



“O TALENTO  
NÃO TEM  
LIMITES.”



## MENSAGEM

Em 2009 Portugal ratificou a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência que refere, no artigo 27º, que as pessoas com deficiência devem ter a “oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto”. Para alcançar este objetivo há ainda muito por fazer.

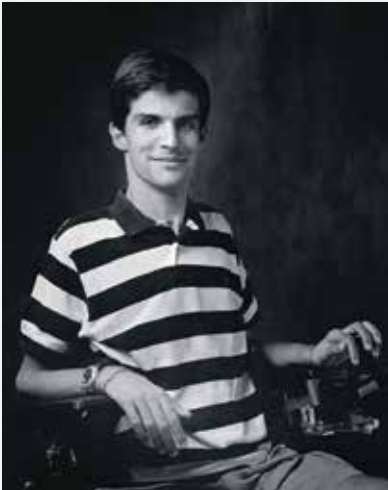
A taxa de desemprego das pessoas com deficiência tende a ser duas a três vezes superior à da restante população, segundo dados da Organização das Nações Unidas. Apesar de a legislação o proibir, as pessoas com deficiência continuam a ser discriminadas em muitas situações, incluindo no acesso ao trabalho. Estas situações acontecem por desconhecimento ou falta de contacto com casos concretos de pessoas com deficiência que estejam a trabalhar.

Um estudo divulgado pela Organização Internacional do Trabalho refere que menos de 2% das pessoas que mencionam no seu Curriculum Vitae que têm deficiência são chamadas para entrevistas. Esta situação indica que as entidades empregadoras ainda não estão consciencializadas para o talento e capacidades das pessoas com deficiência. Os tipos de incapacidade variam - motora, visual, auditiva, intelectual, mas, com as devidas adaptações, as pessoas podem ter uma vida ativa e contribuir para o objetivo da sociedade!

Esta brochura tem como objectivo sensibilizar as entidades empregadoras para as capacidades das pessoas com deficiência. A sua publicação foi possível com o apoio das empresas **Randstad** e da **Deloitte** - e o apoio da Sociedade **CCA Advogados** e **MSTF Partners**. **As pessoas com deficiência têm talento!**

**Não ignore esta realidade. Contrate-as e confirme, por experiência própria, o seu valor!**

Junho de 2015



SMA

# ÍNDICE

<b>Mensagem</b>	<b>2</b>
<b>Introdução</b>	<b>4</b>
<b>Apoios à Contratação</b>	<b>5</b>
• Estágios emprego	6
• Contrato de emprego inserção	6
• CEI +	6
• Reativar	7
• Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras	7
• Estímulo emprego	7
<b>Outros Apoios</b>	<b>8</b>
• Adaptação de postos de trabalho / eliminação de barreiras arquitetónicas	8
• Prémio de mérito	8
• Redução da taxa contributiva	8
<b>Informações importantes</b>	<b>9</b>
• Informações para responsáveis de recursos humanos	10
• Legislação	12
<b>Associação Salvador</b>	<b>13</b>
• Sobre a Associação Salvador	14
• Intervenção na área do apoio ao emprego	15
<b>Testemunhos reais</b>	<b>16</b>
• Bibliografia	18

## INTRODUÇÃO

Segundo um estudo do ISCTE/CRPG (2007), aproximadamente 8,2% da população portuguesa tem algum tipo de deficiência ou incapacidade. Destas apenas 28,7% de homens e 24,1% de mulheres têm uma actividade profissional!

Existem ainda muitos preconceitos sobre as pessoas com deficiência que é necessário ultrapassar! Uma pessoa com deficiência tem tanta capacidade de trabalho como outra pessoa qualquer, desde que as funções que lhe são atribuídas sejam adequadas ao seu perfil e capacidades. Está nas mãos dos empresários e responsáveis de recursos humanos abrirem as portas das suas empresas para que as pessoas com deficiência possam mostrar o seu valor, talento e capacidades!

**Saiba quais são os apoios que tem ao seu dispor e de que forma é que a Associação Salvador pode estar ao seu lado!**

Os textos divulgados nesta brochura são da autoria e exclusiva responsabilidade da Associação Salvador.

# APOIOS À CONTRATAÇÃO

## ● ESTÁGIOS EMPREGO

A medida Estágio Emprego destinada a pessoas com deficiência tem a duração de 12 meses não prorrogáveis, variando a sua remuneração consoante o seu nível de habilitações. Pode ser realizado em entidades de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos, sendo que a **comparticipação da bolsa de estágio varia entre os 80% e os 95%**, consoante o tipo de empresa e a sua dimensão.

Para pessoas com deficiência  
não existe limite de idade.

## ● CONTRATO DE EMPREGO INSERÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE (CEI)

As medidas CEI e CEI+ pressupõem o desenvolvimento de atividades socialmente úteis enquadradas num projeto social, com a duração máxima de 12 meses. Podem-se candidatar entidades públicas ou privadas, sem fins lucrativos ou do setor empresarial local. Na **medida CEI a pessoa pode ser beneficiária do subsídio de desemprego ou do subsídio social de desemprego e, a entidade promotora não tem qualquer custo ao empregar uma pessoa com deficiência.**

## ● CEI +

Relativamente à medida CEI+ a pessoa com deficiência não pode usufruir de rendimentos do provenientes do iefp, podendo, no entanto receber Rendimento Social de Inserção (RSI). **A participação do IEFP pode ser de 100%** nos projetos promovidos por entidades privadas sem fins lucrativos, **ou de 90%** nos projetos promovidos por entidades públicas ou privadas do setor empresarial local.

## ● REATIVAR

A medida REATIVAR promove estágios com a duração máxima de 6 meses para desempregados de longa duração com o mínimo de 31 anos de idade. Podem ser desenvolvidos em entidades coletivas de natureza privada sem fins lucrativos, tendo uma **comparticipação de 95%** numa entidade promotora com 10 ou menos trabalhadores. Nas restantes situações **a participação é de 80%**.

## ● CONTRATO DE EMPREGO APOIADO EM ENTIDADES EMPREGADORAS

Consiste no desenvolvimento de uma atividade profissional por pessoas com deficiência (incapacidade não inferior a 30% nem superior a 75%), que estejam inscritas no centro de emprego. Destina-se a entidades de direito público ou privado, que nesta medida **beneficiam de apoios financeiros para as despesas com a retribuição e contribuições sociais para a segurança social**. A participação varia consoante a capacidade de trabalho da pessoa com deficiência, face à avaliação da função profissional realizada por uma pessoa sem incapacidade.

## ● ESTÍMULO EMPREGO

A medida estímulo consiste no apoio financeiro concedido aos empregadores que celebrem contactos de trabalho a termo certo por prazo igual ou superior a 6 meses, ou contratos de trabalho sem termo, a tempo completo ou a tempo parcial, com a obrigação de proporcionarem formação. **No caso de contratos de trabalho a termo certo, as entidades são participadas em 100% do IAS**, em metade do nº de meses no contrato, nunca podendo ultrapassar 6 meses. **No caso de contratos sem termo, o apoio dado é de 1,1\*IAS durante o período máximo de 12 meses.**

## OUTROS APOIOS

### ADAPTAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO E ELIMINAÇÃO DE BARREIRAS ARQUITETÓNICAS

São apoios financeiros aos empregadores que necessitem de adaptar equipamentos ou o posto de trabalho, conforme as necessidades da pessoa com deficiência admitida através de contrato sem termo ou, a termo certo com a duração mínima inicial de 1 ano. No caso de contratos de trabalho e contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras, o valor do apoio para adaptação de postos de trabalho pode ir até 16 vezes o IAS. Em termos de Estágios financiados pelo IEFP e Contratos de Emprego Inserção (CEI) o apoio vai até ao limite de 8 vezes o IAS. O valor destinado **à eliminação de barreiras arquitetónicas vai até 50% do investimento sendo o limite 16 vezes o Indexante de Apoios Sociais (IAS)**, sendo apenas exequível em edifícios construídos antes de 8 de fevereiro de 2007.

### PRÉMIO DE MÉRITO

O prémio de mérito destina-se a entidades que tenham realizado contratos sem termo com pessoas com deficiência e que continuem a trabalhar na empresa à data da candidatura, ou para pessoas com deficiência que tenham criado o seu próprio emprego.

**Os prémios compreendem três categorias:**

- 1ª Categoria: 18 vezes o IAS
- 2ª Categoria: 14 vezes o IAS
- 3ª Categoria: 10 vezes o IAS

A atribuição dos prémios varia consoante a avaliação feita por um júri, que tem em conta as condições de empregabilidade praticadas por cada entidade.

### REDUÇÃO DA TAXA CONTRIBUTIVA

Ao efetuar um contrato de trabalho por tempo indeterminado, a entidade empregadora terá uma redução da taxa contributiva para metade (11,9%).





INFORMAÇÕES  
IMPORTANTES

## ● INFORMAÇÕES PARA RESPONSÁVEIS DE RECURSOS HUMANOS

### **As pessoas com deficiência podem desempenhar qualquer tipo de funções?**

Quando uma empresa decide contratar pessoas com deficiência deve, antes de mais, começar por elaborar uma descrição de funções de forma a determinar as tarefas que são necessárias desempenhar no âmbito de certas atividades. Deve ter-se presente que as pessoas com deficiência mantêm muitas capacidades ativas que são compatíveis com diversos tipos de funções. Desta forma, torna-se mais fácil perceber quais são as competências adequadas ao desempenho de determinada função.

### **Podem dar-me um exemplo de um caso?**

Por exemplo, se uma pessoa com paraplegia (sem mobilidade nos membros inferiores), que se desloca em cadeira de rodas, tiver que desempenhar maioritariamente as suas tarefas recorrendo à utilização do computador, não há qualquer razão para que esta pessoa não tenha a mesma produtividade de outras pessoas sem deficiência.

Os únicos requisitos para que esta pessoa possa trabalhar numa empresa relacionam-se com o meio ambiente: é necessário que o edifício seja acessível e, eventualmente, que tenha uma casa de banho adaptada, mas nem sempre será necessária, depende do tipo de deficiência motora. Este é apenas um exemplo. Há muitos outros! Conheça vários casos de sucesso de integração profissional de pessoas com deficiência em: <http://www.associacaosalvador.com/os-nossos-projectos/Integracao/Apoio-ao-Emprego/Divulgacao-de-Boas-Praticas/a15/>

## **Como se deve gerir o processo de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência?**

Muitas vezes, surgem dúvidas sobre como lidar com a deficiência, por desconhecimento, ou por falta de experiência no contacto diário. Recomendamos que consulte informação específica destinada a gestores de recursos humanos sobre esta área. Por favor consulte: <http://www.pwdemploy-ple.net>

## **Quais as reações dos colegas de trabalho quanto se integra uma pessoa com deficiência?**

A diversidade dentro de uma empresa é um fator positivo no ambiente de trabalho. Integrar numa empresa pessoas com deficiência é estar a dar-lhes uma oportunidade contribuindo, também, para consciencializar os restantes colaboradores sobre as capacidades destas pessoas.

## **É importante o envolvimento de todos os quadros da empresa na definição de políticas de recursos humanos?**

A política de recursos humanos da empresa deve definir a abertura à diversidade e reconhecer esta área como estratégica. Se este compromisso for assumido pelos gestores de topo e estes se envolverem neste processo, reconhecendo a importância da integração das pessoas com deficiência, as práticas ao nível da gestão de recursos humanos serão mais efetivas.

## ◉ LEGISLAÇÃO

### **Há obrigatoriedade de quotas de emprego para pessoas com deficiência na função pública?**

Neste momento, está estipulada uma quota de 5% para a administração pública e local (DL 29/ 2001 de 3 de Fevereiro), no entanto não existe informação disponível sobre o cumprimento desta medida por parte do Estado.

### **Há obrigatoriedade de quotas de emprego para pessoas com deficiência nas empresas privadas?**

Nas empresas privadas está prevista uma quota até 2% dos trabalhadores, dependendo da dimensão da empresa, segundo o art. 28.º da Lei 38/2004 de 18 de Agosto. No entanto esta Lei ainda não está em vigor porque está por regulamentar.

ASSOCIAÇÃO  
SALVADOR

# SOBRE A ASSOCIAÇÃO SALVADOR

Salvador Mendes de Almeida, fundador e presidente da Associação Salvador, ficou tetraplégico aos 16 anos na sequência de um acidente de viação.

A Associação Salvador tem como missão promover a integração das pessoas com deficiência motora na sociedade e melhorar a sua qualidade de vida.

As áreas de atuação da Associação Salvador são:

## CONHECIMENTO

Investimos na recolha, estruturação e partilha de informação sobre direitos, apoios, melhores práticas, entre outros, através de um Manual e uma Conferência

## INTEGRAÇÃO

Através da Ação Qualidade de Vida, da promoção da prática desportiva, apoio ao emprego e formação e ainda nos eventos de convívio.

## SENSIBILIZAÇÃO

Em escolas e no âmbito da prevenção rodoviária. A Associação Salvador procura ainda assumir um papel ativo junto do Governo e entidades públicas, contribuindo para o desenvolvimento de políticas que promovam uma maior inclusão e uma sociedade mais inclusiva.



## ● INTERVENÇÃO NA ÁREA DO APOIO AO EMPREGO

**Para contribuir para a empregabilidade das pessoas com deficiência motora a Associação Salvador presta os seguintes apoios nesta área:**

- Divulga casos de sucesso de emprego de pessoas com deficiência motora que evidenciem as suas capacidades e competências
- Recebe CV's de pessoas com vários tipos de deficiência motora congénita ou adquirida – paraplegia, tetraplegia, paralisia cerebral, amputação de membros superiores ou inferiores, entre outros - que estão desempregados ou pretendem mudar de emprego e analisa as suas habilitações e competências, partilhando os mesmos de forma oportuna com as empresas que nos façam chegar ofertas de emprego para pessoas com deficiência
- Disponibiliza às entidades empregadoras informação sobre os apoios e incentivos existentes por parte do Instituto de Emprego e Formação Profissional para a realização de estágios ou contratos de trabalho de pessoas com deficiência.
- Promove a formação em determinadas áreas, através da dinamização de workshops e ações de capacitação.
- Estabeleceu uma parceria com a Randstad que partilha a base de dados da Associação Salvador – pessoas com deficiência motora à procura de emprego – com vista à sua colocação no mercado de trabalho
- Realiza encontros de recrutamento que permitem o estabelecimento de contactos entre as empresas e os candidatos com deficiência, explorando a possibilidade de emprego.
- Apoia na candidatura a estágios e na sugestão de adaptações da pessoa com deficiência motora ao local de trabalho.
- Acompanha a entidade empregadora e o candidato na pós-colocação



# TESTEMUNHOS REAIS



«A deficiência que tenho trouxe-me novas oportunidades».  
**Miguel Severino, Paraplégico, Technical Account Manager da Microsoft**

«As pessoas com deficiência protagonizam um dos principais valores da empresa – capazes de enfrentar grandes desafios e são para nós, por essa razão, um exemplo de determinação, de resiliência de espírito combativo».

**Teresa Nascimento, Diretora de Recursos Humanos do Millennium BCP**

«Contratar uma pessoa com deficiência é igual a contratar uma pessoa sem deficiência, pode até ser melhor, porque têm motivações extra, pois já ultrapassaram muitos obstáculos».

**David Moreira, Médico Interno, Centro Hospitalar do Porto**

«É na igualdade de oportunidades que proporcionamos que conseguimos verdadeiramente estimular a diversidade a todos os níveis. Na deficiência é ainda mais relevante apostar na inclusão como forma e motor de inspiração criativa, capacidade de resiliência e determinação dentro de uma organização».

**Erich Brodheim, Responsável pelo Recrutamento na L'Oréal Portugal**

## BIBLIOGRAFIA

### **Contrato Emprego Apoiado em Entidades Empregadoras**

Decreto-Lei nº290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei nº24/2011, de 16 de junho e pelo Decreto-Lei nº131/2013, de 11 de setembro; Despacho Normativo nº18/2010, de 29 de junho;

### **Instituto de Emprego e Formação Profissional**

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

### **IEFP - Reabilitação Profissional**

<https://www.iefp.pt/en/reabilitacao-profissional>

### **Isenção ou Redução de taxas contributivas**

Decreto-Lei nº89/95, de 6 de maio, alterado pelo Decreto-Lei nº110/2009, de 16 de setembro; Despacho nº130/SESS/91, de 17 de setembro;

### **Medida Estágio - Emprego**

Portaria nº149-B/2014 de Julho e regulamentada pelo Despacho nº9841-A/2014, de 10 de Julho; Medida Contrato Emprego-Inserção para pessoas com deficiência e incapacidade  
Decreto-Lei nº290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei nº24/2011, de 16 de junho e pelo Decreto-Lei nº131/2013, de 11 de setembro e regulado pelo Despacho Normativo nº18/2010, de 29 de junho;

### **Medida Reativar**

Portaria nº86/2015, de 20 de março, regulamentada pelo Despacho Normativo nº3651/2015, de 13 de Abril;

### **Medida Estímulo Emprego**

Portaria nº149-A/2014, de 24 de julho;

## **Manual de Procedimentos de Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas**

Decreto-lei nº290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei nº24/2011, de 16 de junho e pelo Decreto-lei 131/2013, de 11 de setembro; Despacho Normativo nº18/2010, de 29 de junho;

## **Medida Incentivo Emprego**

Portaria nº286-A/2013, de 16 de setembro, alterada pela Portaria nº17/2014, de 27 de janeiro e Declaração de Retificação nº5/2014, de 3 de fevereiro;

## **Organização das Nações Unidas**

<http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=255>

## **Organização Internacional do Trabalho**

<http://www.ilo.org/disability>

## **Prémio de Mérito**

Decreto-Lei nº290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei nº24/2011, de 16 de junho e pelo Decreto-Lei nº131/2013, de 11 de setembro; Despacho Normativo nº18/2010, de 29 de junho;

## **Projecto PwD Employ: Ambiente Pessoal de Aprendizagem para o Recrutamento Eficiente de Pessoas com Deficiência**

<http://www.pwdemploy-ple.net/proyecto-pt.php>

## **Segurança Social - Guia Prático sobre Redução da Taxa Contributiva**

Deficientes <http://www4.seg-social.pt/isencao-e-reducao-do-pagamento-de-contribuicoes1>

**Sousa, J., Capucha, L. (coord.) (2007). Elementos de Caracterização das Pessoas com Deficiência in Modelização das Políticas e das práticas de inclusão social das pessoas com deficiência em Portugal. ISCTE-CRPG.**



Av. Fontes Pereira de Melo, 14 - 9º  
1050-121 Lisboa  
Tel. +351 213 184 851  
info@associacaosalvador.com  
www.associacaosalvador.com

MECENAS:

**Deloitte.** randstad



APOIOS:



PRTNERS

