

EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

EMPREGO

QUAIS SÃO OS PASSOS PARA ACEDER AO MERCADO DE TRABALHO?

A pessoa com deficiência que procura emprego, como qualquer outro cidadão ou cidadã, poderá proceder à sua inscrição no serviço de emprego, através do [IEFP, IP Online](#), dirigir-se ao serviço de emprego ou contactar o ou a interlocutora local, telefonicamente ou por correio eletrónico, solicitando a marcação de uma reunião ou entrevista de emprego.

COMO É QUE O CENTRO DE EMPREGO PROCEDE?

Vai avaliar o perfil de empregabilidade da pessoa com deficiência, e verificar se se trata de uma pessoa:

- Desempregada com perfil ajustado ao mercado;
- Desempregada com dificuldades de empregabilidade;
- Desempregada que exija apoio intensivo.

Em função desta avaliação elaborará, articuladamente com a pessoa, o seu plano pessoal de emprego e promoverá o encaminhamento para as medidas ou atividades que considere mais ajustadas no contexto do serviço de emprego.

E SE O CENTRO DE EMPREGO CONSIDERAR QUE ESTA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE VAI NECESSITAR DE UM APOIO MAIOR PARA CONSEGUIR EMPREGAR-SE?

Se for necessário apoio, personalizado e especializado, será solicitada a intervenção do centro de recursos, para efeitos de:

- Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego;
- Apoio à Colocação;
- Acompanhamento Pós-colocação.

O QUE É A INFORMAÇÃO, AVALIAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA A QUALIFICAÇÃO E O EMPREGO?

Trata-se de informação complementar de apoio à pessoa com deficiência sobre o perfil de empregabilidade ou prescrição de produtos de apoio que sejam indispensáveis ao acesso e frequência de formação ou, ao acesso, manutenção e progressão no emprego ou ainda, apoio para as adaptações de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas ou, também, avaliação da capacidade trabalho.

A QUEM SE DESTINA O APOIO À COLOCAÇÃO?

Caso a pessoa com deficiência e incapacidade tenha perfil ajustado ao mercado de trabalho, mas não exista nenhuma oferta disponível ou ajustada às suas características, o apoio será mais personalizado e intensivo na procura de emprego ou para o desenvolvimento de outras competências de empregabilidade.

QUANDO ACONTECE O ACOMPANHAMENTO PÓS-COLOCAÇÃO?

Quando para a concretização da empregabilidade a pessoa com deficiência e incapacidade, entidade empregadora ou promotora da medida ativa de emprego necessitarem de apoio à inserção, ou se existir necessidade de um processo de mediação especializado.

QUEM É RESPONSÁVEL E QUAIS SÃO OS OBJETIVOS DOS SERVIÇOS DE EMPREGO?

O Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, IP) é o serviço público de emprego nacional que tem por missão fomentar a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Os seus objetivos são potenciar o ajustamento entre a procura e a oferta de emprego e de formação profissional, visando a promoção do emprego e o desenvolvimento de competências adequadas às necessidades das pessoas e das organizações, assegurar um atendimento integrado e personalizado dos indivíduos ou entidades, e promover iniciativas inovadoras que se traduzam na integração de grupos específicos de candidatos e candidatas a emprego, em particular de públicos mais desfavorecidos e de pessoas com deficiência e incapacidade.

ESTOU À PROCURA DE EMPREGO. ONDE POSSO REGISTRAR-ME COMO CANDIDATO A EMPREGO?

Para se registar como candidato a emprego, pode dirigir-se a um dos Centros de Emprego existentes em todo o território continental. Contudo, a sua inscrição fica sempre afeta ao Centro de Emprego da sua área de residência.

O IEFP disponibiliza também, um conjunto de serviços que lhe permitem designadamente:

- Divulgar o seu CV que poderá ser consultado por potenciais empregadores, podendo optar igualmente pela inscrição como candidato a emprego e ficar registado no centro de emprego da sua área de residência, tendo acesso a todos os serviços disponíveis, indicados na sua área pessoal;
- [Consultar ofertas de emprego](#).

QUAL A DOCUMENTAÇÃO REQUERIDA NA CANDIDATURA?

Para saber qual a documentação requerida aceda à [página da internet do IEFP](#).

QUAL O CENTRO DE EMPREGO DA MINHA ÁREA DE RESIDÊNCIA?

Para saber qual o Centro de Emprego aceda à [página da internet do IEFP](#).

E SE FOR UMA PESSOA SURDA, COMO PODE ACEDER À INSCRIÇÃO NO CENTRO DE EMPREGO?

Os serviços do IEFP, IP dispõem de um serviço de interpretação em língua gestual portuguesa, à distância e presencial, que se destina a criar condições de acessibilidade das pessoas surdas, designadamente, às medidas e intervenções técnicas de emprego e formação profissional, em condições de igualdade com os demais cidadãos.

POSSO MARCAR UMA ENTREVISTA NO CENTRO DE EMPREGO PARA PEDIR APOIO OU FAZER A MINHA INSCRIÇÃO?

Sim. Existem interlocutores e interlocutoras no local para a área da reabilitação profissional e em cada serviço de emprego que têm por finalidade assegurar um atendimento mais individualizado e personalizado, e se constituem como o rosto do serviço de emprego a nível local para as pessoas com deficiência e suas famílias, entidades empregadoras de pessoas com deficiência e Centros de Recursos.

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE PODEM SER BENEFICIÁRIAS DOS PROGRAMAS E MEDIDAS DE EMPREGO DESTINADOS À POPULAÇÃO GERAL?

Sim. E podem ser ativados os apoios específicos necessários, majorando-se, quando adequado, os apoios nele previstos, criando assim uma situação de discriminação positiva que compense a situação de maior desfavorecimento ou adaptando-os às características e necessidades específicas das pessoas com deficiência e incapacidade.

EXISTEM MEDIDAS DE EMPREGO QUE PODEM APOIAR A INSERÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE?

Sim. As seguintes complementam as especificamente destinadas às pessoas com deficiência e incapacidade:

- **Contrato-Emprego** – visa incentivar a contratação de pessoas desempregadas inscritas nos serviços de emprego, designadamente jovens desempregados ou desempregadas de longa duração, pela concessão de incentivos às entidades empregadoras que os ou as contratem;
- **Apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio Emprego** – visa apoiar técnica e financeiramente pessoas desempregadas que pretendam criar o próprio emprego ou pequenas empresas que integrem 3 medidas (apoio à criação de empresas de pequena dimensão, programa nacional de microcrédito e apoio à criação do próprio emprego por pessoas que beneficiem das prestações de desemprego).

EXISTEM MEDIDAS DE EMPREGO ESPECIFICAMENTE DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE?

Sim. No sentido de responder especificamente às características das pessoas com deficiência, foi criado um conjunto de programas e medidas que lhes são especificamente destinadas.

QUAIS SÃO AS MEDIDAS DE EMPREGO ESPECIFICAMENTE DIRIGIDAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE?

São medidas que visam apoiar a inclusão e emprego em mercado de trabalho aberto ou protegido através do apoio necessário existindo para esse fim:

- Medidas de Aproximação ao Mercado de Trabalho;
- Modalidades alternativas de emprego;
- Medidas de apoio à acessibilidade e à participação;
- Apoio técnico visando integração, manutenção e reintegração no emprego;
- Metodologias específicas;
- Quotas de emprego na administração pública e no setor privado.

O QUE SÃO E QUAIS SÃO AS MEDIDAS DE APROXIMAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

- Estágios de inserção - visam apoiar a integração ou reintegração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e incapacidade, desempregadas ou à procura de primeiro emprego, através de formação prática em contexto laboral, que complemente e aperfeiçoe as suas competências, de forma a facilitar o seu recrutamento, integração e desempenho profissional;
- Contrato-emprego Inserção - destina-se a possibilitar o desenvolvimento de atividades socialmente úteis por parte da pessoa com deficiência e incapacidade, com vista a reforçar as suas competências relacionais e pessoais, valorizar a sua autoestima, bem como estimular hábitos de trabalho, enquanto não tiver oportunidade de trabalho por conta própria ou de outrem ou de formação profissional, de forma a promover e apoiar a sua transição para o mercado de trabalho.

QUAIS SÃO AS MODALIDADES ALTERNATIVAS DE EMPREGO?

São o Emprego Apoiado e o Emprego Protegido:

- O **Emprego Apoiado** em mercado aberto destina-se a pessoas com deficiência e incapacidade cujas limitações de atividade e restrições de participação dificultam significativamente o seu acesso ao emprego em regime normal de trabalho e, cuja capacidade de trabalho não seja inferior a 30% nem superior a 90% da capacidade normal de trabalho de outro/a trabalhador/a nas mesmas funções profissionais;
- O **Emprego Protegido** é a atividade profissional desenvolvida, por pessoas com deficiência e incapacidade e com capacidade de trabalho reduzida, em centros de emprego protegido, ou seja, estruturas produtivas, dotadas de autonomia administrativa e financeira, criados especificamente para proporcionar às pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida, o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, sempre que possível, em regime normal de trabalho ou em emprego apoiado em mercado aberto. O emprego protegido destina-se a pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho não inferior a 30% nem superior a 75% da capacidade normal de trabalho de um ou uma trabalhadora nas mesmas funções profissionais.

EXISTEM BENEFÍCIOS PARA O EMPREGO APOIADO?

Sim. As entidades empregadoras que criem postos de trabalho em regime de emprego apoiado e admitam trabalhadores e trabalhadoras com deficiência cuja capacidade de trabalho não seja inferior a 30% nem superior a 90% da capacidade normal de trabalho de outro ou outra trabalhadora nas mesmas funções profissionais, o IEFP, IP, nos termos da Lei, comparticipa a respetiva remuneração e a parte dos encargos sociais obrigatórios da responsabilidade da entidade empregadora, correspondente à comparticipação na remuneração, compensando-os da menor capacidade de trabalho destes trabalhadores e destas trabalhadoras.

QUAIS SÃO, EM QUE CONSISTEM E QUANDO PODEM SER ATRIBUÍDAS AS MEDIDAS DE APOIO À ACESSIBILIDADE E À PARTICIPAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE?

- Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas – sempre que a pessoa com deficiência necessite, para um adequado desempenho profissional ou mesmo

para poder aceder ou deslocar-se na empresa, de uma adaptação dos equipamentos, instrumentos ou alfaias que tenham de utilizar ou da eliminação de barreiras físicas. Nestas situações, o IEFP, IP poderá atribuir subsídios a fundo perdido, destinados a comparticipar os custos incorridos com a adaptação dos postos de trabalho ou a eliminação de barreiras arquitetónicas;

- **Produtos de apoio** – qualquer produto, instrumento, equipamento ou sistema técnico, usado por uma pessoa com deficiência, especialmente produzido ou disponível no mercado que previne, compensa, atenua ou neutraliza a limitação de atividade ou restrição de participação decorrente da interação entre a pessoa com deficiência ou incapacidade e as condições do meio. Quando se comprova que, para efeitos de aceder ou manter o emprego ou progredir na carreira ou, ainda, para aceder ou frequentar a formação, a pessoa com deficiência e incapacidade necessita de um produto de apoio (ajuda técnica), o IEFP, IP pode comparticipar o seu custo até 100%.

EM QUE CONSISTE E QUAL O OBJETIVO DO APOIO TÉCNICO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE E SUAS ENTIDADES EMPREGADORAS?

Visa apoiar a inserção profissional das pessoas com deficiência e incapacidade pelos Centros de Emprego com o apoio, quando necessário, da rede de Centros de Recursos através de apoios e prestações técnicas articuladas:

- **Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego.** Estas prestações técnicas têm por finalidade apoiar as pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas nos Centros de Emprego ou Centros de Emprego e Formação Profissional, na tomada de decisões vocacionais adequadas, disponibilizando a informação necessária para o efeito, promovendo a avaliação da sua funcionalidade e incapacidade e a determinação dos meios e apoios considerados indispensáveis à definição e desenvolvimento do seu Plano Pessoal de Emprego (PPE).

No contexto da medida Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego são prestados os seguintes apoios, mediante solicitação, pelo IEFP, IP:

- Prescrição de produtos de apoio;
- Parecer e apoio sobre avaliação das adaptações de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas;
- Apoio às empresas promotoras de empregabilidade;
- Avaliação da Capacidade de Trabalho;
- **O Apoio à Colocação** – visa promover a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas nos Centros de Emprego ou Centros de Emprego e Formação Profissional, através de um processo de mediação entre as mesmas e as entidades empregadoras em que é disponibilizado;
- **O Acompanhamento Pós-colocação** – visa apoiar a manutenção no emprego e a progressão na carreira da pessoa com deficiência e incapacidade, através do apoio técnico aos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência e incapacidade e às respetivas entidades empregadoras, nos seguintes domínios:
 - Adaptação às funções a desenvolver e ao posto de trabalho;
 - Adaptação do posto de trabalho;
 - Integração no ambiente socio-laboral da empresa;
 - Desenvolvimento de comportamentos pessoais e sociais adequados ao estatuto do ou da trabalhadora;

- Acessibilidade e deslocações para as instalações da empresa;
- Sensibilização das entidades empregadoras para as vantagens da contratação das pessoas com deficiência e incapacidade;
- Criação de um ambiente inclusivo.

A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU INCAPACIDADE DEPENDE EXCLUSIVAMENTE DOS APOIOS ATRIBUÍDOS?

A inserção no emprego das pessoas com deficiência depende sobretudo da criação de condições e ambientes progressivamente mais inclusivos. Os apoios e prestações técnicas existentes (isto é a informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego, o apoio à colocação e o acompanhamento pós colocação) constituem três momentos importantes no apoio à inserção e manutenção no emprego das pessoas com deficiência, sendo igualmente e determinantes neste processo o apoio às entidades empregadoras e colegas de trabalho.

EXISTE ALGUMA DISTINÇÃO ATRIBUÍDA ÀS ENTIDADES EMPREGADORAS INCLUSIVAS?

Sim. A Marca Entidade Empregadora Inclusiva visa reconhecer e distinguir práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas pelas entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade. A Marca Entidade Empregadora Inclusiva distingue as práticas de referência nos domínios:

- Do recrutamento, desenvolvimento e progressão profissional;
- Da manutenção e retoma do emprego;
- Das acessibilidades;
- Do serviço e relação com a comunidade.

Às entidades a quem seja atribuída a Marca Entidade Empregadora Inclusiva e que se destaquem por práticas exemplares nos quatro domínios será atribuída a menção de Excelência.

QUEM ATRIBUI ESTA DISTINÇÃO?

A marca entidade empregadora inclusiva é atribuída pelo IEFP, IP de dois em dois anos (anos ímpares), através de um júri, constituído por representantes de associações empresariais, sindicatos, organizações da economia social, entidades que apoiam pessoas com deficiência e entidades públicas.

O QUE SÃO METODOLOGIAS ESPECÍFICAS E A QUEM SE DESTINAM?

São formas de utilização e articulação das medidas gerais e específicas de emprego disponíveis e da intervenção dos diversos serviços de suporte, para apoio na inserção ou reinserção profissional de pessoas vítimas de traumatismo crânio-encefálico e outra lesão cerebral adquirida na vida adulta;

Destina-se a pessoas vítimas de traumatismo crânio-encefálico e outra lesão cerebral, que após a intervenção médica e alta hospitalar, reúnam condições para (re)ingressar no mercado de trabalho e cuja condição não lhes permita um (re)ingresso autónomo ou utilizando os programas ou medidas de emprego ao dispor da população em geral.

COMO FUNCIONA O REGIME DE QUOTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CONTRATAÇÃO?

É um sistema de quotas de emprego que abrange pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, previsto na [Lei n.º 4/2019](#), de 10 de janeiro, que visa a sua contratação por entidades empregadoras do setor privado e organismos do setor público, não abrangidos pelo âmbito de aplicação do [Decreto-Lei n.º 29/2001](#), de 3 de fevereiro.

Quando o número de vagas disponíveis for inferior a três, é dada preferência, no caso de igualdade de classificação, ao candidato que tenha deficiência, prevalecendo sobre qualquer outra preferência legal. Quando o número de lugares for igual ou superior a 3, e até 10 vagas, as mesmas são fixadas numa quota de 5% do total do número de lugares postos a concurso.

COMO PESSOA COM DEFICIÊNCIA POSSO TER ALTERAÇÃO OU REDUÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO?

Sim. Se é pessoa com deficiência pode pedir alteração e ou redução de horário, pois o código de trabalho consagra a possibilidade de solicitar um horário flexível ou trabalho a tempo parcial. Para quem exerça funções públicas está ainda consagrada a modalidade de horário em jornada contínua. Contudo, estas alterações implicam o acordo da entidade empregadora, estando o ou a trabalhadora escusado apenas do período de trabalho suplementar e trabalho noturno.

COMO PESSOA COM DEFICIÊNCIA POSSO FALTAR AO TRABALHO?

Sim. Enquanto pessoa com deficiência pode faltar ao trabalho para realizar tratamentos sem ser prejudicado, pois as faltas encontram-se justificadas e não implicam perda de remuneração quando “(..) motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário”, podendo, contudo, implicar perda do subsídio de refeição.

Enquanto pessoa com deficiência pode faltar ao trabalho por motivo de doença sem ser prejudicado, ou seja, em caso de incapacidade temporária por motivo de doença decorrente da deficiência, as faltas não implicam a perda da totalidade da remuneração diária nos primeiros 3 dias de incapacidade temporária e nas situações de faltas interpoladas ou seguidas. A partir do quarto e até ao vigésimo dia não se verifica também a perda de 10% da remuneração diária estipulada para o regime geral. Salva-guarde-se ainda, a não aplicação de qualquer desconto na antiguidade para efeitos de carreira quando as faltas por doença ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.

COMO PESSOA COM DEFICIÊNCIA POSSO TER O MEU POSTO DE TRABALHO ADAPTADO ÀS MINHAS NECESSIDADES?

Sim. Pode solicitar a adaptação do seu posto de trabalho, pois a entidade empregadora deve promover a adoção de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência e incapacidade tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, exceto se tais medidas, implicarem encargos desproporcionados para a entidade empregadora. As medidas podem ser apoiadas, tendo o IEFP, IP a função de promover junto das entidades privadas a adaptação do posto de trabalho.