



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

***SISTEMA DE QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE COM UM GRAU DE INCAPACIDADE
IGUAL OU SUPERIOR A 60%***

LEI N.º 4/2019, DE 10 DE JANEIRO

PERGUNTAS FREQUENTES

(Fevereiro de 2020)



ÍNDICE

1. Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro – O que trata?.....	3
2. Pessoas com deficiência abrangidas / A quem se destina?.....	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?	4
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?	5
11. As entidades empregadoras com menos de 75 trabalhadores são obrigadas ao cumprimento da quota?	5
12. Como posso obter candidatos para efeitos de cumprimento da Lei da quota? .	6
13. Existe 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?.....	7
16. Estão previstas exceções na Lei da quota?	8



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

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 sector público que não sejam abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

2. Pessoas com deficiência abrangidas / A quem se destina?

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 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.

* 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.

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.

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 IEF Online em <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/index2.jsp>.

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 IEF 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 IEF, 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 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 IEF, 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 socio-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 a rede de serviços em <https://www.iefp.pt/redecentros>).

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 IEF em <https://www.iefp.pt/formularios>.



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 de 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 técnico para avaliar a adequação das técnicas e 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 se venha a ser solicitado, devendo o pedido ser efetuado com a antecedência mínima necessária ao cumprimento da calendarização definida pela entidade, através formulário disponibilizado no site do INR, I.P.).



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, a efetuar nos termos a divulgar oportunamente.

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 produz efeitos a partir do início do ano subsequente ao da entrada do pedido e 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, inscritos no IEFP, candidatos com deficiência, que preenchessem os requisitos necessários para preencher as ofertas que apresentaram no ano anterior.

Esta exceção apenas poderá ser solicitada a partir de 2024 ou 2025, conforme o período transitório aplicável, tendo por base as ofertas apresentadas ao IEFP no ano anterior (a partir de 2023 ou 2024, respetivamente).

Para serem excecionadas do cumprimento da quota, as entidades empregadoras devem apresentar, nomeadamente, 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 termos em que os pedidos de declaração devem ser solicitados ao IEFP e em que devem ser apresentados à ACT serão divulgados oportunamente.