar é uma cooperativa com 48 anos de existência, que exerce a atividade grossista no circuito do medicamento, interagindo a montante com a Indústria Farmacêutica e a jusante com as Farmácias Comunitárias. Distribuidora farmacêutica de capitais 100% portugueses e considerada de excelência no setor, a plural+udifar conta, atualmente, com 5 plataformas logísticas no continente e 1 na Região Autónoma da Madeira em parceria com uma empresa local e mais de 300 colaboradores.



Plataforma logística

A responsabilidade social está no seu ADN e assume-se, desde logo, como um pilar na sua missão - “Prestar bons serviços, bem como promover uma política social, no sentido de praticar os valores da solidariedade e equidade que caracterizam as empresas integradas no que se designa por Economia Social, como são o caso das Cooperativas.” A plural+udifar promove a sua responsabilidade social, com a mesma convicção com que desenvolve a sua atividade económica, participando ativamente em projetos desenvolvidos por associações que atuam junto das comunidades mais frágeis.

“A PLURAL+UDIFAR PROMOVE A SUA RESPONSABILIDADE SOCIAL, COM A MESMA CONVICÇÃO COM QUE DESENVOLVE A SUA ATIVIDADE ECONÓMICA.”

A estratégia desenvolvida pela Cooperativa foi reforçada, em 2021 e 2022, em parceria com APPDA (Associação Portuguesa para as

Perturbações do Desenvolvimento e Autismo de Coimbra), APCC (Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra) e Associação Olhar 21 (Associação de Apoio à Inclusão do Cidadão com trissomia 21). Por meio deste vínculo, a plural+udifar, recebeu algumas pessoas, com deficiência cognitiva e outras limitações, promovendo a sua integração na sociedade. Pessoas às quais a plural+udifar e os seus colaboradores deram um bocadinho de si, reforçando as suas competências, autoestima e motivação. Algumas dessas pessoas deram, igualmente, um contributo de valor à Cooperativa, tendo sido integradas nos quadros da empresa.

Numa prática que se tem repetido ao longo dos anos e dando corpo à política de responsabilidade social da Cooperativa, realiza-se anualmente uma cerimónia de entrega de apoios a três instituições de várias regiões do país. Em 2022, foram selecionadas a Plataforma Saúde Em Diálogo, a Quercus e as Aldeias de Crianças SOS Portugal. Em 2023, a plural+udifar entregou o primeiro donativo do ano à APCC, materializando, uma vez mais, a sua política social.



Posto de trabalho

Igualmente fundamental tem sido o investimento feito, dotando as instalações dos armazéns de condições de acessibilidade em toda a área e infraestruturas, destacando-se a colocação de rampas no interior do auditório da Sede da Cooperativa, em Coimbra, que permitem, assim, a acessibilidade a pessoas com mobilidade reduzida.

O futuro reserva o desafio de continuar a estabelecer parcerias locais, nas áreas geográficas das nossas plataformas logísticas, com o especial objetivo de integrar na Organização, de forma gradual e regular, mais pessoas com deficiência, bem como continuar a apoiar

instituições e associações que, todos os dias, lutam para melhorar e beneficiar a vida destas pessoas.

**“(…)A PLURAL+UDIFAR, RECEBEU ALGUMAS PESSOAS, COM DEFICIÊNCIA COGNITIVA E OUTRAS LIMITAÇÕES (…)
ALGUNS DESSES COLABORADORES DERAM, IGUALMENTE,
UM CONTRIBUTO DE VALOR À COOPERATIVA, TENDO SIDO
INTEGRADOS NOS QUADROS DA EMPRESA.”**



Acessibilidades

Em 2022 a Randstad revalidou o compromisso para a inclusão, abraçado em 2019, na Nova SBE, tornando-se uma das maiores empresas em Portugal a assumir essa responsabilidade.



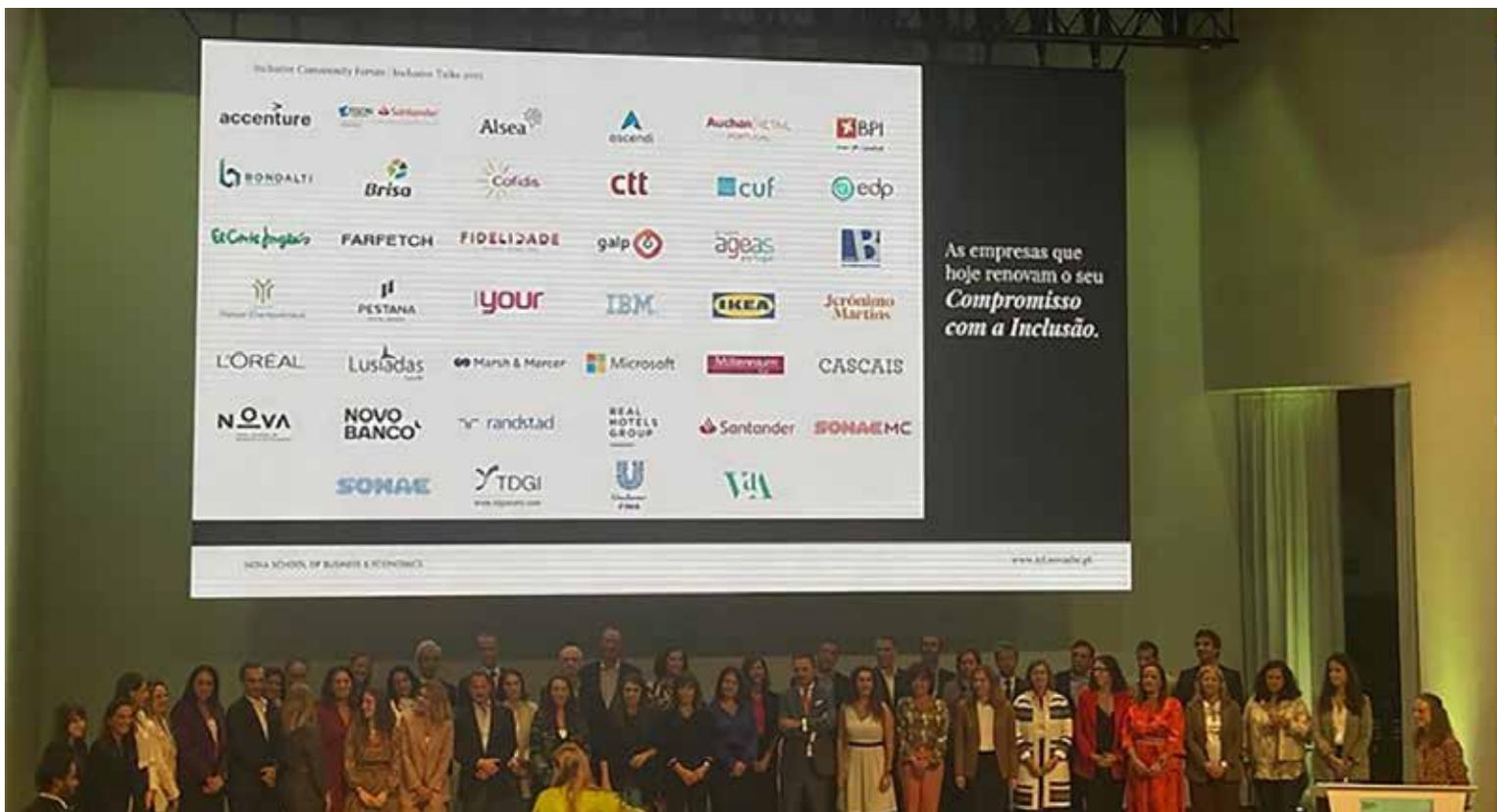
Posto de trabalho

A Randstad desenvolveu o projeto “Formar para Integrar” em conjunto com outras empresas e instituições, e como resultado levou a cabo uma parceria com o Agrupamento de Escolas de S. João da Talha, que permitiu desenvolver a experiência sócio ocupacional no âmbito da transição para a vida adulta, prevista no Plano Individual de Transição (PIT), visando a preparação dos jovens na transição para a vida pós-escolar e, sempre que possível, para o exercício de uma atividade profissional; um trabalho realizado em colaboração com a professora de educação especial e a psicóloga escolar, que são a garantia de sucesso neste tipo de intervenção.

O trabalho realizado com todo o ecossistema, permite que surjam sinergias e soluções inovadoras. Assim foi possível criar a ligação entre duas associações com quem a Randstad tem uma forte parceria desde 2019: a Associação Novamente e a Associação Surf Social Wave (ASSW). A Associação Novamente tem tido o apoio da Randstad na parte da formação ao nível da preparação das pessoas com deficiência

para o mercado de trabalho e também ao nível da empregabilidade, colocando estas pessoas a trabalhar ou estagiar na Randstad ou em clientes. A ASSW tem desempenhado um papel importante na área de capacitação para a empregabilidade, realizando diversas formações e trabalha em parceria com a Randstad, que apoia ao nível da realização de entrevistas de emprego e formação relacionada com a gestão de carreira; a ASSW aceitou o desafio de incluir pessoas com deficiência, que vinham sinalizadas pela Associação Novamente, nos seus cursos e concluímos com sucesso a primeira experiência com um formando, sendo que imediatamente após a finalização do curso, conseguimos uma oportunidade profissional para este formando com deficiência.

A nível global a Randstad tem uma equipa multinacional e multicultural, onde são discutidos e partilhados todos os projetos que estão a ocorrer na área da deficiência, sendo que daqui são extraídas as melhores práticas, o que possibilita em tempo real acesso a metodologias de países que já desenvolvem esta área há alguns anos.



Rede de parceiros

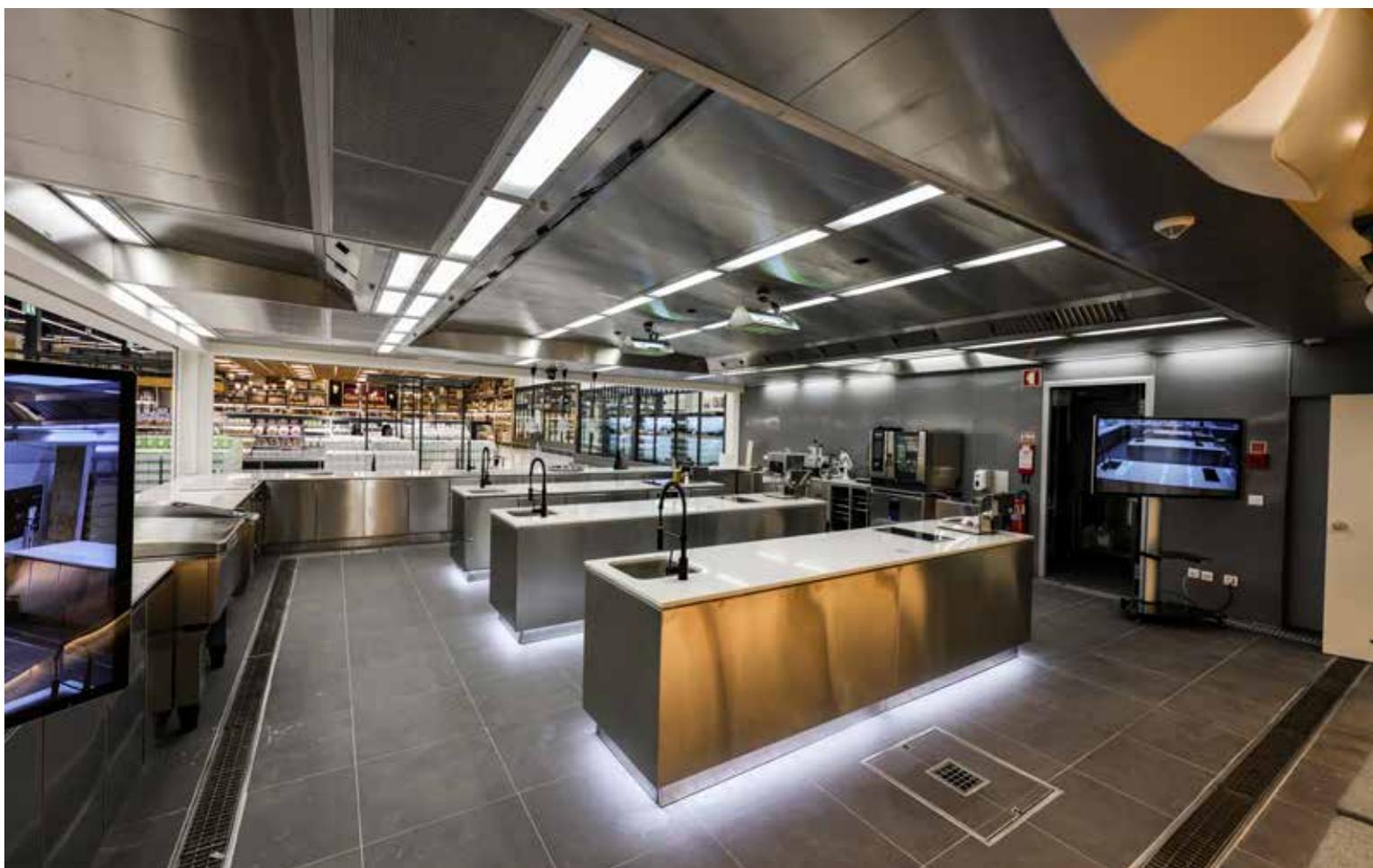


Posto de trabalho

A Randstad participa ativamente na criação de um mecanismo de mercado, que possibilita a integração de pessoas com deficiência, contribuindo para a criação da jornada para a empregabilidade e para a capacitação; apoiou a investigação feita em estudos de mes-trado para compreender a realidade portuguesa neste âmbito; participou na realização do modelo de recrutamento inclusivo que está acessível ao público; desenvolveu um manual sobre recrutamento inclusivo de pessoas com deficiência que utiliza nas formações internas, mas também para empresas clientes; criou uma Academia

Inclusiva interna, em que participaram pessoas com deficiência, que partilharam a sua experiência de inclusão em clientes, sendo que tem um projeto exclusivo desde 2019, que permitiu o desenvolvimento de práticas inovadoras e a integração plena de pessoas com diferentes necessidades; desenvolveu um serviço de consultoria para empresas, focado na construção de soluções que promovam uma verdadeira inclusão de pessoas com necessidades especiais, assente nas potencialidades de cada pessoa e na expressão do seu contributo.

O Recheio, Cash & Carry, S.A., líder no Cash & Carry em Portugal, é uma empresa do Grupo Jerónimo Martins que conta com 39 lojas, 3 plataformas de Food Service, mais de 2.000 colaboradores e 50 anos de experiência como parceiro dos empresários da restauração, hotelaria e retalho tradicional. Tem também uma rede de lojas de proximidade, Amanhecer, que já conta com mais de 550 lojas parceiras.



Instalações – Formação Profissional

Através do nosso Programa Incluir, formalizado desde 2015, temos vindo a promover a empregabilidade de pessoas em situação de desvantagem no acesso ao mercado de trabalho, destacando-se as pessoas com deficiência, migrantes e refugiados ou pessoas em situação social de risco, contando para o efeito com uma rede de parceiros especializados nas diferentes áreas de inclusão.

AS NOSSAS BOAS PRÁTICAS

Com uma área total útil de mais 1500m², estas duas valências, modernamente equipadas e dotadas de profissionais qualificados em reabilitação e fisioterapia, podem ser frequentadas gratuitamente e em exclusivo pelos colaboradores do Grupo Jerónimo Martins. Têm como objetivo promover a saúde e a qualidade de vida das nossas pessoas e é dada prioridade à avaliação, prevenção e reabilitação de doenças, à recuperação física em caso de acidente e à melhoria de condição física, nas situações de deficiência ou incapacidade.

Os Centros dispõem ainda de uma valência de fisioterapia de urgência, destinada a casos mais graves e prementes que sejam sinalizados.

Comunicação acessível: As nossas peças de comunicação são criadas com recurso a linguagem fácil e envolvidas num ambiente gráfico intuitivo. No quadrante digital, destacamos o uso de HTML como regra, assim como a legendagem de vídeos e o recurso de interpretação gestual.

TECNOLOGIA ACESSÍVEL

Assegurada por ferramentas de trabalho dedicadas (p.e. linha braille, teclado para baixa visão) e pela utilização de softwares com standards de acessibilidade (p.e. android, outsystems, SAP, SuccessFactors, entre outros).

ACESSOS INSTALAÇÕES

Apostamos numa melhoria contínua da acessibilidade das nossas instalações, através de ciclos de remodelação garantindo, designadamente, a expansão sucessiva do número de WCs, percursos acessíveis, plataformas elevatórias e melhoria de standard de acessibilidade de elevadores.

COMO ENCARAMOS O FUTURO

Queremos continuar a fazer a diferença através da criação de oportunidades em conjunto com toda a comunidade, para um futuro mais inclusivo onde todos, sem exceção, possam desenvolver o seu talento.



Acessibilidades



Acessibilidades

A Rumo é uma cooperativa, sem fins lucrativos, que tem por objetivo fundamental a solidariedade social e o desenvolvimento de atividades de apoio em diferentes domínios de intervenção a pessoas em situação de desvantagem e em vulnerabilidade.



INCLUDANCE - Projeto de dança inclusiva com pessoas com deficiência e/ou incapacidade do CACI

VISÃO

Para a Rumo a inclusão social de pessoas em situação de desvantagem e o exercício da cidadania implica a participação a todos os níveis, numa perspetiva de autodeterminação e envolvimento comunitário, numa sociedade inclusiva, fraternal e não discriminatória.

MISSÃO

Promover a inclusão educativa, profissional e comunitária de pessoas em situação de desvantagem, na perspetiva do Movimento do Emprego Apoiado (Supported Employment),

Entre outros tem os seguintes objetivos:

1. Promover a prevenção da deficiência, doença mental e da exclusão social;

2. Promover a deteção precoce da deficiência, doença mental e da exclusão social, através de uma colaboração estreita com entidades públicas ou privadas de saúde, educação, segurança social e outras, intervindo no sentido de contribuir para a sua resolução;

3. Promover a capacitação de crianças, jovens e adultos com deficiência ou desfavorecidos conducentes à sua inclusão escolar, profissional e comunitária, ao exercício pleno dos direitos de cidadania e à realização, a mais harmoniosa e completa possível, das suas personalidades, na perspetiva da autodeterminação e do incremento do empowerment das pessoas e grupos de autorrepresentação, através do seu envolvimento, participação



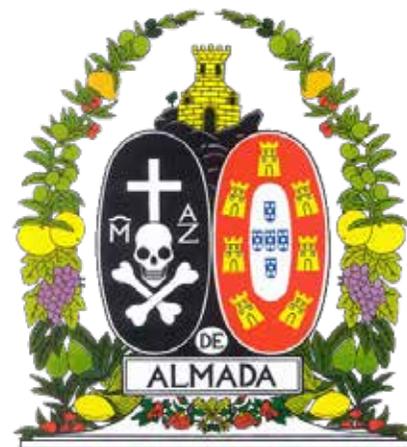
RUMO - Projetos no âmbito das intervenções territoriais; formação, emprego e empreendedorismo; Respostas Sociais

- e influência na definição, implementação e avaliação das ações desenvolvidas;
4. Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens;
 5. Promover a prevenção face à violência, nomeadamente a prevenção e a intervenção na crise da violência doméstica;
 6. Promover a conciliação da vida profissional e vida privada;
 7. Promover a capacitação de técnic@s e organizações, no contexto do incremento de trabalho em rede e da qualificação comunitária;
 8. Promover ações de informação e sensibilização junto da opinião pública para a problemática associada à defesa dos direitos das pessoas com deficiência ou desfavorecidas e respetivas famílias;
 9. Desenvolver a realização de ações de formação, reuniões, conferências, círculos de estudo sobre inclusão social de diferentes públicos-alvo.
- A Rumo é credenciada pelo IEFP, I.P. como Centro de Recursos para o apoio à inserção profissional de pessoas com deficiência ou incapacidades e acompanhamento pós-contratação, desde 2002;



RUMO KIDS - Creche

A Santa Casa da Misericórdia de Almada, fundada em 1555, desenvolve a sua atividade de apoio social a idosos, crianças, jovens, famílias e comunidade, no Concelho de Almada. Conta com 8 equipamentos, com respostas sociais diversificadas para o seu público-alvo, bem como gere projetos sociais com foco no desenvolvimento local e desenvolvimento comunitário. Tem ainda 2 espaços onde disponibiliza produtos e serviços à generalidade da população almadense, assumindo o compromisso de *estar onde estão as pessoas*.



Transporte adaptado

A instituição conta com 405 colaboradores e uma média mensal de utentes de 5406.

Desde a primeira edição da Marca Entidade Empregadora Inclusiva, que a instituição se apresenta como candidata à Marca tendo gradualmente dado visibilidade ao compromisso com as questões da igualdade e equidade, que acontece de forma natural, porque estão presentes no ADN da instituição. Pela sua natureza, assume a adoção de práticas de gestão facilitadoras de integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e integra parcerias locais e projetos que concorrem para o mesmo objetivo de integração de todas as pessoas.

Nos 2 anos de referência da candidatura, a instituição reforçou a integração de trabalhadores com deficiência, com recurso à medida Emprego Apoiado em Mercado Aberto, no seguimento de estágio e atividade ocupacional facilitadores de aprendizagens, rotinas e relações de trabalho. Deu continuidade à prática de integração de estágios, ou formação em contexto de trabalho, alargando o número de equipamentos sociais que integram alunos/ formandos.

A SCMA mantém uma política de gestão de recursos humanos que garante a igualdade de tratamento a todos os trabalhadores e trabalhadoras nos seus direitos laborais, independentemente do grau de capacidade para o trabalho adquirido durante a vida ativa. Promove



Sessão de formação na APPACDM

igualmente a adaptação de tarefas, horário e métodos de trabalho, ou outras medidas que se mostrem necessárias e que permitam conciliar a incapacidade adquirida com a continuidade da manutenção no emprego.

No âmbito da participação em parcerias e projetos na comunidade, a SCMA promoveu a continuidade da ação What's Up com formandos da APPACDM- Lisboa com o objetivo de capacitar jovens com deficiência para a procura ativa de emprego. Constituiu um desafio para as técnicas da área da empregabilidade a adaptação das sessões formativas a um público diferente do habitual, com recurso a metodologias facilitadoras da apreensão dos conteúdos pelos formandos.

Neste período a instituição promoveu um novo projeto em parceria com o Município de Almada, que se concretizou na abertura do Espaço ECOA, uma oficina criativa que recorre à criatividade e exploração artística, para trabalho com pessoas fragilizadas em situação de exclusão social, com o objetivo de as capacitar nas dimensões pessoal, social e pré-profissional.

Orientada pelos referenciais da Marca, a Misericórdia de Almada perspetiva continuar a evoluir na diversificação e compreensão de diversos tipos de incapacidade/ deficiência, contribuindo para a gradual promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de todas as pessoas, dando continuidade à integração de pessoas com deficiências diversas. Na sua gestão interna procurará promover continuamente práticas de inclusão na relação com e entre trabalhadores e utentes e também com parceiros, fornecedores e público.



Espaço ECOA oficina criativa atividade.

A Teia D'Impulsos (TDI) é uma associação sem fins lucrativos sediada em Portimão e criada por um grupo de amigos que decidiu marcar a diferença na sua cidade e na sua região. Desde o início, a TDI pautou-se pela diversidade de iniciativas e áreas de ação. Dos eventos gastronómicos aos espaços de debate, do desporto adaptado ao apoio a jovens e crianças portadores de deficiência, a associação atua hoje nos campos social, desportivo, cultural, ambiental e formativo.



SENTIR - Horta Sensorial

Um dos primeiros projetos da associação, a **Vela Solidária**, tornou acessível uma prática desportiva tantas vezes encarada como elitista a jovens oriundos de contextos sociais e económicos mais frágeis. Em pouco tempo, o projeto alargou-se a pessoas com mobilidade condicionada, sendo a **Escola de Vela Adaptada** responsável por formar velejadores de alta competição e concretizar centenas de atividades com as escolas, inclusive, com o Ensino Especial.

A consciência do poder inclusivo da atividade física norteou a criação de novos projetos. O **ECOS - Oficina de Dança Inclusiva** surgiu em 2019, com o objetivo de tornar a dança e a expressão corporal em veículos de desenvolvimento de novas capacidades e de inclusão de pessoas com e sem deficiência.

A escassez de respostas durante o período extra-escolar dirigidas a crianças e jovens portadores de deficiência inspirou o **FICA - Férias Inclusivas para a Comunidade Algarvia**, que teve início em 2018. Consciente da pressão física e mental a que os cuidadores informais destas crianças e jovens estão quotidianamente sujeitos, a associação desenvolve desde 2021 o **HELP - Apoio ao Cuidador**, que visa contribuir para o alívio desses constrangimentos e para a melhoria da sua qualidade de vida.

Ao longo dos anos, o seu próprio local de trabalho foi pensado enquanto um espaço aberto a todos e respeitador da diferença de cada um, adaptando horários e tarefas aos condicionalismos dos seus colaboradores. As próprias estruturas físicas foram alvo de reformas

para tornar a sede da associação, o **Espaço Raiz**, mais acessível, através da implementação de rampas de acesso ao edifício, da construção de casas de banho adaptadas e do alargamento da porta de entrada da sala de trabalho.

Em 2022 nasceu neste espaço a **SENTIR - Horta Sensorial**, pensada e construída para todos, independentemente das suas necessidades, características e competências. A SENTIR pretende estimular os

sentidos, contando com um caminho sensorial com diferentes texturas, canteiros acessíveis para pessoas com mobilidade reduzida, contempla a plantação de legumes, frutas e ervas aromáticas e promove o contacto com os animais.

No futuro, a TDI planeia continuar a sua missão de promoção da inclusão e da acessibilidade na comunidade algarvia, através das iniciativas já em marcha e do desenvolvimento de novas ideias.



Conquistas



FICA



Vela Solidária

A União das Freguesias de Alcácer do Sal (Santa Maria do Castelo e Santiago) e Santa Susana (UFASSS), situa-se no concelho de Alcácer do Sal, tem uma área total de 888,35 Km² e 7.733 habitantes. A freguesia foi criada a 30/Maio/2013, através da Lei nº 11-A/2013 de 28 de Janeiro, que introduz uma reorganização administrativa do território das freguesias (RAFT).



UNIÃO DE FREGUESIAS
Alcácer do Sal (Santa Maria do Castelo e Santiago) e Santa Susana



Transporte adaptado

As políticas de inclusão desta entidade, inserem-se numa rede de estruturas de apoio ao emprego que, em estreita cooperação com instituições e organizações especialistas nas diferentes áreas de inclusão social, desenvolvem com estas, uma estratégia e uma intervenção inclusiva, que contribuem para a (re)inserção profissional de pessoas com deficiência e incapacidade. Assim, tem-se como objetivos, acompanhar/apoiar este público na definição e desenvolvimento do seu percurso socioprofissional, através de programas específicos de inclusão no mercado de trabalho, a adequação das infraestruturas, a aplicação de ajustes necessários às condições de trabalho ou a adaptação das ferramentas de comunicação interna para serem acessíveis a todos.

Ao longo do tempo, esta autarquia, enquanto entidade empregadora/promotora, tem procurado continuamente implementar as melhores práticas de inclusão nas suas múltiplas dimensões, tanto no âmbito dos projetos de Emprego Apoiado em Mercado Aberto e CEI+, como na formação prática em contexto de trabalho. No decorrer dos anos 2021/2022, foram promovidas iniciativas internas e externas, que visam incentivar a igualdade de oportunidades, atividades de enriquecimento de competências pessoais e profissionais, implementação e melhoria de acessibilidades, acesso gratuito a transporte adaptado a pessoas com mobilidade condicionada, entre outras.



Acessibilidade



Trabalho inclusivo

Um dos princípios em destaque no paradigma da igualdade e equidade, envolve a atitude dos colegas de trabalho e chefias que, independentemente das competências, das funções, das tarefas desempenhadas quer em quantidade quer em qualidade, respeitam as diferenças e as pessoas são tratadas com a mesma dignidade. A atitude de cada um que se cruza e interage com estes trabalhadores é determinante para promoção de condições para a reintegração socioprofissional.

Em termos futuros, a Junta de Freguesia, pretende dar continuidade aos projetos que têm vindo a ser desenvolvidos e, todavia, melhorar o seu perfil de empregabilidade, nomeadamente, no domínio dos programas e medidas de emprego especiais (CEI+ e Emprego Apoiado),

bem como, na dinamização do projeto “Abraçar Gerações”, fomentando dinâmicas de grupo em torno da integração de crianças, jovens e seniores com deficiências e incapacidades nos contextos educativos. A todos os níveis, será garantido que não existem situações discriminatórias ou preferência no acesso às atividades, permitindo que as pessoas com dificuldades, deficiência ou incapacidade, possam participar ativamente na sociedade, com respeito pela sua individualidade e concretizar o seu direito de acesso ao trabalho.

Resumindo, a diversidade e inclusão no mundo laboral, não é apenas uma prioridade para os trabalhadores, mas também para as organizações.

A Universidade de Aveiro (UA), criada em 1973, tem como missão a intervenção e desenvolvimento da formação graduada e pós-graduada, a investigação e a cooperação com a sociedade. Acolhe uma comunidade académica de mais de 16000 estudantes, 1700 docentes e investigadores e mais de 800 técnicos administrativos e de gestão, para além de bolseiros e outros colaboradores.



Formação Profissional

No seu processo de criação e expansão, a UA, que se estende por mais de 150 hectares, implantados em quatro cidades, tem trabalhado para derrubar barreiras e criar um ambiente inclusivo para todos aqueles que a escolhem para estudar, trabalhar, investigar ou visitar.

Em 1991 foi criado o Gabinete Pedagógico – hoje GUIA – Gabinete de Acompanhamento - cujo propósito era garantir o sucesso escolar e o bem-estar de todos os estudantes da UA, incluindo dos estudantes com necessidades especiais. Como resultado deste percurso, em 2015 foi definido o Estatuto do Estudante com Necessidades Educativas Especiais da UA.

Em 2009 nasceu o Serviço de Apoio ao Utilizador com Necessidades Especiais como forma de garantir o acesso à informação académica e científica a todos os membros da comunidade académica com algum tipo de dificuldade em aceder ao texto impresso.

Com várias intervenções nos campi ao longo dos anos, como a construção de rampas de acesso, intervenções nos sanitários, adequação de portas de entrada dos edifícios, instalação de plataformas elevatórias e alojamento adaptado, em 2017 a UA deu mais um passo importante, aplicando mil metros de piso tátil, pensando nos estudantes, colaboradores e visitantes com deficiências visuais.

A UA tem vindo também a trabalhar no domínio da empregabilidade das pessoas com deficiência ou incapacidade, acolhendo novas pessoas e dando oportunidade no acesso a progressão profissional e a ações de formação contínua. Através da celebração de parcerias com outras entidades, a UA tem participado em projetos e realizado atividades ocupacionais que visam o desenvolvimento das qualificações de pessoas com deficiência e incapacidade.

Em 2021, numa iniciativa pioneira, a UA, em parceria com o Grupo Jerónimo Martins, promoveu o curso “Programa Individual de Estudos Multidisciplinares” com a finalidade de possibilitar oportunidades (inclusivas e com apoio) de educação no Ensino Superior para pessoas com Dificuldades Intelectuais e Desenvolvimentais.

Em 2022 a UA associou-se à iniciativa Acesso Cultura acolhendo debates abertos aos profissionais do sector cultural e a todas as pessoas interessadas com o objetivo de refletir em conjunto sobre questões ligadas à acessibilidade.

A prossecução deste percurso de inclusão, que abarca a intervenção a nível das diferentes acessibilidades, da promoção da empregabilidade, da implementação do desporto adaptado e promoção do acesso universal à cultura, confere um dos objetivos da UA para o futuro, consciente que este é um trabalho contínuo e exigente, que tem que ser realizado com consistência, determinação e espírito inovador.



Acessibilidades



Acessibilidades



