

NOVA SBE INCLUSIVE COMMUNITY FORUM

AUDIÇÃO SOBRE A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ATIVA
ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA



UM OLHAR GERAL SOBRE O PROJETO

O Inclusive Community Forum (ICF)



O INCLUSIVE COMMUNITY FORUM É UMA INICIATIVA **DEDICADA À VIDA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**, QUE SURGE DE UM DESAFIO FEITO PELO RUI DINIZ À NOVA SBE COM O OBJETIVO DE PROMOVER UMA COMUNIDADE MAIS INCLUSIVA.

O ICF PRETENDE CONSTRUIR UMA REDE ENTRE TODOS OS INTERVENIENTES NA VIDA DESTAS PESSOAS, DESAFIANDO-OS A TER UM PAPEL ATIVO NA COCRIAÇÃO DE SOLUÇÕES PARA OS SEUS PROBLEMAS.



PARA QUÊ?

Tem o objetivo de **promover uma comunidade mais inclusiva** para pessoas com deficiência.

O QUÊ?

É uma iniciativa da **Nova SBE** dedicada à **vida das pessoas com deficiência**.



COMO?

Identificando os **principais problemas** de inclusão de pessoas com deficiência e apelar à **participação ativa da comunidade para a sua resolução**.

COM QUEM?

Através de diversos atores com o **interesse comum em liderar a mudança**, alavancados pela comunidade *Nova SBE*.

O Inclusive Community Forum

O ICF PRETENDE APELAR À PARTICIPAÇÃO ATIVA DA COMUNIDADE PARA O **DESENVOLVIMENTO DE INICIATIVAS** ESTRUTURADAS, QUE **PERMITAM A RESOLUÇÃO DOS PRINCIPAIS OBSTÁCULOS À INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**.

CONSELHO DIRETIVO

Grupo que reúne a cada 2 meses com a equipa operacional do ICF, composto por **11 membros** de diferentes setores:

Clara Streit, Isabel Almeida e Brito, João Bento, Maria Castro e Almeida, Miguel Alves Martins, Miguel Carvalho, Miguel Pinto Luz, Pedro Mota Soares, Pedro Santa Clara, Rosa Neto e Rui Diniz

- Acompanha o **desenvolvimento estratégico e operacional** do ICF.

INCLUSIVE TALKS

Séries de eventos organizados pelo ICF com dois objetivos centrais:

- **Partilha** do trabalho realizado pelo ICF e propostas de trabalho futuro;
- Envolvimento de **grupos específicos** da comunidade na **cocriação das iniciativas** do ICF.



EQUIPA OPERACIONAL

Equipa composta por **4 membros**:

Isabel Almeida e Brito, Margarida Castro Caldas, Maria Castro e Almeida, e Frederico Oliveira Pinto

- Concretiza o **desenvolvimento e implementação** do ICF.

CONSELHO DAS FAMÍLIAS E CONSELHO DAS INSTITUIÇÕES

Sessões abertas, constituídas por todas as **famílias, pessoas individuais e entidades** (públicas, empresariais e IPSS) que tenham interesse em participar no ICF.

- Recolha de **ideias e preocupações** da comunidade;
- Discussão de **necessidades e desafios concretos**;
- Partilha de contactos e **feedback** aos projetos do ICF.

A Governance do ICF

O ICF TRABALHA EM ESTREITA COLABORAÇÃO COM A COMUNIDADE EM QUE ESTÁ INSERIDO, ASSUMINDO **DIFERENTES NÍVEIS DE PARTICIPAÇÃO.**

EMPREGABILIDADE



- **Primeiro tema** escolhido para ser desenvolvido no ICF.
- **Problema significativo**, que afeta um elevado número de pessoas e de maneira mais intensa em Portugal, face à média da Europa.
- **Respostas existentes limitadas**, isto é, não têm a escala nem a eficiência necessárias.
- Permite tirar partido do **contexto da Nova SBE** e da sua forte ligação às empresas.

EDUCAÇÃO



- **Segundo tema** escolhido para ser desenvolvido no ICF.
- Durante o trabalho desenvolvido na Empregabilidade, foi **identificada a necessidade de trabalhar a Educação enquanto transição para a vida ativa**.
- Objetivo de desenvolver **ferramentas para reforçar a capacitação** das pessoas com deficiência.
- Permite tirar partido do **contexto da Nova SBE**, enquanto instituição de ensino.

Os Temas do ICF

AO LONGO DO SEU PERÍODO DE ATUAÇÃO, O ICF IRÁ DEDICAR-SE À INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA COMUNIDADE AGINDO SOBRE **DOIS TEMAS** – A EMPREGABILIDADE E A EDUCAÇÃO.



DIAGNÓSTICO & IDEIAÇÃO

- Pesquisa de dados sobre o tema;
- Realização de entrevistas e *Focus Groups*;
- Identificação dos principais obstáculos ao tema em questão;
- Ideação: pensar e estruturar possíveis soluções.

A

IMPLEMENTAÇÃO DE PROJETOS PILOTOS

- Implementação das propostas de solução em projetos piloto.

B

SISTEMATIZAÇÃO

- Avaliar e retirar conclusões sobre os pilotos desenvolvidos;
- Estruturar as iniciativas a escalar.

C

FOLLOW-UP

- Monitorização das iniciativas entregues;
- Desbloqueio de possíveis desafios

D

ACONSELHAMENTO & VALIDAÇÃO

- Transversal aos 3 semestres, é conseguido através do envolvimento da comunidade, através das oportunidades de participação ativa oferecidas pelo ICF.

E

O Processo do ICF

PARA CADA TEMA ESCOLHIDO, A ATIVIDADE DO ICF DESENVOLVE-SE EM **5 LINHAS PRINCIPAIS DE AÇÃO**.

EMPREGABILIDADE*



SETEMBRO 2017 – MARÇO 2019



Peer2Peer



Processo de Recrutamento Inclusivo



Jornada para a Inclusão

* Mais detalhe sobre as iniciativas da empregabilidade em anexo

EDUCAÇÃO



MARÇO 2019 – JUNHO 2021



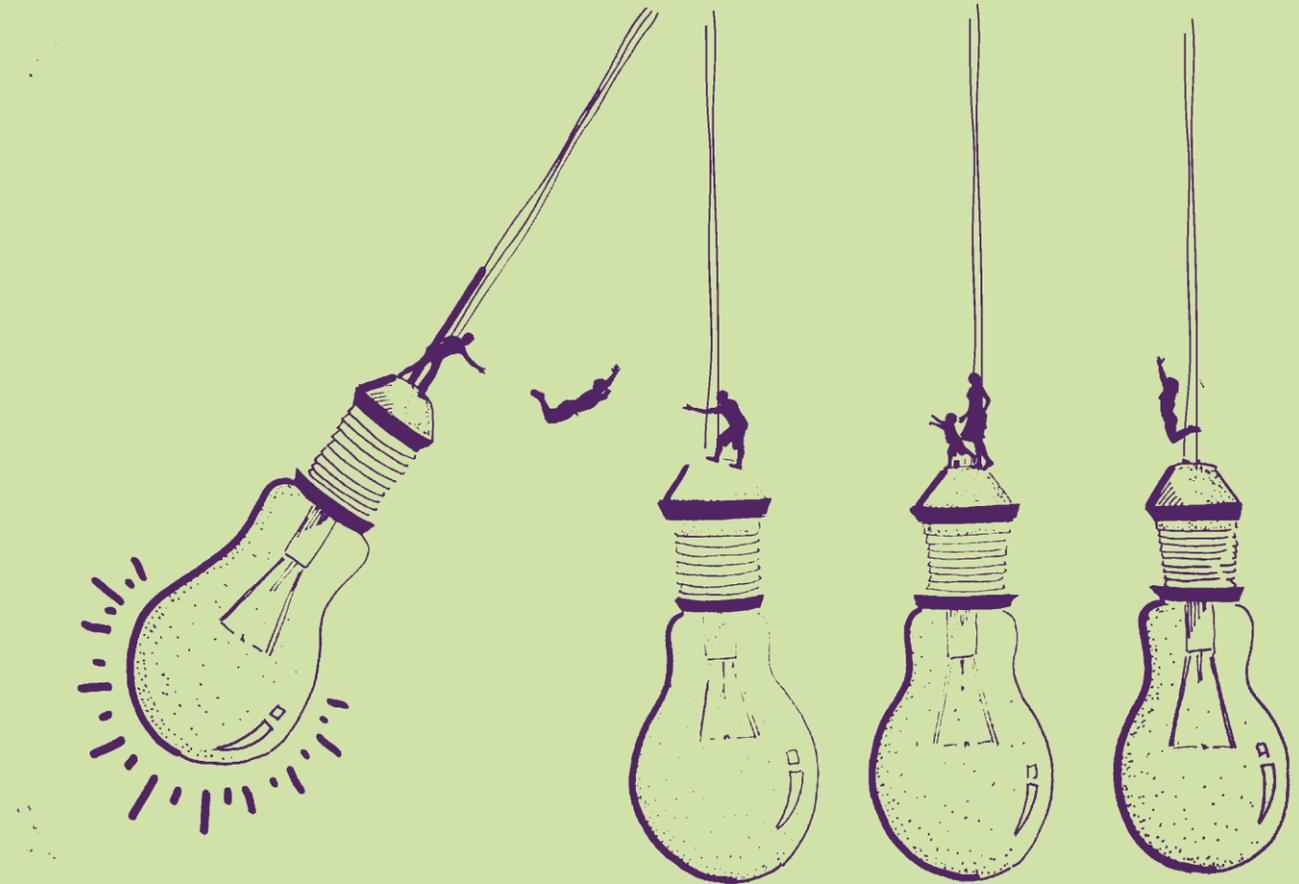
Jornada para a Capacitação: conjunto de iniciativas a ser desenvolvidas por parte da comunidade, através de uma metodologia de Mudança Sistémica.

As Iniciativas do ICF

FORAM DESENVOLVIDAS **QUATRO INICIATIVAS** NO TEMA DA EMPREGABILIDADE. NO TEMA DA EDUCAÇÃO, A **COMUNIDADE** ESTÁ A DESEMPENHAR UM PAPEL ATIVO NA IMPLEMENTAÇÃO DAS INICIATIVAS.

Educação

ABORDAGEM À EDUCAÇÃO ENQUANTO
TRANSIÇÃO PARA A VIDA ATIVA



O Diagnóstico desenvolvido pelo ICF envolveu mais de 60 pessoas.

32

ENTREVISTAS

- Pessoas com deficiência
- Familiares
- Membros do Governo
- Membros de Organizações Sociais
- Membros de Instituições de Ensino

4

FOCUS GROUPS

- Escolas
- Ensino Superior
- Organizações Sociais
- Empresas

64

PESSOAS ENVOLVIDAS NO DIAGNÓSTICO

O Diagnóstico realizado demonstrou a complexidade do tema da Educação das pessoas com deficiência.

- ❑ O ICF assumiu o objetivo de **REFORÇAR A CAPACITAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA A VIDA ATIVA.**
- ❑ Para tal, o diagnóstico revelou que seria **NECESSÁRIO AGIR SOBRE 7 VERTENTES** diferentes:



Capacitação da escola



Capacitação dos professores



Desenvolvimento de competências sociais



Adaptação a ambientes diferentes e exigentes



Alinhamento entre a educação/formação e o que o mercado de trabalho exige



Promoção de experiências vocacionais no âmbito do PIT



Frequência no Ensino Superior

A forma de dar resposta às diferentes necessidades identificadas no diagnóstico foi a criação dos Inclusion LABs.

- ❑ Grupo de trabalho para a **COCRIAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE SOLUÇÕES** para uma maior capacitação das pessoas com deficiência para a vida ativa;
- ❑ Deste grupo de trabalho fazem parte **41 PARTICIPANTES***, distribuídos por **7 GRUPOS** e a todos une o **INTERESSE** e a **CAPACIDADE DE CONTRIBUIR PARA** uma das 7 vertentes apresentadas.



*Dos quais, 4 são pessoas com deficiência

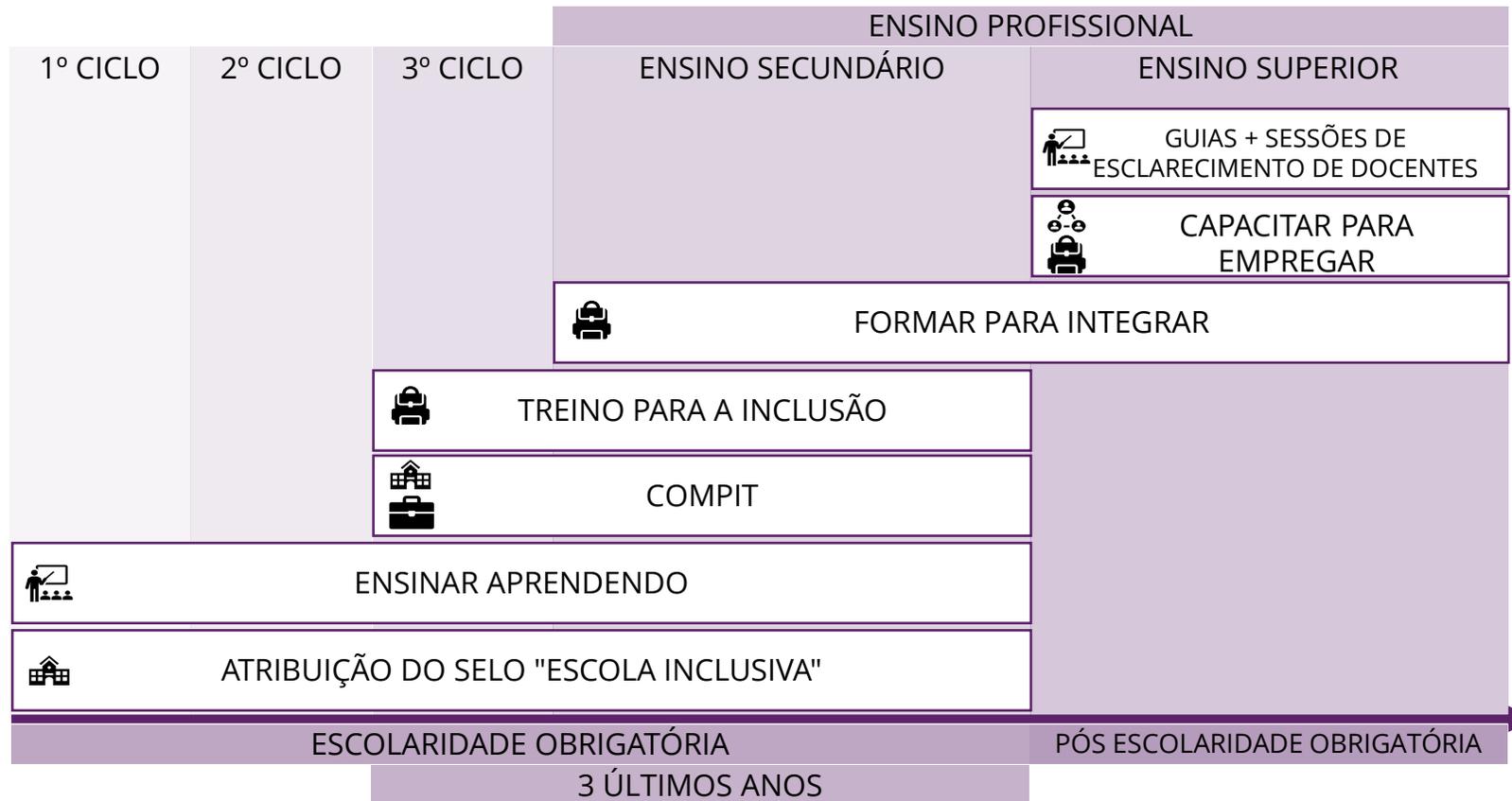
1ª sessão de
Inclusion
LABs
Nova SBE –
Campus
Carcavelos,
fevereiro 2020





3^a sessão de Inclusion LABs online, julho 2020

A Jornada para a Capacitação surgiu da cocriação desenvolvida nos Inclusion LABs.



LEGENDA DO PÚBLICO ALVO DAS INICIATIVAS

-  Professores
-  Alunos com deficiência
-  Empresas
-  Escolas
-  IPSSs

Anexos

MAIS INFORMAÇÃO SOBRE AS INICIATIVAS DA
EMPREGABILIDADE E DA EDUCAÇÃO



Iniciativas da Empregabilidade

O PEER2PEER, O PROCESSO DE RECRUTAMENTO INCLUSIVO
E A JORNADA PARA A INCLUSÃO



Peer2Peer – Piloto

O PILOTO DO PEER2PEER ACONTECEU ENTRE MARÇO E MAIO DE 2018, ATRAVÉS DE UMA PARCERIA ENTRE A NOVA SBE E A CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAIS.



O QUÊ E COM QUEM?

Programa de **preparação para a entrada no mercado de trabalho**, composto por sessões de workshop e sessões de 1 para 1, em que **alunos universitários** e **pessoas com deficiência à procura de trabalho** participam **em pares**.



IMPACTO DESEJADO

1. **Maior predisposição e preparação** da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho;
2. **Mudança de paradigma das gerações mais novas** – os “líderes de amanhã” – para uma comunidade mais inclusiva.



ELEMENTO DIFERENCIADOR

1. Projeto que envolve a **Universidade**, como meio essencial para formar novos líderes;
2. Envolvimento de toda a **Comunidade Universitária** - Corpo Docente, Staff e Alunos;
3. Possibilidade de **Escala**;
4. Alunos e pessoas com deficiência encontram-se **lado a lado**, numa **relação de pares** e não de mentoria.

O piloto do Peer2Peer teve **20 PARTICIPANTES**, dos quais 10 eram candidatos ao mercado de trabalho com deficiência e 10 eram alunos da Nova SBE.

O Peer2Peer foi considerado uma **INICIATIVA COM POTENCIAL DE IMPACTO** pelos participantes, Staff e Professores da Nova SBE, Empresas de RH e IPSSs.

Os participantes identificaram como principais **PONTOS POSITIVOS**: a criação de novas amizades, o reconhecimento de capacidades inesperadas e a realização de entrevistas de trabalho com consultores de Recrutamento.

Após a realização de um relatório do piloto, foi desenvolvido um **MANUAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO PEER2PEER**, que está disponível no site do ICF, para que o projeto possa ser facilmente **ESCALADO** para outras Universidades.

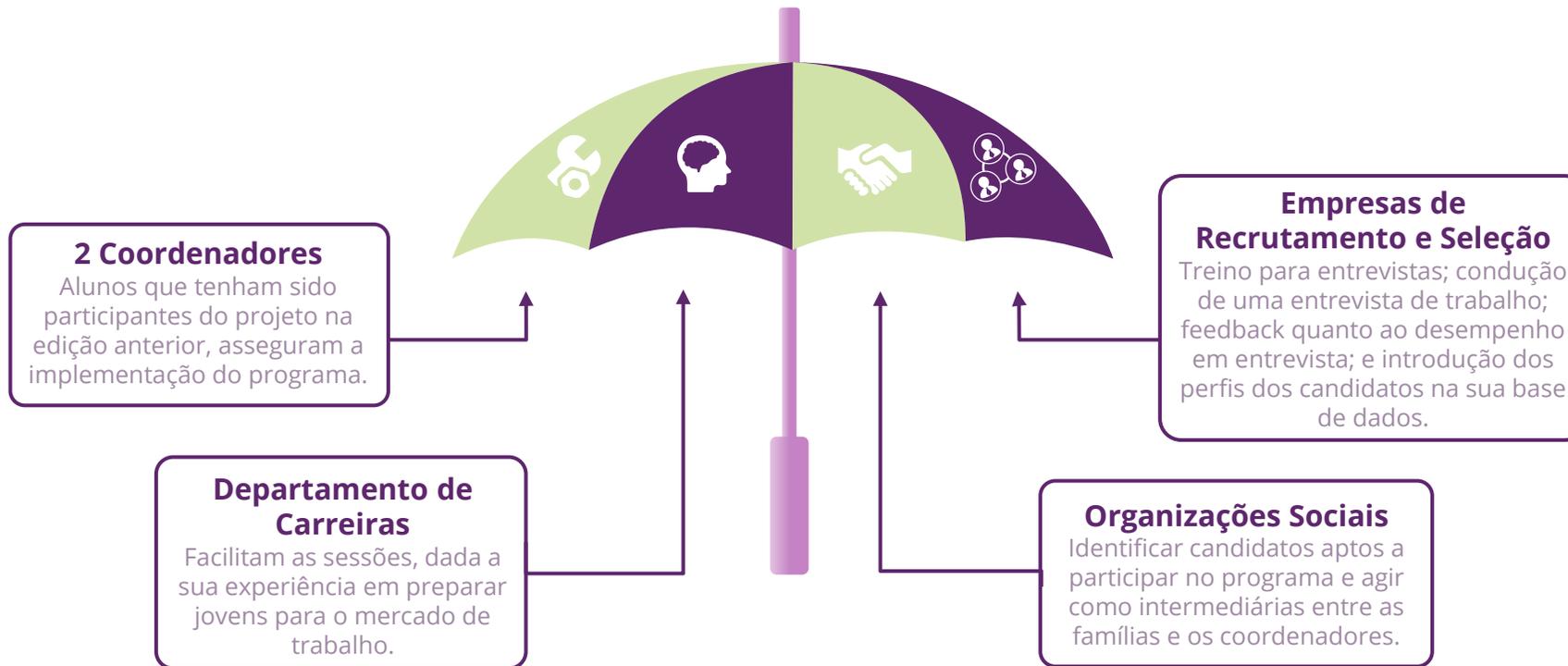
1ª edição do
programa
Peer2Peer
Cascais, 2018

10 alunos
universitários
10 candidatos
com deficiência



Peer2Peer – Novas Edições

ENCONTRAR OS ATORES-CHAVE EM CADA UNIVERSIDADE É FUNDAMENTAL PARA PERMITIR A RÉPLICA DO PEER2PEER.



A **SEGUNDA EDIÇÃO DO PEER2PEER** foi lançada na Nova SBE, em Abril de 2019, com a coordenação de 2 alunos, participantes do piloto.

Esta contou com **24 PARTICIPANTES**: 12 alunos da Nova SBE e 12 candidatos, encaminhados por 7 organizações sociais diferentes.

A **TERCEIRA EDIÇÃO DO PEER2PEER** começou em Fevereiro de 2020, na Nova SBE, tendo sido suspenso por causa do início da pandemia do COVID-19.

O **MANUAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO PEER2PEER** – disponível no website do ICF – reúne as aprendizagens adquiridas no piloto e na sua 2ª Edição, e possibilita a réplica do programa por outras universidades.

Processo de Recrutamento Inclusivo – Piloto

ENTRE MAIO E OUTUBRO DE 2018, O ICF TESTOU O **PROCESSO DE RECRUTAMENTO INCLUSIVO (PRI)**, ATRAVÉS DE UMA PARCERIA COM A ARGO PARTNERS, A MERCER E A RANDSTAD.



O QUÊ E COM QUEM?

Uma iniciativa que pretendeu **desenvolver um mecanismo de mercado – o PRI** – que, através de empresas de Recrutamento e Seleção já estabelecidas no mercado, assegure a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



IMPACTO DESEJADO

1. **Mercado de recrutamento inclusivo a funcionar**, unindo as pessoas com deficiência que querem trabalhar e as empresas que estão predispostas a recrutar;
2. Maior e melhor match entre competências e funções:
 - i. As **empresas satisfazem as suas necessidades**;
 - ii. O candidato **desempenha uma função** para a qual **tem capacidade e interesse**;
3. **Aumento da empregabilidade** de pessoas com deficiência.



ELEMENTO DIFERENCIADOR

1. **Capitalização do know-how** das empresas de Recrutamento e Seleção;
2. A centralização do processo possibilita uma maior **escala**.

O piloto do PRI envolveu:

- **14 EMPRESAS** enquanto potenciais empregadoras: Accenture, Ageas, Bankinter, BNP Paribas, Brisa, Câmara Municipal de Cascais, Gestmin, Jerónimo Martins, José de Mello Saúde, Millennium BCP, Nova SBE, Randstad, Santander e Willis Towers Watson;
- **22 CANDIDATOS** com deficiência ao mercado de trabalho.

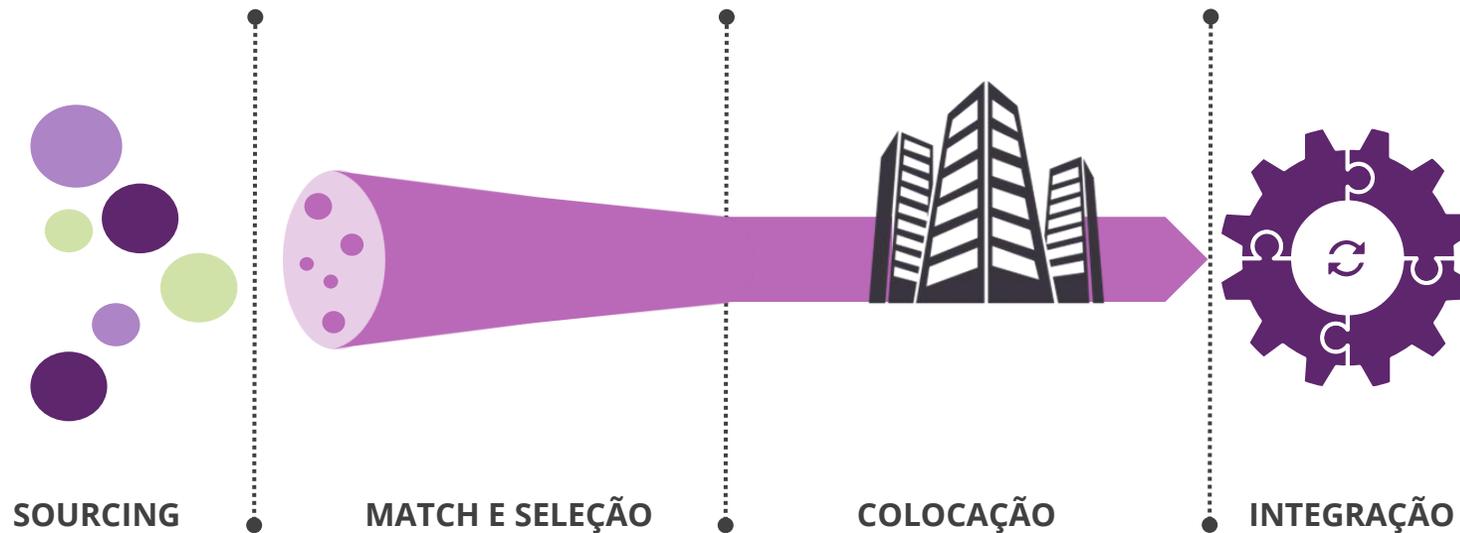
Das **14** empresas envolvidas, apenas **7** apresentavam **FUNÇÕES EM ABERTO IDENTIFICADAS** e, dos **22** candidatos, **10** tinham **PARTICIPADO NO PEER2PEER**.

Durante o período do piloto, **7 CANDIDATOS FORAM COLOCADOS**, sendo que os restantes continuam o seu processo de recrutamento com a Argo Partners e a Randstad.

As **EMPRESAS QUE CONTRATARAM** no âmbito do piloto foram o BNP Paribas, a Câmara Municipal de Cascais, a Jerónimo Martins, a Nova SBE, o Santander e a Willis Towers Watson.

O Processo de Recrutamento Inclusivo – Sistematização e Entrega

- ❑ Depois de testado, o PRI foi **SISTEMATIZADO E ENTREGUE À COMUNIDADE.**
- ❑ A Argo Partners, a Michael Page e a Randstad são as empresas de recrutamento e seleção que atualmente **IMPLEMENTAM O PRI**, contando com a colaboração das organizações sociais na área da deficiência.



8 alunos da nova SBE desenvolveram as suas teses de mestrado sobre a sistematização e a entrega do PRI.

AS FASES DO PRI:

Sourcing

Processo de **angariação dos candidatos e das empresas** predispostas a contratar.

Match e Seleção

Processo de **cruzamento dos perfis dos candidatos com a função em aberto** na empresa.

Colocação

Da decisão de contratar à **entrada do candidato** na empresa.

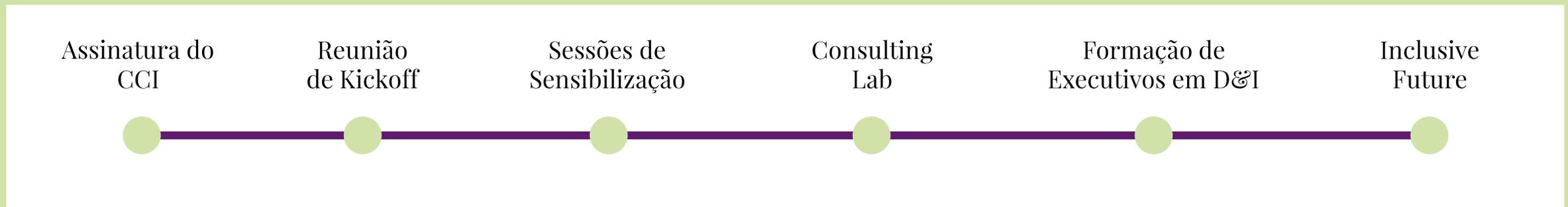
Integração

Processo de **inclusão do candidato** ao longo da sua vida na empresa.

A Jornada para a Inclusão é o caminho proposto pelo ICF, às empresas, para a concretização do recrutamento inclusivo.

- ❑ Após a assinatura do Compromisso com a Inclusão (CCI), as empresas beneficiam do apoio do ICF na **OPERACIONALIZAÇÃO DOS PRIMEIROS PASSOS** para a contratação de pessoas com deficiência e, através da **JORNADA PARA A INCLUSÃO**, podem também tirar partido do contexto da Nova SBE.

As 6 fases da Jornada para a Inclusão



A assinatura do Compromisso com a Inclusão é o primeiro passo da Jornada para a Inclusão.

- ❑ Ao assinarem o Compromisso com a Inclusão (CCI), **AS EMPRESAS DECLARAM O SEU COMPROMISSO** para com a promoção da empregabilidade de pessoas com deficiência.
- ❑ Através deste compromisso, **AS EMPRESAS RECONHECEM O VALOR ECONÓMICO E SOCIAL DESTA REALIDADE**, não apenas para a empresa que representam e para os seus colaboradores, mas também para a comunidade, em geral.

As 6 fases da Jornada para a Inclusão



Já 38 grandes empresas em Portugal assinaram o Compromisso com a Inclusão.

- ✓ Accenture
- ✓ Aegon Santander Seguros
- ✓ Alsea Portugal
- ✓ ANF
- ✓ Ascendi
- ✓ Auchan Retail Portugal, S.A.
- ✓ Banco BPI
- ✓ Bondalti
- ✓ Brisa
- ✓ Cofidis
- ✓ CTT
- ✓ CUF
- ✓ EDP
- ✓ El Corte Inglés
- ✓ Farfetch
- ✓ Fidelidade
- ✓ Galp Energia SA
- ✓ Grupo Ageas
- ✓ Grupo Hoteis Real
- ✓ Grupo Manuel Champalimaud
- ✓ Grupo Pestana
- ✓ Grupo YOUR
- ✓ IBM
- ✓ IKEA Portugal
- ✓ Jerónimo Martins
- ✓ L'Oréal Portugal
- ✓ Mercer Portugal
- ✓ Microsoft
- ✓ Millennium BCP
- ✓ Município de Cascais
- ✓ Nova SBE
- ✓ Oceanário de Lisboa
- ✓ Prio
- ✓ Randstad
- ✓ Santander
- ✓ Sonae MC
- ✓ Unilever Firma, Lda
- ✓ Vieira de Almeida

As 6 fases da Jornada para a Inclusão

Assinatura do
CCI

Reunião
de Kickoff

Sessões de
Sensibilização

Consulting
Lab

Formação de
Executivos em D&I

Inclusive
Future

Algumas empresas signatárias partilham o seu testemunho, relativamente à contratação de pessoas com deficiência*.



BRISA
Henrique Pulido



CUF
José Luís Carvalho
Maria João Vicente



GALP
Sandra Rebelo



AUCHAN
Miguel Homem



**JERÓNIMO
MARTINS**
Susana Correia
Campos



SANTANDER
Fernando Vieira

*Clique nas imagens para assistir aos respetivos vídeos

As 6 fases da Jornada para a Inclusão

Assinatura do
CCI



Reunião
de Kickoff



Sessões de
Sensibilização



Consulting
Lab



Formação de
Executivos em D&I



Inclusive
Future



A reunião de *kickoff* do ICF com a empresa, acontece logo após a assinatura do Compromisso com a Inclusão.

A reunião de *kickoff* é uma reunião de identificação da **SITUAÇÃO ATUAL** da empresa à data de assinatura do Compromisso com a Inclusão, para:

- ❑ Identificação do número total de colaboradores na empresa e **NÚMERO DE COLABORADORES COM ATESTADO MULTIUSOS**;
- ❑ Definição de **OBJETIVOS DE CONTRATAÇÃO** de pessoas com deficiência a curto e médio prazo;
- ❑ Apuramento das **NECESSIDADES DE APOIO POR PARTE DO ICF** para a operacionalização do processo.

As 6 fases da Jornada para a Inclusão



As Sessões de Sensibilização são dadas pelo ICF, caso a empresa sinta tal necessidade.

Estas sessões de sensibilização podem ser **DIRECIONADAS ÀS LIDERANÇAS OU ÀS EQUIPAS DE RH.**

Estas sessões debruçam-se sobre:

- ❑ Os **MITOS** que existem relativamente à contratação de pessoas com deficiência;
- ❑ As possíveis **VANTAGENS E DESVANTAGENS** para a empresas, na contratação de pessoas com deficiência;
- ❑ Apresentação dos **DIFERENTES CAMINHOS** que as empresas podem seguir para a adotarem um recrutamento inclusivo.

As 6 fases da Jornada para a Inclusão



Os Consulting LABs são projetos de consultoria ao serviço das empresas na Jornada para a Inclusão.

- ❑ Os Consulting LABs têm a duração média de três meses, são implementados por uma equipa de três a seis alunos de mestrado, supervisionados por um Professor da Nova SBE e têm como missão **ABORDAR UM DESAFIO CONCRETO** proposto por um cliente empresarial.
- ❑ Exemplos de Consulting LABs desenvolvidos, no contexto do recrutamento inclusivo:
 - ❑ Recomendações para **ADAPTAÇÃO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO INTERNO PARA A ADOÇÃO DE UM RECRUTAMENTO INCLUSIVO**, que permitiu o arranque da contratação de pessoas com deficiência nessa empresa;
 - ❑ Definição de **ESTRATÉGIA PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO**, que serviu de base para o lançamento de um grupo de trabalho dedicado à implementação dessa estratégia.

As 6 fases da Jornada para a Inclusão



Também a Formação de Executivos da Nova SBE em Diversidade & Inclusão está ao serviço das empresas na Jornada para a Inclusão.

- ❑ Esta formação surgiu como resposta do ICF à necessidade sentida por algumas empresas, de um **COMPLEMENTO DE FORMAÇÃO ACADÉMICA** que contribua para a **CONCRETIZAÇÃO DOS SEUS OBJETIVOS** de promoção de uma maior diversidade e inclusão.
- ❑ Esta formação conduz as empresas a uma maior motivação e alinhamento entre as equipas, e permite o **PLANEAMENTO PARA IMPLEMENTAÇÃO** de uma estratégia de Diversidade e Inclusão.
- ❑ Esta formação oferece um **PROGRAMA CUSTOMIZADO**, desenhado em função das necessidades e características de cada empresa.

As 6 fases da Jornada para a Inclusão



Através do Inclusive Future, as empresas podem partilhar um vídeo com casos de sucesso de pessoas com deficiência que foram contratadas nas suas organizações, no âmbito da Jornada para a Inclusão.

- ❑ Iniciativa de **SENSIBILIZAÇÃO**, inserida na plataforma online *Design the Future*, que consiste na partilha de **CASOS DE SUCESSO DE EMPREGABILIDADE** de pessoas com deficiência em diversas áreas e setores profissionais.
- ❑ As empresas signatárias são desafiadas a gravar um vídeo com casos de sucesso de pessoas com deficiência que **FORAM CONTRATADAS NAS SUAS ORGANIZAÇÕES NO ÂMBITO DO COMPROMISSO COM A INCLUSÃO**.

As 6 fases da Jornada para a Inclusão



O Inclusive Future surge como a última proposta às empresas na sua Jornada para a Capacitação.

- ❑ O Inclusive Future é uma iniciativa desenvolvida pelo ICF, inserida na plataforma online *Design the Future*, que consiste na partilha de **CASOS DE SUCESSO DE EMPREGABILIDADE** de pessoas com deficiência em diversas áreas e setores profissionais.
- ❑ Esta iniciativa pretende **AUMENTAR A CONSCIENCIALIZAÇÃO E A PREDISPOSIÇÃO DAS EMPRESAS PARA EMPREGAR COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA**, ao desconstruir mitos relacionados com a incapacidade profissional das pessoas com deficiência e mostrar que é possível e traz valor acrescentado para o mercado. **VEJA AQUI O VÍDEO TEASER.**
- ❑ Após a contratação de colaboradores com deficiência, as empresas signatárias são desafiadas a gravar um vídeo com casos de sucesso de pessoas com deficiência que **FORAM CONTRATADAS NAS SUAS ORGANIZAÇÕES NO ÂMBITO DO COMPROMISSO COM A INCLUSÃO.**

As 6 fases da Jornada para a Inclusão

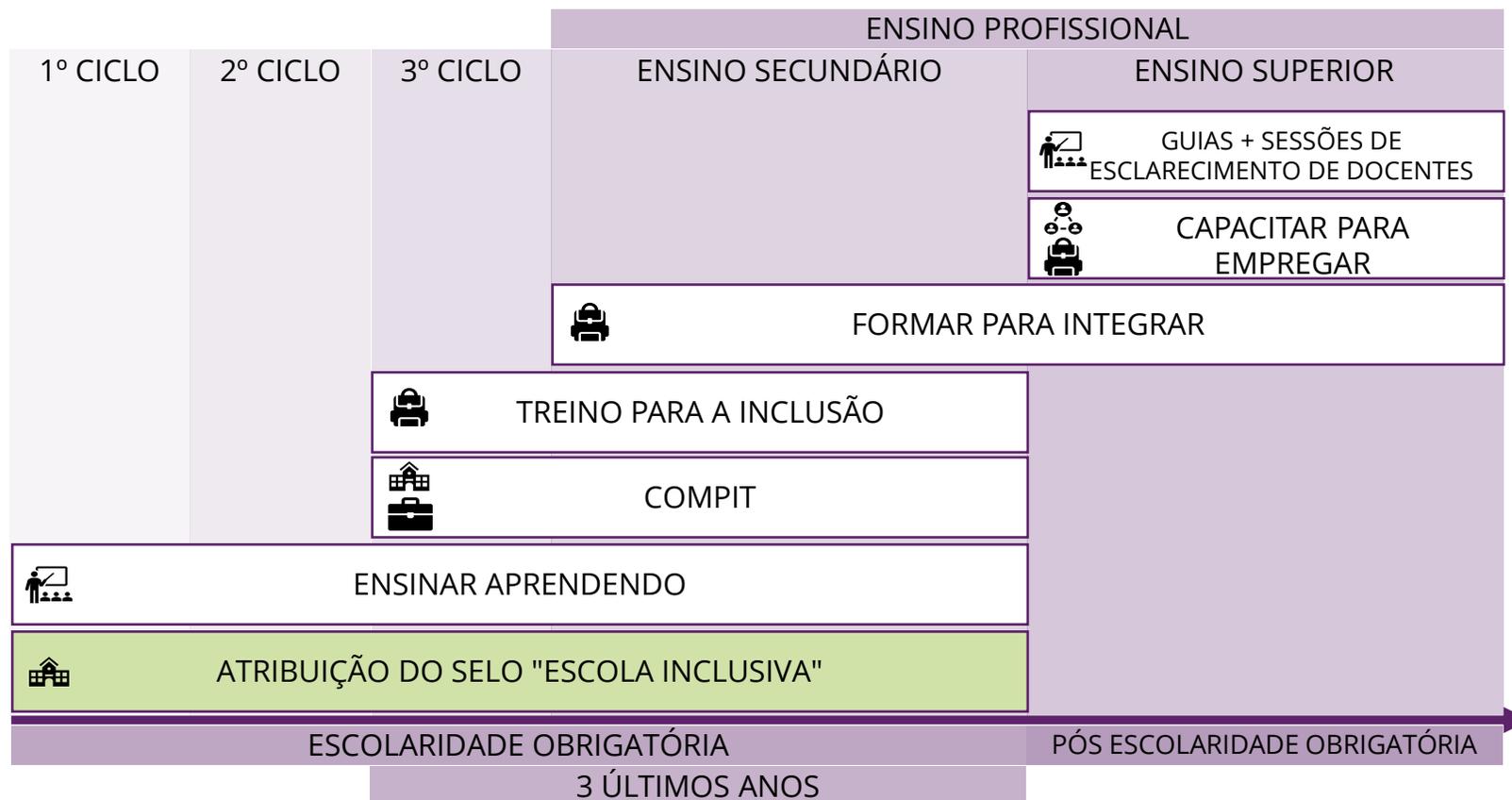


Iniciativas da Educação

A JORNADA PARA A CAPACITAÇÃO



A Jornada para a Capacitação em detalhe.



ATRIBUIÇÃO DO SELO "ESCOLA INCLUSIVA"

DESCRIÇÃO

Promoção de estratégias e boas práticas, através da distinção das escolas com a atribuição de um selo "Escola Inclusiva", com o objetivo de tornar as escolas espaços mais inclusivos e assim reforçar a capacidade da Escola preparar para a vida ativa.

TARGET

Escolas.

PILOTO

1º Ciclo do Colégio Amor de Deus.

STATUS PILOTO

Em planeamento.

A Jornada para a Capacitação em detalhe.



COMPIT

DESCRIÇÃO

Plataforma de mediação entre escolas e empresas para a promoção de estágios no âmbito do PIT.

TARGET

Escolas e Empresas.

PILOTO

Utilização do LinkedIn para a angariação de empresas e escolas, e match de alunos feito por Técnico de Transição.

STATUS PILOTO

Em desenvolvimento.

A Jornada para a Capacitação em detalhe.



TREINO PARA A INCLUSÃO

DESCRIÇÃO

Desenvolvimento de estágios anteriores à fase final da formação dos jovens com deficiência. O contacto com o mercado de trabalho irá expor os jovens, mais cedo, a relações em ambiente de trabalho e assim promover o desenvolvimento de competências de relacionamento, com vista à adaptação social.

TARGET

Alunos com deficiência.

PILOTO

Estágios na Ageas e Brisa, para alunos do Colégio Pedro Arrupe e Agrupamento de Escolas de Carnaxide.

STATUS PILOTO

Em planeamento.

A Jornada para a Capacitação em detalhe.



FORMAR PARA INTEGRAR

DESCRIÇÃO

Formação profissional on the job. Através de experiências de formação profissional em empresas, pretende promover o alinhamento da educação e da formação com o que a vida ativa exige, e assim preparar melhor os jovens para o seu futuro.

TARGET

Alunos com Deficiência do Ensino Profissional.

PILOTO

Formação na ANF, EDP, Grupo José de Melo, Randstad e Santander, para alunos da Escola Profissional da Moita.

STATUS PILOTO

Em planeamento.

A Jornada para a Capacitação em detalhe.



CAPACITAR PARA INTEGRAR

DESCRIÇÃO

Formação em competências sociais dadas por empresas a PCD e a técnicos de IPSSs ligadas à vida das PCD, que pretende desenvolver as competências sociais das pessoas com deficiência, para assim estarem melhor preparadas para a vida ativa.

TARGET

Jovens com Deficiência e IPSSs.

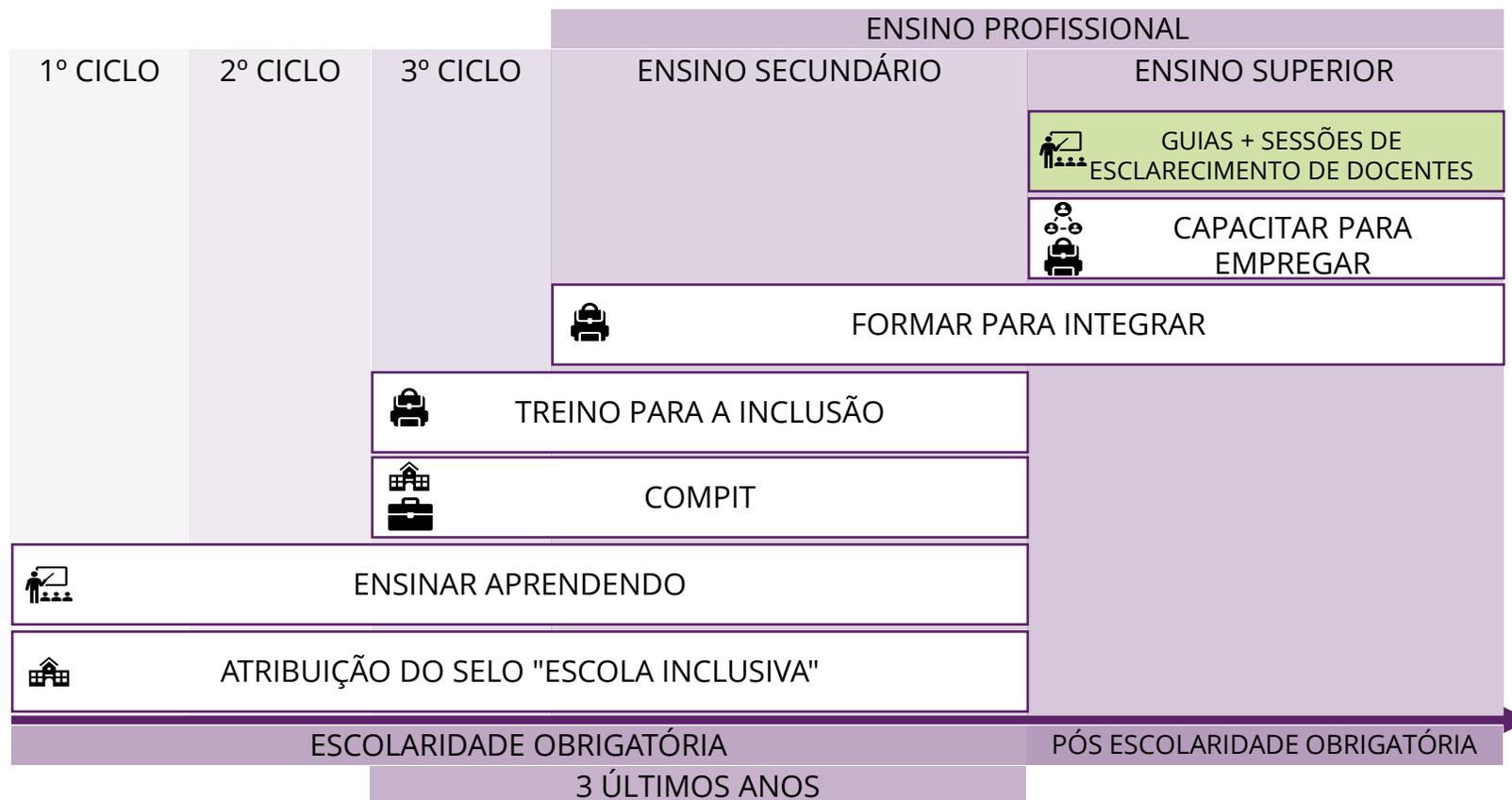
PILOTO

Formação através da Plataforma +Competências da Accenture e Oficinas Práticas do Millennium BCP para jovens com deficiências da Pais em Rede, Novamente, Patriarcado de Lisboa e Somos Nós.

STATUS PILOTO

Em desenvolvimento.

A Jornada para a Capacitação em detalhe.



GUIAS + SESSÕES DE ESCLARECIMENTO DE DOCENTES

DESCRIÇÃO

Elaboração de guias e sessões de esclarecimento para docentes universitários com alunos com NEAs que os irá preparar melhor para que possam acolher e ensinar melhor os seus alunos com deficiência e assim promover a sua frequência no Ensino Superior.

TARGET

Professores de Ensino Superior.

PILOTO

Elaboração de guias e sessões de esclarecimento na Fac. Ciências e Fac. de Letras da ULisboa e Nova SBE.

STATUS PILOTO

Em desenvolvimento.

NOVA SBE INCLUSIVE COMMUNITY FORUM

AUDIÇÃO SOBRE A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ATIVA
ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

