

INCENTIVOS À EMPREGABILIDADE

IEFP | ESTÁGIO ATIVAR

Estágios de 9 meses (12 para pessoas com deficiência ou incapacidade), sem prorrogação, que visam integrar PCDI*, jovens a procura do 1º emprego e pessoas em situação de desemprego. Empregadores recebem apoio financeiro do IEFP e, ao assinar contrato sem termo com estagiário, é concedido um prémio.

IEFP | ESTÁGIO INSERÇÃO

O Estágio Inserção tem a duração de 12 meses não prorrogáveis, direcionado à integração de pessoas com deficiência. Pode ser realizado em entidades de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos e contam com a participação do IEFP relativamente à bolsa de estágio.

IEFP | CONTRATO EMPREGO INSERÇÃO E CONTRATO EMPREGO INSERÇÃO +

Pressupõem o desenvolvimento de atividades socialmente úteis e enquadradas num projeto social, com a duração máxima de 12 meses. Podem candidatar-se entidades públicas ou privadas, sem fins lucrativos ou do setor empresarial. No caso das PCDI*, a bolsa mensal é integralmente participada pelo IEFP.

IEFP | PROGRAMA AVANÇAR

Consiste na concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro à contratação sem termo, a tempo completo, de jovens desempregados, com idade igual ou inferior a 35 anos, inscritos no IEFP, com qualificação de nível superior, aliado a um outro apoio ao pagamento de contribuições para a segurança social, no primeiro ano de vigência dos contratos de trabalho apoiados.

IEFP | EMPREGO APOIADO EM MERCADO ABERTO

Desenvolvimento de uma atividade profissional por PCDI* e capacidade de trabalho reduzida (não inferior a 30% nem superior a 90%), que estejam inscritas no Centro de Emprego. Empregadores recebem participação do IEFP, variando de acordo com a capacidade de trabalho da pessoa, comparada com outro trabalhador nas mesmas funções ou posto de trabalho.

IEFP | ADAPTAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO/ELIMINAÇÃO DE BARREIRAS ARQUITETÓNICAS

Apoios financeiros para empregadores adaptarem equipamentos ou locais de trabalho à pessoa com deficiência, contratada por contrato sem termo ou a termo certo de pelo menos um ano. Aplica-se a regimes normais de trabalho ou emprego apoiado. Também é concedido apoio aos empregadores que mantenham nos seus quadros trabalhadores que adquiriram deficiência durante a carreira profissional.

IEFP | MARCA ENTIDADE EMPREGADORA INCLUSIVA

Para empregadores que fomentem um mercado de trabalho inclusivo, reconhecendo e destacando práticas de gestão inclusivas para pessoas com deficiência, nas áreas de Recrutamento, Desenvolvimento, Progressão, Manutenção, Retoma, Acessibilidades e Relação com a comunidade.

SEGURANÇA SOCIAL | REDUÇÃO DA TAXA CONTRIBUTIVA

Ao efetuar um contrato de trabalho sem termo com trabalhadores com uma capacidade de trabalho inferior a 80%, a entidade empregadora tem direito a uma considerável redução da taxa contributiva.

ASSOCIAÇÃO SALVADOR | ESTÁGIO TRAMPOLIM

Período de 1 a 3 meses de formação em contexto de trabalho diretamente na empresa, para treino de *soft-skills* e competências técnicas, durante o qual a pessoa com deficiência recebe uma bolsa de estágio, paga pela Associação Salvador. Após o período de estágio as empresas são incentivadas à contratação do estagiário.

As informações supramencionadas podem estar sujeitas a atualizações, pelo que aconselhamos a visita dos sites das entidades.

COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL

O QUE NÃO DIZER:

Deficiente ou sofre de deficiência
Incapacitado ou inválido
Mobilidade reduzida
Necessidades especiais
(...)

O QUE DIZER:

Pessoa com deficiência
Pessoa com incapacidade
Mobilidade condicionada
Necessidades específicas
(...)

- Tratar com **normalidade**, mas sem ignorar a deficiência;
- **Perguntar**, sempre, à pessoa se tem alguma necessidade específica a ser considerada que promova a melhor adaptação possível a sua função/local de trabalho – ninguém melhor do que o próprio para indicar o que precisa;
- Focar nas reais **capacidades** da pessoa;
- Ter uma **atitude flexível e positiva**;
- Não assumir que a pessoa necessita sempre de ajuda – **pergunte primeiro!**;
- Criar **condições** para o exercício das suas funções de forma **autónoma**;
- Garantir a **igualdade de oportunidades**;
- Peça a colaboração a entidades especializadas para o **desenvolvimento, formação e sensibilização** das equipas.

SABIA QUE ... ?

PARA ALÉM DESTES EXEMPLOS, EXISTE MUITO MAIS INFORMAÇÃO QUE PODE APOIAR NO ACOLHIMENTO E COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL, NO DIA A DIA DA SUA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO?

Ter uma cultura inclusiva e equipas preparadas para acolher a diversidade, é fundamental na garantia do sucesso da entrada de um novo colega na empresa/organização.

Para o apoiar neste processo, a Associação Salvador preparou um conjunto de formações a que pode recorrer, passando pela **Cultura e Liderança inclusivas**, preparação das **equipas de R&S** e **Comunicação Externa** que mostre a todos os *stakeholders* as orientações/políticas que a sua empresa/organização preconiza no âmbito desta temática. Para conhecer melhor os nossos serviços formativos, fica o convite a explorar os respetivos conteúdos no nosso [site](#).