



**MANUAL DE FORMAÇÃO
DE EMPRESAS SOBRE A
INCLUSÃO DE PESSOAS NO
MERCADO DE TRABALHO**

**EMPREGANDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UMA NOVA PERSPECTIVA PARA OS
EMPREGADORES**

Produzido pela

Light for the World no âmbito da implementação do projecto “Acesso Inclusivo à Formação Profissional” implementado em parceria com a Young Africa com financiamento da União Europeia e Cooperação Austríaca para o Desenvolvimento.

Esta publicação foi produzida com o apoio financeiro da União Europeia. O seu conteúdo é da responsabilidade exclusiva da Light for the World e não reflecte necessariamente a opinião da União Europeia.

ACESSO INCLUSIVO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

financiado por



UNIÃO EUROPEIA

implementado por



em parceria com



ÍNDICE

INTRODUÇÃO DA FORMAÇÃO PARA EMPREGADORES SOBRE INCLUSÃO	7
O QUE É ESTE MANUAL?	7
HÁ QUEM SE DESTINA ESTE MANUAL	7
COMO FOI DESENVOLVIDO ESTE MANUAL	7
OBJECTIVOS	7
PROGRAMA	8
GRUPO ALVO E SELECÇÃO	8
PERFIL DO FACILITADOR / FACILITADORA	9
SESSÃO 1: IDENTIFICAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E EMPREGO	10
SESSÃO 2: TRANSFORMAR DESAFIOS EM OPORTUNIDADES: SOLUÇÕES PRÁTICAS	13
SESSÃO 3: REVISÃO E PASSOS A SEGUIR	15
CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS: DESAFIOS E SOLUÇÕES	17
PASSOS A SEGUIR	19

INTRODUÇÃO DA FORMAÇÃO PARA EMPREGADORES SOBRE INCLUSÃO

O que é este manual?

Nas suas mãos tem um manual de formação, concebido especificamente para ser usado na formação dos empregadores, em como fazer a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho. Esta é uma formação curta de três a quatro horas, destinada a dar aos empregadores uma primeira introdução à ideia de que é possível contratar pessoas com deficiência como funcionários.

Há quem se destina este manual

Este manual destina-se a ser utilizado por indivíduos ou organizações que pretendem sensibilizar empregadores sobre a inclusão de pessoas com deficiência nas suas empresas.

Como foi desenvolvido este manual

Em 2015, a Young Africa e a Light for the World, com o apoio da União Europeia e da Cooperação Austríaca para o Desenvolvimento, iniciaram um projecto de quatro anos, com o objectivo de incluir jovens com deficiência, nos centros de formação profissional na Beira e em Dondo.

No âmbito deste projecto, a Light for the World Moçambique realizou um trabalho significativo com empregadores da Província de Sofala, incluindo advocacia individual e colocação de estagiários e formandos nas empresas. Além disso, começou a trabalhar com empregadores na Província de Sofala de modo a partilhar novas perspectivas sobre a contratação de pessoas com deficiência e as vantagens resultantes de tal acção para as suas empresas. Em cooperação com a Associação Comercial da Beira (ACB), a Light for the World Moçambique organizou um programa de formação com os principais empregadores da Província com vista a discutir formas práticas a seguir que trarão benefícios sociais e económicos.

Este manual foi desenvolvido a partir de experiências adquiridas em iniciativas desenvolvidas pela Light for the World, no âmbito da capacitação do sector privado, em países como Etiópia, Quênia e Ruanda, que se encontram relativamente avançados em termos de promoção da inclusão de pessoas com deficiência no sector privado. O presente manual foi desenvolvido da necessidade de capacitar as empresas do sector privado para que possam encontrar soluções práticas, de como trabalhar com pessoas com deficiência, dentro do seu ambiente profissional. O manual não constitui uma receita de inclusão, mas sim procura identificar, juntamente com os empregadores, caminhos de inclusão dentro das empresas.

8 MANUAL DE FORMAÇÃO DE EMPRESAS

Objectivos

O objectivo da formação é de capacitar os empregadores em Moçambique no geral e na província de Sofala em particular sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Tal inclui:

- Sensibilização dos empregadores em relação à deficiência e motivos comerciais para a contratação de pessoas com deficiência.
- Partilhar o conhecimento e as soluções práticas para contratação de pessoas com deficiência.
- Disponibilidade dos empregadores para a partir daqui colaborar nesta temática.

Programa

A formação deve durar de três a quatro horas, incluindo apresentações e intervalos. Este manual cobre aproximadamente 3 horas de formação.

- **Sessão 1:** identificação de pessoas com deficiência e emprego. (60 minutos)
- **Sessão 2:** transformando desafios em oportunidades - soluções práticas. (60 minutos)
- **Sessão 3:** revisão das soluções e passos a seguir. (60 minutos)

Grupo Alvo e selecção

A formação é para representantes dos empregadores em Moçambique.

No âmbito do projecto de formação profissional inclusiva os representantes foram seleccionados da seguinte forma:

- A ACB ajudou na mobilização e selecção de empregadores, pelo que a maioria dos participantes da formação eram membros da ACB.
- Seleccionamos empresas que acolheram estagiários e formandos do projecto de formação profissional inclusiva.
- Usamos outras redes para alcançar mais empregadores. Em particular, aquelas de Young Africa e do Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cássimo.

Os empregadores irão precisar de alguma explicação ou indução para perceberem que a formação é relevante para si. Portanto, um parceiro que já acolheu jovens no mercado laboral (em estágios pré-profissionais e emprego) desempenha um papel importante nesta mobilização. Em alguns casos, poderá ser útil para envolvimento directo, visitar os empregadores de modo a incentivar a sua participação. Deve ser dada atenção específica aos empregadores que poderão aplicar melhor esta formação no seu trabalho (tal inclui os empregadores que provavelmente irão efectuar contratações em breve).

Cada formação pode incluir entre 20 a 25 representantes. Se possível, os empregadores poderão ser agrupados por sectores de actividades ou por outras áreas.

Enquanto os empregadores são o principal grupo-alvo da formação, será útil considerar outros intervenientes chave:

- Representantes governamentais de agências de emprego e/ou deficiência;
- Representantes da sociedade civil que trabalham em questões de deficiência;
- Pessoas com deficiência, especialmente aquelas que podem falar sobre experiências na formação ou emprego.

Sempre que possível, será bom identificar e incluir oradores convidados ou co-facilitadores com experiência de lidar com pessoas com deficiência no local de trabalho, que podem falar sobre a sua capacidade de trabalhar de maneira produtiva e causar impacto nas actividades empresariais. Estes podem incluir representantes de empresas, formadores dos centros de formação vocacional ou pessoas com deficiência. Esses oradores devem ser informados com antecedência para se concentrarem nos principais objectivos da formação. Igualmente podem ser orientados para: focarem-se nas vantagens (para as empresas) de contratar pessoas com deficiência; discutir barreiras e as suas possíveis soluções; evitar apresentar a contratação de pessoas com deficiência como algo que deve ser feito apenas por caridade.

Perfil do Facilitador / Facilitadora

Recomenda-se um par de formadores: um do sector privado e um do sector da deficiência.

Exige-se os seguintes requisitos aos facilitadores. Cada um/a dos facilitadores deve possuir alguns destes requisitos, para que em conjunto possam assegurar que todos sejam cumpridos:

- Conhecer profundamente a maneira de pensar do público;
- Entender as dinâmicas do mercado laboral e costumes na contratação de recursos humanos;
- Possuir domínios do contexto de funcionamento das empresas da cidade da Beira;
- Ter habilidades de facilitar dinâmicas de grupo;
- Dominar a abordagem da deficiência numa perspectiva de direitos;
- Trabalhar com os princípios de aprendizagem de adultos e aprendizagem de experiências;
- Utilizar linguagem simples, clara e directa para que todos os participantes da formação consigam assimilar/reter facilmente os conteúdos;
- Ser flexível em situação onde os participantes da formação introduzem novas ideias, estilos e abordagens culturalmente flexíveis, mas sem perder o foco de debate;
- Tomar medidas para que a acessibilidade esteja garantida (ambiente geral e ambiente físico),
- Divulgar a informação num formato acessível a todos os participantes.

Conteúdo da formação

Sessão 1: identificação de pessoas com deficiência e emprego

CONTEÚDO DA FORMAÇÃO

SESSÃO 1: IDENTIFICAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E EMPREGO

Estrutura da sessão

- Introdução (10 minutos).
- Exibição do vídeo sobre as boas práticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de (auto) emprego. Vídeo produzido pelo projecto de formação profissional inclusivo (10 minutos). A parte exibida deve estar relacionada aos motivos comerciais para a inclusão de pessoas com deficiência.
- Onde está a deficiência? Discussão facilitada com apresentação (40 minutos).

Apresentações

- Apresentação dos participantes.
- Apresentação dos objectivos da formação pelo facilitador ou pela facilitadora.
- As apresentações podem ser tornadas mais dinâmicas pelos participantes, mencionando também alguma informação sobre si (por exemplo, filme, livro, cor favorita, etc.). Não há muito tempo para jogos, mas os participantes podem se apresentar através de auto-retratos, talvez desenhados com os olhos vendados.
- A introdução dos objectivos é a primeira oportunidade para mostrar que estamos a tentar fornecer às empresas algo relevante para as mesmas, em vez de impô-las ou dar-lhes palestras.

Exibição do vídeo do projecto de formação profissional inclusivo

- Exibição do vídeo que retrata as boas práticas de inclusão no mercado de trabalho, para mostrar que quando aprendemos acerca das pessoas com deficiência, mudamos as nossas expectativas e formas de ver o mundo.
- Depois de exibir o vídeo, convide os participantes para reflectir sobre o que assistiram.

Onde está a deficiência? Discussão facilitada com apresentação

O objectivo desta parte é dar aos participantes a oportunidade de partilhar os seus pensamentos sobre deficiência e introduzir o modelo social/de direitos da deficiência.

- Pergunte aos participantes o que entendem por “deficiência” e quem são “pessoas com deficiência”.
- Mostre a apresentação em PowerPoint com perguntas.
- Pergunte novamente aos participantes o que entendem por “deficiência”.

Pergunte aos participantes o que entendem por “deficiência” e quem são “pessoas com deficiência”.

Discussão em plenária, enquanto o facilitador ou a facilitadora toma notas.

O facilitador ou a facilitadora irá anotar no quadro branco ou papel gigante o que as pessoas estão a dizer. Divida o quadro em duas colunas sem títulos (os títulos serão adicionados posteriormente). À esquerda, irá escrever os factores relacionados à deficiência e, à direita, os factores relacionados com os aspectos sociais ou ambientais da deficiência.

- Exemplos de Limitações. Por exemplo, os diferentes tipos de impedimento que podem compor a deficiência: condições físicas, visuais, auditivas, de saúde mental, limitações intelectuais, condições de saúde a longo prazo. Por exemplo, restrições funcionais - dificuldades de mobilidade não pode fazer uma determinada coisa, etc.
- Exemplos de factores sociais/ambientais da deficiência. Por exemplo, exclusão social, falta de educação e falta de oportunidades de acesso ao (auto) emprego.
- Se as pessoas usarem linguagem ofensiva/estigmatizante, sugira uma tradução e anote-a. Por exemplo, se alguém usar um termo negativo para a maneira como alguém anda, escreva “deficiência física”. Se alguém disser algo como “incapacidade” num sentido amplo, pergunte-lhes o que que dizer de modo a escrever um exemplo mais específico.
- Nesta parte da discussão, é melhor chamar as pessoas que não têm muita experiência com pessoas com deficiência para ouvir as suas perspectivas.
- Espera-se que esta parte da discussão traga mais exemplos de limitações e menos exemplos de factores sociais.

É importante que sejam apresentadas as várias formas de limitações. Ajude os participantes a identificarem qualquer forma que não tenha sido mencionada.

Mostrar o Powerpoint com perguntas.

Abaixo encontre o quadro da estrutura da apresentação. Os detalhes serão preparados pelo facilitador/ facilitadora, durante a formação.

Usando os Powerpoints	Estrutura da apresentação
<p>Mostre o Powerpoint 1. Pergunte aos participantes quem tem maior deficiência? A resposta esperada é A, porque eles têm mais limitações.</p> <p>Mostre o Powerpoint 2. Pergunte aos participantes quem tem maior deficiência? A resposta esperada agora é B, porque a sua inclusão social é maior.</p> <p>Mostre o Powerpoint opcional 3.</p> <p>Mostre o Powerpoint 4 com uma conclusão: para compreender a deficiência, precisamos olhar tanto para os impedimentos quanto para os factores socio-ambientais em que a pessoa está inserida.</p>	<p>Powerpoint 1: Casos A e B lado a lado. Contém apenas informações sobre o nível de limitações das pessoas A e B. Elas apresentam impedimentos semelhantes, mas a pessoa A tem umas limitações mais graves do que a pessoa B.</p> <p>Powerpoint 2: Contém as mesmas informações sobre limitações, mas agora inclui informações e barreiras sociais. Por exemplo: na família, educação, trabalho, etc. A pessoa A tem mais inclusão social e menos barreiras nessas áreas.</p> <p>Powerpoint (opcional): mostre as fotos e nomes.</p> <p>Powerpoint 4: Texto da conclusão simplificada: “Deficiência = Individual + Sociedade”</p> <p>(Também pode considerar “Deficiência = Impedimento x Barreira”, conforme o que o facilitador preferir.)</p>

- O objectivo desta apresentação é mostrar que precisamos de reflectir sobre as preocupações sociais e ambientais quando falamos de experiências de pessoas com deficiência. Mostramos que os resultados do seu impedimento não determinam o que podem ou não podem fazer em termos sociais.
- Esta apresentação permite que os participantes encontrem esta resposta a partir dos casos. Se tal não acontecer, o facilitador/facilitadora deverá orientá-los.
- Os participantes poderão dizer que a diferença entre os dois casos é por causa do carácter diferente: “confiança”, “determinação”, “superação”. Se assim for, pergunte-lhes de onde vêm tal tipo de característica e relacione-a com as condições sociais.
- Na verdade, a questão depois do Powerpoint 1 é um pouco traiçoeira. Não há uma resposta correcta para quem têm maior deficiência: não há informações suficientes para saber, por tanto, a resposta “correcta” seria com base na análise das condições sociais.

Pergunte novamente aos participantes o que entendem por “deficiência”.

No contexto de ver a deficiência como algo criado em factores sociais e ambientais, pergunte novamente o que as pessoas entendem por deficiência. Continue a escrever nas mesmas colunas no quadro branco ou em papel gigante como antes.

- Motivar os candidatos para identificarem vários factores sociais, que podem incluir: estigma/atitude da família, comunidade, etc.; ambientes inacessíveis; acesso aos serviços como transporte, educação, saúde; e barreiras na obtenção e manutenção do emprego.

Termine esta parte intitulando as duas colunas no quadro branco: a da esquerda como “individual” e a da direita como “social”.

SESSÃO 2: TRANSFORMAR DESAFIOS EM OPORTUNIDADES: SOLUÇÕES PRÁTICAS

Tendo abordado com mais profundidade sobre a deficiência na primeira sessão, bem como a importância de factores sociais e ambientais, esta sessão tem como objectivo analisar o contexto da empregabilidade de pessoas com deficiência.

Estrutura da sessão:

- Definição do contexto (5 minutos, plenária).
- Experiências de trabalhar com pessoas com deficiência (15 minutos, plenária).
- Identificação de desafios comuns e soluções de discussão (40 minutos, trabalho em grupo).

Definição do contexto

A sessão anterior mostrou-nos como nós precisamos de olhar para a remoção de barreiras de modo a permitir a contribuição das pessoas com deficiência. Isso nos afasta de uma perspectiva de “caridade” e do que podemos “dar” às pessoas com deficiência. Portanto, se removermos as barreiras, as pessoas com deficiência podem contribuir de igual forma.

No âmbito da advocacia, é importante envolver as entidades do Governo em relação a contratação de pessoas com deficiência, visto que Moçambique ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2012 e a Política Nacional de Emprego¹ para pessoas com deficiência em 2016 que é baseada nas mudanças de atitude, criando condições para o recrutamento e a adequação do ambiente de trabalho para as pessoas com deficiência.

Queremos trabalhar com as empresas e empregadores, para vermos como essa ideia pode ser relevante para eles. Acreditamos que empregar pessoas com deficiência pode trazer benefícios, mas queremos ver como isso pode acontecer na prática. Sabemos que isso é especialmente difícil por causa da baixa contratação de trabalhadores pelas empresas do sector privado bem como a falência de algumas empresas. Contudo, é necessário desenvolver-se soluções inovadoras para se poder futuramente assegurar a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas.

Experiências de trabalhar com pessoas com deficiência

Nós gostaríamos de saber de si, se nas vossas empresas contratam pessoas com deficiência.

- Permita que os participantes partilhem as suas experiências.
- Se as pessoas trouxeram desafios, pode anotar e dizer que iremos abordá-los nas próximas sessões.
- Se houver pessoas que possam falar positivamente sobre o emprego de pessoas com deficiência, dê-lhes a palavra.

Identificação de desafios e discussão sobre soluções comuns

- Existem diferentes métodos de como esta sessão pode ser executada. A principal acção é que os próprios participantes possam identificar os desafios e a seguir as possíveis soluções.
- Estes métodos são todos do trabalho em grupo, cujos resultados devem ser partilhados na 3ª sessão.

¹ Coloque no Powerpoint artigos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Desafios e soluções (para empresas específicas): As pessoas podem falar sobre as experiências que já tiveram ou fazer projecções para as suas empresas caso já tenham contratado pessoas com deficiência.

- É importante evitar focar em desafios gerais sobre a empregabilidade que iriam desembocar igualmente em soluções mais gerais. Portanto, em vez de se dizer “pessoas com deficiência não tem educação” e “o governo precisa fazer mais”, o foco poderia ser: “os nossos novos trabalhadores podem não ter uma educação formal forte, portanto precisamos ter em consideração outras diversas formas de maximizar as suas habilidades.”

Método 1: Padrão - Trabalho em Grupo para identificação de desafios e soluções.

Divida os participantes em grupos de 5-8 pessoas.

Explique a cada grupo que têm 20 minutos para identificar os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam na obtenção e manutenção de emprego.

Depois de 20 minutos, informe a cada grupo que têm mais 20 minutos para identificar as soluções para tais problemas.

Método 2: Competição - Um grupo identifica os desafios que outro grupo tem que resolver.

Divida as pessoas em equipa. Não importa quantas equipas tem. O ideal é que cada uma tenha 5-8 pessoas.

As equipas terão 20 minutos para identificar os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam. Devem escrevê-los claramente num papel.

Depois da troca, o papel é passado para o próximo grupo. (É por isso que não importa quantas equipas são formadas). A tarefa desse grupo é de resolver os desafios identificados.

- A vantagem potencial desta opção é que as pessoas serão encorajadas a serem mais criativas.
- A potencial desvantagem é que os participantes poderão apresentar desafios difíceis de resolver. Uma maneira de evitar isso é não dizer às pessoas que é uma competição até que chegue a hora de passar os papéis.

Método 3: Trabalhos em Grupo

Conforme visto antes, as pessoas foram divididas em grupos de 5-8. Neste caso, uma pessoa é “anfitriã” de cada mesa. As pessoas irão escrever os problemas num papel à sua frente.

Depois de 15 minutos, todos os participantes passam para uma mesa diferente, excepto a anfitriã. Em seguida, o anfitrião explica quais foram os problemas identificados para as novas pessoas na sua mesa e eles identificam as soluções.

SESSÃO 3: REVISÃO E PASSOS A SEGUIR

Depois de reflectir sobre as soluções, é hora de ver quais são. Isso nos irá ajudar a entender o que a deficiência pode significar para as empresas e o que podemos fazer daqui em diante.

Estrutura da sessão:

- Revisão das soluções e partilha das melhores práticas (30 minutos).
- A deficiência e a análise lógica para a inclusão (15 minutos).
- O que podemos fazer a seguir (15 minutos)?

Revisão das soluções e partilha das melhores práticas

Os representantes dos grupos apresentam as suas ideias e também quaisquer problemas que não puderam identificar as possíveis soluções.

Os facilitadores providenciam orientação e aconselhamento sobre as soluções, sempre que for apropriado.

- Lembre-se, os representantes das empresas são os especialistas sobre o que funciona para si. Portanto, precisamos incluir a sua abordagem ou criatividade na solução de problemas: é nisso que eles são bons. Não queremos que eles entendam que esse problema só pode ser resolvido por um especialista ou pessoas externas.
- Se houver problemas que um grupo não conseguiu resolver, ou uma solução que tenha algum problema, os facilitadores podem pedir outros comentários antes de partilhar as suas soluções.
- Será útil para os facilitadores terem um bom conhecimento de estagiários e formandos com deficiência em formação profissional para que possam dar exemplos do que funcionou e do que não funcionou. Também para mostrar às pessoas como, mesmo quando as condições não são perfeitas, a inclusão ainda pode funcionar.
- Vários desafios e soluções comuns são fornecidos posteriormente neste documento.

A deficiência e a análise lógica para a inclusão

Faça um resumo das soluções que foram identificadas, destacando as formas “inovadoras” de abordar as empresas e o trabalhador.

- Algumas das soluções serão em torno de coisas que poderiam ser boas para as empresas ou para outros trabalhadores. Por exemplo: Acessibilidade irá beneficiar outros trabalhadores; mudar o fluxo de trabalho pode tornar as coisas mais eficientes para todos; dar atenção individual aos trabalhadores é bom para qualquer trabalhador.

Nós vemos a contratação de pessoas com deficiência como algo que traz inovação:

- Novas formas de trabalhar - usando adaptações e diferentes perspectivas.
- As empresas têm o desafio de conseguir os melhores trabalhadores - quando contratamos pessoas com deficiência, isso abre uma nova fonte de potenciais talentos.
- Se o governo estiver a desenvolver uma nova lei sobre a inclusão de pessoas com deficiência no emprego, nós estaremos preparados para poder fazer parte da sua implementação.
- Contratar pessoas com deficiência lhe irá dar uma nova reputação junto dos clientes e da comunidade. Actualmente, muitas empresas internacionais usam uma abordagem de inclusão.
- Para estudos de casos e exemplos de como as empresas abordam esta questão, consulte, por exemplo, o website da Rede Global sobre Empresas e Deficiência, publicações e boletins informativos.

Depois da apresentação, dê a palavra aos participantes para tecerem alguns comentários. Pergunte às empresas se vêem alguma vantagem em considerar a contratação de pessoas com deficiência.

O que podemos fazer a seguir?

Depois da formação as empresas, é importante e recomendado oferecer um acompanhamento contínuo. Por exemplo, no projecto de formação profissional inclusiva, a Light for the World Moçambique ofereceu apoio às empresas, que tinham entre os seus colaboradores pessoas com deficiência auditiva. Uma formação básica em língua de sinais para os colaboradores sem deficiência, e melhoria de acessibilidade arquitetónica da empresa. Importa mencionar que o apoio a ser providenciado varia de acordo com a necessidade de cada empresa.

Há casos em que não se pode oferecer algum apoio, no entanto é importante informar as empresas. A título de exemplo, quando não se pode oferecer apoio financeiro às empresas para a melhoria de acessibilidade, deve-se informar com antecedência.

Abrir espaço para sugestões acerca de maneiras como a iniciativa pode oferecer apoio adicional.

Termine a sessão com duas perguntas de reflexão, conforme se seguem: esta formação foi relevante para o seu trabalho? O que pretende fazer de diferente?

- Se houver tempo, cada participante poderá ser solicitado individualmente.
- Se o tempo for limitado, pergunte se há comentários sobre as duas questões.

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS: DESAFIOS E SOLUÇÕES

Contratar pessoas com deficiência pode parecer um novo passo para muitas empresas.

Durante este processo, os empregadores irão levantar desafios comuns. Adiante apresentamos algumas orientações sobre como podem ser resolvidos.

- O contexto de fraca contratação e redução de contratados no sector privado significa que é difícil abordar este assunto. Neste momento, as empresas têm, com razão, muitas preocupações. Precisam continuar a inovar e encontrar novos caminhos. Empregar pessoas com deficiência possivelmente é uma nova solução que as empresas podem considerar.
- Não temos experiência em trabalhar com pessoas com deficiência. Às vezes, já existem pessoas com deficiência que trabalham na sua empresa, mas simplesmente não foram identificadas como tal. A deficiência não é um problema tão diferente: aborde as pessoas com uma mente aberta e veja como as suas habilidades podem ser utilizadas na sua empresa. Veja o que cada indivíduo precisa realizar da melhor maneira possível.
- Como nós e os nossos trabalhadores podemos nos tornar mais conscientes sobre questões de deficiência? Com certeza já deu o primeiro passo! A melhor maneira é perguntar às pessoas com deficiência. Pode tentar encontrar uma organização local que pode trabalhar consigo para assegurar que tenha o conhecimento necessário para empregar pessoas com deficiência de maneira eficaz.
- A nossa empresa tem acessibilidade física limitada. Muitas empresas podem ter instalações ou máquinas que não são fáceis para todos. A acessibilidade arquitetónica refere-se tanto aos edifícios e infraestruturas, como a forma como o trabalho é feito e os equipamentos utilizados. À medida que trabalhamos em direção à acessibilidade total a longo prazo, existem diferentes adaptações que podem ser feitas a curto prazo. Por exemplo:
 - Instalar rampas temporárias, corrimões em degraus e explorar diferentes formas de usar o equipamento.
 - As pessoas com deficiência são um grupo muito diversificado, portanto o que pode ser inacessível para uma pessoa poderá ser acessível para outra.
 - Fazer adaptações para os indivíduos: veja se há um lugar ou uma maneira diferente de trabalhar.
 - Quando novos edifícios são construídos, devem ser projetados de acordo com os padrões de acessibilidade.
- O que mais podemos fazer sobre acessibilidade? A acessibilidade não se limita apenas acessibilidade arquitetónica. Inclui a acessibilidade de informação e comunicação. Ou seja, é preciso providenciar diferentes formatos de comunicação (Braille, Língua de Sinais, equipar computadores com softwares assistivos como JAWS e NVDA). Assim como no trabalho diário, deve ser levado em consideração nos procedimentos de alarmes e evacuação. Tais coisas podem incluir:
 - Programa informático que possa ser usado por pessoas com deficiência visual.
 - Alterações no fluxo de trabalho e descrições de tarefas para ajustar o que funciona e o que não funciona para um indivíduo.
- Como nos podemos comunicar com pessoas com deficiência auditiva? Existem formadores em língua de sinais para capacitar os colegas de trabalho em conhecimentos básicos. Além disso, considere o uso de gestos, informações escritas, desenhos e outras maneiras de se comunicar. Uma supervisão atenta pode ajudar a resolver qualquer problema emergente.

- Como podemos dizer que é seguro para uma pessoa com deficiência? Essa é uma boa pergunta a ser feita, porque as pessoas com deficiência podem ter necessidades específicas relacionadas com a segurança no seu trabalho diário, assim como procedimentos de emergência. A melhor maneira de abordar este assunto é falar com a pessoa, e com base nos entendimentos resultantes da discussão desenvolver soluções. Igualmente deve se certificar de que os procedimentos de emergência estejam acessíveis e que haja um plano para pessoas com deficiência em casos de emergência.
- O governo deve apoiar as empresas, tendo em conta que ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e aprovou a Política Nacional de Emprego em Setembro de 2016. Igualmente, as empresas devem ter a capacidade e iniciativa de agir sobre esta questão, demonstrando ao o que é possível ser feito daqui para frente.

PASSOS A SEGUIR

Esta formação desempenha um papel importante no envolvimento e cooperação a longo prazo com as empresas. A partir daqui essas etapas incluem:

- Garantir o comprometimento dos empregadores para tomarem medidas nesta área.
- Explorar a colocação de estagiários com deficiência e outros mecanismos de recrutamento.
 - Por exemplo, através de estágios ou feiras de emprego.
- Outras actividades de sensibilização com vista a envolver as empresas em níveis mais altos.
- Cooperação adicional com uma associação local de empresas e isto pode incluir:
 - Unidade ou ponto focal para liderar as actividades de deficiência.
 - Trabalhar com agências de emprego responsáveis por recrutamento e selecção. O escritório de empregos poderá precisar de capacidade e apoio neste sentido.
- Melhorar o apoio às empresas para que possam contratar ainda mais pessoas com deficiência:
 - Continuar a ajustar as abordagens para que possam estar alinhadas com as perspectivas das empresas.
 - Identificar recursos que poderão responder a essas necessidades.
 - Entender que a realidade da empresa pode levar a recomendações de políticas.

As etapas acima também podem ser usadas como categorias para acompanhar os resultados da iniciativa de formação e para monitorar como a inclusão da deficiência está a ocorrer nas empresas.

Uma componente importante a partir daqui é compreender mais claramente as razões comerciais para contratar pessoas com deficiência. Isto pode incluir:

- Aprofundar o entendimento dos facilitadores/ da iniciativa desta perspectiva;
- Desenvolver produtos que mostrem às empresas, os motivos comerciais para contratação de pessoas com deficiência, incluindo destacar estudos de caso de empresas que contrataram pessoas com deficiência.
- Mais eventos para sensibilizar e gerar um compromisso de pessoas com deficiência.
 - Com as empresas, é particularmente importante envolver os decisores num nível mais alto. Pois podem estar mais dispostos a entrar em alguma forma de entretenimento - como um pequeno-almoço ou jantar - em vez da forma tradicional de formação.
 - Esse tipo de evento poderia ser uma forma mais dinâmica de demonstrar a questão da deficiência e garantir o compromisso.
 - Para tal, devem ser exploradas opções no futuro quando houver possibilidades de programas e recursos.

