



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

1	Recrutamento, desenvolvimento e progressão profissional	140
1.1	Disponibilidade para a contratação de pessoas com deficiência e incapacidade, valorizando-as e mobilizando o seu contributo como profissionais.	40
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
1.2	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.	30
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
1.3	Formação contínua dos colaboradores com deficiência e incapacidade, ajustando as oportunidades de formação às suas necessidades, inclusive através de ações específicas, quando oportuno.	20
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

1.4	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.	20
1.4.1	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
1.4.2	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
1.4.3	A organização proporcionou estágios profissionais, estágios curriculares ou de formação prática em contexto laboral a pessoas com deficiência e incapacidade	5
1.5	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.	20
1.5.1	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
1.5.2	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
1.5.3	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
1.5.4	Não foram realizadas atividades ocupacionais mas foram celebrados protocolos com entidades de reabilitação que tutelam centros de atividades ocupacionais (CAO).	5
1.6	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.	10
1.6.1.	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

2 Manutenção e retoma do Emprego	100
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.	30
2.1.1 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
2.1.2 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
2.1.3 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
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.	20
2.2.1 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
2.2.2 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
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.	30
2.3.1 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
2.3.2 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
2.3.3 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
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.	20
2.4.1 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
2.4.2 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

3 Acessibilidades	80
3.1 Criação de condições de acessibilidade ao nível das instalações e equipamentos, ajustando-as, quando necessário, para viabilizar a inclusão da diversidade funcional.	30
3.1.1 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
3.1.2 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
3.1.3 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
3.1.4 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
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.	20
3.2.1 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
3.2.2 As comunicações internas são disponibilizadas em formatos que permitem que todos os trabalhadores da organização lhe tenham acesso	15
3.2.3 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
3.3 Utilização de tecnologias de informação e comunicação que sejam acessíveis e usáveis por todos os colaboradores, ajustando-as quando necessário.	20
3.3.1 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
3.3.2 Existem equipamentos específicos e adaptados às características das pessoas com diversos tipo de incapacidade (linhas Braille, softwares de ampliação, adaptadores para teclados...)	15
3.4 Envolvimento em parcerias ou participação em projetos visando o desenvolvimento das acessibilidades na comunidade em que se inserem.	10
3.4.1 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

4 Serviço e relações com o exterior	80
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.	40
4.1.1 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
4.1.2 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
4.1.3 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
4.1.4 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
4.1.5 A informação disponibilizada na internet tem um nível de conformidade AA da Web Content Accessibility Guidelines 1.0, do W3C.	5
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.	10
4.2.1 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
4.2.2 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
4.3 Valorização das práticas de inclusão dos fornecedores e parceiros como critério na seleção na avaliação das propostas.	20
4.3.1 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
4.3.2 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
4.3.3 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

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