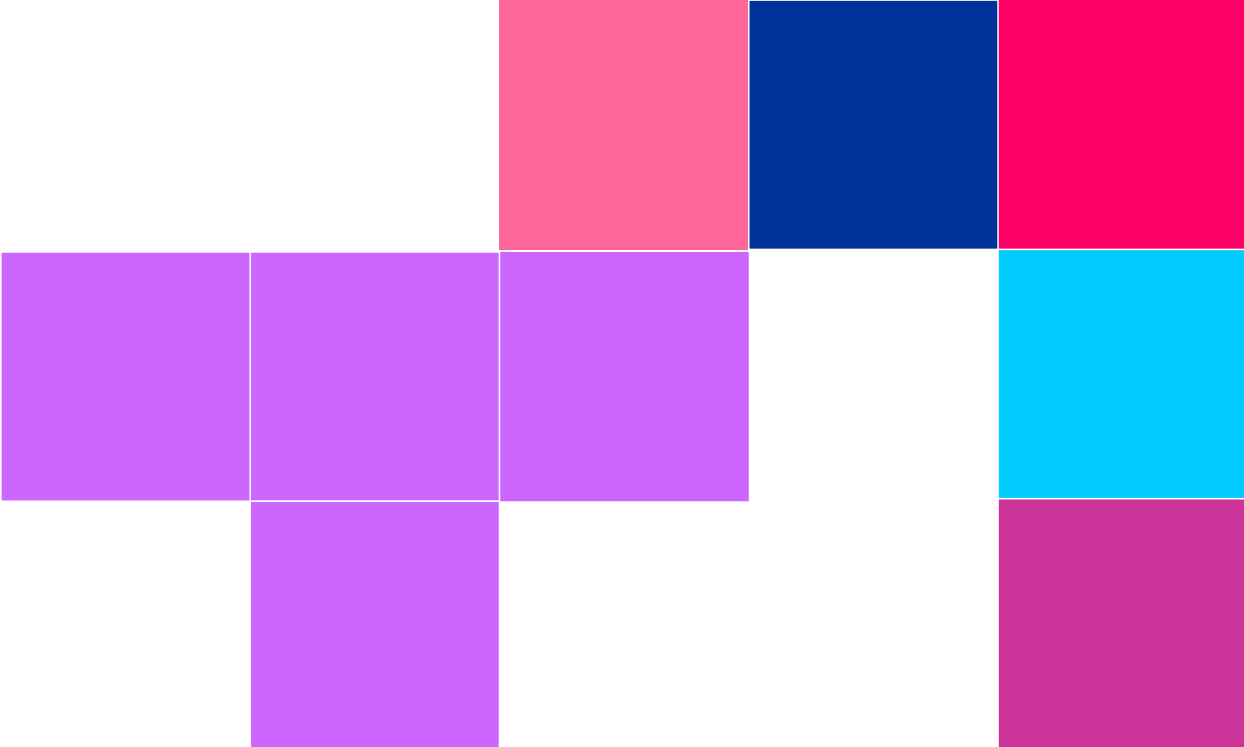




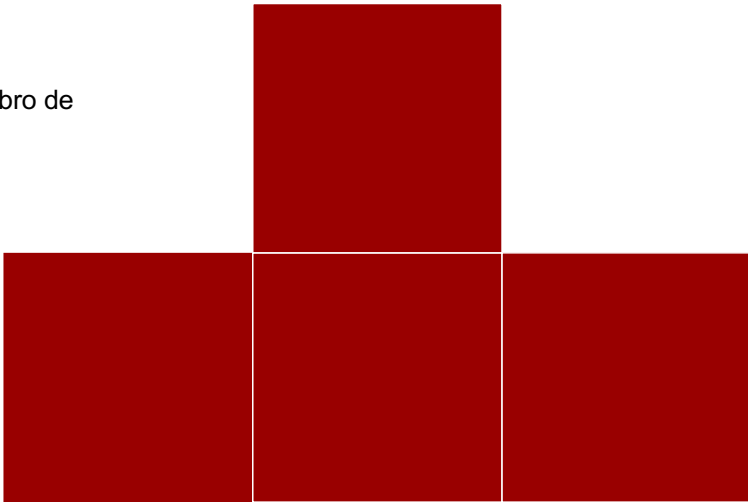
EMPREGABILIDADE INCLUSIVA: MANUAL DE APOIO

Igualdade no acesso,
permanência
e progressão
no emprego

Emília Martins, Laura Gomes, Vera Silva, Rosina Fernandes, Francisco Mendes,
Esperança Ribeiro, Sara Felizardo, José sargento

Manual desenvolvido no âmbito do Projeto IPV Inova e Inclui – IPV I2
Atividade 3 - Inclusão académica e empregabilidade em estudantes com necessidades específicas
(POCH-02-53I2-FSE-000014)

Viseu, setembro de
2023



Cofinanciado por



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





FICHA TÉCNICA

Título: Empregabilidade Inclusiva - Manual de apoio: Igualdade no acesso, permanência e progressão no emprego

Editor: Instituto Politécnico de Viseu

Autores: Emília Martins, Laura Gomes, Vera Silva, Rosina Fernandes, Francisco Mendes, Esperança Ribeiro, Sara Felizardo, José Sargento

Arranjo Gráfico: Paulo Medeiros

Local de Edição: Av. Cor. José Maria Vale de Andrade, Campus Politécnico, 3504-510 Viseu

ISBN: 978-972-8765-33-0 (suporte eletrónico)

Data: setembro de 2023





LISTA DE SIGLAS

A.C.T. – Autoridade para as Condições do Trabalho

ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários

A.T. – Autoridade Tributária e Aduaneira

A.T.C.P. – Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos

C.V. – Curriculum Vitae

C.C.P. – Certificado de Competências Pedagógicas

I.E.F.P. – Instituto do Emprego e Formação Profissional

I.S.S. – Instituto da Segurança Social





ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Perfil do candidato desejável: Competências e atitudes (Presser et al., 2015)	3
--	---

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Sites/plataformas com ofertas de emprego e empresas de recrutamento e/ou emprego temporário	6
Tabela 2 – Questões mais comuns em entrevistas (Alerta Emprego, 2014)	14
Tabela 3 – Exemplos de perguntas que pode fazer ao entrevistador (Alerta Emprego, 2014)	16



ÍNDICE

LISTA DE SIGLAS	ii
ÍNDICE DE FIGURAS	iii
ÍNDICE DE TABELAS	iii
ENQUADRAMENTO	1
1. PROCURA ATIVA DE EMPREGO	2
1.1. <i>Quais os passos a seguir para conseguir emprego?</i>	2
1.2. <i>Promover o autoconhecimento</i>	4
1.3. <i>Efetuar candidaturas a ofertas e espontâneas</i>	5
1.3.1. <i>Plataformas e entidades para a procura de emprego</i>	6
1.3.2. <i>Candidaturas espontâneas</i>	6
1.3.3. <i>Elaborar o CV</i>	7
1.3.4. <i>Elaborar a Carta de Apresentação</i>	8
1.4. <i>Gerir as redes sociais</i>	9
1.5. <i>Ativar a rede de contactos</i>	10
1.6. <i>Investir na formação</i>	11
1.7. <i>Estar bem informado</i>	12
1.8. <i>Preparar as entrevistas de emprego</i>	13
2. NOVO EMPREGO, NOVAS ROTINAS	17
3. EMPREENDEDORISMO	18
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20
ANEXOS	
Anexo A – <i>Folheto de sensibilização (empregabilidade inclusiva)</i>	22
Anexo B – <i>Contactos úteis</i>	23
Anexo C – <i>Entidades e documentos relevantes</i>	24
Anexo D – <i>Legislação e medidas (empregabilidade inclusiva)</i>	26
Anexo E – <i>Tipos de contrato</i>	32
Anexo F – <i>Ligação com as Finanças e a Segurança Social</i>	33
Anexo G – <i>Suporte financeiro/apoios sociais</i>	34

ENQUADRAMENTO

Este manual foi elaborado no âmbito da atividade 3 do Projeto IPV I2 – Inclusão académica e empregabilidade em estudantes com necessidades específicas, desenvolvido nas Unidades Orgânicas do Instituto Politécnico de Viseu. Constitui-se como um recurso teórico-prático orientado para a inserção dos estudantes no mercado de trabalho.

Atualmente, os múltiplos desafios que surgem no mundo laboral têm um impacto ainda maior em jovens com incapacidade à procura do primeiro emprego. Ainda que exista um quadro normativo visando a discriminação positiva e a proteção dos direitos das pessoas com incapacidade, são necessários esforços acrescidos para que acedam, verdadeiramente, ao mercado de trabalho, com carácter perene e progridam nas suas carreiras.

Na União Europeia, aproximadamente **87 milhões de pessoas** têm algum tipo de incapacidade, sendo limitado o seu acesso à educação, formação e emprego. A Comissão Europeia (2023) indica que: apenas **metade das pessoas com incapacidade** tem emprego (número que diverge em pessoas sem incapacidade, 3 em cada 4 pessoas estão empregadas); **28,4%** das pessoas com incapacidade estão em risco de pobreza ou exclusão social; somente **29,4%** concluem um curso superior; e **52%** sentem-se discriminadas.

Em Portugal, urge alterar a realidade das pessoas com incapacidade, marcada, ainda, por condições de marginalização social e exclusão económica. Para as organizações/empresas, há vantagens acrescidas na contratação destas pessoas, destacando-se: promoção da imagem pública; menor propensão para acidentes de trabalho (pessoas com incapacidade são, no geral, mais atentas com a segurança); melhoria do ambiente, da criatividade e da produtividade; assim como a promoção da diversidade e do desenvolvimento sustentável da organização/empresa (Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações, 2018). Estas questões apelam à responsabilidade social, mas, acima de tudo, asseguram a inclusão de recursos humanos qualificados e competentes nas organizações/empresas, constituindo uma mais-valia para as equipas de trabalho.

1. PROCURA ATIVA DE EMPREGO

1.1. *Quais os passos a seguir para conseguir emprego?*

Estar à procura de emprego não deve ser sinónimo de estar desocupado. É importante manter o foco no essencial e organizar a sua **rotina diária**, gerindo bem o tempo e tendo sempre presentes os seus **objetivos profissionais**. Neste sentido, há um conjunto de **passos que deve colocar em prática**:

- ✓ Promover o autoconhecimento: identificar interesses e preferências profissionais
- ✓ Procurar ofertas e efetuar candidaturas a ofertas/espontâneas
- ✓ Elaborar um bom CV e carta de apresentação
- ✓ Atualizar e gerir as redes sociais
- ✓ Ativar a rede de contactos
- ✓ Investir na formação
- ✓ Estar bem informado
- ✓ Preparar-se bem para cada entrevista de emprego
- ✓ Organizar-se para o primeiro dia de trabalho
- ✓ Antecipar dificuldades de inserção e desenvolver estratégias de prevenção
- ✓ Perspetivar outras opções (e.g. criação do próprio negócio – empreendedorismo)

Face às crescentes exigências do mercado de trabalho, e com a existência de recursos humanos cada vez mais qualificados, é crucial investir, quer no desenvolvimento de competências técnicas, quer no crescimento pessoal. Deste modo, é preciso desenvolver *softs skills* (caraterísticas comportamentais, emocionais e sociais) relevantes no momento da contratação, manutenção e progressão na carreira. Em conjunto com as competências profissionais, são fator decisório na hora de escolher o candidato “desejável” (Figura 1).

Figura 1

Perfil do candidato desejável: Competências e atitudes



Nota. Retirado de “Mediação da informação: Uma análise das competências atitudinais requeridas do profissional de informação”, de N. Presser, S. Paula, R. Santos, & J. Araújo, 2015, *Ágora*, 25(50), p.186 (<https://www.researchgate.net/publication/319321304>).

<https://blog.alertaemprego.pt/7-razoes-que-levam-um-recrutador-escolher-um-candidato/>

1.2. Promover o autoconhecimento

A procura de emprego implica, antes de mais, conhecermo-nos a nós próprios, ou seja, identificar as nossas potencialidades e fragilidades, assim como clarificar os nossos **interesses e preferências profissionais**, nomeadamente, as áreas com que mais nos identificamos e aquelas em que temos mais talento. Devemos, por isso, **aprofundar o autoconhecimento e interrogar-nos sobre variados aspetos:**

- ✓ O que sei fazer/em que áreas sou especialista?
- ✓ O que não sei fazer?
- ✓ O que gosto mesmo de fazer (“que até parece que o tempo voa”)?
- ✓ O que não gosto de fazer?
- ✓ Quais as minhas qualidades e defeitos (elabore uma lista de 15 qualidades e defeitos)?
- ✓ Em que aspetos poderei melhorar?
- ✓ A que tipos de emprego me posso candidatar?
- ✓ Estou disponível para aceitar propostas diferentes da minha área de formação?
- ✓ Será que necessito de uma formação complementar que me ajude a dar resposta às necessidades do mercado?
- ✓ Estou disposto a sair da minha zona de residência?



1.3. Efetuar candidaturas a ofertas e espontâneas

Procurar emprego pode ser uma tarefa desafiante que implica **gestão**, sendo importante que a **rotina diária** englobe a procura ativa de emprego.

Faça o seu próprio plano semanal:

The image shows a template for a weekly plan, titled "plano semanal" in a handwritten style. At the top, there is a date field with "dia", "mês", and "ano" labels. Below this, a vertical list of days is provided: "segunda-feira", "terça-feira", "quarta-feira", "quinta-feira", "sexta-feira", "sábado", and "domingo". To the right of this list is a large yellow area for notes, with a speech bubble saying "Não esquecer!" (Don't forget!) at the top. The notes area is divided into two sections: "tarefas:" (tasks) and "notas:" (notes).

Esta **proatividade** implica, entre outros aspetos: i) inscrição no IEFP e outras **plataformas de divulgação de ofertas de emprego** (Tabela 1, secção 1.3.1), ii) consultar anúncios nessas plataformas *online*/jornais/placares de estabelecimentos, iii) responder a ofertas, adaptar o CV e carta de apresentação às oportunidades disponíveis, iv) pesquisar/analisar entidades para as quais possa ter interesse em elaborar candidaturas espontâneas, v) efetivar as candidaturas espontâneas, e vi) fazer o *follow-up* de candidaturas anteriores. Existem também alguns contactos que poderão ser úteis durante este processo (Anexo B).

Enquanto não surge a oportunidade que procura, poderá também ocupar o seu tempo participando em iniciativas/projetos com a comunidade, fazendo voluntariado, investindo em áreas do seu interesse, ou até arranjar um *part-time*.

1.3.1. Plataformas e entidades para a procura de emprego

Tabela 1

Sites/plataformas com ofertas de emprego e empresas de recrutamento e/ou emprego temporário

Sites	Plataformas	Empresas de recrutamento e/ou emprego temporário
✓ IEF online ✓ Net emprego ✓ Sapo Emprego ✓ Indeed ✓ Trovit ✓ Expresso emprego ✓ Alerta emprego ✓ Portal emprego ✓ LinkedIn ✓ Jooble ✓ It jobs ✓ Networkme ✓ Ideal ✓ Carga de trabalhos ✓ Bons Empregos ✓ Talent ✓ Careerjet ✓ Jobtide ✓ Emprego Mais ✓ Jobrapido ✓ Jobleads ✓ Europass União Europeia	✓ BEP (Bolsa de Emprego Público) ✓ SIGRHE (Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação) – candidaturas a escolas ✓ Bolsa de Emprego do SIVA – IPV ✓ Viseu Work ✓ Bolsa de disponíveis para IPSS ✓ Valor T – agência de empregabilidade ao serviço das pessoas com incapacidade ✓ OED (Operação de Emprego para as Pessoas com Deficiência) – apoia o emprego de pessoas com incapacidade residentes em Lisboa	✓ HAYS ✓ Michael Page ✓ Kelly Services ✓ Adecco ✓ Synergie ✓ Randstad ✓ Egor ✓ Talenter ✓ Multitempo ✓ Slot ✓ No portal iefonline, existe uma lista das empresas de trabalho temporário nas diversas regiões de Portugal. Faça o seu registo no portal.

Procure também páginas/grupos de Facebook relacionados com a sua área profissional.

1.3.2. Candidaturas espontâneas

Além da resposta a ofertas/anúncios de emprego, é importante ter iniciativa própria e efetuar candidaturas espontâneas. É preciso “abrir portas” que poderão estar

fechadas. Assim, demonstra o seu **interesse e proatividade**, pretendendo-se que seja convocado para uma entrevista, na qual deve deixar claro o seu potencial para a organização/empresa. Outra questão pertinente é que, possivelmente, existe desconhecimento sobre os apoios à contratação de pessoas com incapacidade. Aborde este fator, que poderá ser atrativo para a inclusão no mercado de trabalho (Anexo A).

Nas suas candidaturas de emprego, **elabore o curriculum vitae (CV), em anexo a uma carta de apresentação/motivação, e envie os documentos por email, ou faça a sua candidatura de forma presencial.**

1.3.3. Elaborar o CV

Seguem-se algumas dicas/recomendações para a elaboração do CV (União Europeia, 2023a):

- ✓ Cuidado com a apresentação do documento e com a escrita
- ✓ Seja sincero
- ✓ Seja criativo (mas, de acordo com o que é solicitado – algumas entidades, ainda, solicitam o modelo europass)
- ✓ Seja sucinto (1-2 págs.) e destaque palavras-chave (**negrito**)
- ✓ Introduza, em primeiro, os seus dados (nome, zona de residência, contactos)
- ✓ Faça um parágrafo de perfil pessoal (“sobre mim”), apresentando-se e referindo as suas aspirações
- ✓ Desenvolva os seguintes tópicos, de forma resumida e apelativa à leitura:
 - experiências profissionais (organizadas da mais recente para a mais antiga);
 - formação (começar também pela mais recente; pode colocar dados quantitativos, por exemplo, se tiver uma boa média do ensino superior);
 - competências pessoais (idiomas, organização, comunicação, informática; pode especificar em que contextos/âmbitos desenvolveu algumas competências);
 - informação adicional, se relevante (carta de condução; filiações, referências, seminários/congressos)
- ✓ Anexe cópias dos diplomas de formação
- ✓ Coloque a data e assine

Modelos/criar CV (inclui europass):

<https://www.modelos-de-curriculos.com/>

1.3.4. Elaborar a Carta de Apresentação

Seguem-se algumas dicas/recomendações para a elaboração da carta de apresentação (Santos, 2021; União Europeia, 2023b):

- ✓ Cuidado com a apresentação do documento e com a escrita (a computador)
- ✓ Seja criativo
- ✓ Seja sucinto (3-4 parágrafos, em apenas uma página A4) e destaque ideias-chave (**negrito**)
- ✓ Especifique o remetente, o destinatário (pessoa responsável da organização/empresa) e a data
- ✓ Apresente-se e explique os motivos da sua candidatura, demonstrando conhecimento sobre a organização/empresa
- ✓ Faça valer as suas capacidades/potencialidades
- ✓ Demonstre que as suas dificuldades não o definem, transformando-as em pontos fortes
- ✓ Esclareça porque é que a sua contratação é importante para a organização/empresa
- ✓ Refira que, em anexo, consta o seu CV
- ✓ Mostre-se disponível para uma entrevista e forneça as suas informações de contacto (nome, telemóvel e email)
- ✓ Agradeça com cordialidade e assine a carta

Exemplos:

<https://www.nvalores.pt/exemplos-de-cartas-de-apresentacao-espontanea/>

Nota: O CV e carta de apresentação não devem ser iguais para todas as candidaturas efetuadas, mas adaptados em função das solicitações.

É recomendável pedir a alguém que efetue a leitura destes documentos, para eventuais melhorias baseadas no *feedback*.

1.4. Gerir as redes sociais

As redes sociais são hoje amplamente utilizadas como facilitadoras das interações, estabelecidas, sobretudo, entre pares. No entanto, constituem um **cartão de visita para as entidades empregadoras**, que cada vez mais consultam/pesquisam dados, hábitos e estilos de vida de potenciais candidatos expostos nas mais variadas plataformas.

Com a consciência de que as redes não são apenas consultadas por familiares e amigos, **deve ter o cuidado de selecionar criteriosamente os conteúdos a partilhar.**

- ✓ Criar um perfil profissional e mantê-lo atualizado (e.g. LinkedIn)
- ✓ Seguir páginas de interesse profissional
- ✓ Ter atenção à fotografia de perfil (transmitir uma imagem profissional, de confiança)
- ✓ Não publicar conteúdo demasiado pessoal/íntimo (e.g. Facebook)
- ✓ Não mentir
- ✓ Não expor outras pessoas
- ✓ Não realizar comentários polémicos (e.g. Twitter)
- ✓ Ter cuidado com a escrita que apresenta nas redes (atenção aos erros ortográficos)
- ✓ Não estar nas redes sociais durante o horário de trabalho (e.g. publicar *stories* no Instagram)
- ✓ Criar um email com uma designação profissional

1.5. Ativar a rede de contactos

A maior parte dos empregos surgem a partir do contacto com pessoas já inseridas no mercado de trabalho e que têm conhecimento das oportunidades, nem sempre publicitadas nos meios convencionais. Neste sentido, estar consciente da nossa rede de contactos (familiares, amigos, conhecidos, colegas de curso, professores), mostrando disponibilidade e interesse para ingressar no mercado de trabalho, pode ser uma ferramenta eficaz. **É crucial ativar essa rede de contactos (*networking*)**, por isso, reflita sobre as questões apresentadas em seguida e faça o seu próprio registo:



1.6. *Investir na formação*

A **formação profissional** é importante para o mercado de trabalho, mas é igualmente significativa a nível pessoal. São trabalhadas, além das competências profissionais, as relacionais, comportamentais e sociais, assim como os objetivos de vida, tornando-se mais consistentes (Calhoa, 2017).

Procure tornar-se mais forte em **áreas** que sejam **relevantes para a sua inserção no mercado de trabalho**. São exemplos:

- ✓ Formação específica na área profissional (e.g.: especializações; workshops; seminários)
- ✓ Desenvolvimento de competências pessoais e sociais (e.g.: comunicação assertiva; gestão de conflitos; trabalho de equipa)
- ✓ Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) – permite dar formação
- ✓ Formação sobre legislação laboral
- ✓ Cursos de línguas
- ✓ Cursos de informática
- ✓ Curso de primeiros socorros

1.7. *Estar bem informado*

Estar informado implica ter conhecimento sobre os seus direitos e deveres, que estão consagrados no **Código do Trabalho** (em constante revisão/atualização) e também

na **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**.

Estes documentos regulamentam as relações laborais, entre empregador e trabalhador. Neste âmbito, além de documentação pertinente, há que destacar algumas entidades de relevância (Anexo C), que prestam atendimento e esclarecimentos diretos na área laboral, nomeadamente a **Autoridade para as Condições do Trabalho** (ACT).

Existem outras questões para as quais deve estar **atento e esclarecido**, entre elas:

- ✓ Legislação e medidas (também voltadas para a contratação de pessoas com incapacidade e promoção da empregabilidade inclusiva) (Anexo D)
- ✓ Tipos de contrato (Anexo E)
- ✓ Ligação com a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) – Finanças – e Instituto da Segurança Social (ISS) (Anexo F)
- ✓ Apoios sociais (Anexo G)

1.8. Preparar as entrevistas de emprego

As entrevistas de emprego exigem preparação/cuidados a ter em diferentes momentos (Alerta Emprego, 2014):

Anteriores à entrevista: gerir expectativas; reanalisar/reformular o CV e carta de apresentação – preparar uma pasta com estes e outros documentos necessários; organizar o dia da entrevista, de forma a evitar contratempos, como chegar atrasado (não deve chegar com muita antecedência, pois transmite uma ideia de desespero/ansiedade, e jamais deve chegar atrasado; deve chegar 10-15min. antes); procurar informação sobre a organização/empresa; pensar na resposta a perguntas que podem ser feitas (Tabela 2), bem como pensar em questões que quer colocar ao entrevistador (Tabela 3); preparar roupa adequada; descansar bem.

Durante a entrevista: atenção à linguagem verbal (evite erros, como falar demasiado, sobrevalorizar as suas capacidades, fazer comentários negativos sobre empregos anteriores ou criticar chefes/colegas de trabalho, revelar que só quer aquele emprego porque se encontra desempregado) e não verbal (evite erros, como mostrar-se aborrecido, cruzar os braços, olhar para o relógio, tiques nervosos); responder com sinceridade e demonstrar interesse/entusiasmo; focar os pormenores importantes do seu percurso; colocar questões que quer ver esclarecidas (Tabela 3), nomeadamente as condições de trabalho.

Posteriormente à entrevista: *follow-up* – manter o contacto com a organização/empresa, reforçando o seu interesse e disponibilidade e procurando saber o estado da candidatura. Se não tiver uma resposta, entretanto, deverá enviar um email a solicitar *feedback* do processo, uma a duas semanas depois, agradecendo novamente a entrevista. Aquando de uma proposta concretizada, deve esclarecer e negociar, assim como analisar todos os aspetos que fazem parte do contrato.

<https://blog.alertaemprego.pt/a-inteligencia-emocional-esta-no-foco-das-entrevistas-de-emprego/>

Tabela 2

Questões mais comuns em entrevistas

Fale-me de si.	Refira duas ou três experiências profissionais , competências e feitos relevantes e termine com uma explicação sobre a forma como o prepararam para este emprego.
O que sabe sobre a empresa?	Mostre o que aprendeu com a pesquisa. Mencione os serviços, objetivos, missão e valores da empresa. Depois, indique porque se identifica com estes valores.
Porque quer este emprego?	Explique porque gosta da empresa e indique como ultrapassaria os desafios da função, com exemplos.
Quais são os seus pontos fracos?	Seja honesto: não fale de uma qualidade “mascarada” de defeito (como ser perfeccionista). Diga o que está a fazer para ultrapassar esta dificuldade.
Como se descreveria com três adjetivos?	Misture virtudes profissionais com virtudes de relacionamento interpessoal . Uma boa resposta seria: “ <i>orientado para os objetivos, afável e bem-sucedido</i> ”.
Onde se vê dentro de 5 anos?	Pense sobre o percurso profissional que o emprego em questão lhe pode proporcionar.
Dê-me um exemplo em que utilizou a competência X.	Exemplifique utilizando a metodologia STAR (Situação, Tarefa, Ação e Resultado).
Como seriam os seus primeiros 30, 60 e 90 dias aqui?	Identifique áreas em que pode ter um impacto imediato e explique como contribuiria .
Porque é que o devemos contratar?	Venda-se como o candidato ideal. A sua resposta deve conter ideias como: consegue

	dar bons resultados à empresa e identifica-se com a cultura organizacional.
Qual é o seu emprego ideal?	Deve basear a sua resposta nas especificações da oferta de emprego. Fale dos seus objetivos e ambições e da forma como este emprego o ajudará a chegar ao seu emprego ideal (na mesma empresa).
Porque é que quer sair do emprego atual?	Não caia no erro de dizer mal da empresa ou colegas. Mantenha uma atitude e discursos positivos, realce os aspetos favoráveis , foque-se em si e opte por mostrar que está entusiasmado em abraçar um novo desafio .
Porque é que esteve sem trabalhar X tempo?	Não há problema em responder que não conseguiu encontrar emprego até à data. É importante mostrar que se manteve ativo .
O que espera em termos de salário?	Pesquise sobre o salário médio para quem tem as mesmas funções. Mostre-se disponível para negociar.

Outros exemplos:
Porque é que escolheu o seu curso? Que competências adquiriu nos seus empregos anteriores? Que critérios utiliza para avaliar a empresa onde pretende trabalhar? Prefere trabalhar sozinho ou em grupo? Como se sente ao trabalhar sob pressão? Que experiências teve que o mudaram como pessoa? Está disponível para se ausentar por questões de trabalho (estar fora vários dias)? Diga um livro que tenha lido e explique a forma como o influenciou. Qual a música que melhor descreve a sua ética de trabalho? Venda-me esta caneta.

Nota. Adaptado de “Entrevista de emprego”, de Alerta Emprego., 2014, Como encontrar emprego, pp.66-69 (<https://blog.alertaemprego.pt/guia-como-encontrar-emprego/>).

Tabela 3

Exemplos de perguntas que pode fazer ao entrevistador

Emprego Formação e Progressão Empresa Equipa	Pode dar-me exemplos do tipo de projetos em que irei trabalhar? O meu local de trabalho será fixo? Que funções poderei desempenhar? Qual será o horário de trabalho? Que oportunidades de formação serão disponibilizadas? Haverá a possibilidade de estar presente em conferências ou formações complementares? Existe a possibilidade de progressão na carreira? Pode-me falar um pouco sobre a equipa com que vou trabalhar? Quem será o meu supervisor direto? Quais os departamentos com os quais mais se interage?
--	--

Nota. Adaptado de “Entrevista de emprego”, de Alerta Emprego., 2014, Como encontrar emprego, p.70 (<https://blog.alertaemprego.pt/guia-como-encontrar-emprego/>).

2. NOVO EMPREGO, NOVAS ROTINAS

Iniciar um novo projeto pode acarretar entusiasmo, mas também alguma ansiedade face à **adaptação** que implica (e.g. novos horários, novos colegas, integração na equipa, análise de funções do posto de trabalho, métodos de trabalho, cultura organizacional).

Neste sentido, será importante antecipar estas questões, através de alguma **preparação, planeamento e organização pessoais**. Assim, **devemos ter em conta que:**

- ✓ A primeira impressão é marcante: seja simpático, mostre-se disponível e colaborante, seja humilde para ouvir e aprender com os outros, adote uma postura profissional
- ✓ Vai deparar-se com potenciais dificuldades impostas pelos novos horários
 - Organize a sua rotina doméstica
 - Respeite o seu ritmo de sono, descanse bem
 - Concilie o trabalho com as diferentes esferas da vida pessoal
- ✓ Deve estar disponível q.b., isto é, deve dar o seu melhor e ser prestável (“vestir a camisola”), mas definindo claramente quais os seus limites (atenção a: horas extra, acumulação de tarefas, acréscimo de responsabilidades, *mobbing* – assédio moral no trabalho). Seja assertivo
- ✓ As relações interpessoais são um elemento fulcral para o bem-estar pessoal e da equipa. Seja um bom colega (contribua para um ambiente saudável e produtivo, evitando intrigas)
- ✓ O trabalho em equipa permite partilhar responsabilidades, atingir objetivos comuns de modo mais eficaz e obter um maior sentido de pertença e realização
- ✓ É importante dedicar tempo a si próprio (lidar adequadamente com o stress do trabalho e cuidar da sua saúde mental)
- ✓ O investimento no crescimento pessoal e profissional, assim como a perceção de progressão na carreira, são fatores de motivação que contribuem para uma melhor prestação laboral e bem-estar

3. EMPREENDEDORISMO

Empreender implica detetar uma oportunidade de negócio e, através da iniciativa, criatividade e audácia, arriscar na **criação de um projeto ou organização/empresa** que se torne autossuficiente, acrescentando valor ao contexto envolvente. Isto possibilita alcançar determinada independência, acarretando responsabilidade e esforço pessoal. “Empreender é, acima de tudo, uma questão de atitude de alguém que preza a sua **independência e realização pessoal**” (IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, 2023, p.4).

- ✓ **IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação**
 - <https://www.iapmei.pt/>
 - Consultar *Guia prático do empreendedor* (IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, 2023): [https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-\(1\)/DOCS_Emp/GuiaEmpreendedor_sd.aspx](https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-(1)/DOCS_Emp/GuiaEmpreendedor_sd.aspx)
- ✓ **IEFP: Programa de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego**
 - <https://www.iefp.pt/empreendedorismo>
 - Apoio à criação do próprio emprego por beneficiários de prestações de desemprego
 - Apoios à criação de empresas
 - Programa Nacional de Microcrédito
 - Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos (ATCP)
 - Incubadoras de empresas (local para abrigo de pequenas empresas, facilitando as condições de crescimento e implementação no mercado)
- ✓ **Associação Nacional de Jovens Empresários (ANJE)**
 - <https://www.anje.pt/>
- ✓ **Balcão da Loja do Cidadão/Espaços Empresa** (esclarecimentos relativos à conceção de negócio)
- ✓ **Financiamento de projetos** (e.g. área social, agricultura, turismo)
- ✓ **Espaços de *coworking***

✓ **Outros links de interesse:**

- <https://viseuempreendedor.pt/documentacao/>
- <https://airv.pt/index.php/incubadoraempresasairvh>
- <http://empreendedorismo.pt/>
- <https://blog.alertaemprego.pt/o-que-e-preciso-para-criar-uma-empresa/>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alerta Emprego. (2014). *Como encontrar emprego*.
<https://blog.alertaemprego.pt/guia-como-encontrar-emprego/>
- Brás, C. (2023). *Código do Trabalho: Direitos, deveres e atualizações 2023*. Sodexo.
<https://www.sodexobeneficios.pt/blog/codigo-do-trabalho-2023/>
- Calhoa, V. (2017). *A inclusão social de jovens com deficiência e incapacidade: O centro de reabilitação profissional como mediador?* [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais do Instituto Politécnico de Leiria]. IC-Online. <http://hdl.handle.net/10400.8/3003>
- Comissão Europeia. (2023). *Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão*.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=1137>
- Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Diário da República: I série A, n.º 29.
<https://files.dre.pt/1s/2001/02/029a00/05870589.pdf>
- IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação. (2023). *Guia prático do empreendedor*. [https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-\(1\)/DOCS_Emp/GuiaEmpreendedor_sd.aspx](https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-(1)/DOCS_Emp/GuiaEmpreendedor_sd.aspx)
- Instituto da Segurança Social. (2023). *Guia prático: Novo regime dos trabalhadores independentes*. <https://www.seg-social.pt/documents/10152/14965/1009+Trabalhador+independente+-+novo+regime/87b6e00c-523d-4718-8a88-942ea804c18a>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2023a). *Reabilitação profissional*.
<https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2023b). *Apoios à contratação*.
<https://www.iefp.pt/apoios-a-contratacao>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2023c). *Estágios*.
<https://www.iefp.pt/estagios?tab=estagios-ativar-pt>
- Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto. Diário da República: I série A, n.º 194.
<https://files.dre.pt/1s/2004/08/194a00/52325236.pdf>
- Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto. Diário da República: 1.ª série, n.º 165.
<https://files.dre.pt/1s/2006/08/16500/62106213.pdf>
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Diário da República: 1.ª série, n.º 30.
<https://files.dre.pt/1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>
- Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro. Diário da República: 1.ª série, n.º 7.
<https://files.dre.pt/1s/2019/01/00700/0008900090.pdf>

- Presser, N., Paula, S., Santos, R., Araújo, J. (2015). Mediação da informação: Uma análise das competências atitudinais requeridas do profissional de informação. *Ágora*, 25(50), 172-190. <https://www.researchgate.net/publication/319321304>
- Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações. (2018). *Pessoas com deficiência são importantes para as empresas*. Direção-Geral das Atividades Económicas. <https://www.dgae.gov.pt/gestao-de-ficheiros-externos-dgae-ano-2018/pessoas-com-deficiencia-sao-importantes-para-as-empresas.aspx>
- Santos, E. (2021). *Exemplo de carta de motivação: Ideias e dicas*. <https://www.ekonomista.pt/artigo/carta-de-motivacao/>
- Segurança Social. (2023a). *Desemprego*. <https://www.seg-social.pt/desemprego>
- Segurança Social. (2023b). *Deficiência*. <https://www.seg-social.pt/deficiencia>
- União Europeia. (2023a). *Criar o seu CV Europass*. <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>
- União Europeia. (2023b). *Criar a sua Carta de Apresentação Europass*. <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cover-letter>

ANEXOS

Anexo A – Folheto de sensibilização (empregabilidade inclusiva)

contratação de pessoas com
INCAPACIDADE



Apoios técnicos e financeiros

- Na contratação (e.g. desconto ou isenção na Taxa Social Única)
- Na eliminação de barreiras arquitetónicas

Valorização da diversidade e combate ao desemprego em pessoas com incapacidade

- Mudança social rumo à equidade

Marca Entidade Empregadora Inclusiva (distinção)

A partir de 1 de fevereiro de 2023 - empresas com +100 trabalhadores de 2024 - 75 a 100 trabalhadores

Lei n.º4/2019, de 10 de janeiro

Sistema de quotas de emprego para pessoas com um grau de incapacidade ≥60%

Contactos
email: ipvi2ativ3@esev.ipv.pt
telf. 232 429 083

Atividade 2 - Inclusão académica e empregabilidade em estudantes com necessidades específicas

Anexo B – Contactos úteis

Alguns Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) da Região Centro	
Email	Contacto Telefónico
gip.cmoliveiradefrades@gmail.com	232 763 848
gip@cm-vouzela.pt	232 740 740 (extensão 6)
gip@cm-carregal.pt	232 960 400
gip@cm-santacombadao.pt	232 880 500
gipagb@cm-aguiardabeira.pt	232 689 100
gip@cmmangualde.pt	232 619 880
gip@cm-nelas.pt	232 941 300
geral@cm-penalvadocastelo.pt	232 640 020
gip@cm-satao.pt	232 980 000
gip@cm-vnpaiva.pt	232 601 328
gip@cmviseu.pt	232 427 434
gip@viseu.ugt.pt	232 467 100
gip@cm-castrodaire.pt	232 382 214
gip@cm-mortagua.pt	231 927 030
geral@airv.pt	232 470 290
IEFP	
iefp.info@iefp.pt	300 010 001 das 8h00 às 20h00 (dias úteis)
Centro de Emprego de Viseu	
se.viseu@iefp.pt	232 093 870 das 9h00 às 17h00 (dias úteis)
ACT	
Formulário de contacto através do site	300 069 300 das 9h00 às 12h30 (dias úteis)
ACT Viseu	
ul.viseu@act.gov.pt	232 470 610 das 9h30 às 12h00 e das 14h00 às 17h00 (dias úteis)
Linha Segurança Social	
Formulário de contacto através da Segurança Social Direta	300 502 502 das 9h00 às 18h00 (dias úteis)

Anexo C – Entidades e documentos relevantes

Entidades	Links
✓ Instituto do Emprego e Formação Profissional	✓ https://www.iefp.pt/
✓ Instituto da Segurança Social (Balcão da Inclusão)	✓ https://www.seg-social.pt/balcao-da-inclusao
✓ Autoridade Tributária e Aduaneira	✓ https://www.portaldasfinancas.gov.pt/at/html/index.html
✓ Instituto Nacional para a Reabilitação*	✓ https://www.inr.pt/inr
✓ Autoridade para as Condições do Trabalho	✓ https://portal.act.gov.pt/
✓ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	✓ https://cite.gov.pt/inicio
✓ Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional	✓ https://www.angep.gov.pt/np4/home
✓ Federação Portuguesa da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidade	✓ https://www.formem.org.pt
✓ Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho	✓ https://www.dgert.gov.pt/
✓ Organização Internacional do Trabalho, Lisboa	✓ https://www.ilo.org/lisbon/
✓ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho	✓ https://osha.europa.eu/pt
✓ Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho	✓ https://www.eurofound.europa.eu/pt
✓ Centre for Inclusive Design	✓ https://centreforinclusivedesign.org.au/
✓ European Disability Forum: “Umbrella” organisation of people with disabilities	✓ https://www.edf-feph.org/
✓ American Association on Intellectual and Developmental Disabilities	✓ https://www.aaid.org/
✓ Observatório da Deficiência e Direitos Humanos	✓ http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/

*Consultar mais informação acerca dos serviços prestados (e.g.: Balcão da Inclusão; Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio; Apoio à Vida Independente – assistência pessoal; Denúncias de discriminação)

Documentos

- ✓ *Código do Trabalho*
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_miolo=
- ✓ *Guia prático: Os direitos das pessoas com deficiência em Portugal*
<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAABACzMDW0AAAFlyTYBAAAAA%3d%3d>
- ✓ *Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021 - 2025*
<https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf/>
- ✓ *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*
https://e4k4c4x9.rocketcdn.me/pt/wp-content/uploads/sites/9/2019/01/SDG_brochure_PT-web.pdf
- ✓ *Pilar Europeu dos Direitos Sociais*
https://www.inr.pt/documents/11309/284924/o_pilar_europeu_dos_direitos_sociais_pt.pdf/8a57525d-365e-499d-846a-750d41db3d12
- ✓ Apoio ao processo de recrutamento inclusivo (vários documentos)
<https://www.novasbe.unl.pt/pt/comunidade/labs-hubs-foruns/inclusive-community-forum/empregabilidade/documentos>

Anexo D – Legislação e medidas (empregabilidade inclusiva)

**LEGISLAÇÃO NA ÁREA DA EMPREGABILIDADE EM PESSOAS
COM INCAPACIDADE**

Existe legislação voltada para a obrigatoriedade de contratar pessoas com incapacidade, seja na administração pública, seja nas empresas privadas.

Neste âmbito, a **Lei n.º 4/2019**, de 10 de janeiro, estabelece o **sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência**, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, objetivando a contratação por entidades empregadoras do **setor privado** e, ainda, por **organismos do setor público que não sejam abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001**, de 3 de fevereiro.

É importante enfatizar que as pessoas com incapacidade devem poder exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam. Existindo limitações funcionais, devem ser superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e/ou de produtos de apoio; ou, tendo capacidade de trabalho reduzida, as limitações funcionais devem ser superadas pela adequação do posto de trabalho, mediante ajustamentos no processo de trabalho e tarefas.

As **entidades empregadoras abrangidas** pelo referido decreto são as seguintes:

- Médias empresas ou outras entidades empregadoras de direito privado, com um número de trabalhadores entre 75 e 249
- Grandes empresas ou outras entidades empregadoras de direito privado, com 250 ou mais trabalhadores
- Entidades do sector público não abrangidas pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que empreguem 75 ou mais trabalhadores e que para o efeito são equiparadas a empresas

A Lei n.º 4/2019 **está em vigor desde 1 de fevereiro de 2023:**

- para as empresas com mais de 100 trabalhadores

- no próximo ano (**a partir de 1 de fevereiro de 2024**), passa a abranger empresas com 75 a 100 trabalhadores
- para as empresas com 250 ou mais trabalhadores, a quota é de pelo menos 2%

O **Decreto-Lei n.º 29/2001**, de 3 de fevereiro, estabelece o sistema de **quotas de emprego para pessoas com deficiência**, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da **administração central e local**, bem como nos **institutos públicos** que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos.

1 - Em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.

2 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

3 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

A **Lei n.º 38/2004**, de 18 de agosto, define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência/incapacidade.

A **Lei n.º 46/2006**, de 28 de agosto, previne e proíbe a discriminação direta ou indireta, no exercício de direitos, com base na existência de deficiência/incapacidade ou risco agravado de saúde.

PROGRAMA DE EMPREGO E APOIO À QUALIFICAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE (IEFP, 2023a)

- ❖ **Apoio à Qualificação** (ações de formação inicial e contínua para as pessoas com incapacidade)
- ❖ **Apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho:**
 - **Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego** (orientação profissional)
 - **Apoio à colocação** (promoção da inserção no mercado de trabalho, através da mediação dos centros de recursos da rede de suporte do IEPF: aspetos de acessibilidade, desenvolvimento de competências, sensibilização das entidades empregadoras, apoio na procura ativa de emprego e na criação do próprio emprego)
 - **Acompanhamento pós-colocação** (apoios técnicos às entidades empregadoras e aos trabalhadores com incapacidade, pelos centros de recursos: adaptação às funções a desenvolver no posto de trabalho; integração no ambiente sócio laboral da empresa; desenvolvimento de comportamentos adequados ao estatuto de trabalhador; acessibilidade para deslocações às instalações da empresa)
 - **Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas** (apoios financeiros aos empregadores que necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador com incapacidade – admitido através de contrato de trabalho sem termo ou a termo com a duração mínima inicial de 1 ano ou que mantenham nos seus quadros trabalhadores que tenham adquirido deficiência – bem como eliminar obstáculos físicos)

Marca Entidade Empregadora Inclusiva (distinção atribuída, de 2 em 2 anos, nos anos ímpares, às entidades empregadoras que se destaquem por práticas inclusivas e às pessoas com incapacidade envolvidas na criação de empresas ou do próprio emprego e que contribuem para um mercado aberto e inclusivo)

PROGRAMA DE EMPREGO E APOIO À QUALIFICAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE (IEFP, 2023a)

❖ **Emprego Apoiado** (apoia o exercício de uma atividade profissional, com enquadramento adequado e apoios especiais por parte do Estado, ou a realização de atividades socialmente úteis, de forma a facilitar a transição das pessoas com incapacidade para o regime normal de trabalho):

- **Estágios de Inserção** (estágios com a duração de 12 meses, não prorrogáveis. Os promotores são pessoa singular ou pessoa coletiva, de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos)
- **Contratos Emprego-Inserção** (realização de atividades socialmente úteis que satisfaçam necessidades sociais ou coletivas temporárias, no âmbito de projetos promovidos por entidades coletivas públicas ou privadas sem fins lucrativos, durante um período máximo de 12 meses)
- **Emprego Protegido** (exercício de uma atividade profissional, por pessoas com incapacidade e capacidade de trabalho reduzida, nas áreas de produção ou prestação de serviços da estrutura produtiva do Centro de Emprego Protegido (CEP), com possibilidade de realização de estágio inicial com uma duração não superior a 9 meses. Os promotores são pessoas coletivas de direito público que não façam parte da administração direta do Estado ou pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos)

Emprego Apoiado em Mercado Aberto (desenvolvimento de uma atividade profissional, por pessoas com incapacidade e com capacidade de trabalho reduzida, nas áreas de produção ou de prestação de serviços existentes, sob condições especiais, através do apoio às entidades promotoras da criação de um ou mais postos

- de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado. Os promotores são empregadores de direito público e privado)

Marca Entidade Empregadora Inclusiva (distinção atribuída, de 2 em 2 anos, nos anos ímpares, às entidades empregadoras que se destaquem por práticas inclusivas e às pessoas com incapacidade envolvidas na criação de empresas ou do próprio emprego e que contribuem para um mercado aberto e inclusivo)

❖ **DESCONTO NA TAXA SOCIAL ÚNICA**
(ou isenção para 1.º emprego e desempregados de longa duração)



❖ **Financiamento de produtos de apoio** (apoio financeiro às pessoas com incapacidade para a aquisição/adaptação/reparação de produtos, dispositivos, equipamentos ou sistemas técnicos de produção especializada ou disponíveis no mercado, que sejam indispensáveis para prevenir, compensar, atenuar ou neutralizar as limitações de atividade e restrições de participação. Isto nas situações em que prejudiquem, dificultem ou inviabilizem o acesso e frequência da formação profissional ou a obtenção e manutenção do emprego, bem como a progressão na carreira. Este financiamento está abrangido no Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA), e é complementar aos sistemas e subsistemas de saúde)

<https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>

OUTROS APOIOS À CONTRATAÇÃO (IEFP, 2023b)

❖ **Medida Compromisso Emprego Sustentável** (medida com carácter excecional e transitório, de apoio financeiro à contratação sem termo de desempregados inscritos no IEF (12 IAS, com majoração em 35% na contratação de pessoas com incapacidade – possibilidade de outras majorações, num limite de 3), conjugado com um apoio financeiro ao pagamento de contribuições para a segurança social, no primeiro ano de vigência dos contratos de trabalho apoiados. Há a obrigatoriedade de ser proporcionada formação profissional às pessoas contratadas. Os promotores são pessoa singular ou pessoa coletiva, de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos)

❖ **Incentivo ATIVAR.PT** (apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho sem termo ou a termo certo, por prazo igual ou superior a 12 meses, com desempregados inscritos no IEF (12 IAS, contrato de trabalho sem termo, ou 4 IAS, contrato a termo certo, com majoração em 10% na contratação de pessoas com incapacidade – possibilidade de outras majorações). Há a obrigatoriedade de ser proporcionada formação profissional às pessoas contratadas. Os promotores são pessoa singular ou pessoa coletiva, de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos)

<https://www.iefp.pt/apoios-a-contratacao>

ESTÁGIOS (IEFP, 2023c)

❖ **Estágios ATIVAR.PT** (estágios com a duração de 9 meses, não prorrogáveis, que visam promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados. Os estágios têm a duração de 12 meses quando integrem certos destinatários, como as pessoas com incapacidade. Há a comparticipação financeira do IEPF, acrescida em estágios de pessoas com incapacidade. Os promotores são pessoas singulares ou coletivas, de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos)

<https://www.iefp.pt/estagios?tab=estagios-ativar-pt>

Anexo E – Tipos de contrato

Existem várias formas de vinculação à entidade empregadora, definidas pelo tipo de contrato firmado (Brás, 2023):

- ✓ Contrato de trabalho **a termo certo** (pressupõe um prazo definido)
- ✓ Contrato de trabalho **a termo incerto** (tal como o anterior, pretende colmatar necessidades temporárias, embora não defina prazo de fim da colaboração)
- ✓ Contrato de trabalho **sem termo** (mais seguro – “efetivo”)
- ✓ Contrato de trabalho **a tempo parcial** (*part-time*)
- ✓ **Trabalho temporário** (celebrado entre um colaborador e uma empresa de trabalho temporário, empresa esta que presta determinado serviço específico a um cliente)
- ✓ Contrato de **muita curta duração** (não superiores a 35 dias)
- ✓ **Prestação de serviços** (associado ao trabalhador independente (*freelancer*) – “recibos verdes” – ou ao empresário em nome individual)
- ✓ **Novo tipo de contrato para trabalhadores-estudantes, em período de férias** (Este contrato não precisa ser redigido, basta informar a Segurança Social através de formulário eletrónico)

Resumo do Código do Trabalho e tipos de contrato:

<https://www.sodexobeneficios.pt/blog/codigo-do-trabalho-2023/>

Anexo F – Ligação com as Finanças e a Segurança Social

Qualquer remuneração obriga à sua declaração, quer às Finanças quer à Segurança Social. Excetuando na modalidade de prestação de serviços, são as entidades empregadoras as responsáveis pelo pagamento destes valores. No entanto, deve o trabalhador por conta de outrem consultar as respetivas entidades, de modo a verificar que tudo está em conformidade.

Em situação de prestação de serviços, são os trabalhadores independentes e empresários em nome individual que assumem as responsabilidades fiscais pela sua atividade. É, assim, necessário registar antecipadamente a atividade económica nas Finanças e fazer os devidos descontos, também em relação à Segurança Social. No primeiro ano de atividade, existem alguns benefícios, nomeadamente, isenções. Quando termina a prestação de serviços, deve imediatamente cessar atividade e cruzar a informação com a Segurança Social (Instituto da Segurança Social, 2023).

Guia prático: Novo regime dos trabalhadores independentes (Instituto da Segurança Social, 2023):

<https://www.seg-social.pt/documents/10152/14965/1009+Trabalhador+independente+-+novo+regime/87b6e00c-523d-4718-8a88-942ea804c18a>

Anexo G – Suporte financeiro/apoios sociais

O cidadão que no momento se encontra sem trabalho, mas que já esteve empregado, protegido por um contrato de trabalho e durante um período mínimo de pelo menos 360 dias, nos 24 meses imediatamente anteriores à data em que ficou desempregado, poderá ter direito a alguns **apoios sociais**, enumerados em seguida (Segurança Social, 2023a):

- ✓ **Subsídio de desemprego:** Prestação atribuída aos beneficiários desempregados para compensar a falta de remuneração motivada pela perda involuntária de emprego.
- ✓ **Subsídio social de desemprego:** Prestação atribuída aos beneficiários desempregados para compensar a falta de remuneração motivada pela perda involuntária de emprego, que não reúnam as condições para receber o subsídio de desemprego (**subsídio de desemprego inicial**) ou que já receberam a totalidade do subsídio de desemprego a que tinham direito e continuam desempregados (**subsídio social de desemprego subsequente**).
- ✓ **Subsídio de desemprego parcial:** Prestação atribuída aos trabalhadores que requereram ou estejam a receber subsídio de desemprego e iniciem atividade por conta de outrem com contrato a tempo parcial ou uma atividade independente.
- ✓ **Subsídio por cessação de atividade:** Prestação atribuída aos trabalhadores independentes que sejam economicamente dependentes de uma única entidade contratante e cujo contrato de prestação de serviços tenha cessado involuntariamente.
- ✓ **Subsídio parcial por cessação de atividade:** Prestação atribuída aos trabalhadores independentes nas situações em que o trabalhador, após a cessação do contrato de prestação de serviços com a entidade contratante, mantenha uma atividade profissional cujo rendimento seja inferior ao montante do subsídio por cessação de atividade.
- ✓ **Subsídio por cessação de atividade profissional:** Prestação que visa compensar a perda de rendimentos dos trabalhadores independentes com atividade empresarial e dos gerentes ou administradores das sociedades em consequência da cessação de atividade profissional por motivos justificados que determinem o encerramento da empresa.
- ✓ **Subsídio parcial por cessação de atividade profissional:** Prestação atribuída aos trabalhadores independentes com atividade empresarial e aos gerentes ou administradores de sociedades que requeiram ou estejam a receber subsídio por

cessação de atividade profissional e iniciem atividade por conta de outrem com contrato a tempo parcial ou uma atividade independente.

<https://www.seg-social.pt/desemprego>

<https://www.acm.gov.pt/ru/-/fiquei-desempregado-quais-os-apoios-sociais-disponiveis->



Existem também **apoios destinados especificamente às pessoas com incapacidade** (Segurança Social, 2023b):

- ✓ **Prestação Social para a Inclusão:** Prestação atribuída aos cidadãos nacionais e estrangeiros, refugiados e apátridas, residentes legalmente em Portugal e que tenham uma deficiência da qual resulte um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

<https://www.seg-social.pt/deficiencia>



Cofinanciado por



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

