

Pessoas com deficiência são importantes para as empresas

LINHAS ORIENTADORAS





LINHAS ORIENTADORAS

1. Informações gerais

1.1 Objetivo da brochura

1.2 A quem se destina

1.3 Vantagens na contratação de pessoas com deficiência

1.4 Enquadramento legal e apoios

1.5 Organizações que apoiam a integração das pessoas com deficiência

2. Testemunhos de boas práticas



1. INFORMAÇÕES GERAIS

1.1. OBJETIVO DA BROCHURA

Esta brochura tem como objetivo informar, divulgar e sensibilizar as empresas para as vantagens da integração e da contratação de pessoas com deficiência.

“Pessoa com deficiência é aquela que, por motivos de perda ou anomalia, congênita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e participação em condições de igualdade com as demais pessoas”.

Fonte: INR <http://www.inr.pt/content/1/11/glossario>

1.2. A QUEM SE DESTINA

Destina-se a todas as empresas, independentemente do setor de atividade e da sua dimensão (grandes, médias, pequenas e micro).

1.3. VANTAGENS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com a “Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras” um/a em seis cidadãos/ãs da União Europeia (UE) tem uma deficiência mais ou menos profunda, sendo que a sua taxa de emprego se situa apenas nos 50%.

Em Portugal, segundo o relatório “Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2017”, do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH), embora o desemprego registado em Portugal para a população geral tenha descido 18,8% entre 2011-2016, aumentou 26,7% para a população com deficiência, tendo o desemprego de longa duração (≥ 12 meses)



para as pessoas com deficiência registado, entre 2011 e 2016, um agravamento na ordem dos 60%.

Neste sentido, considera-se fundamental divulgar as vantagens para as empresas que contratem pessoas com deficiência.

- **Obtenção de apoios financeiros**

Possibilidade de beneficiar, de uma redução na taxa contributiva em sede de Segurança Social e de apoios ao nível do incentivo direto à contratação, seguros de acidentes de trabalho e no que se refere à adaptação dos postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas.

Para mais informações consultar o ponto 1.4. desta Brochura.

- **Promoção da imagem pública da empresa**

A contratação e integração de pessoas com deficiência, no âmbito de uma política de igualdade de oportunidades e benefícios das empresas, onde estão plasmados os valores da inclusão e da diversidade, melhora a perceção da sociedade sobre a imagem e reputação das mesmas.

- **Menor propensão para acidentes de trabalho**

Trabalhadores/as com deficiência são, na generalidade, mais atentos/as e preocupados/as com questões de segurança, fazendo com que a propensão para acidentes de trabalho seja menor.

- **Melhoria do clima organizacional, da criatividade e da produtividade**

A contratação de pessoas com deficiência é uma forma de promover uma cultura inclusiva no seio de uma empresa e de melhorar o clima organizacional, a criatividade, a produtividade e a capacidade da empresa na resolução de problemas e na inovação, tendo em consideração as interações criadas entre trabalhadores/as com características e competências diversas.



Quando a empresa oferece as condições necessárias para que uma pessoa com deficiência possa trabalhar e exercer as funções e tarefas para as quais foi contratada, esse esforço pode favorecer o ambiente de trabalho, estimulando, por exemplo, a interação e o trabalho em equipa, na medida em que possibilita a troca de experiências diversas, humaniza a empresa e permite o crescimento profissional e pessoal.

- **Promoção da diversidade e contribuição para o desenvolvimento sustentável da empresa**

Permite o enriquecimento e a aprendizagem dos/as trabalhadores/as, através do conhecimento mútuo e da mobilização das diferenças e semelhanças de cada pessoa para o benefício da empresa. Contribui de igual forma para uma mudança social positiva e para o desenvolvimento sustentável da empresa.

1.4 ENQUADRAMENTO LEGAL E APOIOS

➤ ENQUADRAMENTO LEGAL

A Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência foi um marco histórico para a garantia efetiva do respeito pela integridade, dignidade e liberdade individual das pessoas com deficiência. Promoveu também o reforço da proibição da sua discriminação através de leis, políticas, programas e ações de sensibilização para a valorização das pessoas com deficiência e para o combate aos estereótipos nas empresas e na sociedade em geral.

A Agenda 2030 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) irá promover até 2030, a inclusão social das pessoas com deficiência, conforme previsto nos ODS 8 - Trabalho Digno e Crescimento Económico e ODS 10 - Reduzir as Desigualdades.

Também a Constituição da República Portuguesa prevê, desde 1976, no seu 71º artigo, o respeito pelos direitos fundamentais das pessoas com deficiência.



No âmbito da legislação laboral, o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, salvaguarda ainda o princípio da não-discriminação no emprego de pessoas com deficiência, garantindo a qualquer trabalhador/a ou candidato/a a emprego o direito de não ser direta ou indiretamente discriminado/a com base em características pessoais, incluindo a deficiência, a capacidade reduzida de trabalho ou doença crónica.

Realça-se, ainda, que o CT contempla uma medida de ação positiva, onde se prevê a aplicação de medidas de duração limitada que visem beneficiar um grupo discriminado, ajudando a corrigir situações de desigualdade, bem como a especificação de que os/as trabalhadores/as com deficiência são titulares dos mesmos direitos e deveres do que os demais, sendo a violação desses direitos considerada uma contraordenação muito grave.

As empresas devem proporcionar a todas as pessoas trabalhadoras com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas, designadamente por intermédio de oportunidades de formação e de desenvolvimento profissional, a par de “adaptações razoáveis” do local de trabalho, adaptações essas que devem ser apoiadas pelo Estado.

Para além disso, o Estado deve estimular e apoiar a ação das empresas na contratação de pessoas trabalhadoras com deficiência ou doença crónica e na sua readaptação profissional.



A Lei nº 4 de 10 de janeiro de 2019 estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, visando a sua contratação por entidades empregadoras do sector privado e organismos do sector público. As médias empresas, com um número igual ou superior a 75 trabalhadores, devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço. As grandes empresas, com um número igual ou superior a 250 trabalhadores, devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço.

➤ APOIOS À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

• Medida Estágios Inserção

Prevê o apoio a estágios com a duração de 12 meses. A bolsa de estágio varia consoante o nível de habilitações das pessoas candidatas, sendo que os encargos para empresa variam entre 5% e 20% da bolsa de estágio e o pagamento da Taxa Social Única (TSU).

• Medida Contrato-Emprego

Apoio financeiro para a celebração de contratos com um mínimo de 12 meses. O apoio financeiro consiste no pagamento de 9 vezes o valor do Indexante de Apoios Sociais (IAS), no caso de contratos de trabalho sem termo e de 3 vezes o valor do IAS, no caso de contratos de trabalho a termo certo e requer a criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego, atingido por via do apoio. Este apoio é majorado em 10%, para a contratação de pessoa com deficiência e não é cumulável com a isenção/redução da TSU.

No caso de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial, o apoio é reduzido proporcionalmente, tendo por base um período normal de trabalho de 40 horas semanais.



- **Medida Contrato-Geração**

Apoio financeiro para a celebração de contratos de trabalho sem termo de jovens à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa ou muito longa duração, inscritos no IEFP. Prevê um apoio por parte do IEFP às empresas de 9 vezes o valor do IAS, cumulável com a isenção/redução da TSU, e requer a criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego, atingido por via do apoio. Este apoio é majorado em 10%, para a contratação de pessoas com deficiência.

- **Medida CONVERTE+**

Apoio financeiro concedido às entidades empregadoras que convertam contratos de trabalho a termo (certo ou incerto) em contratos de trabalho sem termo. Consiste no pagamento de 4 vezes a remuneração base mensal prevista no contrato de trabalho sem termo, até ao limite de 7 vezes o IAS. Apoio cumulável com a medida Emprego Apoiado em Mercado Aberto e com a isenção/redução da TSU. Não cumulável com outros apoios diretos ao emprego, aplicáveis ao mesmo posto de trabalho. Este apoio é majorado em 10%, para a contratação de pessoas com deficiência.

- **Contrato Emprego Apoiado em Mercado Aberto**

Prevê o apoio financeiro para as despesas com a remuneração e contribuições sociais para a segurança social. A comparticipação varia consoante a capacidade de trabalho da pessoa com deficiência, face à avaliação para a função profissional a realizar (a capacidade de trabalho tem de estar entre os 30% e os 90%).



- **Desconto na Taxa Social Única**

Ao efetuar um contrato de trabalho por tempo indeterminado, a entidade empregadora terá uma redução de 50% na taxa contributiva. Os/as candidatos/as têm de ter, pelo menos, 20% de incapacidade no atestado médico de incapacidade multiuso.

- **Adaptação de Posto de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas**

São concedidos apoios financeiros não reembolsáveis aos empregadores que necessitem de adaptar equipamentos ou o posto de trabalho, conforme as necessidades da pessoa com deficiência. Estes apoios são atribuídos para contratos sem termo ou a termo certo com a duração mínima inicial de 12 meses.

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. Para estágios financiados pelo IEFP o apoio vai até ao limite de 8 vezes o IAS. O valor destinado à eliminação de barreiras arquitetónicas não pode exceder 50% do investimento, com o limite de 16 vezes o IAS, sendo apenas elegível em edifícios licenciados ou construídos antes de 8 de fevereiro de 2007.



- **Isenção de pagamento de Taxa Social Única para primeiro emprego e desempregados de longa duração**

A isenção é igual para pessoas com ou sem deficiência.

- **Marca Entidade Empregadora Inclusiva**

A Marca Entidade Empregadora Inclusiva destina-se a promover o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras, relativamente às pessoas com deficiência. A Marca é atribuída de 2 em 2 anos, nos anos ímpares, e permite à entidade empregadora evidenciar e disseminar as suas boas práticas.

Fonte: IEFP <https://www.iefp.pt/medidas-de-emprego>

1.5 ORGANIZAÇÕES QUE APOIAM A INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem vindo a ser promovida e apoiada por um conjunto de organizações que, acima de tudo, visam respeitar e apoiar o pleno exercício dos seus direitos.



- **Quem são:**

Organizações de direito público ou de direito privado sem fins lucrativos, que assumem diferentes naturezas jurídicas e possuem uma larga experiência na área da reabilitação profissional de pessoas com deficiência:

- Centros de Recursos;
- Interlocutores Locais para as Medidas de Reabilitação Profissional;
- Gabinetes de Inserção Profissional inclusivos;
- Projetos e iniciativas na área do Emprego/Formação/Reabilitação Profissional.

Para mais informação consulte www.iefp.pt/estruturas-de-servicos-apoio

- **O que fazem:**

- Identificar potenciais fontes de financiamento e de apoio à contratação de pessoas com deficiência;
- Disponibilizar formação a gerentes, gestores/as, trabalhadores/as envolvidos/as no processo de recrutamento e aos/às demais trabalhadores/as das empresas;
- Identificar potenciais modificações e ajustes que sejam necessários e adequados à inclusão de pessoas com deficiência, por forma a garantir o exercício de um trabalho digno, seguro e produtivo;
- Acompanhar a pós-colocação de pessoas com deficiência;
- Divulgar e implementar Boas Práticas;
- Melhorar a compreensão das empresas e das organizações sobre os direitos das pessoas com deficiência e as formas como os podem respeitar e apoiar;
- Divulgar os benefícios/vantagens da integração de pessoas com deficiência no desempenho e sustentabilidade das empresas.

Fonte: IEFP <http://www.inr.pt/content/1/1919/areas-tematicas>



2. TESTEMUNHOS DE BOAS PRÁTICAS

➤ TESTEMUNHOS DE TRABALHADORES/AS

[...] O meu percurso profissional não tem sido fácil, passado um ano de ter terminado o curso realizei um estágio profissional durante nove meses numa farmácia, depois estive desempregada quase três anos. Com a ajuda de uma associação que apoia a integração de pessoas com deficiência surgiu-me a oportunidade do emprego, onde me encontro há um ano e quatro meses [...].

Farmacêutica na Farmácia Sacoor

[...] Julgo que para a realização e equilíbrio de qualquer pessoa é importante ter trabalho. Para mim, enquanto pessoa com experiência de doença mental, quando esta está controlada, o facto de trabalhar devolve a realização pessoal e profissional. Significa reabilitação e integração na sociedade. Consegui adaptar-me ao trabalho e fazer uma vida perfeitamente normal. Em termos profissionais passei a participar nas práticas colaborativas, a partilhar ideias com os colegas, ir inovando, em um ambiente de interajuda. Acho que a sociedade e ainda a maioria das empresas desconhece o potencial das pessoas com problemas de saúde mental. É o estigma e o medo [...].

Professora do Apoio Educativo no Agrupamento de Escolas Professor Reynaldo dos Santos

[...] Concluí o curso de carpintaria e fiz a 4ª classe. Fiz estágio de inserção na Mobipeople com a duração de um ano e atualmente estou com contrato a termo certo. Gosto de trabalhar nesta empresa e participo sempre nas festas. Dou-me bem com os meus colegas e com o chefe. O meu desejo é ficar a trabalhar na Mobipeople [...].

Serralheiro mecânico na Mobipeople



➤ TESTEMUNHOS DE EMPRESAS

[...] Contratámos, no final do ano passado, 17 pessoas com deficiência. Já houve a necessidade de adaptarmos postos de trabalho para que estes ficassem o mais funcional possível. Contratar pessoas com deficiência permite-nos trazer para dentro da empresa a diferença, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade entre pessoas. Consideramos que as pessoas com deficiência têm mais valias que não devemos desvalorizar. A contratação de pessoas com deficiência permite, em última análise, que haja uma mudança cultural, o combate à desigualdade, a disponibilidade para o outro, o incremento da solidariedade, entre outros aspetos. Através do envolvimento de todos no processo é possível que haja uma mudança de mentalidades e uma maior aceitação/valorização destas pessoas. Muito recentemente foi-nos atribuído o selo de Marca Entidade Empregadora Inclusiva [...].

El Corte Inglés

[...] A Mobipeople tem a trabalhar 75 colaboradores, três dos quais portadores de deficiência. Os empresários e responsáveis de recursos humanos deveriam abrir as portas das suas empresas para que as pessoas com deficiência possam mostrar o seu valor! As poucas dúvidas que tínhamos sobre a contratação de pessoas, foram completamente respondidas. São colaboradores como os outros, com os mesmos horários, mesmo valor de salário em função dos conhecimentos [...].

Mobipeople



[...] A Nanarella tem um total de 14 trabalhadores, sendo que dois são com deficiência. Precisávamos de criar uma equipa estável e motivada a longo prazo. A minha convicção é que ultrapassar dificuldades e reagir seja sinal de força, motivação e inteligência e eu pessoalmente gosto de ver a deficiência como uma diferença e não como uma falta. O objetivo era também sensibilizar o resto da equipa na importância da solidariedade e mostrar exemplos de como seja possível ultrapassar os próprios limites e valorizar as capacidades de cada um. Criou um ambiente positivo, melhorou o relacionamento entre todos os membros da equipa. Do ponto de vista técnico aumentámos a nossa produtividade e repartimos melhor as funções [...].

Nanarella

NOTA : A recolha dos testemunhos foi efetuada no período de maio a junho de 2018.

Desenvolvido por:



Autoria:



2019
Versão 2