

NOTA INFORMATIVA - AÇÃO INSPETIVA AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO - ACT

Verificação do cumprimento de quotas de emprego para pessoas com deficiência



Em 2019, foi publicada a **Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro**, que veio estabelecer um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de **incapacidade igual ou superior a 60%**. Consequentemente e dando cumprimento à implementação da lei no decorrer das suas competências a Autoridade para as Condições do Trabalho - “ACT” **desde setembro último, que iniciou uma ação inspetiva de caráter nacional, a qual se prolongará até ao final do 1.º trimestre de 2025**, para verificação do cumprimento da quota de emprego para pessoas com deficiência.

Mais se informa, que o incumprimento das quotas legalmente previstas constitui contraordenação laboral grave, punível com **coima** que pode ascender a **€ 9.690,00**, em função do volume de negócios da empresa.

ACT RESPONDE

Com o objetivo de dar resposta às principais perguntas relacionadas com o **Sistema de Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência** reunimos uma compilação de perguntas/respostas atualizadas, cujo conteúdo é exclusivo da ACT.

Índice

1-O que trata a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro?	3
2-A quem se destina? Quais as Pessoas com deficiência abrangidas?	3
3-Como posso fazer prova da minha elegibilidade para efeitos da quota de emprego?	3
4-Quais são as Entidades Empregadoras abrangidas?	3
5-Como se determina a dimensão da empresa/entidade empregadora para efeitos de aplicação da Lei?	4
6-Qual a percentagem de trabalhadores com deficiência a que as entidades empregadoras estão obrigadas ao abrigo da Lei da quota?	4
7-Como se calcula o número de trabalhadores com deficiência a que a entidade empregadora está obrigada?	5
8-A partir de que data é obrigatório o cumprimento da quota para trabalhadores com deficiência?	5
9-Quais as obrigações das entidades empregadoras até à data a partir da qual é obrigatório o cumprimento da quota para trabalhadores com deficiência (período de transição)?	5
10-Como posso comprovar o cumprimento da percentagem de contratação durante o período de transição?	6
11-As entidades empregadoras com menos de 75 trabalhadores são obrigadas ao cumprimento da quota?	6
12-Como posso obter candidatos para efeitos de cumprimento da Lei da quota?	6
13-Existe algum apoio técnico para as entidades empregadoras que tenham de proceder à adequação ou adaptação de postos de trabalho?	6
14-Como se efetiva o apoio técnico do IEFP?	7
15-Como se processa a seleção aos candidatos com deficiência? É possível obter apoio técnico?	8
16-Estão previstas exceções na Lei da quota?	8
17-Como se calcula o número de trabalhadores com deficiência a que a uma empresa de trabalho temporário está obrigada?	9

1-O que trata a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro?

A Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, veio estabelecer o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, visando a sua contratação por entidades empregadoras do setor privado, bem como por organismos do setor público que não sejam abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

2-A quem se destina? Quais as Pessoas com deficiência abrangidas?

Podem beneficiar do sistema de quotas de emprego estabelecido na Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, as pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% que:

- possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam;
- apresentando limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e/ou de produtos de apoio;
- tendo capacidade de trabalho reduzida, as limitações funcionais que evidenciem sejam superadas pela adequação do posto de trabalho, através da introdução de ajustamentos no processo de trabalho e nas tarefas que lhe estão adstritas.

3-Como posso fazer prova da minha elegibilidade para efeitos da quota de emprego?

A elegibilidade para efeitos da lei da quota é evidenciada através dos seguintes documentos:

- Atestado Médico de Incapacidade Multiuso (emitido por Junta Médica);
- Documento similar equiparado (emitido pelos serviços das Forças Armadas, PSP ou GNR).

No documento deve constar um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

4-Quais são as Entidades Empregadoras abrangidas?

- 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 setor 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.

* Serviços e organismos da administração central e local, bem como institutos públicos que não revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos.

5-Como se determina a dimensão da empresa/entidade empregadora para efeitos de aplicação da Lei?

Para determinação do tipo de empresa/entidade empregadora no que concerne à dimensão, é calculado o número de trabalhadores correspondente à média do ano civil anterior. Para o efeito são contabilizados todos os trabalhadores por conta de outrem, incluindo os trabalhadores temporários cedidos nos termos do Código do Trabalho (*)

No caso de empresas/entidades empregadoras que iniciem a sua atividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação da Lei é o existente no ano do início da atividade.

(*) Nota: Para este efeito, os trabalhadores temporários são contabilizados quer na empresa de trabalho temporário (uma vez que são seus trabalhadores por conta de outrem), quer na empresa utilizadora, nos termos da parte final do n.º 2 do artigo 189.º do Código do Trabalho).

6-Qual a percentagem de trabalhadores com deficiência a que as entidades empregadoras estão obrigadas ao abrigo da Lei da quota?

- Médias empresas e entidades empregadoras de direito privado ou público equiparadas, que empregam entre 75 e 249 trabalhadores – devem admitir trabalhadores com deficiência em número não inferior a 1 % do pessoal ao seu serviço;
- Grandes empresas e entidades empregadoras de direito privado ou público equiparadas, que empregam 250 ou mais trabalhadores – devem admitir trabalhadores com deficiência em número não inferior a 2 % do pessoal ao seu serviço.

Sempre que da aplicação da percentagem se obtiver como resultado um número não inteiro procede-se ao arredondamento para a unidade seguinte.

7-Como se calcula o número de trabalhadores com deficiência a que a entidade empregadora está obrigada?

Para determinação do número de trabalhadores com deficiência a que a entidade empregadora está obrigada é considerado o número médio de trabalhadores por conta de outrem, estando excluídos os formandos, estagiários, pessoas em regime de prestação de serviços e os trabalhadores cedidos em regime de trabalho temporário (no caso das empresas utilizadoras). Os trabalhadores com deficiência cedidos em regime de trabalho temporário são contabilizados para o cumprimento da quota na empresa de trabalho temporário.

A verificação do cumprimento da quota é feita no ano subsequente, tendo por base a informação constante do Relatório Único apresentado pela entidade empregadora, e tem em consideração o número médio de trabalhadores por conta de outrem do ano a que a Relatório Único respeita.

No caso das entidades empregadoras com um ou mais estabelecimentos estáveis ou representações e delegações, são contabilizados todos os trabalhadores dos vários estabelecimentos, representações ou delegações.

8-A partir de que data é obrigatório o cumprimento da quota para trabalhadores com deficiência?

O cumprimento da quota para trabalhadores com deficiência pelas entidades empregadoras abrangidas é obrigatório a partir das seguintes datas:

- Entidades empregadoras com um número de trabalhadores superior a 100 - **1 de fevereiro de 2023**;
- Entidades empregadoras com um número de trabalhadores entre 75 e 100 trabalhadores - **1 de fevereiro de 2024**.

9-Quais as obrigações das entidades empregadoras até à data a partir da qual é obrigatório o cumprimento da quota para trabalhadores com deficiência (período de transição)?

Entre 1 de janeiro de 2020 e até à data a partir da qual o cumprimento da quota é obrigatório, as entidades empregadoras devem garantir que, pelo menos, 1% das admissões (contratos de trabalho anualmente celebrados) são efetuados com pessoas com deficiência.

10-Como posso comprovar o cumprimento da percentagem de contratação durante o período de transição?

Durante o período de transição, caso pretenda, a entidade empregadora poderá, nomeadamente, solicitar ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) declaração relativa às ofertas apresentadas no ano anterior (isto é, relativamente aos anos de 2020 a 2022 ou 2023, conforme aplicável).

11-As entidades empregadoras com menos de 75 trabalhadores são obrigadas ao cumprimento da quota?

Não, as entidades empregadoras com menos de 75 trabalhadores não são obrigadas a cumprir a quota.

Uma empresa que, em qualquer data após janeiro de 2020, passe a ser considerada média empresa, com um número de trabalhadores igual ou superior a 75, ou grande empresa, empregando 250 ou mais trabalhadores, terá um período suplementar de 2 anos para se adaptar.

12-Como posso obter candidatos para efeitos de cumprimento da Lei da quota?

Formalizando uma oferta de emprego, através do portal do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Na sequência da apresentação da oferta, os Centros de Emprego dão início ao processo de divulgação para efeitos de recrutamento. Para efeitos de apresentação de candidatos com deficiência, o IEFP tem em consideração as habilitações académicas e profissionais exigidas para a função ou posto de trabalho, independentemente da deficiência.

Nota: A avaliação das condições em que a pessoa com deficiência poderá exercer a atividade profissional será efetuada pela entidade empregadora com o apoio técnico do IEFP, através da equipa do Centro de Recursos, se necessário. Esta avaliação tem em consideração as condições concretas em que são exercidas as funções, identificando que atividades poderá realizar, como e com que adaptações.

13-Existe algum apoio técnico para as entidades empregadoras que tenham de proceder à adequação ou adaptação de postos de trabalho?

Sim. O apoio técnico às entidades empregadoras que contratem pessoas com deficiência é uma responsabilidade do IEFP, através dos Centros de Emprego e Centros

de Emprego e Formação Profissional, que poderá recorrer ao apoio de entidades por si credenciadas como Centros de Recursos.

O apoio técnico pode traduzir-se no acompanhamento pós-colocação durante o primeiro ano de contrato, que inclui, designadamente:

- Apoio técnico na adaptação e adequação do posto de trabalho e na eliminação de barreiras arquitetónicas;
- Apoio à integração da pessoa no ambiente sócio-laboral da empresa;
- Prestação de informação ao trabalhador, empregador e colegas de trabalho de modo a criar um ambiente inclusivo.

As entidades empregadoras que admitam ou pretendam admitir uma pessoa com deficiência e pretendam apoio técnico para adequação ou adaptação de postos de trabalho podem solicitá-lo ao Centro de Emprego da área onde está situado o estabelecimento onde a pessoa desenvolverá a sua atividade (consulte [aqui](#) a rede de serviços).

Para o efeito, as entidades empregadoras devem preencher e remeter ao Centro de Emprego o formulário “Centro de Recursos - Pedido de acompanhamento pós-colocação (APC)” disponível no portal do [IEFP](#)

14-Como se efetiva o apoio técnico do IEFP?

Na sequência do pedido de apoio técnico da entidade empregadora, efetuado no Centro de Emprego da área onde está situado o estabelecimento onde a pessoa desenvolverá a sua atividade, o Centro de Emprego:

- Verifica se existe já uma pessoa com deficiência contratada ou identificada para efeitos de contratação;
- Solicita a intervenção do Centro de Recursos de apoio à sua intervenção no domínio da deficiência e da reabilitação, no contexto do acompanhamento pós-colocação,
- Informa a entidade empregadora da pessoa do Centro de Recursos que irá assegurar o apoio técnico, marcando uma primeira reunião com a presença do representante da entidade empregadora e do Centro de Recursos.

Na sequência do pedido do Centro de Emprego, o Centro de Recursos competente:

- Informa o Centro de Emprego da pessoa que vai assegurar ou coordenar o apoio à entidade;
- Inicia o apoio, articulando com a pessoa de contacto da empresa;

- Elabora o plano de trabalho, conjuntamente com a entidade, e respetivo cronograma, remetendo-o para o Centro de Emprego;
- Elabora relatório, remetendo-o ao Centro de Emprego, após conclusão do processo de adequação ou adaptação do posto de trabalho, do qual consta informação sobre a necessidade de o acompanhamento pós-colocação se manter até ao fim do período máximo previsto.

15-Como se processa a seleção aos candidatos com deficiência? É possível obter apoio técnico?

O processo de seleção dos candidatos com deficiência deve ser adequado, nas diferentes vertentes, às respetivas capacidades de comunicação/expressão.

Identificadas as competências, capacidades e aptidões a avaliar, a entidade empregadora deve escolher as técnicas e provas, testes ou outros instrumentos que sejam adequados às capacidades de comunicação/expressão dos candidatos com deficiência, ou adaptar o método de aplicação às suas características.

Se necessitar de apoio para avaliar a adequação das técnicas e dos métodos de seleção, a entidade empregadora pode solicitar a intervenção do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR), que prestará o apoio técnico que venha a ser solicitado, devendo o pedido ser efetuado com a antecedência mínima necessária ao cumprimento da calendarização definida pela entidade, através de formulário disponibilizado no site do [INR](#).

16-Estão previstas exceções na Lei da quota?

A Lei prevê duas exceções:

- Exceção relativa à aplicação da Lei. Podem ser excecionadas da aplicação da Lei as entidades empregadoras que comprovem a efetiva impossibilidade da sua aplicação aos seus postos de trabalho.

Esta exceção pode aplicar-se a todos ou a alguns dos postos de trabalho da entidade empregadora, consoante as suas características.

Para o efeito, as entidades empregadoras devem requerer a exceção junto da ACT.

Por forma a instruir o processo junto da ACT, devem as entidades empregadoras solicitar parecer prévio ao INR, I.P. que, se necessário, solicitará o apoio do IEFP.

O pedido de parecer prévio a apresentar ao INR, I.P. (a efetuar nos termos a divulgar oportunamente), deve ser acompanhado de informação fundamentada que comprove a efetiva impossibilidade da aplicação das quotas aos seus postos de trabalho,

designadamente, sobre bens e serviços produzidos, número de estabelecimentos, organograma, caracterização dos postos de trabalho, condições de acessibilidade e mobilidade da empresa, sector(es) da empresa e posto(s) de trabalho que não podem ser ocupados por pessoas com deficiência.

A decisão compete à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), com base no parecer do INR.

A decisão de exceção da ACT mantém-se enquanto se mantiverem as condições que a fundamentaram.

- Exceção relativa ao cumprimento da quota. Podem ser excecionadas do cumprimento da quota (percentagem de trabalhadores com deficiência), a partir da data em que o seu cumprimento é obrigatório (ver pergunta 8), as entidades empregadoras que comprovem, junto da ACT, que não existiam, candidatos com deficiência, nomeadamente inscritos no IEFP, que preenchessem os requisitos necessários para preencher as ofertas que apresentaram no ano anterior.

Para serem excecionadas do cumprimento da quota, as entidades empregadoras devem fazer prova desta situação, nomeadamente, através de declaração do IEFP que confirme esta situação.

O IEFP apenas emite esta declaração relativamente às ofertas de emprego que lhe são apresentadas, para o que as entidades empregadoras terão de recorrer ao IEFP para satisfazer as suas necessidades de contratação de trabalhadores, sem prejuízo de outras formas de recrutamento que adotem.

Os pedidos de declaração devem ser solicitados ao IEFP e apresentados à ACT.

17-Como se calcula o número de trabalhadores com deficiência a que a uma empresa de trabalho temporário está obrigada?

Para determinação do número de trabalhadores com deficiência a que as empresas de trabalho temporário, enquanto entidades empregadoras, estão obrigadas é considerado o número médio de trabalhadores por conta de outrem, incluindo os trabalhadores cedidos em regime de trabalho temporário, estando excluídos os formandos, estagiários e pessoas em regime de prestação de serviços.

Marque na agenda! - Ações Empregabilidade

Nos dias 29 de outubro e 26 de novembro, o Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., irá promover ações de sensibilização sob o tema “**Empregabilidade de Pessoas**”

com Deficiência e Gestão Inclusiva: Garantia de Direitos e Organizações mais Sustentáveis”.

Estas ações enquadram-se na Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD).

A mais próxima que irá decorrer no **dia 29 de outubro, em formato online, das 14h30 às 17h30**, com o tema **“Entidades empregadoras - Empregar e criar oportunidades de carreira para pessoas com deficiência”**.

Neste evento serão abordadas as dificuldades, mas também as soluções práticas que podem ser adotadas para melhorar a acessibilidade e o acolhimento dessas pessoas nas entidades empregadoras. Participe neste debate essencial para uma sociedade mais justa e equitativa!

Faça a sua inscrição em:

 <https://tinyurl.com/58u7z9fx>