



QUALIFYING DIFFERENCES



COMO ENCONTRAR EMPREGO?

Um guia para pessoas com deficiência
Associação E-Seniors, França

Índice

Introdução	4
1 Informação sobre legislação e ajudas financeiras disponíveis	6
Como ser reconhecido como um trabalhador com deficiência?	7
As ajudas financeiras do Agefiph	8
Outras vantagens do RQTH	8
2 Conselhos práticos - ser deficiente e procurar trabalho	10
Etapa 1: preparar a sua investigação	11
Etapa 2 : construção do seu CV	12
Etapa 3: Escrever a sua carta de apresentação	12
Etapa 4: Aplicar	13
Etapa 5 : a entrevista de emprego	13
Empresas que recrutam trabalhadores deficientes	14

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/

Email: 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



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



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



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

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



INTRODUÇÃO

Segundo o Código da Ação Social das Famílias francês, "constitui uma deficiência, [...], qualquer limitação de atividade ou restrição de participação na sociedade, sofrida por uma pessoa no seu ambiente em resultado de uma deficiência substancial, duradoura ou permanente de uma ou mais funções físicas, sensoriais, mentais, cognitivas ou psicológicas, de uma deficiência múltipla ou de um distúrbio de saúde incapacitante".

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006796446&cidTexte=LEGITEXT000006074069&dateTexte=20050212>

Se está preocupado com esta definição, este guia é para si. O objetivo deste guia é fornecer informações claras e práticas às pessoas com deficiência que procuram atualmente um emprego.

O guia terá duas partes. Em primeiro lugar, dará uma visão geral da legislação e do apoio disponível para os trabalhadores com deficiência que procuram emprego. Em seguida, dará conselhos práticos sobre a melhor forma de compreender as deficiências na procura de emprego.

1 | INFORMAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO E AS AJUDAS FINANCEIRAS DISPONÍVEIS

Em França, a lei exige que as empresas com mais de 20 empregados, cerca de 6% da sua força de trabalho tem de ser com trabalhadores portadores de alguma deficiência. As empresas podem optar por empregar pessoas deficientes, subcontratar ao setor adaptado, contratar para estágios, celebrar um acordo de grupo, ou pagar uma contribuição financeira à Agefiph (Associação para a Gestão do Fundo para a Integração Profissional das Pessoas Deficientes) se não cumprirem a obrigação de 6%.

<https://www.agefiph.fr/articles/obligation/comment-repondre-lobligation-demploi-de-personnes-handicapees>

Além disso, o princípio da não discriminação determinado pelo artigo 1132-1 do Código do Trabalho estipula que "nenhuma pessoa pode ser excluída de um processo de recrutamento ou do acesso a um estágio ou período de formação numa empresa, nenhum trabalhador pode ser sancionado, despedido ou ser objeto de uma medida discriminatória, direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita à remuneração, medidas de incentivo ou à distribuição de ações, formação, reclassificação, cessão, qualificação, classificação, promoção profissional, transferência ou renovação de contrato devido à sua deficiência ou estado de saúde." Através destes dois textos, a lei francesa protege os trabalhadores portadores de deficiência e permite que sejam contratados em empresas da mesma forma que os não deficientes.

No entanto, é importante ter a sua deficiência reconhecida quando se começa a procurar trabalho. O Reconhecimento do estatuto de trabalhador com deficiência (RQTH) é uma decisão administrativa que lhe permite ter a sua capacidade de trabalhar reconhecida de acordo com a sua deficiência e de obter ajudas específicas.

Como ser reconhecido como trabalhador portador de deficiência?

O ficheiro RQTH deve ser submetido ao Departamento para pessoas com deficiência do seu local de residência. Uma Comissão para os Direitos e Autonomia das Pessoas com Deficiência (CDAPH) é então realizada para avaliar o ficheiro. O aviso de reconhecimento ser-lhe-á então enviado por correio.

Deve saber que o RQTH é concedido por um período fixo entre 1 e 5 anos, e cabe-lhe a si

renovar o pedido se for necessário.

A candidatura ao RQTH é um processo moroso, mas que vale a pena, pois o estatuto de trabalhador com deficiência dá-lhe acesso a direitos. Em particular, pode beneficiar da obrigação de emprego a que os empregadores dos sectores privado e público estão sujeitos (os 6% acima mencionados), e em particular da ajuda financeira.

As ajudas financeiras do Agefiph

Agefiph é a Associação de Gestão do Fundo para a Integração Profissional das Pessoas com Deficiência. A sua missão é promover a integração, manutenção e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência nas empresas do sector privado. Para as pessoas reconhecidas como portadoras de deficiência, fornece a seguinte ajuda financeira, destinada a promover o acesso ao emprego e a autonomia:

- Percurso de assistência ao emprego para apoiar as pessoas com deficiência no seu percurso profissional;
- Apoio à criação de atividades;
- Ajuda à formação individual como parte de uma via para o emprego;
- Ajuda para compensar as despesas dos estagiários em breves cursos de formação (participação no financiamento dos custos de transporte, restauração e guarda de crianças);
- Assistência técnica: aquisição de equipamento específico para compensar a desvantagem;
- Assistência em viagem: equipamento do veículo e custos adicionais de transporte;
- Assistência humana: intervenção de um terceiro para realizar um gesto profissional como a tomada de notas, leitura, apoio específico no lugar da pessoa deficiente;
- Auxílio para deficientes auditivos - Aparelho auditivo.

Outras vantagens do RQTH

Embora o reconhecimento da deficiência dê acesso, em particular, à ajuda financeira e à obrigação de emprego de 6%, também conduz a outras vantagens significativas, tais como:

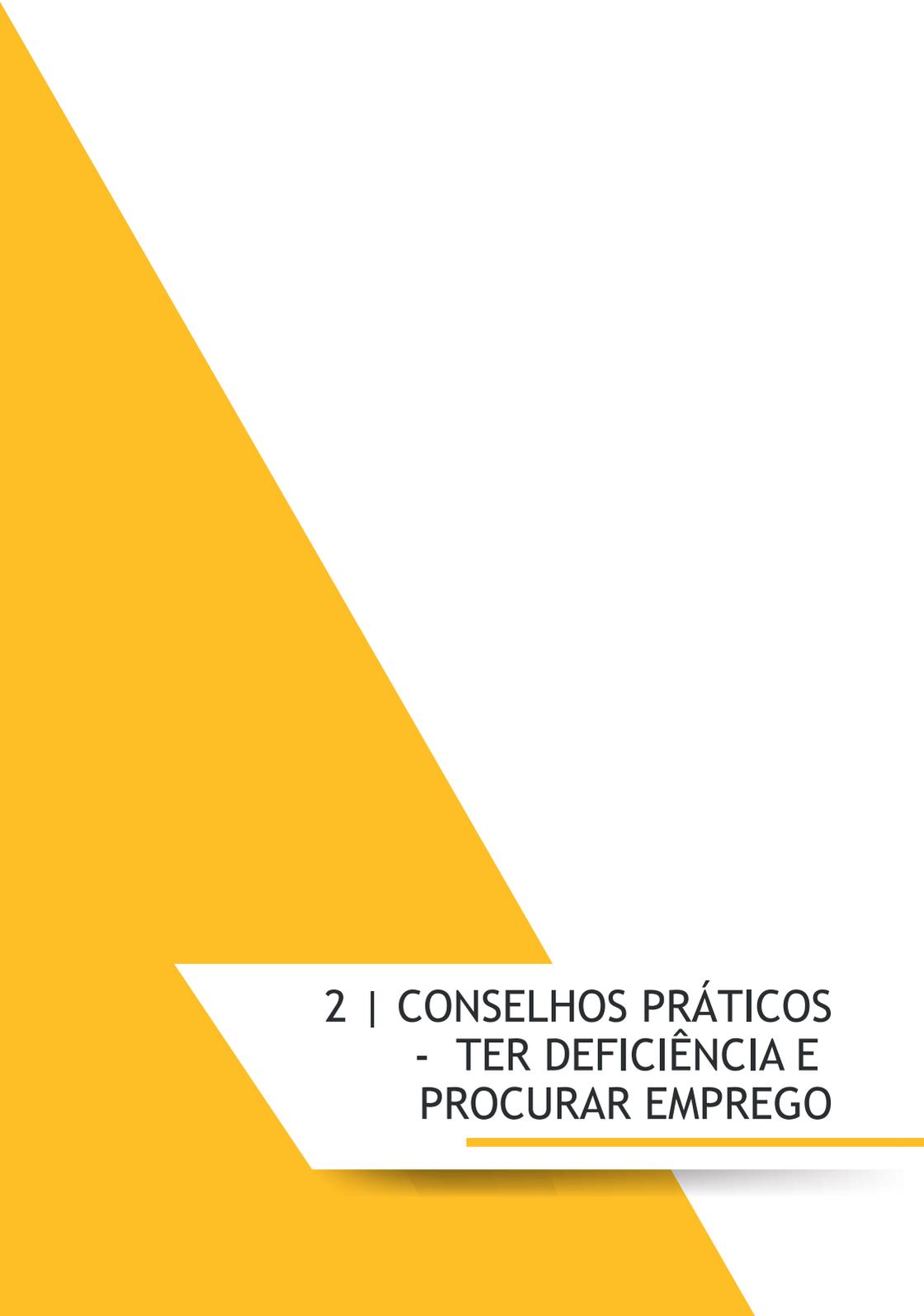
- Orientação profissional: ou num ambiente de trabalho normal ou num ambiente protegido, a um Estabelecimento ou Serviço de Assistência através do Trabalho (ESAT), a uma

Empresa Adaptada (EA), ou a um sistema de formação especializado como os Centros de Reabilitação Profissional (CRP).

- Apoio da rede especializada de colocação Cap emploi
- Apoio especial para permanecer no emprego através do Sameth (serviços para ajudar os trabalhadores deficientes a permanecer no emprego).
- Acesso à função pública através de um exame competitivo, ajustado ou não, ou através de recrutamento contratual específico~

Finalmente, o processo de RQTH pode ser feito em qualquer altura, quer esteja à procura de um emprego, quer esteja já no trabalho, ou mesmo em vias de ser contratado.

Está também sujeito às regras de confidencialidade, o que significa que é livre de falar ou não sobre o assunto.



2 | CONSELHOS PRÁTICOS - TER DEFICIÊNCIA E PROCURAR EMPREGO

Procurar um emprego é um processo moroso que requer regularidade e organização. É quase um trabalho a tempo inteiro!

A fim de o ajudar tanto quanto possível, detalharemos como procurar um emprego em várias etapas.

Etapa 1: Preparar a sua Pesquisa

Antes de mais, é importante concentrar-se na sua pesquisa. Para tal, é necessário definir primeiro o seu projeto profissional e a profissão que gostaria de exercer. Depois, faça um balanço da sua formação e competências e tente ver quais as posições que lhes correspondem. Finalmente, não hesite em pesquisar o sector que lhe interessa e as necessidades das empresas do mesmo.

As dicas abaixo ajudá-lo-ão a visar realmente as ofertas que lhe interessam e a não se espalhar.

Se estiver em dificuldades, existe uma rede de profissionais a quem pode recorrer para obter ajuda:

- **Cap Emploi:** é uma rede de associações que recebeu um rótulo para se encarregar da preparação, apoio, acompanhamento sustentável e manutenção no emprego de pessoas com deficiência. Acolhem e apoiam mais de 100.000 pessoas portadoras de deficiência todos os anos.

- **Pôle Emploi:** A principal missão do Pôle Emploi é apoiar o regresso ao emprego. Sempre que necessário eles podem acompanhá-lo e/ou encaminhá-lo para a rede Cap Emploi.

- **Mission locale:** as missões locais são organizações encarregadas de identificar, acolher, informar, orientar e acompanhar os jovens que têm dificuldades de integração na sociedade, a fim de construir com eles um projeto profissional e de vida. Cada jovem acolhido beneficia de um acompanhamento personalizado como parte do processo.

- **Le Réseau des Réussites de l'Adapt:** LADAPT é uma associação que acompanha as pessoas com deficiência. O patrocínio voluntário permite aos candidatos a emprego com

deficiência: beneficiar de apoio personalizado na sua procura de emprego, ganhar confiança, e criar uma partilha de experiência pessoal e profissional.

Etapa 2: Construção do seu CV

O CV é uma parte essencial da procura de emprego. De facto, permitirá ao recrutador ter uma visão geral dos seus antecedentes e decidir contactá-lo caso se enquadre no cargo. Aqui estão algumas dicas para o ajudar a escrever o seu CV e a tirar o máximo partido do mesmo:

- Dê um título ao seu CV para que o recrutador saiba qual a vaga que está a candidatar-se e o que procura.
- Não exceda uma página. O seu CV deve ser conciso e concentrar-se no essencial.
- Preste atenção à ortografia e mande corrigir o seu CV.
- Seja original na sua forma a fim de chamar a atenção do recrutador que vê muitos CV's todos os dias.
- Realce as suas capacidades para o trabalho e a sua experiência.
- Desenvolva também os seus interesses, para que o recrutador saiba mais sobre si.

É necessário mencionar o seu RQTH no seu CV?

Esteja ciente de que não há obrigação de indicar o seu RQTH no seu CV, durante a entrevista, ou mesmo durante o seu trabalho. Trata-se de uma decisão pessoal.

Se decidir indicá-lo no seu CV, pode, por exemplo, mencionar simplesmente o estado RQTH, ou acrescentar detalhes como "RQTH / desafio visual".

Etapa 3: Escrever a Carta de Apresentação

A carta de apresentação é complementar ao CV. Não excedendo uma página, é um texto que lhe permite explicar ao recrutador, porque quer trabalhar na sua empresa e destacar as suas experiências e competências. O objetivo é realçar os seus pontos fortes e despertar a curiosidade do recrutador.

Pode mencionar a sua deficiência na carta de apresentação e explicar que isto não o impede de trabalhar, que atingiu este nível de qualificação com esta deficiência. Pode também falar sobre as necessidades específicas geradas pela sua deficiência e as soluções encontradas.

Etapa 4: Aplicar

O seu CV e carta de apresentação estão prontos, tudo o que tem de fazer é enviá-los!

Pode candidatar-se em sites especializados dedicados a pessoas com deficiência, tais como Profil'Screening ou Handicap.fr, ou em sites de emprego generalista, como Indeed, por exemplo.

Em todos os casos, inclua as palavras-chave da oferta na sua candidatura, tanto no seu CV como na sua carta de apresentação. Mencione também a referência da oferta que está a responder na linha de assunto da sua carta de apresentação e no seu e-mail.

Etapa 5: A Entrevista de Emprego

Parabéns, acabou de ser contactado para uma entrevista!

Tal como o CV e a carta de apresentação, a entrevista de emprego está a ser preparada:

- Saiba como se apresentar de forma sintética em 5 minutos, no máximo.
- Considere as competências que pode trazer para o cargo
- Pesquise a empresa para mostrar ao recrutador o seu interesse.
- Descubra onde deve ser feita a manutenção a fim de calcular o seu tempo de viagem.

E finalmente, no Dia D:

- Cuide da sua aparência;
- Chegue alguns minutos mais cedo;
- Fique calmo e descontraído;
- Seja dinâmico e positivo;

Tem agora todas as chaves na mão!

Empresas que recrutam Pessoas portadores de Deficiência

Esta lista não exaustiva abaixo dá alguns exemplos de empresas que têm uma política de RH orientada para pessoas com deficiência e às quais se pode candidatar:



Como parte interessada na transição energética, digital e industrial, a Bouygues Energies & Services é a primeira empresa do seu sector a ter assumido um compromisso em relação à deficiência. Em particular, forma os seus gestores e oferece medidas de apoio específicas.

Perfis procurados: profissionais em redes energéticas e digitais, engenharia elétrica, térmica e mecânica, profissões de apoio, etc.



O Grupo Carrefour é um dos principais retalhistas alimentares do mundo, com 12.000 lojas em mais de 30 países. Em França, mais de 6.500 empregados são declarados “inválidos”. Em particular, o Carrefour criou ações a favor das pessoas com deficiência, tais como sensibilização dos gestores, recrutamento através de parcerias com associações locais, adaptação dos postos de trabalho, formação.



BNP PARIBAS

O BNB Parisbas é uma empresa do sector bancário ao abrigo de um acordo sobre deficiência desde 2006, com 1.378 trabalhadores com deficiência entre os seus trabalhadores. A missão da NBN Parisbas em matéria de deficiência baseia-se na formação e sensibilização dos trabalhadores, recrutamento de trabalhadores com deficiência, e manutenção de pessoas com deficiência no emprego.

Perfis procurados: conselheiros de clientes, com dois anos de estudo após o diploma do ensino secundário.



A Capgemini é líder mundial em consultoria, serviços de TI e transformação digital. A empresa tem uma política pró-ativa de deficiência e oferece assistência aos seus empregados, tais como: financiamento de pequenos eletrodomésticos, ajustamentos técnicos, horas de trabalho, ou ausências remuneradas para crianças deficientes.

Perfis procurados: consultor técnico, consultor funcional, analista de dados, cientista de

dados.



A EDF Renewables é um líder internacional em eletricidade renovável cujo desenvolvimento se centra principalmente na energia eólica e solar fotovoltaica. A Missão de Deficiência da EDF Renewables apoia os trabalhadores no seu percurso profissional, acompanhando-os desde o momento em que se candidatam a um emprego até ao momento em que assumem a sua posição. Também ajuda a adaptar postos de trabalho, treinar e sensibilizar os trabalhadores da empresa.

Perfis procurados: técnico de manutenção, gestor de projeto no desenvolvimento de energia eólica, engenheiro elétrico, comprador.



O Manpower Group é uma empresa multinacional especializada em consultoria de recursos humanos, recrutamento, emprego temporário e

serviços de infraestruturas de TI. A empresa está empenhada na integração profissional de pessoas com deficiência, permitindo que 5 a 6.000 trabalhadores com deficiência encontrem emprego todos os anos (contratos permanentes ou a prazo, trabalho temporário, programas de estudo de trabalho, etc.). Desde 2010, a Manpower Insertion & Handicap Agency (AMIH) tem vindo a liderar e a pilotar, a nível nacional, a política da empresa para promover o emprego de pessoas com deficiência e encorajar a sua integração profissional.



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



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

“This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”