

## **Sou obrigado a contratar pessoas com deficiência na minha empresa?**

Desde o dia 1 de fevereiro de 2023 que está em vigor 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 %, visando a sua integração no mercado de trabalho, sendo aplicável a entidades empregadoras do setor privado**, de acordo com a sua dimensão, bem como por organismos do setor público que não sejam abrangidos pelo [Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro](#).

O cumprimento das quotas à contratação de pessoas com deficiência aplica-se às empresas com um número de trabalhadores igual ou superior a 75.

Neste sentido, preparamos este documento informativo cujo objetivo é esclarecer sobre esta obrigatoriedade, a qual passou a ser uma realidade para um conjunto de empresas, na medida em que para efeitos da presente lei, aplicam-se as noções de tipos de empresa, designadamente de **média e grande empresa**, constantes do [artigo 100º do Código do Trabalho](#).

De referir, que no caso de empresas com um ou mais estabelecimentos estáveis ou representações e delegações, **deve ser contabilizado o número total de trabalhadores da entidade**, excluindo-se as pessoas em formação, estagiários e prestadores de serviços.

Assim sendo, e em termos de calendarização referente à aplicação desta lei no tempo, no que respeita ao cumprimento da quota para trabalhadores com deficiência pelas entidades empregadoras abrangidas, passa a ser **obrigatório a partir das seguintes datas**:

- [Desde 1 de fevereiro de 2023](#), as empresas com mais de 100 trabalhadores já serão obrigadas ao cumprimento da quota para trabalhadores com deficiência;

- [1 de fevereiro de 2024](#) a obrigatoriedade será alargada a empresas mais pequenas, que detenham no seu quadro de pessoal entre 75 a 100 trabalhadores.

Neste contexto, podemos dizer que as empresas com **mais de 250 trabalhadores ou mais** terão de admitir pelo menos **2%** de trabalhadores com deficiência e **as empresas com 75 a 249 trabalhadores** terão de admitir pelo menos **1%** de trabalhadores com deficiência.

### **Duas Exceções que se prendem com a aplicação da lei e/ou relativa ao cumprimento da quota**

- Podem ser excecionadas da aplicação desta 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 este efeito, as entidades empregadoras devem requerer a exceção junto da **Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT**, desde que o mesmo seja acompanhado de parecer fundamentado, emitido pelo **Instituto Nacional para a Reabilitação, IP - INR, I.P.**, com a colaboração **dos serviços do Instituto do Emprego e Formação Profissional - IEFP, I.P**

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 ACT, com base no parecer do INR. E caso seja atribuída a decisão de exceção da ACT mantém-se enquanto se mantiverem as condições que a fundamentaram.

- Podem ser excecionadas do cumprimento da quota (percentagem de trabalhadores com deficiência), a partir da data em que o seu cumprimento é obrigatório 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, pelo 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.

### **Apoio para as Entidades Empregadoras**

No âmbito da presente informação, o apoio técnico prestado às entidades empregadoras que contratem pessoas com deficiência é uma responsabilidade do IEFP, através dos Centros de Emprego e Formação Profissional, que poderá recorrer ao apoio de entidades por si credenciadas como Centros de Recursos.

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

- Apresentação de candidatos com deficiência na sequência da apresentação de oferta;
- Apoio técnico na adaptação de postos de trabalho ou eliminação de barreiras arquitetónicas;
- Apoio à integração da pessoa com deficiência no ambiente socio-laboral da empresa;
- Disponibilização 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 careçam de 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 ).

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 em formulários.

### **Beneficiários**

Podem beneficiar do sistema de quotas de emprego estabelecido na presente lei, **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.

Por último, importa referir que, nos termos da Lei aqui tratada são atribuídas várias responsabilidades, quer em exclusivo, quer em articulação, ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP), ao Instituto Nacional de Reabilitação, I.P. (INR) e à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Ao IEFP, sem prejuízo das suas competências próprias, são cometidas as seguintes atribuições:

- Emissão, mediante pedido da entidade empregadora, de declaração que ateste a não existência, em número suficiente, de candidatos com deficiência, inscritos nos serviços de emprego, que reúnem os requisitos necessários para preencher os postos de trabalho das ofertas de emprego apresentadas no ano anterior (n.º 2 do artigo 8.º);
- Prestação de apoio técnico aos empregadores na adequação e adaptação de postos de trabalho (n.º 3 do artigo 7.º).

Para mais informações aceder ao documento [Perguntas Frequentes](#).

**NOTA IMPORTANTE:** mais se informa que ao nível do emprego, existe um conjunto de apoios que **visam facilitar a integração e manutenção das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho**. Conheça as medidas existentes e as respetivas modalidades de apoio acedendo [aqui](#).

Nestas medidas de apoio destaca-se, inclusive **apoios financeiros aos empregadores** que necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador com deficiência e incapacidade, bem como eliminar obstáculos físicos que impeçam ou dificultem o acesso do trabalhador ao local de trabalho ou a sua mobilidade no interior das instalações.

Em caso de interesse pode aceder a mais informação sobre este assunto [aqui](#).

Para questões mais específicas é aconselhável contactar o Centro de Emprego e Formação Profissional da área da sede social da entidade empregadora, que no caso do Concelho de Santa Maria da Feira, deverá reportar-se ao serviço de **São João da Madeira**, podendo fazê-lo através dos seguintes contactos:

- Email geral: [se.sjmadeira@iefp.pt](mailto:se.sjmadeira@iefp.pt).
- Telefone: 256 029 750