



## MARCA ENTIDADE EMPREGADORA INCLUSIVA – EDIÇÃO 2019

### CANDIDATURAS

#### QUESTÕES FREQUENTES

##### **Qual o grau de incapacidade a partir do qual se podem considerar trabalhadores com deficiência e incapacidade para efeitos da candidatura?**

Podem ser considerados trabalhadores com deficiência e incapacidade, para efeitos de candidatura, os trabalhadores que tenham um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Poderão ainda ser considerados outros trabalhadores com um grau de incapacidade inferior se, avaliados pelos Centros de recursos de apoio à intervenção dos centros de emprego, a respetiva avaliação concluir que se trata de pessoa com deficiência permanente cujas limitações de atividade e restrições de participação decorrentes da interação com as condições do meio têm impacto significativo no seu acesso, manutenção no emprego e progressão na carreira.

O centro de recursos competente para avaliar a situação é o centro de recursos de apoio à intervenção do serviço de emprego da área de residência do trabalhador.

Podem ser ainda elegíveis as pessoas com deficiência e incapacidade que tenham beneficiado de medidas ativas de emprego que lhe sejam especificamente destinadas ou de majorações e outras medidas de discriminação positiva que lhe sejam destinadas.

##### **As pessoas com doenças profissionais podem ser consideradas?**

As pessoas com doenças profissionais ou outras doenças que apresentem alteração de estruturas ou funções do corpo delas decorrentes, de carácter permanente, e que apresentem limitações de atividade e restrições de participação que resultem da sua interação com as condições do meio, com impacto na sua atividade profissional também são elegíveis nas condições acima referidas ou cuja situação seja confirmada pela medicina do trabalho.

##### **Para feitos de candidatura, podem ser contabilizados os trabalhadores com deficiência e incapacidade contratados através de empresas trabalho temporário?**

Os trabalhadores contratados através de empresas de trabalho temporário não são contabilizados para efeitos de candidatura porque o seu contrato de trabalho é celebrado com a empresa de trabalho temporário e não com a entidade candidata.



## **Os Contratos Emprego Inserção (CEI+) poderão ser contabilizados no contexto da candidatura?**

O Critério previsto no regulamento refere a *“disponibilidade para a realização de estágios e outras experiências de trabalho ou formação em contexto laboral, incluindo estágios de formação e formação em posto de trabalho”*.

Os Contratos Emprego Inserção para pessoas com deficiência e incapacidade que, nos termos nº 1 do artº 43º do Decreto lei 290/2009 de 12 de outubro na versão republicada em anexo ao Decreto lei 108/2015 de 17 de junho, se rege pelas disposições do CEI+ com as devidas adaptações, constituem eles também experiências práticas em contexto de trabalho com função idêntica aos estágios, isto é, visam *“reforçar as competências relacionais e pessoais”* das pessoas com deficiência e incapacidade, *valorizar a 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 (artº 42º do Decreto lei acima referido)*.

Neste sentido, a disponibilidade para proporcionar experiência de trabalho às pessoas com deficiência e incapacidade sob a forma de contrato emprego inserção + é pontuado de forma idêntica à que se verifica com os estágios.

## **Como calcular o volume de Formação?**

O volume de formação corresponde ao somatório das horas de formação frequentadas pelos trabalhadores. No caso do volume de formação sobre deficiência ou gestão inclusiva frequentada por gestores, multiplica-se o número de pessoas que frequentou uma determinada ação pelo número de horas da ação. Tratando-se de ações diferentes bastará somar as horas frequentadas por cada um dos dirigentes.