

Valor Acrescentado do Trabalhador com (D)eficiência



FICHA TÉCNICA

Publicação e Revisão Editorial



Instituto do Emprego e Formação Profissional
Departamento de Emprego
Direcção de Serviços de Programas de Inserção
Rua de Xabregas, 56
1949-003 Lisboa

Execução

Centro de Reabilitação Profissional de Gaia
Com o apoio do FSE e Emprego Adapt

Direcção Editorial

Gabinete de Comunicação
Núcleo de Actividades Promocionais

Concepção Gráfica

S DESIGN, LDA

Impressão

Palmigráfica

ISBN

972-732-855-5

Depósito Legal

000000000

Tiragem

5000 exemplares

Fevereiro 2004



Valor Acrescentado do Trabalhador com (D)eficiência

> 1. PREFÁCIO	3
> 2. INTRODUÇÃO	4
> 3. TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA:	
Vantagem Competitiva	6
> 3.1 Vantagens Financeiras	8
> 3.2 Conformidade com a Lei	9
> 3.3 Obtenção de Contratos	10
> 3.4 Benefícios da Manutenção e Reconversão	10
> 3.5 Melhores Políticas de Recrutamento e Progressão	11
> 3.6 Consumidores com Deficiência	11
> 3.7 Promoção da Imagem Pública da Empresa	12
> 4. TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA:	
Boas Práticas e Valor Acrescentado	13
> 4.1 Ações Gerais	15
> 4.2 Ações Específicas	18
> 5. ORGANISMOS ESPECIALIZADOS:	
Consultoria a Custo Zero	22
> 5.1 Recrutamento e Seleção	24
> 5.2 Apoio na Colocação e Acompanhamento	25
> 5.3 Informação e Aconselhamento na Área da Acessibilidade e Ajudas Técnicas	26
> 5.4 Valor Acrescentado para as Empresas	27
> 6. SUGESTÕES PRÁTICAS:	
Como Contratar Pessoas com Deficiência	28
> INFORMAÇÃO ADICIONAL	31
> REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41



1. Prefácio

O rótulo "deficiente" não define a competência de uma pessoa, nem agora nem em nenhum momento futuro. O conceito "pessoas com deficiência" tem vindo a solidificar-se ao longo dos anos.

Todas as empresas procuram os mais altos padrões de qualidade e eficiência. A experiência provou que, com uma formação apropriada e apoio por parte da organização, as pessoas com deficiência tornam-se empregados valorizados, tal como qualquer outro trabalhador.

Por essa razão, estamos convencidos que há excelentes motivos para que todas as empresas façam melhor uso das competências e conhecimentos das pessoas com deficiência, como parte integrante da força de trabalho.

Por outras palavras, empregar pessoas com deficiência traz não só benefícios económicos para os empregadores, como também para os empregados e para a organização como um todo.

Como demonstram os exemplos deste guia, muitas vezes as modificações que são necessárias no posto de trabalho para assegurar o pleno benefício de empregar pessoas com deficiência são nenhuma ou muito poucas. Mesmo quando é necessário fazer mudanças substanciais para poder empregar uma pessoa com deficiência, essa pessoa pode ter um impacto muito positivo na organização.

Adicionalmente, o apoio para proceder a tais modificações é assegurado por instituições especializadas no emprego de pessoas com deficiência. Essas organizações prestam os mais diversos serviços às empresas na área da promoção da empregabilidade desta população.

Este guia é recomendado a todos os empregadores procurando estimular a empregabilidade de trabalhadores competentes com deficiência, contribuindo quer para o sucesso económico das empresas, e simultaneamente para a significativa redução no número destas pessoas que se encontram desempregadas.

> *prefácio*



2. Introdução

Todos os empresários procuram trabalhadores cujas competências e potencialidades contribuam para o sucesso económico e comercial das suas empresa. Este guia foi elaborado com o objectivo de realçar o valor acrescentado para as empresas que advém dos conhecimentos e competências dos trabalhadores com deficiência.

Individualmente, cada pessoa com deficiência possui um variado leque de experiências, competências e atitudes que pode ser de grande valor para o empregador. Podem trabalhar como contabilistas, economistas, advogados, gerentes, psicólogos, jornalistas, locutores de rádio, desenhadores, jardineiros... Provavelmente, não existem funções que não possam ser desempenhadas por pessoas com algum tipo de deficiência.

Apesar deste facto, a contribuição que as pessoas com deficiência estão aptas a dar como membros da força de trabalho de uma organização, muitas vezes não é reconhecida. Tal deve-se mais à existência de barreiras arquitectónicas, à falta de conhecimentos e a preconceitos do que às limitações das pessoas com deficiência.

Este guia foi elaborado a partir da experiência de organizações de Espanha, Suécia, Reino Unido e Estados Unidos. Cada uma dessas organizações possui uma prática considerável em todos os aspectos da empregabilidade de pessoas com deficiência. Essas organizações constataram a existência de um vasto número de empregadores que, apesar de não se oporem ao emprego de pessoas com deficiência, simplesmente não têm tempo ou conhecimento para se envolverem mais neste assunto. Particularmente por essa razão, tentaremos clarificar muitas das questões que possam estar relacionadas com os empregadores, procurando que as pessoas com deficiência passem a ser contempladas como parte potencialmente integrante da força de trabalho.



Nessa tentativa de clarificação iremos:

- > **1.** explicar as razões pelas quais os empregadores da União Europeia estão a encontrar vantagens no emprego de pessoas com deficiência;
- > **2.** descrever os meios pelos quais muitos empregadores já alcançaram esse objectivo com sucesso;
- > **3.** informar acerca do apoio que as organizações especializadas disponibilizam aos empregadores no âmbito da empregabilidade de pessoas com deficiência.

Concluiremos com um sumário de sugestões para empregadores que desejam ter uma acção mais positiva no emprego de pessoas com deficiência, sem esquecer o contributo das políticas e da legislação para a criação de um clima de estímulo às empresas no sentido do seu posicionamento mais favorável face a esta problemática.





Trabalhador com Deficiência | Vantagem Competitiva

3. Trabalhador com Deficiência

Vantagem Competitiva

Muitos empregadores já conciliam uma política de empregabilidade de pessoas com deficiência com o sucesso nos negócios. Para alguns, empregar pessoas com deficiência é mesmo um factor decisivo nas políticas de recrutamento e manutenção de emprego. São duas as razões porque tal acontece:

- > 1. qualquer empresa emprega trabalhadores que acrescentem valor aos seus produtos e serviços;
- > 2. trabalhadores com deficiência, possuindo as competências apropriadas, acrescentam valor à empresa de forma similar às outras pessoas.

A legislação, ou outras razões que enquadram o recrutamento ou manutenção do emprego de pessoas com deficiência, varia de país para país. No entanto, se a contratação for bem sucedida, do ponto de vista da empresa e da pessoa, servirá de exemplo para que outras empresas contratem trabalhadores com deficiência. As empresas que contratam trabalhadores com deficiência, consideram:

- > 1. como qualquer outro, cada trabalhador com deficiência é um indivíduo único com um leque diversificado de competências, aptidões, conhecimentos e experiências. É necessário criar oportunidades para que façam pleno uso dos seus talentos individuais;
- > 2. trabalhador certo para o lugar certo - como quaisquer outros, os trabalhadores com deficiência têm potencialidades que podem ser inteiramente exploradas, se lhes forem atribuídas funções adequadas à sua capacidade de trabalho;
- > 3. como qualquer outro, o trabalhador com deficiência necessita de apoio – por exemplo formação – para que seja capaz de desempenhar bem o seu emprego presente e aplicar as suas potencialidades no progresso da empresa e da sua própria carreira - o que inclui promoção a outros níveis dentro da organização.



Como se afirmou há várias organizações especializadas na empregabilidade de trabalhadores com deficiência, que fornecem consultoria para desenvolver este tipo de práticas nas empresas.

No entanto, podemos começar por considerar sete pontos essenciais para a contratação vantajosa de trabalhadores com deficiência.

> 3.1 VANTAGENS FINANCEIRAS

Em Portugal, a contratação de pessoas com deficiência é encorajada através de incentivos financeiros introduzidos pelo governo. Os apoios podem ser concedidos quer à própria contratação de pessoas com deficiência, quer à execução ou implementação de ajudas técnicas para que a empregabilidade seja possível. Por outro lado, as empresas podem receber subsídios para compensar decréscimos da produtividade de trabalhadores com deficiência, por comparação com os restantes trabalhadores. Assim, estes apoios assumem diversas formas e cobrem variadas áreas da contratação de pessoas com deficiência. De todas estas medidas decorrem vantagens financeiras consideráveis para as empresas que contratam e mantêm trabalhadores com deficiência.

Adicionalmente, os eventuais melhoramentos da acessibilidade, tais como alargamento de portas, colocação de rampas e varões, instalação de orientações audio, Braille, e outra sinalética também podem melhorar o acesso aos clientes em geral e, particularmente, aos mais idosos. Esta também é uma vantagem comercial para a empresa.



> 3.2 CONFORMIDADE COM A LEI

Como se referiu, a legislação sobre a provisão de emprego a pessoas com deficiência é variável em cada um dos países membros da União Europeia. A abordagem mais comum envolve a obrigação dos empresários empregarem uma certa percentagem, ou "cota", de trabalhadores com deficiência na força de trabalho das suas empresas.

Em alguns países, como a França e Alemanha, os empresários podem optar por pagar uma determinada multa, em vez de empregar a percentagem de trabalhadores com deficiência estabelecida por lei. Em outros países, os empresários podem ficar sujeitos a penalidades financeiras por não cumprirem a legislação.

Por exemplo, na Alemanha e França as empresas com mais de 10 empregados são obrigadas a ter uma percentagem de 6% e 5%, respectivamente, de trabalhadores com deficiência. Se esta taxa não for cumprida, as empresas têm que pagar um imposto equivalente a três vezes o salário mínimo. Este imposto é utilizado para melhorar acessos, adaptar equipamentos e facultar formação a pessoas com deficiência.

Na Irlanda e na Suécia, existe um interesse crescente pela abordagem adoptada pelo Reino Unido e outros países fora da União Europeia (por exemplo, Estados Unidos). Esta abordagem torna ilegal que as empresas tratem de forma diferente candidatos ou trabalhadores com deficiência simplesmente devido à sua deficiência. Essa legislação contempla os processos de selecção, progressão na carreira, destituição, formação e quaisquer outros termos ou condições de emprego.

Qualquer que seja a abordagem adoptada, as implicações para as empresas são as mesmas: se não adoptarem uma abordagem positiva face à empregabilidade de pessoas com deficiência, ficam sujeitas a um qualquer tipo de penalização.



> 3.3 OBTENÇÃO DE CONTRATOS

Em alguns países, as políticas de empregabilidade de trabalhadores com deficiência são publicamente reconhecidas e traduzem-se numa maior vantagem competitiva em processos de adjudicação de contratos públicos. Não existem penalizações directas para os empresários que não adoptem tais políticas de empregabilidade, mas os efeitos podem ser muito negativos ao nível do reconhecimento social e da eficácia comercial.

> 3.4 BENEFÍCIOS DA MANUTENÇÃO E RECONVERSÃO

Em Portugal, acontece com frequência trabalhadores adquirirem deficiência, seja no âmbito de acidentes de trabalho, seja no âmbito de acidentes exteriores à profissão. Muitos empresários já reconheceram as vantagens económicas advindas da manutenção desses trabalhadores, em vez de recrutar e formar novas pessoas para os substituir. Os empresários que adoptam políticas para manter em serviço os empregados que adquirem uma deficiência, reconhecem que a questão não se limita ao emprego de uma pessoa, mas que produz efeitos ao nível da organização do trabalho. Adicionalmente, estão a salvaguardar os seus investimentos anteriores em termos de formação e emprego, uma vez que, geralmente, as pessoas com deficiências recém-adquiridas mantêm o seu valor em termos de experiência, conhecimento e perícia profissional, além do domínio sobre a própria cultura empresarial.

Por outro lado, tais políticas de manutenção do emprego das pessoas que adquirem deficiência não são ameaçadoras para os trabalhadores. Pelo contrário, motivam o staff em geral, permitindo melhorar a entrega à organização e alcançar uma moral mais elevada.



> 3.5 MELHORES POLÍTICAS DE RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO

Os obstáculos à contratação de pessoas competentes e ao desenvolvimento das potencialidades de qualquer trabalhador conduzem inevitavelmente ao subaproveitamento dos recursos humanos. Por sua vez, este subaproveitamento das potencialidades dos trabalhadores, incluindo os que têm deficiência, podem impedir que os bens e serviços da empresa se mantenham dentro de níveis economicamente competitivos.

Por conseguinte, é importante assegurar que os trabalhadores estão bem adaptados às funções que exercem, conciliando a plenitude das suas possibilidades com os requisitos do posto de trabalho. Muitos empresários descobriram já que, para certos empregos, o candidato ideal pode ser uma pessoa com deficiência; principalmente quando essa pessoa já tem formação e alguma experiência relativa ao emprego em causa.

O reconhecimento que as pessoas com deficiência são candidatos com um conjunto de competências e experiências a considerar introduz vantagens na política de recrutamento. Se as suas competências e valores forem plenamente exploradas, elas serão incluídas dentro do grupo de potenciais contratáveis. Esta é a posição dos empresários que recrutam, seleccionam e mantêm pessoal de qualidade, factor essencial no ambiente competitivo dos nossos dias.

> 3.6 CONSUMIDORES COM DEFICIÊNCIA

Cerca de 10% da população tem algum tipo de deficiência. Algumas das suas necessidades podem ser satisfeitas com produtos e serviços destinados a todos os consumidores. Outras, são necessidades específicas que só podem ser satisfeitas através de produtos e serviços especializados.

Os trabalhadores com deficiência, dado que a sua experiência pessoal os habilita a uma melhor compreensão das necessidades de pessoas com deficiência, podem ser uma fonte única de prática, conhecimento e soluções inovadoras para responder eficazmente a este segmento de consumidores.

> *trabalhador com deficiência | vantagem competitiva*



A divulgação de produtos e serviços que respeitem as necessidades particulares das pessoas com deficiência, aliada a uma comunicação sob o epíteto da responsabilidade social, constituem uma importante oportunidade de negócio.

A contratação destas pessoas e a sua colocação em funções apropriadas pode tornar-se uma parte integral da estratégia para assegurar este nicho de mercado.

> 3.7 PROMOÇÃO DA IMAGEM PÚBLICA DA EMPRESA

Tem-se verificado a crescente preocupação com a imagem pública das empresas e uma tentativa de compromisso com questões mais vastas do que o simples aumento da produção e dos lucros. Por exemplo, a aceitação e integração da empresa na comunidade pode ser um factor primordial para o sucesso.

A sociedade, na sua generalidade, está a exigir responsabilidade social às actividades empresariais. As atitudes empresariais socialmente valorizadas projectam a imagem da empresa de uma forma positiva, reflectindo-se no comportamento dos consumidores, do pessoal, dos accionistas e dos fornecedores.

Entre outros factores, a responsabilidade social supõe que as empresas promovem a igualdade de oportunidades e uma atitude positiva face à empregabilidade de pessoas com deficiência.

De uma forma geral, qualquer acção efectuada em conformidade com os sete pontos que se acabam de abordar, pode promover a imagem pública da empresa. Actualmente, já há muitos empresários que colhem os efeitos benéficos das suas práticas para o sucesso dos seus negócios, contando como clientes as pessoas com deficiência, seus familiares e amigos. Eles promovem as suas próprias políticas, nomeadamente, através de acções de marketing em que se proclamam como empresas promotoras da igualdade de oportunidades.





Trabalhador com Deficiência | Boas Práticas e Valor Acrescentado

4. Trabalhador com Deficiência

Boas Práticas e Valor Acrescentado

Este capítulo cobre alguns dos aspectos a considerar com vista a retirar o máximo de benefício possível da empregabilidade de pessoas com deficiência.

Sugerem-se acção gerais, que podem ser utilizadas para melhorar o ambiente organizacional, e acções específicas, relativas ao recrutamento, manutenção do emprego e progressão na carreira de trabalhadores com deficiência.

Muitos dos trabalhadores com deficiência possuem uma produtividade semelhante à dos restantes trabalhadores, sem que sejam necessárias quaisquer condições especiais. Grande parte das vezes, podem manter-se as normas de produção e os procedimentos próprios do restante pessoal.

De qualquer modo, qualquer adaptação que possa ser necessária é, em muitos casos, simples e económica.

Por isso, é necessário assegurar que as pessoas não são excluídas, devido à sua deficiência, logo no processo de recrutamento e selecção, ou até antes.

Se nos mantivermos indiferentes à natureza ou severidade da deficiência de um trabalhador ou candidato a emprego, veremos que as questões a valorizar são essencialmente as mesmas para qualquer trabalhador:

- > 1. competência, conhecimentos e experiência manifestos;
- > 2. potencialidades para o desenvolvimento das competências e conhecimentos;
- > 3. padrões de qualidade altos.



> 4.1 ACÇÕES GERAIS

Envolvimento da Direcção

O envolvimento dos gestores, ao mais alto nível, é um elemento essencial para assegurar que as políticas de igualdade são implementadas de uma forma vantajosa. Quando o dono da empresa e os gestores executivos se envolvem directamente na implantação de políticas de igualdade, estas políticas reflectem-se mais apropriadamente quer nas actividades diárias, quer nos planos a longo prazo.

Para a implementação prática destas políticas, algumas das empresas optam mesmo por recorrer a Gestores de Recursos Humanos especializados em aconselhamento para a igualdade de oportunidades. Este pessoal especializado pode proporcionar conselhos e uma assistência prática inegável ao quadro de gestão.

Conhecimento da Deficiência

A atitude dos colegas de trabalho pode ser crítica para assegurar o pleno contributo dos trabalhadores com deficiência para os objectivos da empresa. As pessoas que trabalham directamente com trabalhadores com deficiência, ou que têm responsabilidade em qualquer aspecto do emprego desses trabalhadores (incluindo recrutamento, formação e progressão na carreira) devem melhorar o seu conhecimento sobre as questões-chave da deficiência no emprego e, também, na sociedade em geral.

Este conhecimento sobre as questões relacionados com a gestão, emprego e integração de pessoas com deficiência, pode ser transmitido em acções de formação asseguradas por organismos especializados e destinadas ao conjunto das pessoas que estão envolvidas na criação das políticas e na tomada de decisões, aos gestores e directores de Recursos Humanos, Chefes de Linha e colegas de trabalho.

> *trabalhador com deficiência | boas práticas e valor acrescentado*



Política de Gestão

A maior parte das empresas líderes na Europa já têm políticas de gestão bem afirmadas no que concerne à igualdade de oportunidades. Os alicerces para o efectivo aumento de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência pode ser conseguido através de referências explícitas na política geral da empresa, ou através de políticas de gestão especialmente criadas para pessoas com deficiência.

Ambas as abordagens são positivas para a implementação de práticas de igualdade, constituem-se como referências para os trabalhadores com deficiência da organização, e são meios de demonstração pública do envolvimento dos empresários.

De qualquer modo, é necessário considerar os seguintes pontos na constituição da política de emprego de pessoas com deficiência:

- > Como qualquer outra pessoa, os trabalhadores com deficiência são indivíduos capazes de exercer todo o tipo de funções, desde que sejam adequadas às suas competências e lhes sejam facultados os apoios necessários. Este é um pré-requisito para garantir o sucesso da contratação de qualquer trabalhador.
- > Geralmente, **qualquer adaptação** que possa ser necessária para potencializar as capacidades dos trabalhadores com deficiência, para além de simples e barata, **potencia também a produtividade dos restantes trabalhadores**. Assim, esse é um investimento útil e, para além disso, pode ser subsidiado.
- > Os vários serviços inerentes à empregabilidade, desde o recrutamento, passando pelo aconselhamento, informação, formação, até ao acompanhamento do trabalhador inserido, podem ser solicitados a organizações especializadas, que prestam esses serviços **de forma qualificada a custo zero**.
- > A empresa tem pleno direito aos incentivos financeiros previstos para a integração de trabalhadores com deficiência, assim como a todos os restantes benefícios de natureza fiscal, técnica ou simplesmente social, destinados a facilitar essa integração.

> *trabalhador com deficiência | boas práticas e valor acrescentado*



Resumidamente, estas políticas de gestão:

- > tornam claro que as pessoas com deficiência são bem vindas como candidatos aos postos de trabalho, sendo considerados com imparcialidade e seleccionados, ou não, com base na sua competência para realizar as funções;
- > garantem que pessoas com deficiência serão apoiadas na sua efectiva integração no local de trabalho, seja esse apoio sob a forma de formação, seja através de ajudas que vão de encontro às necessidades especiais da pessoa;
- > promovem a igualdade de oportunidades no acesso à formação, ao desenvolvimento de carreira e à promoção dos trabalhadores com deficiência no seio da empresa;
- > envolvem os trabalhadores com deficiência como parte activa no desenvolvimento e divulgação das boas práticas da empresa.

A título de exemplo, estas políticas de gestão podem traduzir-se nas práticas seguintes:

- > entrevistar todos os candidatos com deficiência que se candidatem a uma vaga de emprego e considerá-los pelas suas competências, em igualdade de circunstâncias com quaisquer outros;
- > auscultar periodicamente os trabalhadores com deficiência sobre a forma como a empresa pode ajudar no seu desenvolvimento profissional e rentabilizar melhor as suas competências;
- > assegurar que os colegas de trabalho e superiores conhecem as necessidades específicas do trabalhador com deficiência e as formas de minorar essas necessidades;
- > considerar todas as soluções alternativas para manter o posto de trabalho de trabalhadores que adquiriram deficiência, ou considerar a possibilidade da sua reconversão profissional, antes de o dispensar;
- > rever periodicamente se as práticas da empresa estão de acordo com as políticas inclusivas, implementando estratégias para melhorar essas práticas e envolvendo todos as pessoas directamente intervenientes nesse processo – trabalhadores com deficiência, colegas de trabalho, supervisores e gestores.

> *trabalhador com deficiência | boas práticas e valor acrescentado*



> 4.2 ACÇÕES ESPECÍFICAS

Estágios, Trabalho Temporário e Formação

Por vezes, os empresários podem ter dúvidas sobre a capacidade de uma pessoa com deficiência para desempenhar uma função em particular. A pessoa pode não ter experiência prévia nesse tipo de trabalho, ou os problemas encontrados pela pessoa no acesso à educação e formação podem significar que o seu nível de competências é difícil de avaliar.

Outras vezes, os empresários concluem que, dentro da população com deficiência, não há ninguém com competências adequadas à função.

Em todas estas circunstâncias, pode ser útil proporcionar um estágio profissional ou uma oportunidade de formação aos candidatos com deficiência, sobretudo dentro das áreas em que a mão-de-obra é escassa.

É possível conseguir estagiários com deficiência através de centros de formação e reabilitação especializados nesta população. Também é possível empregar temporariamente uma pessoa com deficiência através dos Centros de Emprego e das agências de trabalho temporário.

Estas estratégias proporcionam aos empresários uma oportunidade para se assegurarem que a pessoa possui as competências necessárias para determinado trabalho. Ao mesmo tempo, permite que a pessoa se familiarize com os métodos de trabalho do empresário, obtenha experiência e desenvolva competências que, naturalmente, podem vir a aumentar as suas oportunidades de sucesso no emprego.

Sempre que for necessário admitir novos trabalhadores, estas estratégias reduzem o risco inerente ao processo de recrutamento e, na expectativa de serem bem sucedidas, facilitam o acesso das pessoas com deficiência aos postos de trabalho.

Estratégias de Divulgação e Recrutamento

As oportunidades de emprego têm de chegar ao conhecimento das pessoas com deficiência e estas não podem ser desencorajadas de as procurar.

Por isso, é importante utilizar os meios de comunicação social para publicitar as vagas, tornando a divulgação acessível às pessoas com deficiência e, sobretudo, utilizar procedimentos de recrutamento que lhes permitiam competir em igualdade de circunstâncias com outros candidatos.

Procedimentos de Selecção

A finalidade de uma entrevista de selecção com uma pessoa com deficiência é a mesma que com qualquer outro candidato: assegurar a sua competência para o trabalho em questão.

É essencial que os entrevistadores se focalizem nas competências, experiência e capacidade do candidato para realizar o trabalho, em vez de se focalizarem nas incapacidades, limitações e obstáculos. Por essa razão, o processo de selecção precisa de ser o mais objectivo possível, partindo de definições claras das exigências do trabalho e das competências requeridas para desempenhar essa função.

Algumas pessoas com deficiência que se apresentam como candidatos a emprego tiveram um percurso educativo e formativo diferente do habitual. Por exemplo, frequentaram escolas ou centros de formação especializados. Tal não significa que sejam menos competentes do que aquelas pessoas que frequentam os sistemas de ensino regulares. Pelo contrário, por vezes encontram-se altamente qualificadas para o mundo do trabalho, embora o reconhecimento dessa qualificação seja mais difícil de efectuar.

Também é necessário ter presente que a maioria dos testes de selecção, ao utilizarem materiais manipulativos não preparados para pessoas com deficiência, podem ser fortemente penalizadores para este tipo de pessoas. Por outro lado, esses testes são meras representações

> *trabalhador com deficiência | boas práticas e valor acrescentado*



artificiais das situações de trabalho, frequentemente sem relação imediata com essas situações.

Antes de solicitar qualquer controlo de saúde é importante saber que, na esmagadora maioria dos casos, a deficiência nada tem a ver com um défice de saúde. A performance profissional dos trabalhadores com deficiência não é mais afectada pela saúde do que o desempenho de qualquer outro trabalhador.

Adaptações e Apoios

Não é demasiado voltar a referir que a contratação de trabalhadores com deficiência pode não requerer nenhuma adaptação especial no local de trabalho. Mesmo quando essa adaptação é necessária, é possível que as soluções sejam simples e baratas. Essas adaptações podem incluir luzes mais fortes, ambientes mais silenciosos, uma melhor disposição dos equipamentos, entre outras **soluções igualmente benéficas para todos**, ou seja, as adaptações realizadas para os trabalhadores com deficiência também podem contribuir para melhorar as condições de trabalho de outros trabalhadores e do pessoal em geral.

A experiência também tem demonstrado que mesmo quando é necessário equipamento especial, o custo com tais adaptações continua a ser relativamente baixo. De qualquer modo, se justificável, os equipamentos podem ser fornecidos por entidades especialmente investidas dessa competência, ou podem ser solicitados apoios financeiros.



Desenvolvimento e Progressão de Carreira

Para que os empregadores beneficiem completamente das capacidades dos trabalhadores com deficiência, é essencial assegurar-lhes as mesmas oportunidades de desenvolvimento e progresso na carreira que têm os outros trabalhadores.

Desde que tenham oportunidades de formação, feedback e supervisão apropriada, os trabalhadores com deficiência são capazes de melhorar a sua performance e explorar o seu potencial de progressão de carreira.

Os sistemas de avaliação do desempenho, em particular, devem ser desenhados para identificar todos os obstáculos com que a pessoa com deficiência se possa defrontar, e permitir implementar as acções necessárias para o seu progresso.

Por vezes, os cursos de formação, os respectivos materiais e outros eventos formativos, têm de ser adaptados por forma a se tornarem acessíveis para os empregados com deficiência. Geralmente, todos os ajustamentos são simples e pouco dispendiosos.

Manutenção de Trabalhadores com Deficiência Recém-Adquirida

Quando um trabalhador adquire deficiência a decisão pela sua substituição pode custar mais dinheiro à empresa do que a sua reconversão. O recrutamento de um substituto, a sua formação e o tempo de adaptação à empresa, comporta dificuldades e despesas. Portanto, cada vez mais, os empresários ponderam cuidadosamente sobre a possibilidade de manter o posto de trabalho de pessoas que adquiriram uma deficiência.

Mesmo quando o trabalhador se tornou incapaz de desempenhar certas tarefas, pode reconverter-se ao desempenho de outras funções com muita eficácia, ainda que com a eventual ajuda de algumas adaptações, tais como mudanças na disposição do local de trabalho ou aquisição de equipamentos mais adequados.





Organismos Especializados | Consultoria a Custo Zero

5. Organismos Especializados

Consultoria a Custo Zero

Os organismos especializados na empregabilidade de pessoas com deficiência, podem apoiar os empresários fundamentalmente através da disponibilização de um conjunto de serviços:

- > 1. Recrutamento e Selecção;
- > 2. Apoio na Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação;
- > 3. Informação e Aconselhamento na área da Acessibilidade e Ajudas Técnicas.

Existem várias organizações especializadas que estão particularmente vocacionadas para apoiar as empresas no objectivo de proporcionar emprego a pessoas com deficiência. Actualmente, algumas das organizações que apoiam a empregabilidade de pessoas com deficiência já desenvolvem as suas actividades com os mais elevados níveis de profissionalismo e baseiam o seu sucesso em dois factores:

- > 1. numa política de actuação próxima das empresas;
- > 2. na prestação de serviços de qualidade sem custos, uma vez que recebem suporte financeiro através de fundos públicos.

Neste capítulo descreveremos de que forma é que as organizações especializadas podem apoiar as empresas a integrar pessoas com deficiência na sua força de trabalho e beneficiar das suas competências na produção de bens ou na prestação de serviços.



> 5.1 RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

Muitos dos organismos especializados possuem técnicos qualificados para efectuar processos externos de recrutamento e selecção para empresas públicas e privadas.

Por entre os benefícios de solicitar serviços de recrutamento e selecção a organismos especializados na empregabilidade de pessoas com deficiência enumeram-se:

- > 1. serviços de qualidade a custo zero;
- > 2. a experiência que só as organizações especializadas possuem na área da selecção de pessoas com deficiência e que, aliás, promove a melhoria dos serviços de selecção para os candidatos em geral;
- > 3. a direcção e os supervisores têm a oportunidade de acompanhar de perto todas as fases do processo e têm garantidos serviços de acompanhamento após a colocação.

Em suma, solicitar os serviços de organizações especializadas pode prover uma boa oportunidade de contacto com as reais competências e capacidades de trabalhadores com deficiência, sem qualquer contrapartida por parte da empresa.



> 5.2 APOIO NA COLOCAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

Para além do apoio ao emprego, as organizações especializadas também possuem peritos capazes de diagnosticar necessidades formativas e, frequentemente, disponibilizam cursos de formação especialmente destinados para pessoas com deficiência, por forma a colmatar as necessidades detectadas.

Adicionalmente, pode ser disponibilizado apoio técnico por forma a facilitar o acesso aos benefícios inerentes à contratação de pessoas com deficiência, nomeadamente prémios de integração e subsídios de compensação por eventuais défices de produtividade. Estes últimos são sobretudo atribuíveis a enclaves.

O enclave continua a ser um meio efectivo de permitir que os empregadores beneficiem directamente das capacidades de trabalhadores com deficiência, ainda que os seus níveis de produtividade sejam inferiores ao comum. Para tal, basta contratar um grupo mínimo de 3 trabalhadores com deficiência, com um perfil mínimo de empregabilidade, sendo que os défices de performance desse grupo de trabalhadores são financeiramente compensados por fundos públicos.

Alguns dos principais benefícios para os empregadores são:

- > a empresa pode beneficiar do apoio de organizações especializadas na empregabilidade de pessoas com deficiência;
- > essas organizações procedem a uma avaliação prévia das capacidades das pessoas para que elas sejam integradas nos postos de trabalho mais adequados;
- > essas organizações também disponibilizam apoio ao próprio trabalhador, nomeadamente propiciando-lhe formação para o posto de trabalho e auxiliando-o no processo de adaptação à empresa;
- > por iniciativa própria, ou com assessoria das organizações especializadas, a empresa tem acesso a apoios financeiros para compensar os eventuais défices nos níveis de produtividade dos trabalhadores com deficiência.



> 5.3 INFORMAÇÃO E ACONSELHAMENTO NA ÁREA DA ACESSIBILIDADE E AJUDAS TÉCNICAS

As organizações especializadas possuem uma experiência longa e aprofundada em todos os aspectos inerentes à empregabilidade de pessoas com deficiência.

Como resultado, os seus técnicos estão habilitados a informar e aconselhar os empresários que empregam ou desejam empregar pessoas com deficiência.

Como se descreveu nos dois pontos anteriores, essa informação e aconselhamento destina-se a dar resposta às necessidades individuais dos empregadores em relação a emprego de pessoas com deficiência. Tal inclui não só o apoio para recrutar, seleccionar e formar trabalhadores com deficiência, informar o restante pessoal sobre o tópico da deficiência, facilitar o acesso a subsídios, como também o apoio técnico a adaptações de equipamentos e edifícios.

Como se afirmou repetidamente, a maior parte das vezes essas adaptações são simples e baratas, embora os empresários possam não ter o conhecimento nem os meios para permitir uma melhor participação da pessoa no trabalho do dia-a-dia. Por exemplo, um empregador que não possui um vídeo-telefone pode não se lembrar que a pessoa surda também pode utilizar um telefone.

> 5.4 VALOR ACRESCENTADO PARA AS EMPRESAS

A principal mensagem deste guia está bem expressa no título: empregar pessoas com deficiência traz "valor acrescentado" para os produtos e serviços da empresa. Individualmente, cada empregador pode usufruir deste "valor acrescentado" accionando um vasto número de benefícios:

- > apoios financeiros;
- > vantagens fiscais;
- > promoção e marketing da imagem pública da empresa;
- > melhores probabilidades de obtenção de contratos pelo reconhecimento social;
- > apoio qualificado em todas as actividades ligadas à empregabilidade, a custo zero, através de organismos especializados;
- > garantia do investimento inicial nos recursos humanos;
- > melhoramento dos serviços e produtos para ir de encontro às necessidades dos consumidores com deficiência (10% do mercado total).





Sugestões Práticas | Como Contratar Pessoas Com Deficiência?

6. Sugestões Práticas

Como Contratar Pessoas Com Deficiência?

Recomendável

- > 1. Contactar organismos especializados na empregabilidade de pessoas com deficiência
- > 2. Aprender mais sobre como interagir com as pessoas com deficiência
- > 3. Assegurar-se que os documentos da empresa não colocam questões relacionadas com a deficiência e que são acessíveis a todo tipo de pessoas
- > 4. Elaborar descrições sobre o trabalho que apresentem as suas funções essenciais
- > 5. Assegurar que os requisitos em termos de exames médicos são os adequados
- > 6. Procurar que os candidatos com deficiência se sintam confortáveis no contacto com a empresa
- > 7. Providenciar adaptações necessárias e razoáveis para que o trabalhador com deficiência possa desempenhar eficazmente o seu trabalho
- > 8. Tratar o candidato com deficiência com a mesma dignidade e respeito com que são tratados todos os restantes
- > 9. Saber que as pessoas com deficiência que receberam formação, são profissionais qualificados, qualquer que seja a sua deficiência – motora, sensorial ou mental
- > 10. Compreender que a acessibilidade envolve não só questões ambientais, mas também a elaboração de documentos acessíveis para pessoas cegas ou com défice intelectual, a colocação de sinais para pessoas com défices auditivos, etc.
- > 11. Informar os supervisores e colegas de trabalho sobre as formas de interacção com o trabalhador com deficiência e de promoção da acessibilidade
- > 12. Assegurar a confidencialidade das fichas pessoais e clínicas
- > 13. Solicitar os apoios financeiros e técnicos inerentes à contratação de pessoas com deficiência



Evitar

- > 1. Pensar que as pessoas com deficiência não são "empregáveis"
- > 2. Pensar que as pessoas com deficiência não possuem experiência ou formação profissional adequadas
- > 3. Pensar que as pessoas com deficiência não querem ou não necessitam de trabalhar
- > 4. Perguntar qual a deficiência da pessoa durante a entrevista de selecção
- > 5. Assumir que certos trabalhos não são adequados para pessoas com deficiência
- > 6. Contratar pessoas com deficiência para funções em que possam colocar em risco os outros, ou a si próprias, e não existem adaptações que possam reduzir esse risco
- > 7. Contratar pessoas com deficiência que não possuem as qualificações necessárias para o desempenho bem sucedido do trabalho, mesmo que sejam possíveis adaptações
- > 8. Pensar que não pode dispensar um trabalhador incompetente, só porque tem uma deficiência
- > 9. Pensar que os supervisores e restantes colegas de trabalho da pessoa com deficiência necessitam de formação formal e demorada para lidar adequadamente com as questões da deficiência
- > 10. Pensar que os riscos de acidente de trabalho vão aumentar, só porque um trabalhador tem uma deficiência
- > 11. Pensar que o seguro de trabalho vai aumentar
- > 12. Pensar que as adaptações do posto de trabalho são demoradas e onerosas
- > 13. Pensar que o local de trabalho já é acessível
- > 14. Pensar que a empresa não possui nenhum trabalho que possa ser efectuado por uma pessoa com deficiência
- > 15. Especular sobre a capacidade da pessoa para o desempenho da função
- > 16. Pensar que as pessoas com deficiência têm menor assiduidade ou pontualidade



Informação Adicional

Políticas e Benefícios

Tanto as pessoas com deficiência como os empregadores são contemplados na legislação, de forma a incentivar a empregabilidade de pessoas com deficiência. *Para melhor conhecer e usufruir dos seus direitos por favor consulte a informação que o Instituto do Emprego e Formação Profissional lhe disponibiliza quer através da página www.iefp.pt ou de diversas publicações, nomeadamente, da publicação "Pessoas com Deficiência e o Trabalho - Programas e Medidas de Apoio"*

Organismos Especializados

Para obter informação mais detalhada sobre o programa, formalizar a sua candidatura, e obter apoio técnico especializado dirija-se ao Centro de Emprego da sua área.

DELEGAÇÃO REGIONAL DO NORTE

Amarante

R. João Pinto Ribeiro, 52
4600-084 AMARANTE
Tel.: 255 41 07 80
Fax: 255 43 12 77

Barcelos

Av. Alcaide Faria, 333 B - 1º Frt.
4750-106 BARCELOS
Tel.: 253 80 95 50
Fax: 253 80 95 59

Arcos de Valdevez

Gaveto da R. Nunes de Azevedo
Estrada da Cepa, 6
4970-446 ARCOS DE VALDEVEZ
Tel.: 258 52 13 95/96/97
Fax: 258 52 13 98

Basto

R. Arco do Baúlhe
4860-045 CABECEIRAS DE BASTO
Tel.: 253 66 55 13/4
Fax: 253 66 55 15

> *informação adicional*



Braga

R. Dr. Felisíssimo Campos, 127
Maximinos
4700-224 BRAGA
Tel.: 253 60 67 00
Fax: 253 60 67 90

Bragança

Av. D. Sancho I
(Forte de S. João de Deus)
5300-125 BRAGANÇA
Tel.: 273 33 13 45/6
Fax: 273 32 79 78

Chaves

Rua Bispo Idácio, 50/54
5400-303 CHAVES
Tel.: 276 34 03 30
Fax: 276 34 03 38

Fafe

R. José Cardoso Vieira de Castro, 529
Apartado 325
4820-269 FAFE
Tel.: 253 49 03 10
Fax: 253 49 03 19

Felgueiras

Pr. Vasco da Gama,
Lj. 2 r/c - Poente
4610-018 FELGUEIRAS
Tel.: 255 31 40 10 - 255 31 40 11
Fax: 255 31 40 12

> *informação adicional*

Gondomar

R. Padre Augusto Maia, 26
4420-245 GONDOMAR
Tel.: 22 466 25 10
Fax: 22 464 22 79

Guimarães

Av. Alberto Sampaio, 210
4810-250 GUIMARÃES
Tel.: 253 42 38 50
Fax: 253 42 38 54

Lamego

Av. Visconde Guedes Teixeira, 25 r/c - Ap. 96
5100-073 LAMEGO
Tel.: 254 65 51 92
Fax: 254 61 44 53

Macedo de Cavaleiros

R. D. Luís
5340-249 MACEDO DOS CAVALEIROS
Tel.: 278 42 64 02
Fax: 278 42 65 54

Maia

R. Dr. Carlos Felgueiras, 418
4470-157 MAIA
Tel.: 22 943 27 00
Fax: 22 943 27 01

Matosinhos

R. António Carneiro
4450-047 MATOSINHOS
Tel.: 22 937 76 24/5/6/7
Fax: 22 937 41 87



Mirandela

Ed. Variante - bloco 2 - r/c
5370-285 MIRANDELA
Tel.: 278 24 81 28-24 88 60/61
Fax: 278 24 81 69

Penafiel

Av. Sacadura Cabral, 62 r/c, Ed. Brasília
Apartado 89
4560-480 PENAFIEL
Tel.: 255 71 07 80
Fax: 255 71 07 89

Porto Ocidental

R. da Saudade, 132 - r/c
4150-682 PORTO
Tel.: 22 605 16 70
Fax: 22 605 16 79

Porto

R. Guedes de Azevedo, 212
4049-008 PORTO
Tel.: 22 200 10 11/33 53
Fax: 22 200 66 10

Porto - Loja do Cidadão

(Balcão de atendimento ao público)
Ed. Torre das Antas
Av. Fernão Magalhães, 1862 - 1º
Caixa Postal 14
4350-158 PORTO
Tel.: 808 24 11 07
Fax: 22 55 71 913

Póvoa de Varzim

Av. Vasco da Gama
Edif. Coimbra, 1 r/c
4490-410 PÓVOA DE VARZIM
Tel.: 252 61 50 08
Fax: 252 61 21 48

Santo Tirso

Av. S. Rosendo, 127
4780-364 SANTO TIRSO
Tel.: 252 85 80 80
Fax: 252 85 74 76

São João da Madeira

Av. Benjamim Araújo, 375 - Apartado 252
3700-061 SÃO JOÃO DA MADEIRA
Tel.: 256 20 08 10
Fax: 256 83 28 17

Torre de Moncorvo

Av. Engº Duarte Pacheco,
Ed. do GAT - 1º
5160-218 TORRE DE MONCORVO
Tel.: 279 25 22 04
Fax: 279 25 42 11

Valença

Av. Miguel Dantas
Edif. Troias - Bl. Nasc. r/c
Apartado 93
4930-678 VALENÇA
Tel.: 251 80 90 20
Fax: 251 80 90 37

> *informação adicional*



Valongo

R. Conde Ferreira, 256
4440-544 VALONGO
Tel.: 22 421 92 30
Fax: 22 422 22 11

Viana do Castelo

R. Pedro Homem de Melo,
52 - 60
4901-861 VIANA DO CASTELO
Tel.: 258 80 73 00
Fax: 258 80 73 01

Vila Nova de Famalicão

Alameda Padre Manuel Simões, 222
4760-125 VILA NOVA DE FAMALICÃO
Tel.: 252 50 11 00
Fax: 252 50 11 10

Vila Nova de Gaia

Av. da República, 1786 r/c - Edif. Europa
4430-194 VILA NOVA DE GAIA
Tel.: 22 370 65 00
Fax: 22 375 82 34

Vila Real

R. dos Combatentes da Grande Guerra, 46
5000-635 VILA REAL
Tel.: 259 30 91 80
Fax: 259 37 56 70

DELEGAÇÃO REGIONAL DO CENTRO

Águeda

R. do Rio Grande, nº 13 - Apart. 223
3750-137 ÁGUEDA
Tel.: 234 610 770
Fax: 234 610 771

Arganil

Av. Forças Armadas
Ed. Argogest
Apartado 45
3300-011 ARGANIL
Tel.: 235 20 59 84/5
Fax: 235 20 51 14

Aveiro

Cais da Fonte Nova
Apart. 234
3811-901 AVEIRO
Tel.: 234 42 92 52/63/74 - 234 42 26 41
Fax: 234 38 16 70

Castelo Branco

Av. Pedro Álvares Cabral, 6 r/c
6000-084 CASTELO BRANCO
Tel.: 272 33 00 10
Fax: 272 33 00 18

> *informação adicional*



Coimbra

Av. Fernão Magalhães, 660
Apartado 456
3001-906 COIMBRA
Tel.: 239 86 08 00
Fax: 239 86 09 01

Covilhã

Av. 25 de Abril, 66
6201-014 COVILHÃ
Tel.: 275 330 460
Fax: 275 330 469

Figueira da Foz

R. de Coimbra 1
Edif. Portas da Cidade
Apartado 22
3080-047 FIGUEIRA DA FOZ
Tel.: 233 40 77 00
233 40 77 01
Fax: 233 42 04 80

Figueiró dos Vinhos

Av. José Malhoa
Apartado 59
3260-402 FIGUEIRÓ DOS VINHOS
Tel.: 236 55 31 36
Fax: 236 55 25 72

Guarda

Av. do Estádio Municipal
6300-705 GUARDA
Tel.: 271 212 684
Fax: 271 21 35 63

> *informação adicional*

Leiria

R. de S. Miguel, 1
2410-170 Leiria
Tel.: 244 849 500
Fax: 244 849 580

Lousã

R. Dr. Pires de carvalho, 47
Apartado 19
3200-238 Lousã
Tel.: 239 99 02 30
Fax: 239 99 02 39

Marinha Grande

R. Tenente Cabeleira Filipe, 28
Apartado 185
2431-903 MARINHA GRANDE
Tel.: 244 56 70 19
Fax: 244 56 70 27

Pinhel

R. Silva Gouveia, 1
6400-445 PINHEL
Tel.: 271 410 080
Fax: 271 410 090

S. Pedro do Sul

R. do Querido, 108 r/c Dto.
3660-500 S. PEDRO DO SUL
Tel.: 232 72 01 70
Fax: 232 72 36 30



Seia

Av. 1º Maio
Apartado 74
6270-479 SEIA
Tel.: 238 31 03 30
Fax: 238 31 03 31

Sertão

Trav. do Ramalhosa
6100-773 SERTÃO
Tel.: 274 60 35 46 - 274 60 35 47
Fax: 274 60 23 16

Tondela

Pr. Dr. Teófilo da Cruz
Apartado 105
3460-589 TONDELA
Tel.: 232 81 93 20
Fax: 232 82 20 72

Viseu

R. Dr. José da Cruz Moreira Pinto, Lt. 6
3514-505 VISEU
Tel.: 232 48 34 60
Fax: 232 42 17 22

DELEGAÇÃO REGIONAL DE LISBOA E VALE DO TEJO

Abrantes

Rua D. António Prior do Crato, 151
2200-086 ABRANTES
Tel.: 241 37 98 20
Fax: 241 37 98 21

Alcobaça

Lg. 5 de Outubro, 18
Apartado 208
2460-019 ALCobaça
Tel.: 262 50 56 10
Fax: 262 50 56 11

Almada

R. D. João IV, 18-A
2800-115 ALMADA
Tel.: 21 272 38 90
Fax: 21 274 19 41

Amadora

Av. D. Nuno Álvares Pereira, 1 A
2700-253 AMADORA
Tel.: 21 498 57 70
Fax: 21 498 57 71

Barreiro

R. José Elias Garcia, 35
2830-349 BARREIRO
Tel.: 21 206 69 00
Fax: 21 206 69 01

> *informação adicional*



Caldas da Rainha

Hemiciclo João Paulo II, 11
Apartado 835
2500-212 CALDAS DA RAINHA
Tel.: 262 83 74 50
Fax: 262 83 74 59

Cascais

Av. Valbom, 17 - 1º
2750-508 CASCAIS
Tel.: 21 481 20 10
Fax: 21 481 20 12

Lisboa - Benfica

R. das Pedralvas, 15-A
1500-487 LISBOA
Tel.: 21 762 12 50
Fax: 21 762 12 51

Lisboa - Alcântara

R. José Dias Coelho, 17 - 1º
1300-327 LISBOA
Tel.: 21 361 06 00
Fax: 21 361 06 09

Lisboa - Conde Redondo

R. Conde Redondo, 129-A
1169-129 LISBOA
Tel.: 21 318 83 00
Fax: 21 318 83 01

Lisboa - Picoas

Av. 5 de Outubro, 24
1050-057 LISBOA
Tel.: 21 330 74 00
Fax: 21 330 76 17

Lisboa - Loja do Cidadão

(Balcão de atendimento
ao público)
R. Abranches Ferrão, 10 - Atlanta 11
1600-001 LISBOA
Tel.: 21 723 13 80/3
Fax: 21 723 13 81

Loures

R. de Goa, 9-9 A (Alvogas)
2670-437 LOURES
Tel.: 21 982 81 00
Fax: 21 982 81 01

Montijo

R. D. Jorge Mestre de Santiago, 4
2870-310 MONTIJO
Tel.: 21 230 85 30
Fax: 21 230 85 31

Moscavide

R. António Ricardo Rodrigues, 3 r/c
2685-022 SACAIVÉM
Tel.: 21 940 53 10
Fax: 21 941 06 28

> *informação adicional*



Salvaterra de Magos

Urbanização Pinhal da Vila
Rua Cap. Salgueiro Maia
Apartado 132
2120-080 SALVATERRA DE MAGOS
Tel.: 263 50 04 30
Fax: 263 50 04 31

Santarém

Praceta Alves Redol, 22
Apartado 106
2000-182 SANTARÉM
Tel.: 243 30 76 00
Fax: 243 30 76 01

Seixal

Av. Marcos Portugal, 90
Cruz de Pau
2845-545 AMORA
Tel.: 21 226 72 30
Fax: 21 226 72 31

Setúbal

R. António José Baptista, 88-A
2910-397 SETÚBAL
Tel.: 265 52 05 00
Fax: 265 52 05 41

Sintra

Av. Heliodoro Salgado,
58-A e C
2710-573 SINTRA
Tel.: 21 910 71 20
Fax: 21 910 71 21

> *informação adicional*

Tomar

Av. Marquês de Tomar,
8 - Apart. 32
2300-586 TOMAR
Tel.: 249 31 02 80
Fax: 249 31 57 06

Torres Novas

R. 25 de Abril, 4 e 6
2350-774 TORRES NOVAS
Apartado 85
Tel.: 249 83 06 30
Fax: 249 83 06 39

Torres Vedras

R. Santos Bernardes, 25 r/c
2560-362 TORRES VEDRAS
Tel.: 261 33 01 50
Fax: 261 33 01 59

Vila Franca de Xira

R. 25 de Abril, 2 - r/c e 1º
2600-274 VILA FRANCA DE XIRA
Tel.: 263 20 04 00
Fax: 263 27 65 67



DELEGAÇÃO REGIONAL DO ALENTEJO

Alcácer do Sal

Av. Engº João Soares Branco, 34
7580-093 ALCÁCER DO SAL
Tel.: 265 61 21 15
Fax: 265 61 20 67

Beja

Pç. da República, 1 a 4 - Apart. 233
7800-961 BEJA
Tel.: 284 32 41 37/8
Fax: 284 32 90 89

Elvas

Av. António Sardinha, Lt. 1 r/c - Apart. 224
7350-091 ELVAS
Tel.: 268 62 27 53
Fax: 268 62 51 85

Estremoz

Pçª. Dr. José Dias Sena, 1 -
7100-459 Estremoz
Tel.: 268 32 34 12
Fax: 268 32 39 29

Évora

R. do Menino Jesus, 43, 44 e 45
7001-601 ÉVORA
Tel.: 266 76 05 00
Fax: 266 76 05 84

> *informação adicional*

Montemor-O-Novo

Av. Gago Coutinho, 32
7050-101 MONTEMOR-O-NOVO
Tel.: 266 89 63 07
Fax: 266 89 65 00

Moura

R. das Forças Armadas, 8 - Apartado 201
7860-034 MOURA
Tel.: 285 20 00 00
Fax: 285 20 00 09

Ourique

Av. 25 de Abril, 33
Apartado 49
7670-250 OURIQUE
Tel.: 286 51 21 34/55
Fax: 286 51 27 23

Ponte de Sôr

R. José Régio, 1
7400-266 PONTE DE SÔR
Tel.: 242 20 60 05/44/47
Fax: 242 20 63 32

Portalegre

R. 31 de Janeiro, 96 - Apart. 66
7301-901 PORTALEGRE
Tel.: 245 30 93 90
Fax: 245 30 93 99

Sines

Bº. 1º de Maio, 117-A - Apart. 315
7520-124 SINES
Tel.: 269 63 47 23/4
Fax: 269 63 47 25



DELEGAÇÃO REGIONAL DO ALGARVE

Faro

Edifício Nascente
R. Dr. Cândido Guerreiro, 41 r/c
8000-318 FARO
Tel.: 289 89 01 00
Fax: 289 89 01 04

Lagos

R. Teixeira Gomes, Lt. 1-C
8600-587 LAGOS
Tel.: 282 78 01 00
Fax: 282 78 01 09

Loulé

Av. 25 de Abril, 33
8100-506 LOULÉ
Tel.: 289 40 03 00
Fax: 289 41 64 43

Portimão

R. da Hortinha, 21 e 23
8501-854 PORTIMÃO
Tel.: 282 40 03 40/8

Vila Real de Sto. António

R. Catarina Eufémia, 53-A
8900-255 VILA REAL DE STO. ANTÓNIO
Tel.: 281 51 09 40
Fax: 281 51 11 33

Existem ainda outras organizações que podem ajudar os empregadores a obter apoio ou encaminhamento relativamente ao emprego ou estágio de pessoas com deficiência. Os empresários também se poderão dirigir a outras instituições, como:

- > *O Centro de Reabilitação Profissional de Gestão Directa do IEFP – Centro de Reabilitação Profissional de Alcoitão*
- > *Os Centros de Reabilitação Profissional de Gestão Participada – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (CRPG) e Centro de Educação e Formação Profissional Integrada (CEFPI)*
- > *E ainda as CERCI, APPACDM e outras Associações e Entidades com Centros de Reabilitação Profissional apoiados técnica e financeiramente do IEFP.*

Para mais informações sobre estas entidades e organizações pode consultar o “Guia de Recursos em Reabilitação Profissional” do IEFP disponível também em www.iefp.pt.

> *informação adicional*



Referências Bibliográficas

- > Rempjoy; Once; Damhall e Fundosa (no prelo). *Good Practices*. Ed. dos autores.
- > President's Committee (1993). *A Business Guide for Hiring People with Disabilities*. USA: President's Committee.
- > Office des Publications Officielles des Communautés Européennes (1999). *Bonnes Pratiques sur L'emploi des Personnes Handicapées*.

