



QUALIFYING DIFFERENCES



# COMO ENCONTRAR UM EMPREGO?

Um guia para pessoas com deficiência  
UILDM SAVIANO, ITÁLIA

# Índice

<b>PARCEIROS</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>POLÍTICAS E ESTRATÉGIAS DE EMPREGO: UM OLHAR SOBRE A LEGISLAÇÃO ATUAL E OS SERVIÇOS DE CUIDADOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>6</b>
Legislação de referência	7
Serviços de Apoio	10
<b>FERRAMENTAS PARA A INVESTIGAÇÃO OCUPACIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>18</b>
CV	19
Carta de Apresentação	21
Entrevista	22
Estágios	23
<b>ESTUDOS DE CASO: TESTEMUNHOS E PROJECTOS</b>	<b>25</b>
Pessoas de Jobmetoo	26
PLUS (Para Trabalho Útil e Social)	26
Salvatore Allocca	28
Giovanni De Luca	28
<b>Webgrafia</b>	<b>30</b>

## Parceiros



A EPRALIMA\_ Escola Profissional é uma Escola Particular e Cooperativa, situada no Norte de Portugal, no Distrito de Viana do Castelo e na Região do Minho Lima, mais concretamente Arcos de Valdevez, Ponte da Barca e Ponte de Lima. A Epralima centra a sua atividade no ensino profissional, oferecendo simultaneamente Cursos de Educação e Formação de Jovens, Educação e Formação de Adultos e Cursos Especializados de Nível Tecnológico nível V. A Epralima prepara jovens e adultos para o exercício de profissões qualificadas, desenvolvendo mecanismos que criam o estreitamento de laços entre a Escola e o tecido económico e empresarial. A EPRALIMA tem também uma vasta experiência em projetos transnacionais e comunitários.

**Website:** [www.epralima.com/epralima/](http://www.epralima.com/epralima/)

**Email:** [ct@epralima.pt](mailto:ct@epralima.pt) . **Telefone:** 00351 258 520 327



Centro Oficial de Formación  
Profesional de Grado Superior

O CESUR (Centro Superior de Formação Europa Sur) é uma das principais componentes do Grupo Coremsa, uma holding de prestadores de EFP com mais de 25 anos de experiência no ensino e formação profissional orientada para o emprego. Atualmente, o CESUR é constituído por 18 centros de EFP diferentes em todo o país (Málaga, Sevilha, Múrcia, Badajoz, Madrid, Saragoça, Cáceres e Canárias). Oferece mais de 120 cursos de formação formal acreditados pelo Ministério da Educação espanhol e conta com mais de 6500 alunos.

**Website:** [www.cesurformacion.com](http://www.cesurformacion.com)



**SAVIANO**

Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano (- União Italiana de Luta contra a Distrofia Muscular) é uma associação voluntária fundada em 1994 com o objetivo de prosseguir a plena integração das pessoas com deficiência. A Associação conta com cerca de 9.000 membros e está presente em todo o país com 66 delegações provinciais que desenvol-

vem um vasto trabalho social e cuidados médicos e de reabilitação, gerindo, em alguns casos, centros de reabilitação, prevenção e investigação ambulatoriais, em estreita colaboração com estruturas universitárias e sócio sanitárias. A UILDM Saviano é uma das 66 Delegações provinciais e está, por isso, dentro de uma rede imensa que cobre todo o território nacional.

**Website:** [saviano.uildm.org](http://saviano.uildm.org)



A DAFNI KEK é certificada pelo LLL-Center que desenvolve as suas atividades em ligação com as necessidades e desafios locais, desde 1996. O DAFNI KEK participa em vários convites a favor da Educação de Adultos, respondendo aos quadros de financiamento nacionais e europeus. Está em constante cooperação com a Comunidade de Educadores, em larga escala, bem como com os Conselheiros (Vida e Emprego), compreendendo, as suas, necessidades de formação, especialmente no trabalho com grupos desfavorecidos e planeando oportunidades de formação a nível local ou a nível europeu para a sua evolução profissional. A comunicação intercultural e a consciência da Diversidade constituem o foco das nossas intervenções de aprendizagem, trazendo grupos de contacto e indivíduos da comunidade mais vasta.

**Website:** [www.kekdafni.gr](http://www.kekdafni.gr)



A E-Seniors é uma organização não governamental sem fins lucrativos, fundada em 2005 por Monique Epstein, a diretora geral da associação. A E-Seniors tem como objetivo combater a infoexclusão, oferecendo formação em TIC a seniores (pessoas com 55 anos ou mais). Os seus principais objetivos são colmatar o fosso digital entre gerações, promover a participação social dos seniores e propor atividades que incentivem os seniores a passar ativamente o seu tempo livre.

**Website:** [www.e-seniors.asso.fr](http://www.e-seniors.asso.fr)

## MUNI

Pensamos que a educação não é apenas uma questão de idade ou de estatuto social. Apoiamos ativamente a nova investigação. Temos a mente aberta e estamos dedicados a influenciar a vida das pessoas à nossa volta. Temos vindo a criar um mundo mais inteligente desde 1919. Pensamos no contexto. Examinamos campos de estudo individuais a partir de múltiplos ângulos 9 faculdades, 1.400 campos de estudo e suas combinações, uma oferta de cursos quase ilimitada. Como é a Universidade Masaryk? Multidisciplinar. Explora a oferta de estudo. Especialize-se, experimente e descubra novos desafios.

**Website:** [www.muni.cz/en/about-us](http://www.muni.cz/en/about-us)


The image features a large yellow geometric shape on the left side, which tapers towards the bottom right. A white banner with a slight drop shadow is positioned at the bottom right, containing the text 'INTRODUÇÃO'.

# INTRODUÇÃO

O presente guia visa fornecer as informações básicas necessárias para que as pessoas com deficiência encontrem emprego.

Portanto, o que se segue representa uma visão global dos instrumentos e serviços específicos que o Estado Italiano coloca à disposição dos cidadãos com deficiência, a fim de garantir o direito fundamental ao emprego adequadamente remunerado e de promover o desenvolvimento da independência do indivíduo.

Contudo, dada a contínua atualização dos sistemas, bem como da dinâmica, que regulam a intermediação para o emprego, é necessário especificar que as informações relatadas neste documento - como, por exemplo, as relacionadas com as leis em vigor ou com os serviços sociais ativos - devem ser consideradas atuais a partir da data em que foram recolhidas e editadas.



**POLÍTICAS E ESTRATÉGIAS  
DE EMPREGO:  
UM OLHAR SOBRE A LEGISLAÇÃO ATUAL  
E OS SERVIÇOS DE CUIDADOS PARA  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

---



Com a Lei n.º 482 de 2 de abril de 1968 "Regulamentos gerais sobre o emprego obrigatório nas administrações públicas e empresas privadas" - revogada pela Lei n.º 68 de 12 de março de 1999 - houve a primeira referência orgânica ao emprego obrigatório de pessoas deficientes. 68 em 12 de março de 1999 - foi a primeira referência orgânica sobre o emprego obrigatório de pessoas deficientes, que previa o recrutamento obrigatório em empresas privadas e administrações estatais, incluindo autónomas, administrações regionais, provinciais e municipais, empresas estatais e empresas municipalizadas, bem como as administrações de organismos públicos em geral e os institutos sujeitos à supervisão governamental de guerra, militares e civis inválidos, inválidos em serviço, inválidos no trabalho, civis inválidos, cegos, surdos-mudos, órfãos e viúvas dos mortos em guerra ou em serviço ou no trabalho, Ex tuberculose e refugiados. (LEI n. 482/68: <http://www.handylex.org/stato/I020468.html>)

Atualmente, o Sistema Jurídico Italiano reconhece as pessoas com deficiência com uma redução da capacidade de trabalho superior a 45% como pertencendo às chamadas categorias protegidas que, por lei, têm por isso direito a um acesso mais fácil ao mundo do trabalho (Lei n. 68/99 - mais tarde aprofundada. Ao mesmo tempo, é concedido um incentivo às mesmas empresas sujeitas à obrigação.

Uma empresa pública ou privada que atinja um número mínimo de **14 empregados**, deve, portanto, contratar obrigatoriamente pessoas com deficiência nas seguintes medidas

- 7% dos trabalhadores empregados, se empregarem mais de 50 empregados;
- 2 trabalhadores, se empregarem de 36 a 50 trabalhadores;
- 1 trabalhador, se empregarem de 15 a 35 trabalhadores.

A fim de fornecer um quadro exaustivo dos direitos devidos às pessoas com deficiência por lei, é conveniente analisar as principais etapas que conduziram à situação atual, acima expostas.

### **Legislação de referência**

***Lei n. 104 de 5 de fevereiro de 1992 - Lei-quadro da assistência, integração social e direitos das pessoas com deficiência***

Esta medida representa um ponto de chegada, pois afirma, no seu conteúdo, uma nova forma

de conceber as pessoas com deficiência - também a nível terminológico - e as suas necessidades na sociedade, constituindo, ao mesmo tempo, um ponto de partida fundamental para a implementação de políticas mais adequadas para captar as novas necessidades de plena cidadania e integração da população com deficiência.

Especificamente, o contexto de trabalho é regulamentado principalmente pelos artigos 17º, 18º e 19º. Em particular:

- Art. 17 "Formação profissional" - Regulamenta a realização de cursos profissionais especificamente para pessoas com deficiência e atribui fundos para a organização de estágios, fases e projetos de introdução ao trabalho;

- Art. 18 "Integração laboral" - Regulamenta a criação e manutenção do registo regional de organismos, instituições, cooperativas, centros de trabalho orientados, associações e organizações de voluntariado que realizam atividades adequadas para a inserção e integração laboral de pessoas com deficiência;

- Art. 19 "Sujeitos com direito a emprego obrigatório" - Prevê que o emprego obrigatório é também aplicado àqueles que são afetados por deficiências mentais e têm uma capacidade de trabalho que lhes permite serem empregados em tarefas compatíveis.

### ***Lei 12 de março de 1999, n. 68 - Normas para o direito ao trabalho das pessoas com deficiência***

Esta alteração regula pela primeira vez a proteção dos trabalhadores deficientes, prevendo diretivas específicas para a promoção da inserção e integração laboral das pessoas deficientes no mundo do trabalho, referindo-se tanto aos candidatos a emprego como aos empregadores. Ao longo dos anos, a lei foi reavivada e atualizada várias vezes, a fim de reforçar a proteção dos trabalhadores deficientes.

O artigo 1 "Colocação de deficientes" define que a colocação direcionada se aplica:

- pessoas em idade ativa que sofrem de deficiências físicas, psíquicas ou sensoriais e pessoas com deficiências intelectuais, resultando numa redução da sua capacidade de trabalho de mais de 45%;
- pessoas deficientes em idade ativa com um grau de deficiência superior a 33%;

- pessoas cegas ou surdas-mudas;
- deficientes de guerra, deficientes de guerra civil e pessoas deficientes de serviço.

Em caso de lesões após o recrutamento, devido a doença ou acidentes no local de trabalho, a lei protege a manutenção do emprego, colocando restrições e deveres específicos aos empregadores.

O conceito de emprego direcionado para pessoas com deficiência é estabelecido, o que significa que existem séries de ferramentas técnicas e de apoio que permitem a avaliação adequada das pessoas com deficiência na sua capacidade de trabalho e na sua colocação no emprego adequado, através da análise do emprego, formas de apoio, ações positivas e soluções para problemas relacionados com os ambientes, ferramentas e relações interpessoais no trabalho diário e nos locais de relacionamento.

(Lei n. 68/99: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>)

Como previsto, a Lei n. 68/99 define a instituição de "quotas de reserva", ou seja, a obrigação de as empresas contratarem pessoas com deficiência de acordo com o número de empregados que têm. Originalmente, as pessoas que empregavam entre 15 e 35 empregados eram obrigadas a cumprir esta disposição, desencadeando a obrigação apenas no caso de novas contratações. Desde 2018, com a chamada Lei do Emprego (especificamente através do Decreto Legislativo de 24 de setembro de 2016, n. 185), a obrigação de contratar é desencadeada ao atingir n. 14 empregados, de acordo com as medidas acima enumeradas.

Os trabalhadores contratados estão sujeitos ao tratamento económico e regulamentar proporcionado pelas convenções coletivas. Em caso de agravamento das condições de saúde ou de alterações significativas na organização do trabalho, o trabalhador deficiente pode solicitar que seja verificada a compatibilidade das funções que lhe são confiadas com o seu estado de saúde.

Além disso, através desta regra:

- Foram definidas convenções especiais para a integração laboral, nomeadamente: a realiza-

ção de estágios para fins de formação ou orientação, emprego com contrato a termo certo, a realização de períodos experimentais mais longos do que os previstos pelo contrato coletivo, desde que o resultado negativo do estágio, se estiver relacionado com a deficiência de que a pessoa é afetada, não constitua fundamento para a cessação da relação de trabalho; (Lei n. 68/99: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/990681.htm>)

- foi criado o Fundo Regional para o Emprego de Deficientes, constituído principalmente pelos montantes decorrentes das sanções administrativas previstas na presente lei, bem como das contribuições pagas pelos próprios empregadores de acordo com as disposições indicadas no texto regulamentar, a afetar ao financiamento dos programas regionais de emprego e dos serviços conexos.

Para mais informações, consultar a lei em:

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/990681.htm>

### ***Decreto Legislativo nº 216 de 9 de julho de 2003 e Decreto-Lei nº 76 de 28 de junho de 2013***

O Decreto Legislativo nº 216 de 9 de julho de 2003 implementa a Diretiva 2000/78/CE relativa à igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, estabelecendo disposições relativas à implementação da igualdade de tratamento entre pessoas independentemente da religião, crença, deficiência, idade ou orientação sexual no que diz respeito ao emprego e à atividade profissional.

O Tribunal de Justiça Europeu em 2013 consagrou a noção de deficiência que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, definindo a sua interpretação com base na existência de um estado patológico, causado por uma doença diagnosticada como curável ou incurável, quando essa doença implica uma limitação, resultante em particular de deficiências físicas, mentais ou psicológicas, que, em interação com barreiras de vários tipos, é suscetível de dificultar a participação plena e efetiva da pessoa em causa na vida profissional numa base de igualdade com outros trabalhadores, e essa limitação é de longa duração.

A Itália foi condenada por não ter transposto adequadamente o artigo 5º da Diretiva CE, relativo à obrigação dos empregadores de fazer "adaptações razoáveis" para as pessoas deficientes no local de trabalho, a fim de assegurar a "igualdade de condições". É, portanto, com o Decreto-Lei n.º 76/13 (também chamado "Decreto do Trabalho", convertido na Lei n.º 99/13) que tal disposição é também transposta para o direito italiano.

### ***Decreto Legislativo nº 151 de 14 de setembro de 2015***

Neste quadro, é também necessário considerar o Decreto Legislativo n.º 151/2015 "Disposições para a racionalização e simplificação de procedimentos e cumprimentos a serem suportados pelos cidadãos e empresas e outras disposições sobre relações laborais e igualdade de oportunidades, em aplicação da Lei n.º 183 de 10 de Dezembro de 2014", que tinha previsto a emissão de um ou mais decretos legislativos (a serem adotados no prazo de 180 dias) com os quais se definiam orientações específicas sobre a colocação específica de pessoas com deficiência, a fim de facilitar o seu emprego com base em determinados princípios, tais como:

- a promoção de uma rede integrada com os serviços sociais, de saúde, educativos e de formação do território e com o INAIL;
- a promoção de acordos territoriais com os sindicatos que são comparativamente mais representativos a nível nacional, as associações de pessoas com deficiência e suas famílias e com as outras organizações do terceiro sector;
- a identificação de métodos para a avaliação bio-psico-social da deficiência e a definição de critérios para a preparação de projetos de colocação profissional que tenham em conta as barreiras e os facilitadores ambientais detetados;
- a análise das características dos empregos a atribuir, também com referência às acomodações razoáveis que o empregador é obrigado a adotar;
- a promoção da instituição de uma pessoa responsável pela integração laboral no local de trabalho, com a tarefa de preparar projetos personalizados e resolver problemas relacionados com as condições de trabalho (a chamada figura "Gestor de Deficiência");
- a identificação de boas práticas de inclusão laboral.

No entanto, apesar da vontade de proceder a uma reforma do emprego específico, até à data, ainda não foram emitidos os decretos legislativos de aplicação.

## Serviços de Apoio

### O Balcão de ajuda integrado

Representa uma forma de facilitação ativada pelas ASLs territoriais para proporcionar aos cidadãos, dentro de cada Distrito de Saúde Social, um ponto de acesso unitário para obter informações sobre as oportunidades e serviços disponibilizados pelo Estado.

Este balcão de informação desempenha as seguintes funções:

- Fornecer informações, atualizadas em tempo real e disponíveis em linha para o operador, sobre as várias oportunidades, recursos, serviços, instalações, serviços do sistema de cuidados domiciliários existentes e acessíveis aos utilizadores do território;
- Fazer uma leitura inicial das necessidades, propondo ao cidadão os serviços e instalações a que tem acesso, de acordo com o tipo de necessidade;
- Recolher os pedidos de acesso a serviços e desempenhos e, se necessário, encaminhá-los para os serviços competentes;
- Propor ao cidadão os serviços e instalações que lhe são adequados;
- Enviar a serviços e operadores especializados situações complexas e/ou delicadas, que podem exigir uma avaliação e cuidados posteriores integrados.

O Help Desk Integrado é, portanto, o primeiro serviço à disposição dos cidadãos, destinado a favorecer a igualdade de oportunidades de acesso à informação e aos serviços por parte daqueles que necessitam/ têm direito a eles, a unificar acessos e intervenções parceladas que o mesmo cidadão realiza em diferentes serviços e organismos, a favorecer a interação e integração entre serviços e organismos, a simplificar os procedimentos burocráticos para os cidadãos. É responsável em todas as sedes do Distrito de Saúde Social, pode também operar em sedes descentralizadas tais como municípios ou distritos, desde que a partilha de informação e as modalidades de acesso aos serviços esteja assegurada.

### Serviço de integração no trabalho

O Serviço de Integração de Emprego (SIT), tem como objetivo promover e apoiar a integração laboral de pessoas desfavorecidas, prosseguindo os seguintes objetivos:

- Melhorar a qualidade de vida das pessoas em situação de desvantagem, encora-

jando a capacidade de se tornarem os protagonistas do seu próprio projeto individual através de percursos de colocação profissional;

- Oferecer, através da experiência de trabalho, oportunidades de crescimento e realização, mas também de assunção de um papel social através de experiências realizadas em contextos reais de trabalho;
- Promover sinergias que possam tornar concreta a integração laboral e social das pessoas desfavorecidas no seu ambiente de vida.

O SIT funciona através de:

- O conhecimento e a avaliação das necessidades individuais das pessoas e das empresas;
- O planeamento e a gestão de percursos individualizados de integração laboral para uma correspondência positiva entre a oferta e a procura de mão-de-obra;
- O acompanhamento das experiências;
- A promoção da colaboração entre sujeitos (instituições, empresas, sistemas de formação profissional, cooperativas sociais e voluntárias, associações de pessoas com deficiência e respetivas famílias);
- Colaboração com os serviços e Centros de Emprego da Província na gestão da Lei n. 68/99.

A fim de alcançar estes objetivos, a SIT realiza percursos de orientação, formação e mediação para favorecer o encontro entre as pessoas com deficiência e o contexto de trabalho através da estruturação de projetos personalizados diversificados de acordo com as necessidades de cada indivíduo.

Estes projetos podem ser rastreados até três categorias básicas:

- Intervenções de orientação a fim de avaliar numa situação de trabalho as potencialidades e as aptidões da pessoa em termos de autonomia e de aprendizagem das regras básicas para uma inserção laboral;
- Intervenções de formação em situação para a maturação total da personalidade, para a reabilitação de funções e competências na esfera psíquica, psicomotora e/ou relacio-

nal, para a aquisição de competências sociais e para a aprendizagem de capacidades de trabalho;

- Intervenções de mediação no estágio para facilitar a aprendizagem de competências de trabalho específicas, a realização e manutenção de uma relação de trabalho.

Os destinatários das intervenções da SIT são pessoas com deficiências reconhecidas como superiores a 45% ou reconhecidas como tal nos termos do art. 3 da referida Lei n. 104/92.

É possível aceder ao Serviço de Integração do Trabalho ativando um pedido autonomamente, por membros da família em nome da pessoa em questão ou por recomendação de serviços competentes. Após a avaliação e a tomada a cargo da pessoa, o serviço inicia um caminho de inserção apoiado por um projeto personalizado.

### **Centro de Emprego**

Os jovens com deficiência mental que procuram trabalho podem candidatar-se ao Centro Provincial de Emprego, que geralmente tem um gabinete ou funcionário específico para o registo de pessoas com deficiência, de acordo com a Lei n. 68/99.

É necessário que os indivíduos apresentem:

- Certificado original de deficiência (sem fotocópias ou fotografias), emitido pela comissão de deficiência civil da ASL de residência - do qual deve resultar uma percentagem superior a 45%

- Documento de identidade e código fiscal;

- Todos os documentos originais que atestam as qualificações obtidas e quaisquer certificados de participação em cursos de pré-emprego e/ou formação profissional, qualificações. Não é suficiente apresentar uma auto certificação no momento da inscrição.

A todos os inscritos é atribuída uma pontuação baseada na duração da inscrição, número de membros da família dependentes, rendimento e percentagem de incapacidade.

### **Colocação direcionada**

Como especificado nos parágrafos relativos à legislação de referência atualmente em vigor, a



Lei n. 68/99 introduziu o método de emprego orientado, através do qual as empresas podem empregar pessoas com deficiência através de projetos específicos que lhes permitem avaliar adequadamente os indivíduos com base nas suas capacidades de trabalho reais, colocando-os posteriormente numa posição de trabalho adequada.

Está também regulamentado que o ambiente de trabalho, após a colocação da pessoa deficiente e a fim de promover um desempenho de trabalho rentável, está devidamente adaptado às suas necessidades específicas:

- O fornecimento de quaisquer ajudas instrumentais tecnológicas ou analógicas necessárias ao indivíduo;
- Remoção de quaisquer barreiras arquitetónicas presentes na estrutura de trabalho.

No caso de deficiências intelectuais, a colocação orientada prevê a presença de um operador de referência, cuja tarefa inicial é preparar o ambiente de trabalho, fomentar as relações interpessoais, facilitar a aprendizagem das tarefas de modo a não criar danos no curso geral da produção e ajudar a pessoa assistida a integrar-se na organização da empresa.

### **Serviço de colocação de emprego**

O Centro Provincial de Emprego recorre ao Serviço de Colocação de Trabalho que, por sua vez, serve para implementar a colocação orientada na empresa. Para a implementação deste serviço, os operadores formados estão envolvidos com o objetivo de acompanhar a pessoa deficiente a ser colocada na empresa, apoiando-a nas primeiras fases de arranque e estando disponíveis no caso de surgirem problemas após a colocação.

Além disso, a própria pessoa deficiente, especialmente se tiver uma deficiência intelectual ou física com autonomia limitada, pode pedir para ser atendida pelo Serviço de Colocação de Trabalho.

### **Serviços territoriais de apoio à colocação de emprego**

Embora os serviços que vão ser listados remontem a 2016, considera-se útil mencioná-los

com o objetivo de exemplificar as possibilidades de entrada no mundo do trabalho das pessoas com deficiência, tanto em termos de testemunhos das realidades que o Estado e os organismos regionais criam para o emprego das pessoas com deficiência, como de oportunidades presentes no território.

- As ilhas de formação (Província de Varese) - São oficinas dentro de empresas onde os trabalhadores deficientes, como estagiários, são supervisionados e coordenados por um tutor. Este método permite que a atividade de formação seja realizada num contexto real, encorajando a aprendizagem concreta de tarefas de trabalho em áreas específicas e a socialização para regras e relações interpessoais. Desta forma, é também possível fazer uma transição orientada e gradual das atividades realizadas num local protegido para atividades do ciclo normal de trabalho.

(Info: <http://www.provincia.va.it/code/43451/Piano-Disabili-2012-20132>)

- Avaliação do potencial (já em uso nas províncias de Milão, Monza-Brianza, Bergamo e Varese) - As pessoas com deficiência registadas no Collocamento Mirato são cuidadosamente avaliadas do ponto de vista das suas capacidades e dificuldades, a fim de compreender quais as ocupações mais adequadas para elas. São disponibilizados formulários especiais aos empregadores para registar a formação e o historial de trabalho, bem como o estado pessoal dos candidatos, a fim de melhor identificar as pessoas a contratar.

- O desenvolvimento de redes territoriais (Províncias de Lodi, Mântua e Cremona) - O serviço visa consolidar a ligação distrital entre operadores acreditados e serviços sociais e de saúde, através de equipas profissionais e métodos de trabalho partilhados, de modo a ativar intervenções personalizadas para os deficientes. A rede permite um melhor conhecimento das pessoas assistidas e uma melhor utilização dos recursos disponíveis.

- Colocações de Emprego em Hospitais - Devido à delicadeza e complexidade das atividades realizadas nos hospitais, estas instituições têm mais dificuldade em cobrir as quotas de reserva. Por conseguinte, a Província de Milão elaborou com eles uma série de acordos-quadro para poder atribuir ordens de trabalho a cooperativas que empregam pessoas deficientes para determinados serviços como, por exemplo, limpeza, manutenção e jardinagem.

- Projeto de Agricultura Social (Província de Mântua) - São módulos de formação dedicados especificamente a jovens com deficiências psiquiátricas ou intelectuais que acaba-

ram de sair da escola. A AdS (Ação do Sistema) criou um memorando de entendimento entre os serviços do Collocamento Mirato e as instituições educativas para a criação de módulos de formação inovadores e estágios de experiência de trabalho.

### **Nova política ativa "Garantia IN (INserção, INclusão, INtegração)"**

Em 7 de Janeiro de 2020, a Região da Campânia aprovou o Aviso sobre a nova política ativa "Garantia IN (INserção, INclusão, INtegração)", uma iniciativa destinada a estabelecer uma série de medidas para pessoas com deficiência ao abrigo da Lei n.º 68/99, residentes na Campânia, que pretendam iniciar o seu próprio negócio, entrar no mundo do trabalho, fazer estágios extracurriculares ou cursos de formação profissional.

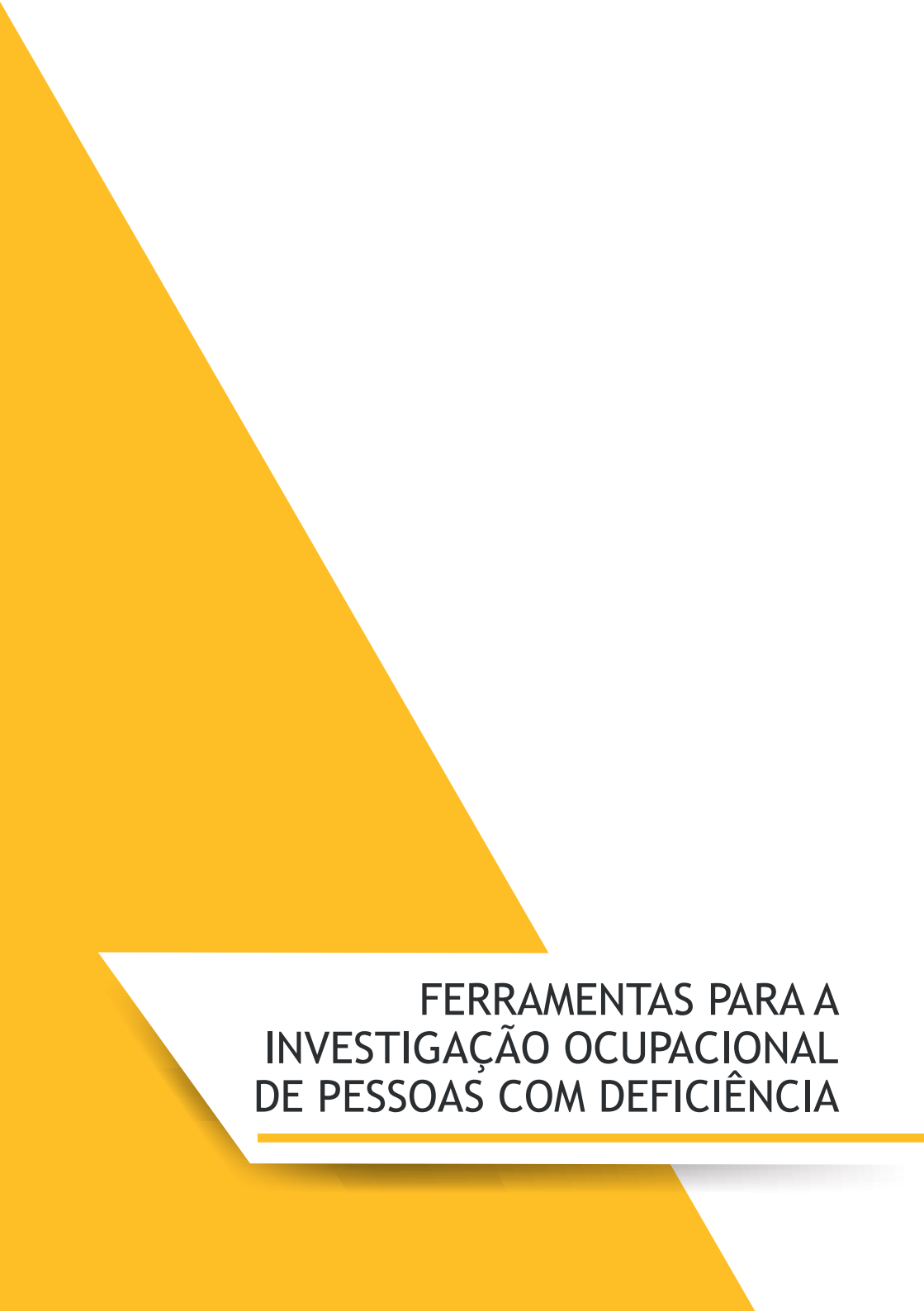
Em particular, no que diz respeito ao auto empreendedorismo, cerca de 1 milhão de euros foi atribuído para apoiar iniciativas empresariais em favor de pessoas reconhecidas como deficientes; o financiamento cobre despesas de funcionamento e investimentos, com um máximo de 25.000 euros por pessoa.

É possível solicitar a contribuição através do preenchimento do formulário de candidatura emitido pelo Centro de Emprego de competência territorial e seguindo as instruções fornecidas pela instituição.

Após o envio da candidatura e do cartão de identidade do candidato, Sviluppo Campania procederá ao exame das candidaturas para a contribuição admitida na fase de avaliação técnico-económica e financeira das propostas. As candidaturas serão avaliadas de acordo com a data de apresentação e até que os fundos se esgotem.

O objetivo desta iniciativa é apoiar os percursos pós-emprego, pelo que foi concedido financiamento para a aquisição de competências especializadas para completar os perfis profissionais dos empregados com deficiência recém-contratados, preenchendo assim as lacunas de formação encontradas e padronizando a equipa com base nas necessidades da empresa.

As empresas que não estão sujeitas aos requisitos de contratação da Lei n.º 68/99 também podem ter acesso ao financiamento.

The image features a white banner with a drop shadow, set against a background of yellow geometric shapes. The banner contains the title text in a bold, black, sans-serif font. A thin yellow horizontal line is positioned below the banner.

**FERRAMENTAS PARA A  
INVESTIGAÇÃO OCUPACIONAL  
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

## CV

O Curriculum Vitae é a primeira forma de contacto entre o trabalhador que procura emprego e a empresa, pelo que é importante não subestimar a sua estrutura e colocar a atenção e o cuidado adequados.

Para efeitos de uma redação adequada, enumeram-se a seguir alguns aspetos a ter em conta na compilação.

### O que deve ser incluído num CV:

- Dados pessoais (nome, apelido, ano de nascimento, morada, código fiscal)
- Número de telefone
- Endereço de correio eletrónico
- Estado civil
- Carro ou outra carta de condução
- Educação e formação (escolas frequentadas, cursos de especialização, cursos de especialização, etc.)
- Experiência de trabalho anterior
- Competências técnicas (conhecimento de software ou ferramentas específicas, etc.)
- Competências transversais (gestão do stress, cooperação no trabalho de equipa, etc.)
- Conhecimento de uma ou mais línguas estrangeiras
- Outras informações consideradas necessárias e indispensáveis para o posto de trabalho pretendido.

### Dicas para uma escrita correcta do CV:

• Utilizar modelos modernos e dinâmicos mais simples, capazes de transmitir a identidade do candidato, e ao mesmo tempo, fornecer uma estrutura clara e limpa ao CV (Este aspeto não deve ser considerado absoluto e universalmente válido, uma vez que algumas empresas ainda preferem o modelo clássico europeu "EIPASS", enquanto outras (por exemplo, Coca-Cola) preferem CVs mais atraentes e personalizados. Por conseguinte, é bom ter em conta a indicação fornecida, mas contextualizá-la de acordo com a empresa para

a qual enviará o CV.)

- Comprimento máximo de 2 páginas
- Utilizar uma linguagem formal, simples e essencial
- Estabelecer uma estrutura clara e linear, para que o recrutador possa facilmente

encontrar a informação que necessita de obter sobre o candidato (dados pessoais, formação escolar, experiência profissional, projetos trabalhados, conhecimento de línguas estrangeiras, etc.).

- Realce as informações que pretende captar a atenção do recrutador (posse de competências especiais, conhecimentos de software ou outras ferramentas especificamente relacionadas com o trabalho a que se candidata, experiência de trabalho anterior de nota particular)

- Preencher o CV com atenção à gramática e sintaxe

### **O que não fazer ao escrever o cv**

- Não utilizar linguagem coloquial e informal
- Não declarar informações falsas
- Não incluir informação supérflua que não seja útil para o recrutador
- Não formatar excessivamente o texto, portanto não utilizar cores ou exceder com

negrito, itálico e sublinhado

- Não destacar experiências que tenham levado ao despedimento ou períodos de desemprego

- Não escreva à mão o seu CV

### **inserção de uma foto**

Não é obrigatório incluir uma fotografia no seu CV, mas se for explicitamente solicitado pela empresa, é importante seguir as instruções abaixo:

- Coloque a sua fotografia na parte superior do seu CV, certificando-se de que está num formato 4x4

- Utilize uma fotografia em que esteja sozinho, com um fundo e expressão neutros, e que esteja à altura dos seus ombros (normalmente chamada "meio comprimento")

- Evitar fotos que sejam "extrapoladas" de fotos de grupo
- Usar uma fotografia atualizada, bem iluminada e de alta resolução

### **O cv de uma pessoa portadora de deficiência**

Uma pessoa deficiente não é obrigada a especificar a sua deficiência no seu CV, uma vez que não existem leis em contrário, uma vez que se trata de informação privada e pessoal.

No entanto, é importante salientar que pode ser necessário fornecer informações sobre a condição física ou patológica se se pretender enviar o Curriculum Vitae para um centro de emprego, por exemplo. Neste caso, por um lado a instituição precisa de ter esta informação para identificar a atividade de trabalho mais adequada ao caso, por outro lado para a empresa há a mesma necessidade de fazer alterações ou adaptações do posto de trabalho e/ou ambientes de trabalho.

Outro aspeto a não subestimar é o reconhecimento de incentivos às empresas que contratam trabalhadores deficientes. Se decidir omitir informações sobre a sua deficiência, a empresa que abriu empregos a pessoas com deficiência poderá rejeitar a sua candidatura.

Para além dos casos acima referidos, é também possível comunicar a deficiência durante a entrevista.

Se a informação sobre deficiência estiver incluída no CV, deve ser especificado o seguinte:

- Tipo de deficiência (física, psicológica, sensorial, etc.)
- Grau de deficiência

### **Carta de Apresentação**

A carta de apresentação, é um instrumento muito importante para encontrar um emprego, uma vez que lhe permite concentrar-se no seu valor acrescentado, pontos fortes, motivações e aspirações que o levam a candidatar-se a uma determinada empresa em vez de outra.

Está anexado ao CV e permite ao recrutador identificar as razões pelas quais seria mais vantajoso contratar um determinado candidato em vez de outro; os problemas que o candidato poderia resolver uma vez na empresa devem ser mencionados, bem como o grau de flexibilidade que o candidato acredita possuir.

### **Como escrever uma carta de apresentação correcta**

- A carta de apresentação deve ser constituída por 3 parágrafos:
  - Introdução - após as saudações é necessário indicar a fonte do anúncio e a posição para a qual se está a candidatar.
  - Apresentação do candidato - resumir as competências e pontos fortes possuídos, ligando-os à experiência anterior (trabalho e formação), referindo-se em paralelo aos requisitos solicitados no anúncio de emprego.
  - Motivações - indicar as motivações e ambições profissionais que levaram à candidatura.
- Deve ser enviado para um destinatário específico, se o anúncio de emprego fornecer o nome e apelido da pessoa responsável pelo recrutamento, ou para o Departamento de Pessoal ou Gestor de Pessoal, se o nome da pessoa de contacto não for conhecido
- É útil inspirar-se num fac-símile bem escrito, tendo o cuidado de não copiar o conteúdo, mas sim de o personalizar com base nos seus objetivos e nas necessidades da empresa para a qual se candidata.

### **Entrevista**

A entrevista é a fase seguinte ao envio do CV e da carta de apresentação, se estes tiverem impressionado positivamente o recrutador. O objetivo desta etapa é tentar compreender, através de perguntas de vários tipos, se a pessoa chamada é adequada para o cargo disponível na empresa, como parecia a partir da leitura dos dois documentos acima mencionados.

### **Dicas para se preparar adequadamente para uma entrevista**

- Responder ao e-mail que o convida para a entrevista, escrevendo uma breve resposta para confirmar a nomeação e mostrar flexibilidade em caso de alterações à nomeação acordada (por exemplo: "Não hesite em contactar-me no caso de necessitar de mais informações")
- Reunir informações detalhadas sobre a empresa visitando o seu sítio Web (especialmente as páginas relacionadas com a sua missão e visão, bem como as atividades realizadas nos últimos anos)
- Volte a ler o anúncio, carta de apresentação e CV antes da entrevista, para que



possa "revisitar" o que foi dito na fase preliminar.

### Como lidar com as questões

- Mostrar que é fácil e orientado para a equipa
- Ser conciso, sem se deter na negatividade enfrentada (despedimentos, discussões, etc.)
- Seja assertivo, deixando claro que está consciente da possibilidade de cometer erros, mas que isso será uma fonte de aprendizagem
- Partilhe com o recrutador os objetivos pessoais que persegue através do emprego a que se candidata, mas evite referir-se a fatores tais como salário ou progressão na carreira
- Ao listar os seus pontos fortes em comparação com outros candidatos, não seja demasiado pretensioso ou modesto.
- Se lhe for pedido que dê uma opinião sobre quaisquer aspetos negativos da empresa ou do trabalho, é importante tentar encontrar um equilíbrio, por isso se, por um lado, vai criticar negativamente, por outro lado, enfatize os aspetos positivos em todos os aspetos
- É aconselhável preparar algumas perguntas para fazer ao recrutador e expô-las principalmente se solicitado. Desta forma, demonstrará interesse e envolvimento para com a empresa
- Pergunte quando poderá receber feedback e qual será o próximo passo no processo de seleção

### Estágios

A Lei n. 68/99 também prevê e garante a realização de formação e estágios em empresas para categorias protegidas, a fim de promover a igualdade de oportunidades. Em particular, estas atividades são concebidas para serem construídas e planeadas especificamente com base nas capacidades e necessidades do estagiário com uma deficiência.

Nas empresas, a duração máxima dos estágios e aprendizagens é de 12 meses, embora seja possível prolongá-los por mais 12 meses, atingindo um total global de 36.

A este respeito, um exemplo importante é o Plano Europeu de luta contra o desemprego

juvenil "Youth Guarantee", que prevê a duração das atividades durante 12 meses e um subsídio aos formandos pago pelos organismos de financiamento do Programa.

Após a adesão à "Garantia da Juventude", os participantes poderão beneficiar de atividades de orientação, realizar entrevistas cognitivas individuais durante a fase inicial e a análise de competências. As ferramentas utilizadas para realizar estas atividades são calibradas de acordo com as competências do indivíduo.

Os tutores responsáveis pelo projeto realizam uma avaliação adequada das pessoas que aderiram e das suas competências de trabalho, a fim de as colocar na posição mais adequada; devem também garantir uma presença constante ao lado dos estagiários deficientes a seu cargo. Subsequentemente, durante a correspondência entre a oferta e a procura, devem avaliar os recursos disponíveis e verificar se as empresas envolvidas têm as facilidades para incluir os trabalhadores deficientes.

The image features a white banner with a drop shadow, set against a background of yellow geometric shapes. The banner contains the text 'ESTUDOS DE CASO: TESTEMUNHOS E PROJETOS' in a bold, black, sans-serif font. A thin yellow horizontal line is positioned below the text.

**ESTUDOS DE CASO:  
TESTEMUNHOS E PROJETOS**

## Pessoas de Jobmetoo

O projeto "Jobmetoo People" nasceu em janeiro de 2016 para recolher testemunhos de pessoas com deficiência e de empresas que se reuniram graças à plataforma digital Jobmetoo.com, que liga empresas e trabalhadores com deficiência à procura de emprego. Ambos podem preencher um formulário de apresentação com as suas respetivas necessidades (por exemplo: uma empresa está à procura de um gestor de redes sociais; um trabalhador está à procura de um emprego em marketing digital) e procurar um ao outro com o apoio constante dos recrutadores Jobmetoo.

Alguns testemunhos:

- Stefano Quattromani Piterà - Engenheiro de Apoio Técnico no Maserati

<https://blog.jobmetoo.com/stefano-dal-volontariato-come-clown-in-corsia-alla-passione-per-i-motori/>

- Isabella Patruno - Assistente de processamento e faturação na TUV SUD

<https://blog.jobmetoo.com/isabella-amore-la-ragioneria-ed-cinema/>

- Lucia Armano - Recrutadora Júnior em Jobmetoo

<https://blog.jobmetoo.com/lucia-armano-la-recruiter-jobmetoo-con-la-passione-per-i-viaggi/>

- Gessica Condoluci - Especialista em Administração de RH na Autostrade per l'Italia

<https://blog.jobmetoo.com/gessica-condoluci-passione-nel-lavoro-e-in-cucina/>

- Maria Morabito - Fornecedores contabilistas no l'OREAL

## PLUS (Para Trabalho Útil e Social)

Trata-se de um projeto de inclusão socioprofissional para pessoas com deficiência entre os 18 e 40 anos, financiado pelo Ministério do Trabalho e Políticas Sociais com o primeiro convite à apresentação de propostas "único" previsto pela reforma do Terceiro Sector (emitido em novembro de 2017) e dirigido pela UILDM (Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare).

Lançada em junho de 2018 e com uma duração total de 18 meses, a iniciativa foi lançada com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência, favorecendo, encorajando e promovendo a sua integração profissional, social e territorial, oferecendo a cada uma

delas um percurso de orientação, formação e coaching profissional .

O projeto foi estruturado nas fases seguintes:

1) A primeira fase incluiu uma formação em sala de aula de 40 horas, concluída em fevereiro de 2019, com 80 participantes empenhados em aprofundar vários tópicos, incluindo segurança no trabalho, organização do trabalho, sociologia da comunicação, técnicas ativas de procura de emprego.

2) A segunda fase, em julho de 2019, viu o início de uma formação prática, com a duração de 30 horas, nas empresas, cooperativas e organismos públicos localizados em todo o país. As atividades propostas foram identificadas através da análise e valorização das características da pessoa, das suas aspirações e necessidades, dos seus percursos pessoais, qualificações e experiência profissional, qualificações educacionais.

3) Finalmente, a partir de novembro de 2019, 16 balcões geridos por 23 participantes no projeto foram cativados para oferecer informação e apoio sobre os serviços de assistência social no território. As carteiras, localizadas em 16 regiões italianas, foram um ponto de referência para pedidos no domínio da colocação de emprego e do secretariado social. Os outros 57 participantes, no mesmo período, continuaram o seu percurso de colocação profissional.

Por conseguinte, as atividades levadas a cabo foram:

- formação, estágios e colocação profissional em empresas, cooperativas;
- criação de um balcão de receção.

O projeto terminou a 12 de julho de 2020; estas são as palavras de Marco Rasconi, presidente nacional da UILDM:

"PLUS tem sido um caminho que deu origem a uma série de boas práticas para o emprego de pessoas com deficiência. Valorizamos o que tem sido a viagem destes meses: os participantes no projeto colocaram-se no jogo e foram capazes de se medir com a formação e experiência de trabalho para criar uma riqueza de competências úteis e passíveis de serem gastas no futuro".

## Salvatore Allocca

Licenciou-se em Contabilidade e obteve uma licenciatura em Psicologia Clínica, especializando-se mais tarde em Psicoterapia.

Tem uma deficiência nos membros inferiores, mas é capaz de se ajudar a si próprio a caminhar através do uso de bengalas. Trabalha há 15 anos no município do seu país, um cargo obtido graças ao serviço de colocação de emprego. Sobre as suas funções, diz ele:

"O meu trabalho mantém-me em contacto com o público e gratifica-me muito, mesmo que não esteja alinhado com os meus estudos. Estou muito satisfeito com o meu trabalho porque é útil para as pessoas que recebo todos os dias".

Além disso, também trabalha de forma independente como psicólogo voluntário e colabora com várias associações Ngo.

## Giovanni De Luca

É licenciado em Publicidade Gráfica, tem 38 anos e trabalha atualmente na Da.Dif. Consulting srl, uma empresa que se ocupa de formação, políticas laborais ativas, finanças facilitadas e segurança no local de trabalho. Giovanni é afetado pela Distrofia Muscular Girdle Limb e move-se com a ajuda do triride, (uma ajuda eletrónica, que pode ser ligada a uma cadeira de rodas manual para a transformar numa cadeira de rodas motorizada).

Dentro da empresa teve a oportunidade de estudar os regulamentos da Região da Campânia sobre a ativação de estágios extracurriculares (para estágio e reintegração laboral); em particular, até agora tem estado envolvido:

- de preencher os formulários de estágios;
- a criação de materiais didáticos e folhetos para o FAD (Ensino à Distância);
- da recolha e introdução de dados em bases de dados de empresas;
- a preparação, elaboração e envio de comunicações internas e externas por correio eletrónico.

Também colabora e apoia os responsáveis pelos estágios extracurriculares, políticas ativas de

emprego e estágios de aprendizagem.

Veio para Da.Dif. Consulting srl em 2019, graças à participação no projeto PLUS; a empresa acolheu-o durante 30 horas num período de formação prática, com o consequente estágio de 5 meses, por um tempo total de 25 horas, dividido em 5 horas por dia durante 5 dias por mês. Ele afirma estar muito satisfeito com o seu trabalho.

## Webgrafia

- <http://www.parlamento.it/519> (para as leis)
- [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/CJE\\_13\\_42](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/CJE_13_42)
- [http://www.edscuola.it/archivio/norme/leggi/l104\\_92.html](http://www.edscuola.it/archivio/norme/leggi/l104_92.html)
- <http://old.iss.it/binary/asso/cont/ServiziSociali.pdf>
- <http://www.provincia.va.it/code/43451/Piano-Disabili-2012-20132>
- [http://www.capire.org/attivita/note\\_informative/NI\\_Lombardia\\_2016\\_25.pdf](http://www.capire.org/attivita/note_informative/NI_Lombardia_2016_25.pdf)
- <http://www.adecco.it/>
- <http://www.garanziagiovani.gov.it/Documentazione/Pagine/default.aspx>
- <http://blog.jobmetoo.com/>
- <https://www.uildm.org/>
- <https://www.virvelle.com/lavoro/parte-la-misura-garanzia-in-a-sostegno-delle-persone-di-sababili-nel-mondo-del-lavoro/?fbclid=IwAR2FVvxwvTqiWoyaObGx4zutMkoyl9IOzCXAk4ZxNpqZ1Vt7BVIKZHQlaao>
- <https://www.uildm.org/concluso-il-progetto-plus>





Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distro a Muscolare  
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University