



## **MARCA ENTIDADE EMPREGADORA INCLUSIVA**

**EDIÇÃO 2019**

### **CRITÉRIOS, INDICADORES E RESPETIVA PONDERAÇÃO**

**CRITÉRIOS PARA ATRIBUIÇÃO DA MARCA** - Toda a informação se reporta ao periodo entre 1 de Janeiro de 2017 e 31 de Dezembro de 2018

**MARCA ENTIDADE EMPREGADORA INCLUSIVA** - PONTUAÇÃO MÍNIMA DE **200** PONTOS, PONTUANDO EM PELO MENOS 3 DOMÍNIOS

**MARCA ENTIDADE EMPREGADORA INCLUSIVA EXCELÊNCIA** - PONTUAÇÃO MÍNIMO DE **300** PONTOS E PELO MENOS **50%** DOS PONTOS POSSÍVEIS EM CADA DOMÍNIO

<b>1</b>	<b>Recrutamento, desenvolvimento e progressão profissional</b>	<b>140</b>
<b>1.1</b>	<b>Disponibilidade para a contratação de pessoas com deficiência e incapacidade, valorizando-as e mobilizando o seu contributo como profissionais.</b>	<b>40</b>
1.1.1	A percentagem de trabalhadores com deficiência e incapacidade é igual ou superior a 5% do total dos trabalhadores da organização	40
1.1.2	A percentagem de trabalhadores com deficiência e incapacidade é igual ou superior a 2% do total dos trabalhadores da organização	30
1.1.3	A percentagem de trabalhadores com deficiência e incapacidade é igual ou superior a 1% do total dos trabalhadores da organização	20
1.1.4	Alguns dos trabalhadores são pessoas com deficiência e incapacidade	10
<b>1.2</b>	<b>Valorização dos colaboradores com deficiência e incapacidade, demonstrada através da disponibilização de oportunidades para o seu desenvolvimento e progressão profissional, em igualdade com todos os restantes colaboradores.</b>	<b>30</b>
1.2.1	A percentagem de trabalhadores com deficiência e incapacidade que beneficiou de progressão profissional foi idêntica ou superior àquela que se verificou para o conjunto dos trabalhadores da organização	30
1.2.2	Os trabalhadores com deficiência beneficiaram de um valor médio de atualização salarial idêntico ou superior ao que se verificou para o conjunto dos trabalhadores da organização.	20
1.2.3	Alguns dos trabalhadores com deficiência e incapacidade progrediram profissionalmente ou beneficiaram de atualização salarial	5
<b>1.3</b>	<b>Formação contínua dos colaboradores com deficiência e incapacidade, ajustando as oportunidades de formação às suas necessidades, inclusive através de ações específicas, quando oportuno.</b>	<b>20</b>
1.3.1	Todos os trabalhadores com deficiência e incapacidade da organização, cujo contrato de trabalho já tinha completado 2 anos de duração a 31 de Dezembro de 2018, beneficiaram de 70 horas de formação.	20
1.3.2	50% dos trabalhadores com deficiência e incapacidade da organização, cujo contrato de trabalho já tinha completado 12 meses de duração a 31 de Dezembro de 2018, beneficiaram de pelos menos 35 horas de formação.	15
1.3.3	25% dos trabalhadores com deficiência e incapacidade da organização, cujo contrato de trabalho já tinha completado 12 meses de duração a 31 de Dezembro de 2018, beneficiaram de pelo menos 35 horas de formação	10
1.3.4	25% dos trabalhadores com deficiência e incapacidade da organização, cujo contrato de trabalho já tinha completado pelo menos 12 meses de duração a 31 de Dezembro de 2018, beneficiaram de formação continua, embora o nº de horas de formação tenha sido inferior ao 35 horas	5

<b>1.4</b>	<b>Realização de estágios e outras experiências de trabalho ou formação em contexto laboral, incluindo estágios de formação e oportunidades de formação em posto de trabalho.</b>	<b>20</b>
<b>1.4.1</b>	O número de estágios profissionais, estagios curriculares ou estágios de formação disponibilizados pela entidade a pessoas com deficiência e incapacidade foi igual ou superior a 10% do número de trabalhadores em 31 de dezembro de 2018	20
<b>1.4.2</b>	O número de estágios profissionais, estagios curriculares ou estágios de formação disponibilizados pela entidade a pessoas com deficiência e incapacidade foi igual ou superior a 5% do número de trabalhadores em 31 de dezembro de 2018	10
<b>1.4.3</b>	A organização proporcionou estágios profissionais, estágios curriculares ou de formação prática em contexto laboral a pessoas com deficiência e incapacidade	5
<b>1.5</b>	<b>Realização de atividades ocupacionais por pessoas com deficiência e incapacidade que não tenham capacidade para o trabalho em qualquer das suas modalidades, possibilitando-lhes oportunidades de vida num ambiente inclusivo e o desenvolvimento das suas competências pessoais e profissionais.</b>	<b>20</b>
<b>1.5.1</b>	A organização proporcionou a realização de atividades socialmente úteis a pessoas com deficiência e incapacidade de Centros de Atividades Ocupacionais (CAO), valorizou o seu contributo para a empresa e atribui um valor monetário correspondente e celebrou contrato de trabalho em regime de Emprego Apoiado em Mercado Aberto com alguns	20
<b>1.5.2</b>	A organização proporcionou a realização de atividades socialmente úteis a pessoas com deficiência e incapacidade de Centros de Atividades Ocupacionais (CAO), valorizou o seu contributo para a empresa e atribui um valor monetário correspondente e envolvendo-as nas várias iniciativas da organização e permitindo-lhes a utilização dos espaços comuns (Ex: Refeitório e ou outros)	15
<b>1.5.3</b>	A organização proporcionou a realização de atividades socialmente úteis a pessoas com deficiência e incapacidade de Centros de Atividades Ocupacionais (CAO), valorizou o seu contributo para a empresa e atribui um valor monetário correspondente.	10
<b>1.5.4</b>	Não foram realizadas atividades ocupacionais mas foram celebrados protocolos com entidades de reabilitação que tutelam centros de atividades ocupacionais (CAO).	5
<b>1.6</b>	<b>Envolvimento em parcerias ou participação em projetos na comunidade em que se inserem visando o desenvolvimento das qualificações e a inclusão ativa das pessoas com deficiência e incapacidade.</b>	<b>10</b>
<b>1.6.1.</b>	Participação em, pelo menos, duas iniciativas visando melhorar a inserção profissional das pessoas com deficiência e incapacidade (ações de sensibilização de empregadores, cooperação com entidades de reabilitação na realização de ações de formação, outras ações não referidas em itens anteriores)	10

<b>2 Manutenção e retoma do Emprego</b>	<b>100</b>
<b>2.1 Capacitação dos gestores e demais colaboradores responsáveis pela gestão intermédia para a adoção e implementação de uma estratégia de gestão inclusiva dos seus colaboradores, capaz de gerir as suas deficiências e incapacidades no contexto da organização.</b>	<b>30</b>
<b>2.1.1</b> 5% do volume de formação frequentada pelos trabalhadores em cargos com funções de gestão (gerência, direção, coordenação, chefia...) nos últimos dois anos versou a temática da deficiência ou da gestão da diversidade no local de trabalho.	30
<b>2.1.2</b> A organização realizou, promoveu a realização ou permitiu que 5% dos seus trabalhadores em cargos com funções de gestão (gerência, direção, coordenação, chefia...) participassem numa ação de sensibilização sobre a deficiência ou gestão da diversidade no local de trabalho	15
<b>2.1.3</b> Algum ou alguns dos trabalhadores em cargos com funções de gestão (gerência, direção, coordenação, chefia...) participaram em pelo menos uma ação (seminário Workshop, ação de formação) sobre a temática da deficiência e da reabilitação.	5
<b>2.2 Acompanhamento dos colaboradores com problemas de saúde recorrentes e consequentes afastamentos temporários dos locais de trabalho, no sentido de identificar precocemente eventuais limitações funcionais e tomar medidas preventivas.</b>	<b>20</b>
<b>2.2.1</b> Foram implementadas ações de ajustamento das condições de trabalho (adaptação dos meios, equipamentos, alteração de equipas de trabalho ou das suas tarefas, alteração e reorganização dos processos de trabalho) dos trabalhadores que apresentavam problemas de saúde e afastamentos temporário do local de trabalho visando melhorar a sua capacidade de trabalho	20
<b>2.2.2</b> Existe um protocolo ou procedimento regulamentar que prevê que os trabalhadores que apresentem problemas de saúde recorrentes e afastamentos temporários do local de trabalho beneficiam de apoio, visando promover o ajustamento das suas condições de trabalho (adaptação dos meios ou equipamentos ou das suas tarefas, reorganizando o processo de trabalho) no sentido de melhorar a sua capacidade de trabalho, mas o protocolo não foi aplicado aos trabalhadores da empresa.	10
<b>2.3 Apoio à manutenção no emprego dos colaboradores que adquirem deficiência e incapacidade durante o seu percurso profissional, promovendo o ajustamento entre a sua funcionalidade e o contexto de trabalho.</b>	<b>30</b>
<b>2.3.1</b> Foram aplicadas normas, protocolos ou regulamentos que determinam a reorganização das funções e a adaptação dos locais de trabalho dos trabalhadores que adquirem deficiência e incapacidade no decurso da sua vida profissional, assegurando-se, por esta via, a sua manutenção no emprego e o exercício da sua atividade profissional.	30
<b>2.3.2</b> Embora não estejam formalmente definidas normas, protocolos e regulamentos, foram aplicados processos de reorganização das funções e a adaptação dos locais de trabalho de trabalhadores que adquiriram deficiência e incapacidade no decurso da sua vida profissional, assegurando-se, por esta via, a sua manutenção no emprego e o exercício da sua atividade profissional.	20
<b>2.3.3</b> Existem normas, protocolos ou regulamentos que determinam a reorganização das funções e a adaptação dos locais de trabalho dos trabalhadores que adquirem deficiência e incapacidade no decurso da sua vida profissional, assegurando-se, por esta via, a sua manutenção no emprego e o exercício da sua atividade profissional, mas essas normas, protocolos ou regulamentos não foram aplicados.	15
<b>2.4 Apoio/Acolhimento no retorno ao trabalho de trabalhadores sujeitos a períodos de ausências prolongadas que adquirem deficiência e incapacidade na sequência de doenças e acidentes, adaptando os contextos, postos de trabalho e respetivos conteúdos funcionais, apoiando o ajustamento das suas competências profissionais quando pertinente.</b>	<b>20</b>
<b>2.4.1</b> Foram implementadas ações de apoio no retorno ao trabalho dos trabalhadores que adquirem deficiência e incapacidade na sequência de doenças ou acidentes ou que estiveram sujeitos a doenças prolongadas (apoio personalizado no regresso ao Trabalho, ajustamento temporário de horários de trabalho, requalificação profissional ....)	20
<b>2.4.2</b> Existe um protocolo, procedimento regulamentar ou decisão que determina medidas de apoio no retorno ao trabalho de trabalhadores que adquirem deficiência e incapacidade na sequência de doenças ou acidentes ou foram sujeitos a períodos de ausencia prolongada, mas esse protocolo, procedimento regulamentar ou decisão não foi aplicado.	10

<b>3 Acessibilidades</b>	<b>80</b>
<b>3.1 Criação de condições de acessibilidade ao nível das instalações e equipamentos, ajustando-as, quando necessário, para viabilizar a inclusão da diversidade funcional.</b>	<b>30</b>
<b>3.1.1</b> Existe, pelo menos, um percurso acessível a todos os espaços da organização, incluindo casas de banho adaptadas e sinalização apropriada, em conformidade com as normas técnicas definidas no anexo ao DL 163/2006, no que concerne ao acesso, corredores, rampas, caso existam, escadas, elevadores e casas de banho adaptadas	30
<b>3.1.2</b> Todos os espaços da organização são acessíveis, incluindo casas de banho adaptadas, embora nem todos estejam em conformidade com as normas técnicas previstas no anexo ao DL 163/2006, no que concerne ao acesso, corredores, rampas, caso existam, escadas e sinalização	20
<b>3.1.3</b> Os espaços de trabalho da pessoa com deficiência e os espaços comuns (cantina/refeitório,...) são acessíveis e existem casa(s) de banho adaptada(s), em conformidade com as normas técnicas previstas no anexo ao DL 163/2006, permitindo o seu acesso autónomo.	10
<b>3.1.4</b> Os espaços de trabalho da pessoa com deficiência e os espaços comuns (Cantina, Refeitório ...) são acessíveis, existindo casa(s) de banho adaptada(s), permitindo o seu acesso autónomo, mas nem todos estão em conformidade com as normas técnicas previstas no anexo ao DL 163/2006	5
<b>3.2 Adoção de práticas de comunicação inclusivas, ajustando os conteúdos, as formas e os canais de comunicação, para assegurar a igualdade e a não discriminação na comunicação e no acesso à informação.</b>	<b>20</b>
<b>3.2.1</b> As comunicações internas são disponibilizadas em pelo menos dois formatos diferentes (a negro, braille, áudio, linguagem fácil...) de forma serem acessíveis a trabalhadores com deficiência e incapacidade com difrentes características	20
<b>3.2.2</b> As comunicações internas são disponibilizadas em formatos que permitem que todos os trabalhadores da organização lhe tenham acesso	15
<b>3.2.3</b> Estão definidos procedimentos que permitam que todos tenham acesso à informação, quando esta seja disponibilizada em formatos que não sejam acessível a todos os trabalhadores da empresa.	10
<b>3.3 Utilização de tecnologias de informação e comunicação que sejam acessíveis e usáveis por todos os colaboradores, ajustando-as quando necessário.</b>	<b>20</b>
<b>3.3.1</b> Os equipamentos e softwares permitem adaptações para utilização por pessoas com limitações motoras (simuladores para pressionar mais do que uma tecla em simultâneo, funcionamento sem rato ou teclado..), com baixa visão ( Softwares de ampliação e ecrãs de dimensões superiores ao normal), pessoas cegas (leitores de ecrã e digitalizadores para acesso a informação a negro) e deficiência auditiva	20
<b>3.3.2</b> Existem equipamentos específicos e adaptados às características das pessoas com diversos tipo de incapacidade (linhas Braille, softwares de ampliação, adaptadores para teclados...)	15
<b>3.4 Envolvimento em parcerias ou participação em projetos visando o desenvolvimento das acessibilidades na comunidade em que se inserem.</b>	<b>10</b>
<b>3.4.1</b> Participação em, pelo menos, um projeto que vise melhorar as condições de acessibilidade no espaço público ou nos serviços de atendimento públicos ou privados.	10

<b>4 Serviço e relações com o exterior</b>	<b>80</b>
<b>4.1 Adoção do conceito e práticas de serviço inclusivas, capazes de atender e prestar os serviços a todos os que deles precisam, independentemente da sua diversidade funcional.</b>	<b>40</b>
<b>4.1.1</b> Todos os espaços de acesso público são acessíveis a todas as pessoas que recorrem aos serviços da organização, em conformidade com as normas técnicas definidas no anexo ao DL 163/2006, (acesso, corredores, rampas, caso existam, escadas, elevadores e casas de banho adaptadas) e estão definidas normas para atender as pessoas que necessitam de um atendimento diferenciado e a informação disponibilizada na internet tem um nível de conformidade AA da Web Content Accessibility Guidelines 1.0, do W3C	40
<b>4.1.2</b> Todos os espaços de acesso público são acessíveis a todas as pessoas que recorrem aos serviços da organização, em conformidade com as normas técnicas definidas no anexo ao DL 163/2006, (acesso, corredores, rampas, caso existam, escadas, elevadores e casas de banho adaptadas) e estão definidas normas para atender as pessoas que necessitam de um atendimento diferenciado.	30
<b>4.1.3</b> Todos os espaços de acesso público são acessíveis a todas as pessoas que recorrem aos serviços da organização, em conformidade com as normas técnicas definidas no anexo ao DL 163/2006, (acesso, corredores, rampas, caso existam, escadas, elevadores e casas de banho adaptadas)	20
<b>4.1.4</b> Todos os espaços de acesso público são acessíveis a todas as pessoas que recorrem aos serviços da organização, embora nem todos estejam em conformidade com as normas técnicas definidas no anexo ao DL 163/2006, (acesso, corredores, rampas, caso existam, escadas, elevadores e casas de banho adaptadas)	10
<b>4.1.5</b> A informação disponibilizada na internet tem um nível de conformidade AA da Web Content Accessibility Guidelines 1.0, do W3C.	5
<b>4.2 Utilizar requisitos de acessibilidade e utilização universal na contratação de bens e serviços junto de fornecedores e parceiros, colocando, expressamente, esses requisitos nos cadernos de encargos dessas aquisições.</b>	<b>10</b>
<b>4.2.1</b> Nas especificações dos processos de aquisição estão previstos requisitos de respeito pelos princípios do desenho universal, valorizando-se a possibilidade de ser utilizado por pessoas com diversas limitações de atividade	10
<b>4.2.2</b> Na aquisição de serviços de divulgação das atividades e produtos da organização, incluindo os sítios da internet, privilegiam-se produtos que permitem a acessibilidade de todos os públicos	5
<b>4.3 Valorização das práticas de inclusão dos fornecedores e parceiros como critério na seleção na avaliação das propostas.</b>	<b>20</b>
<b>4.3.1</b> Nas aquisições ou contratos de prestação de serviços é considerado um fator de ponderação para fornecedores em que alguns dos seus trabalhadores sejam pessoas com deficiência e disponham de serviços acessíveis.	20
<b>4.3.2</b> Nas aquisições ou contratos de prestação de serviços é considerado um fator de ponderação para fornecedores em que alguns dos trabalhadores sejam pessoas com deficiência.	15
<b>4.3.3</b> Nas aquisições e contratos de prestação de serviços existe um fator de ponderação para fornecedores que participem em ações visando a criação de uma cultura de inclusão (estágios para pessoas com deficiência, atividades ocupacionais, projetos visando a criação de condições de acessibilidade...)	10

<b>4.4</b>	<b>Envolvimento em parcerias ou participação em projetos visando o desenvolvimento de abordagens e práticas inclusivas de trabalho com a comunidade.</b>	<b>10</b>
<b>4.4.1</b>	Participação no desenvolvimento de um projeto visando desenvolver novas formas de práticas inclusivas	10
<b>4.4.2</b>	Dinamização de, pelo menos, uma actividades desportiva ou cultural incluindo a realização de actividadea desportivas adaptadas ou actividades culturais (cinema, dança, teatro,...)	5