



Brief Criativo

Plataforma Todos Incluidos



01 O desafio

“Todos incluídos”

Uma plataforma que liga pessoas com deficiência (PcD) a oportunidades reais de emprego e apoia empresas a recrutar por competências (não por rótulos).

Criada pelo Inclusive Community Forum (ICF), iniciativa da Nova SBE, dedicada à vida das pessoas com deficiência, com foco nas áreas da empregabilidade e da educação.

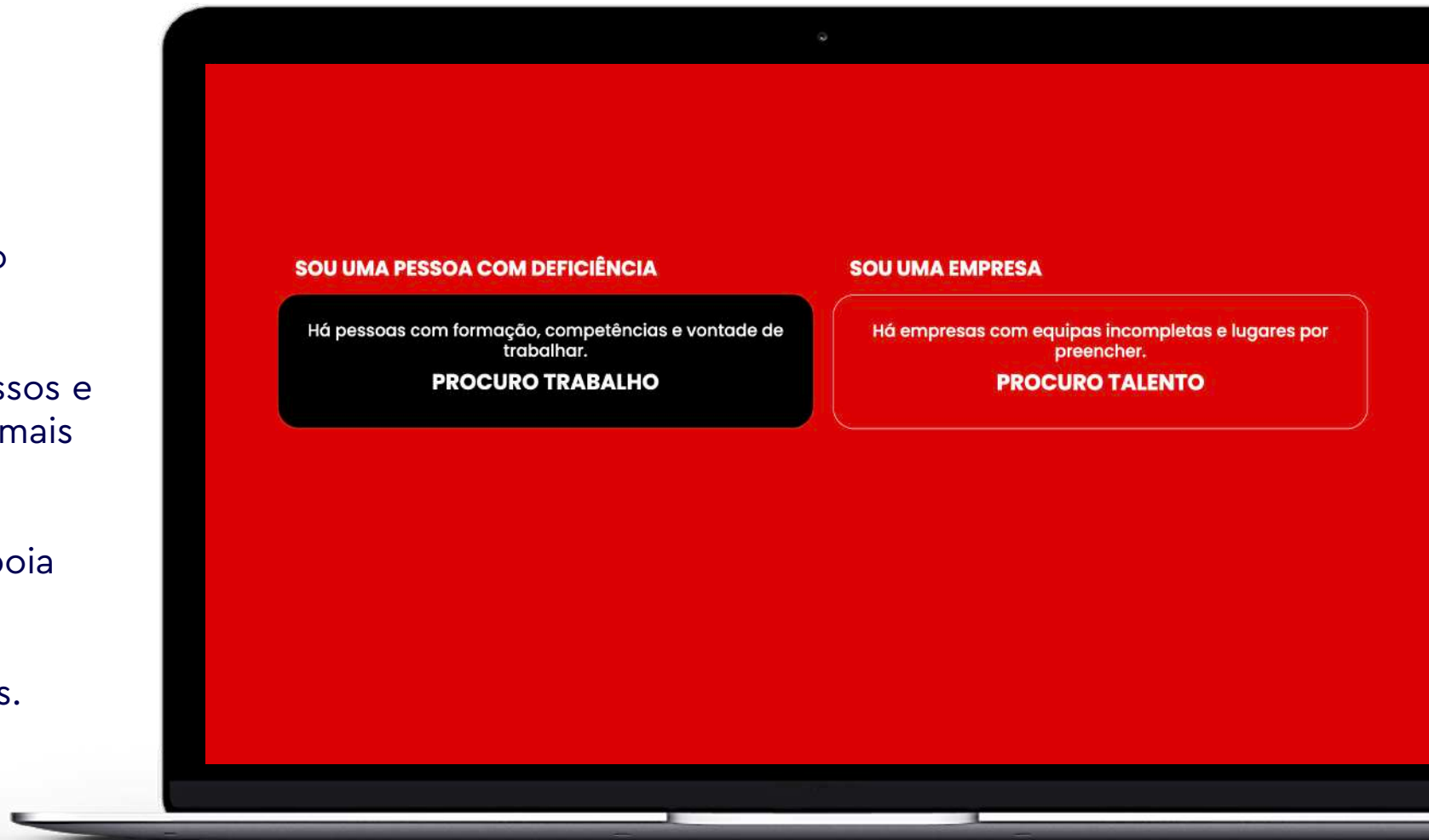


“Todos incluídos”

O que oferece:

- Acesso a vagas de empresas comprometidas em recrutar PcD.
- Apoio de parceiros especializados no processo de candidatura
- Acompanhamento às empresas para identificar talento, adaptarem processos e promoverem ambientes de trabalho mais inclusivos.

Facilita assim percursos profissionais, apoia processos de seleção mais acessíveis e incentiva as organizações a adotarem práticas de recrutamento mais inclusivas.



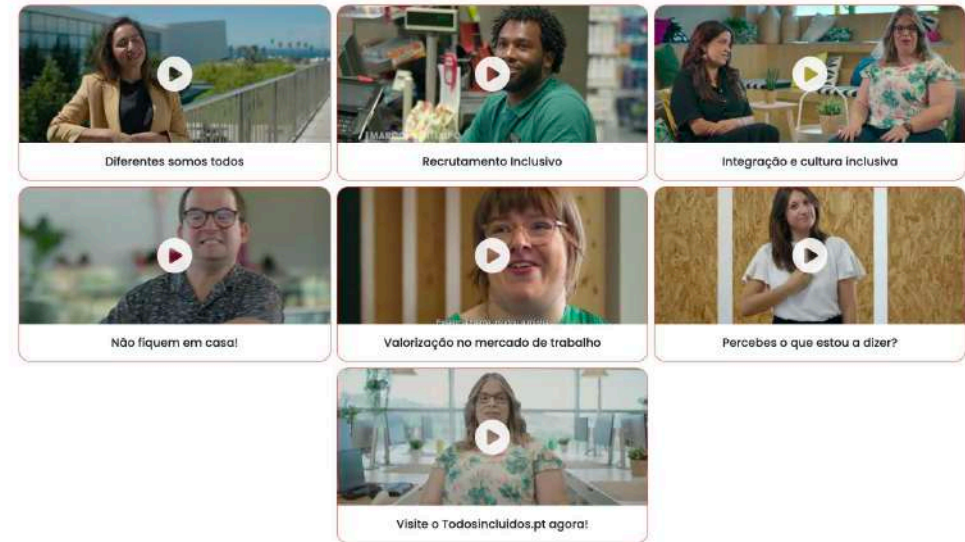
O que já fizemos

Foi lançada uma campanha em janeiro, em parceria com WPP.

- Campanha no ar (TV, imprensa, digital, social media).
- 85 empresas já assinaram o "Compromisso com a Inclusão" (incluindo a WPP).
- Com testemunhos reais de colaboradores com deficiência



Com testemunhos reais de colaboradores com deficiência.



**PARA MAIS ESCLARECIMENTOS,
CONTACTE O INCLUSIVE COMMUNITY FORUM**

icf@novasbe.pt

Mas ainda há muito por fazer.

Apesar do sucesso inicial desta Plataforma, com 85 empresas signatárias e elevada cobertura mediática, há espaço para crescer significativamente em conversão, nomeadamente ao nível das candidaturas de PcD.

O foco até agora foi na criação de uma base sólida de empresas recrutadoras.

É preciso agora falar com as PcD.

O desafio

Uma grande ideia que aumente a notoriedade da "Todos Incluídos" junto das PcD e que a posicione como a Plataforma onde sabem que o seu talento é procurado.

- Que nasça dos desafios reais das PcD e os tornem visíveis sem paternalismo.
- Que as incentive a candidatarem-se em [todosincluidos.pt](https://www.todosincluidos.pt).
- Com soluções/ações exequíveis (ferramentas, experiências, formatos acessíveis).



02

Com quem
vamos falar e
qual o seu
mindset?

PcD à procura de emprego

Profissionais com Deficiência em idade ativa (25-50 anos), com competências e ambição. Estão empregados em situações precárias ou desempregados, mesmo tendo qualificações.

Frustrações: "Nunca sou visto", "não confio que vagas sejam reais", "é por pena", "não é para mim de certeza".

Motivações: Respeito pelas competências, autonomia financeira, progressão carreira.

"Desenvolvi resiliência, criatividade e adaptabilidade por necessidade diária. Mas empresas só veem a deficiência. Oportunidades parecem 'de favor'. Sinto-me tratado como caridade. Estou cansado. Quero ser contratado porque sou bom."



**Estas pessoas não
procuram pena,
procuram respeito.**

**Sabem o que
valem, recusam ser
"os coitadinhos".**

*"Não vou com a postura de
vitimização, sei do que sou capaz e
agora está nas mãos deles
aproveitarem aquilo que eu valho
enquanto trabalhador ou potencial
trabalhador".*

Vanessa Pinto

<https://www.jpn.up.pt/2022/04/13/ha-mais-pessoas-com-deficiencia-licenciadas-mas-arranjar-trabalho-ficou-mais-dificil-na-pandemia/>

Mas este talento imenso é sistematicamente invisível para o mercado.

>1M

PcD em Portugal
(1)

<1%

Representatividade no
sector privado de PcD.
(2)

X2

Quase 2x mais de Tx
Desemprego PcD vs Geral
(2)

>60%

PcD em idade ativa fora do
mercado de trabalho (2)

- 1) Census 2021
- 2) ODDH - Estudo "Atitudes e Perceções da População Adulta Portuguesa sobre a Deficiência"

A situação que enfrentam em Portugal

2/3

PcD em risco de pobreza (2)

91%

dos portugueses reconhecem que PcD sofrem discriminação frequente ou muito frequente (2)

43%

dos portugueses sentem pena das PcD (2)

30%

dos portugueses, acha que as PcD preferem viver de apoios do estado (2)

- 1) Census 2021
- 2) ODDH - Estudo "Atitudes e Percepções da População Adulta Portuguesa sobre a Deficiência"

EXCLUSIVO NACIONAL

Portugal falhou em 70% das metas de apoio às pessoas com deficiência

Leitura: 3 min 13 de junho, 2024 às 07:28



Na área do emprego, apenas avançaram 27% das medidas previstas para pessoas com deficiência. Foto: Miguel Pereira / Global Images

Estratégia para a inclusão tem execução baixa e ficaram mais de 100 medidas por cumprir, como o voto em braille ou as acessibilidades. Associações dizem que o ganho foi "quase nada".



Delfim Machado
Editor-a-partir

O anterior Governo falhou a implementação de cerca de 70% das medidas da Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) para os anos de 2021 a 2023. Há mais de cem medidas por implementar que tinham de estar prontas até 2023. Está por criar o cartão do deficiente, falharam os planos de redução dos obstáculos na via pública e a lei das quotas tarda em surtir efeito.



O outro lado: As empresas

Lei n.º 4/2019

As grandes empresas (com 250 ou mais trabalhadores) e as médias empresas (com entre 75 e 249 trabalhadores), passaram a ter de cumprir uma quota de trabalhadores com deficiência de 2 e 1%, respetivamente.

Nem todas as empresas estão a cumprir

A adesão das empresas ao seu cumprimento até foi bastante favorável no início. De fevereiro de 2019 a fevereiro de 2024, o IEFP recebeu cerca de 14.600 sinalizações voluntárias de vagas por empresas. Mas ainda há um longo caminho a percorrer: Em março de 2025 + de 130 empresas notificadas pela ACT em 2025 por não cumprir.

Fonte: ACT / SIC Notícias, Expresso

Exclusivo

TRABALHO

ACT notifica 132 empresas por falha na integração de pessoas com deficiência. Grandes empresa lideram incumprimentos



Hitoshi Nishimura

Autoridade para as Condições de Trabalho está, desde setembro, no terreno a fiscalizar o cumprimento da lei de quotas para integração de pessoas com deficiência nas empresas. É o primeiro balanço desde a entrada em vigor da lei

22 MARÇO 2025 15:56

O outro lado: As empresas

As barreiras percebidas, o receio do desconhecido.



Preconceito sobre produtividade:

- Estigma que têm menor capacidade produtiva
- Medo de que "vão dar mais trabalho"
- Subestimação sistemática das competências

Fontes: Pacto Global ONU / Talento Incluir



Medo de Custos

- Crença de que adaptações são caras (rampas, elevadores, software)
- Desconhecimento dos apoios financeiros disponíveis: IEFP comparticia até **95%** dos custos

Fontes: Pesquisas Jobandtalent PT



Complexidade Percebida

- "É muito burocrático"
- "Não sabemos onde encontrar talento qualificado"
- "E se houver problemas legais?"

Fonte: Associação Salvador / Deloitte



Visão de "Quota"

- Tratam como compliance, não como estratégia
- Escolhem "deficiências leves" para "facilitar"
- Fazem o mínimo para não serem multados

Fonte: Pacto Global ONU



Despreparo Institucional

- Admitem não saber como fazer entrevistas inclusivas
- Receio de fazer "perguntas erradas"
- Falta de formação interna

Fonte: ESG Insights

A oportunidade escondida (que é ignorada)

Contratar PcD não é um custo, é uma vantagem competitiva comprovada.

+28%

RECEITA MÉDIA EMPRESAS
INCLUSIVAS VS MÉDIA
(1)

X2

LUCRO LÍQUIDO
EMPRESAS INCLUSIVAS VS
MÉDIA (1)

+30%

MARGEM LUCRATIVIDADE
EMPRESAS INCLUSIVAS VS
MÉDIA
(2)

+33%

LUCRATIVIDADE EM
EMPRESAS INCLUSIVAS VS
MÉDIA (3)

95%

CUSTOS DE
CONTRATAÇÃO
COMPARTICIPADOS PELO
IEFP.

88%

DOS COLEGAS
ADQUIRIRAM NOVAS
COMPETÊNCIAS
PROFISSIONAIS E
PESSOAIS
(4)

76%

MELHORARAM A SUA
ATITUDE NO TRABALHO.
(4)

◀

TURNOVER

▶

RETENÇÃO E LEALDADE
(5).

➤ ○ U

≡

ASSIDUIDADE VS MEDIA
(5)

➤

EQUIPAS MAIS
INOVADORAS E
CRIATIVAS, COM MAIOR
CONHECIMENTO
NECESSIDADES PcD
(7)

1) Fonte: Accenture, "Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage", 2018

2) Fonte: McKinsey & Company, "Delivering Through Diversity", 2018

3) Fonte: Instituto Ethos / Forbes

4) Fonte: RH Magazine Portugal (Ana Sofia Antunes)

5) Fonte: Dados mercado / Tecla3

6) Fonte: McKinsey / Jobandtalent PT

Pessoas com deficiência desenvolvem resiliência, criatividade e adaptabilidade por necessidade absoluta. **São *problem-solvers* por natureza e trazem vantagens competitivas para as empresas.**

Mas continuam a ser invisíveis no mercado de trabalho.

"Nunca vi comunicação dirigida para mim, especialmente sobre emprego."

Fonte: Testemunho de uma PcD entrevistada no âmbito deste projeto.

Insight

Até se fala sobre PcD, mas quase nunca se fala com as PcD como profissionais talentosos.

Há uma saturação de "conversa" corporativa sobre D&I. Relatórios de sustentabilidade, compromissos vagos, "inspiration porn".

As PcD são o objeto desta conversa, nunca a audiência.



<https://www.cwupulsemagazine.com/features/2023/11/16/objectification-disability-inspiration-porn>



03

A Solução

Porquê a "Todos Incluídos" é diferente?

Não é uma ação de solidariedade social ou de caridade.

É uma Plataforma de talento onde estão empresas que acreditam que têm vantagens competitivas em recrutar PcD, procurando-as ativamente.

Num mercado saturado de portais de emprego generalistas e de iniciativas de D&I que tratam as PcD com paternalismo ou como uma obrigação de compliance, a "Todos Incluídos" filtra o ruído e foca-se exclusivamente no mérito profissional.

- Acesso a 85 empresas comprometidas que valorizam competência e oferecem oportunidades reais.
- Plataforma acessível
- Recursos de desenvolvimento profissional
- Duas dezenas de parceiros que apoiam o processo

A woman with long dark hair, wearing a bright yellow long-sleeved top, is sitting at a desk in a library. She is smiling broadly and giving a thumbs-up gesture with her right hand. In front of her is a laptop. The background consists of wooden bookshelves filled with books. The overall scene is bright and positive.

04

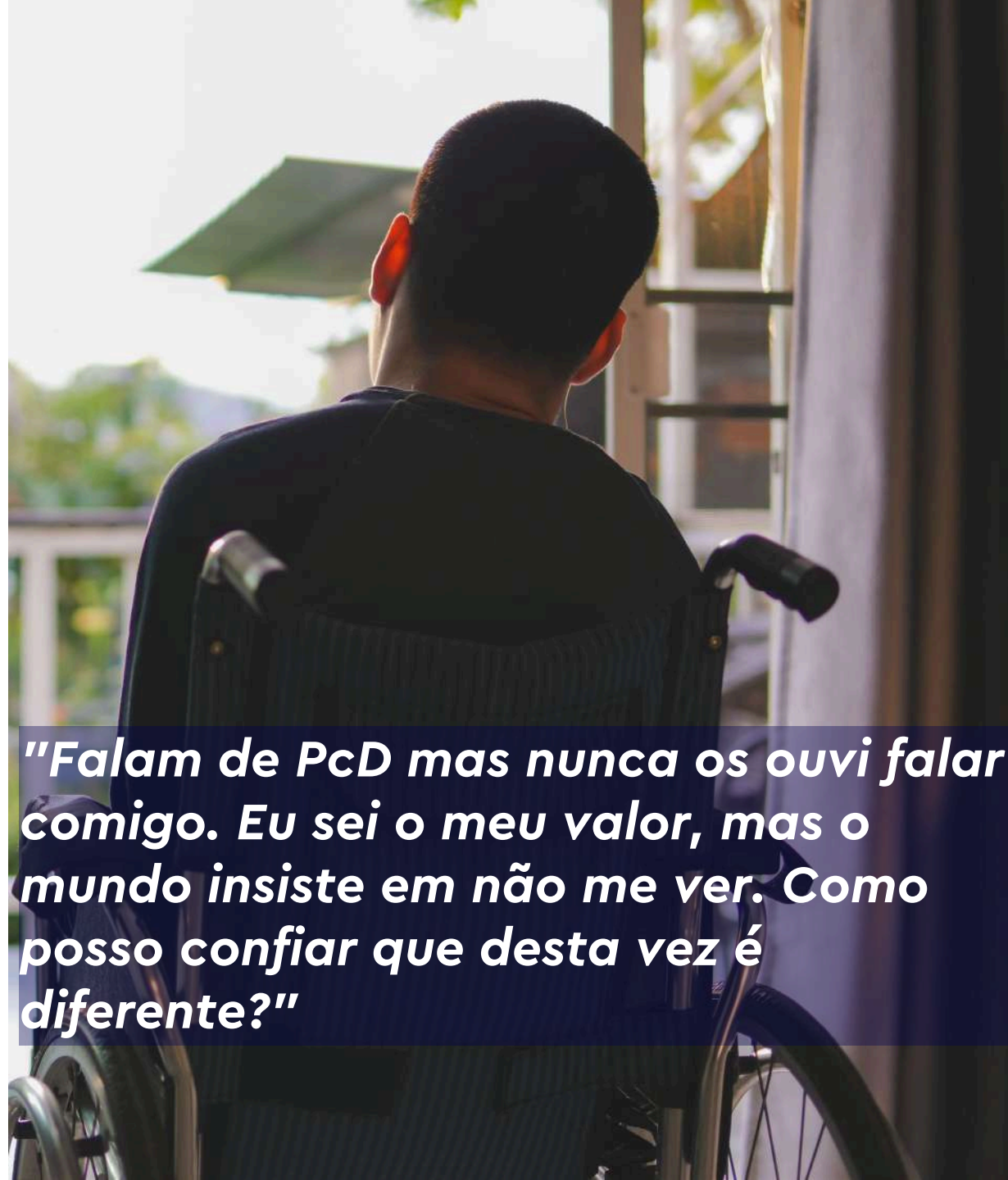
○ Disconnect

O disconnect

O mercado continua a inventar "razões práticas" para não contratar PcD ou está obcecado com a "conversa" — pena, paternalismo, mais um nº para as quotas ou para relatórios de sustentabilidade, inspiração performativa (mais uma linda história de superação).

As empresas falam sobre inclusão, mas não falam com as PcD como o talento que são. Ninguém fala COM elas. Falam SOBRE elas.

Enquanto isso, as PcD desenvolvem uma fadiga profunda. Porque já ouviram promessas vazias vezes demais.

A photograph showing the back of a person sitting in a wheelchair, looking out a window. The person is wearing a dark long-sleeved shirt. The window looks out onto a bright, outdoor area with some greenery and a building in the distance. The lighting is soft, suggesting it might be early morning or late afternoon.

"Falam de PcD mas nunca os ouvi falar comigo. Eu sei o meu valor, mas o mundo insiste em não me ver. Como posso confiar que desta vez é diferente?"



05

Strategic Statement

TALENTO, O RESTO É CONVERSA.

Posicionar a "Todos Incluídos" como o lugar onde o mérito é o único critério e as PcD são vistas e faladas diretamente como o talento que têm – não como quota, não como caridade, não como história inspiradora para um relatório de sustentabilidade.



1. **Aqui só o teu talento importa e as empresas inteligentes estão à procura dele:** ninguém te está a fazer um favor, não é caridade, não vais ser "um fardo". A resiliência, a adaptabilidade, a capacidade de resolver problemas que foste forçado a aprender todos os dias não é uma fraqueza, é uma vantagem competitiva que as empresas mais inteligentes já procuram.
2. **Aqui falamos para ti, não sobre ti:** isto não é conversa, são oportunidades reais.
1. **Aqui é o teu talento que escolhe:** Tens um papel activo na escolha da tua carreira, tens empresas que te oferecem oportunidades concretas.

06

Deliverables & Mandatários

Deliverables

Uma big idea capaz de gerar barulho, idealmente chegar às notícias, e ser exequível.

Métricas: as ideias devem prever como podem ligar a todosincludidos.pt e como medem conversão e ou impacto.

Dos e Don'ts

✓ **Foco na Competência:** talento, capacidade, valor profissional

✓ **Empoderamento:** PcD como talento, não beneficiários

✓ **Tom de voz:** otimista, empoderador, confiante.

✓ **Tipo de tratamento:**

PcD: tratar por "tu", ser direto, respeitoso e empoderador, sem "inspiração vazia".

✓ **Acessibilidade no design:** WCAG (contraste, tipografia, navegação), alt text, legendas, LGP, audiodescrição; testes com PcD

✗ **Paternalismo:** Não queremos a história de "superação inspiradora" sem oportunidade real.

✗ **Inspiration Porn:** Não queremos PcD como "heróis" por viver vida normal

✗ **Caridade:** Não queremos que sintam que os estão a "ajudar", "dar uma oportunidade", "a fazerem o bem"

✗ **Evitar a dependência de uma única execução:** (ex.: "letras em falta").

✗ **Tom de voz:** moralista ou vago.

"That quote, 'the only disability in life is a bad attitude', the reason that's bullshit is ... No amount of smiling at a flight of stairs has ever made it turn into a ramp. No amount of standing in the middle of a bookshelf and radiating a positive attitude is going to turn all those books into braille."

— Stella Young



disabled
people
don't exist
to inspire
you

We are not your **Inspiration Porn**

"**Inspiration Porn**" is using disabled people to make able-bodied people feel good, or reduce disabled people into objects of inspiration.

We're not here for you to gain likes whilst you tell the world it could always be worse, you could be **Disabled**



Your **Ableism** Disables Us

Linked [in](#) Shieldsjamie

Never Ignore Somebody With a Disability,
You Don't Realize How Much
They Can Inspire You !!



D1/5ABILITY

Our society forces disabled
people to be superhuman
— Paralympian or not

The One in Five Campaign

Não é sobre ser bom (ajudar PcD), é sobre ser bom no que se faz (as PcD).

Esses mecanismos, que mais não são **do que resiliência, adaptabilidade e criatividade**, fazem deste um trabalhador muito valioso, e contaminam toda a equipa. A sua inclusão cria um ambiente de **trabalho mais colaborativo, de entreajuda e motivador para todos**.

Cria também **equipas mais fortalecidas, com mais capacidade de produção**. Estes trabalhadores **vestem a camisola, não são absentistas e valorizam a oportunidade que lhes está a ser dada como ninguém**. Aquele não é mais um emprego, muitas vezes é a oportunidade que já não esperavam ter e pela qual **tudo farão, para provar que estão à altura**.

RH MAGAZINE | SUSTENTABILIDADE | EVENTOS RH | BIBLIOTECA RH | FORNECEDORES RH | PORTFOLIO RH

Ana Sofia Antunes: “A inclusão de pessoas com deficiência cria equipas mais produtivas”

Cinco anos depois da Lei das Quotas, que balanço pode ser feito sobre a inclusão de pessoas com deficiência no setor privado? Em entrevista à RHmagazine, a ex-Secretária de Estado para a Inclusão das Pessoas com Deficiência avalia o progresso alcançado, identifica entraves e explica por que razão a diversidade pode ser um motor de produtividade e inovação.

RH | Por Cristina Barros — 26 de Janeiro, 2026 em DESTAQUES, PESSOAS



O vosso grande desafio:

Como fazemos uma pessoa com deficiência sentir, pela primeira vez, que alguém a vê como o talento que ela sabe que é?

07

Inspiração

"It's not hard to be inclusive"

Australian Disability Network for International Day of People with Disability (IDPwD) 2024.



"Assume I can"

Down Syndrome Day 2024



"I'm not remarkable"

Apple





08

One page brief

O desafio

Aumentar a notoriedade da "Todos Incluídos" junto das PcD, posicionando-a como a Plataforma onde sabem que o seu talento é procurado.

Com quem vamos falar e mindset

PcD em idade ativa que sabem o seu valor mas para o mercado de trabalho são invisíveis ou tratados sem reconhecimento do seu mérito: com paternalismo, como número numa quota ou como uma fonte de inspiração para outros. Só querem ser reconhecidas pelo seu talento e contratadas porque são bons no que fazem.

Há uma saturação de "conversa" corporativa sobre D&I. Relatórios de sustentabilidade, compromissos vagos, "inspiration porn". Mas as PcD sentem que nunca falam com elas, especialmente para as recrutar.

Até se fala sobre PcD, mas quase nunca se fala com as PcD como profissionais talentosos. As PcD sentem que são o objeto da conversa mas nunca a audiência.

A Plataforma "Todos Incluídos"

Não é uma ação de solidariedade social, de caridade. É uma Plataforma de talento onde estão empresas que acreditam que têm vantagens competitivas em recrutar PcD, procurado-as ativamente.

Num mercado saturado de portais de emprego generalistas e de iniciativas de D&I que tratam as PcD com paternalismo ou como uma obrigação de compliance, a "Todos Incluídos" foca-se exclusivamente no mérito profissional.

Oferece: 85 empresas que procuram talento, 20 parceiros que ajudam no processo, plataforma acessível, recursos de desenvolvimento profissional.

Disconnect

"Falam de PcD mas nunca os ouvi falar comigo. Eu sei o meu valor, mas o mundo insiste em não me ver. Como posso confiar que desta vez é diferente?"

As empresas falam sobre inclusão, mas não falam com as PcD como o talento que são. Ninguém fala COM elas. Falam SOBRE elas.

Enquanto isso, as PcD desenvolvem uma fadiga profunda. Porque já ouviram promessas vazias vezes demais.

Strategic Statement

Talento, o resto é conversa.

Posicionar a "Todos Incluídos" como o lugar onde o mérito é o único critério e as PcD são vistas e faladas diretamente como o talento que são – não como quota, não como caridade, não como história inspiradora para um relatório de sustentabilidade.

- Aqui só o teu talento importa e as empresas inteligentes estão à procura dele
 - Aqui falamos para ti, não sobre ti
 - Aqui é o teu talento que escolhe
-

Deliverables: Big Idea capaz de gerar barulho e ser exequível