

DIREITO LABORAL Sistema de Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência

ENTRADA EM VIGOR DO SISTEMA DE QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, PARA EMPRESAS COM MAIS DE 100 TRABALHADORES • LEI N.º 4/2019, DE 10 DE JANEIRO

Desde o passado dia 1 de fevereiro de 2023, que as empresas que empreguem mais de 100 trabalhadores estão obrigadas a cumprir com a quota de emprego para pessoas com deficiência igual ou superior a 60%. Essa quota corresponde a 2% do pessoal ao seu serviço, para as empresas com 250 ou mais trabalhadores, e a 1% do pessoal ao seu serviço, para as empresas que tenham entre 75 e 249 trabalhadores, considerando o número médio de trabalhadores por conta de outrem do ano civil anterior.

A Vasconcelos Arruda tem trabalhado ativamente com algumas empresas/Clientes, para que esta lei não seja vista como mais uma obrigação/entranche ao desenvolvimento, mas como uma oportunidade para fazer a diferença. Sair da zona de conforto e encontrar pessoas que, para lá da sua deficiência, são válidas e capazes. A nossa briefing #38, enviada aquando da publicação da lei, já contém uma análise exaustiva do regime (consultar [aqui](#)).

Esta lei aplica-se a empresas do setor privado e à generalidade das empresas do sector público.

As of February 1, 2023, companies employing more than 100 employees are obliged to comply with the employment quota for people with a disability of 60% or more. This quota corresponds to 2% of the workforce, for companies with 250 or more employees, and to 1% of the workforce, for companies with 75 to 249 employees, considering the average number of employees in the previous calendar year.

Vasconcelos Arruda has been working actively with some companies/Clients, to ensure that this law is not perceived as another obligation/obstacle to development, but as an opportunity to make a difference. To get out of the comfort zone and find people who, beyond their disability, are valid and capable. Our briefing #38, sent out when the law was published, already contains a comprehensive explanation of the regime (see [here](#)).

This law applies to companies in the private sector and to most companies in the public sector.

LEI N.º 4/2019, DE 10 DE JANEIRO

SISTEMA DE QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA IGUAL OU SUPERIOR A 60%

A Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro veio estabelecer um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a

60%, conforme demos nota na nossa [briefing #38](#), para onde remetemos.

Este sistema de quotas aplica-se a empresas do sector público (não abrangidas pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02*) e do sector privado, com mais de 75 trabalhadores.

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

17 de fevereiro de 2023

● PERÍODO DE TRANSIÇÃO E QUOTAS

A lei entrou em vigor no dia 1 de fevereiro de 2019, tendo sido estabelecido um período de transição para cumprimento das quotas impostas, nos seguintes termos:

- Para empresas com um número de trabalhadores compreendido **entre 75 e 100 – cinco anos**.
- As empresas com **mais de 100 trabalhadores – quatro anos**.

De referir que, se a partir de 2020, uma empresa passar a ter mais de 75 trabalhadores, ou mais de 250 trabalhadores, terá um período de transição adicional de dois anos para dar cumprimento às quotas impostas para a categoria correspondente.

Para efeitos de apuramento do de trabalhadores da empresa, deve ser considerado o **número médio de trabalhadores no ano civil anterior**, contabilizando-se todos os *trabalhadores por conta de outrem*, incluindo os trabalhadores temporários.

No caso de as empresas terem um ou mais estabelecimentos estáveis ou representações e delegações, é contabilizada **a soma de todos os trabalhadores**.

Serve a presente *briefing* para alertar que **terminou o prazo de transição para as empresas com mais de 100 trabalhadores**. Assim, desde o passado dia **1 de fevereiro de 2023**, que estas empresas estão obrigadas a cumprir as quotas impostas (que corresponde a 2% do pessoal ao seu serviço para as empresas com 250 ou mais trabalhadores, e a 1% do pessoal ao seu serviço, para as empresas que tenham entre 75 e 249 trabalhadores).

Relembramos que, até esta data, as empresas só tinham que garantir que, pelo menos, 1% das admissões fossem efetuadas com pessoas com deficiência, sem exigir o efetivo cumprimento da quota final.

A verificação do cumprimento da quota é feita no ano subsequente, tendo por base a informação constante do **Relatório Único**, apresentado pelo empregador. O não cumprimento da quota constitui **contraordenação grave**.

A lei prevê **duas exceções** para o cumprimento da quota:

- 1) Entidades empregadoras que comprovem a efetiva **impossibilidade da sua aplicação aos seus postos de trabalho**, o que terá que ser **requerido à ACT**.
- 2) Entidades empregadoras que comprovem, junto do ACT, que **não existiam inscritos no IEFP**, candidatos com deficiência, **que preenchessem os requisitos necessários** para preencher as ofertas apresentadas no ano anterior.

● CANDIDATOS

Os candidatos podem ser **apresentados pela empresa ou solicitados ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)**, que disponibiliza uma plataforma que permite às empresas obter candidato para efeitos de quotas <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/index2.jsp>.

Finalmente, cumpre referir que, algumas empresas, têm dirigido diretamente os seus pedidos a associações que apoiam pessoas com deficiência, sendo que, em conjunto, têm conseguido integrar estas pessoas no seio empresarial. São exemplos, entre muitos outros, a [Associação Salvador](#), a [Vila com Vida](#).

● MEDIDAS DE APOIO A EMPRESAS PARA O EFETIVO CUMPRIMENTO DA LEI E INTEGRAÇÃO

Segue anexo à presente *Briefing* uma breve apresentação que preparámos, no âmbito de um seminário dedicado ao tema. Nesse seminário, foram propostas várias medidas para **apoiar as empresas a dar efetivo cumprimento a esta lei, para que a mesma seja vista não como uma obrigação de cumprir quotas, mas sim como uma oportunidade de integrar pessoas capazes, no lugar certo**.

17 de fevereiro de 2023

Das inúmeras medidas que foram apresentadas no aludido seminário, destacamos a importância de [informar as empresas sobre o enquadramento legal da contratação](#) de pessoas portadoras de deficiência com vista a promover a empregabilidade e sobre o [direito à adaptação razoável](#); desafiar as empresas a [criarem mais estágios e mentorias](#) para pessoas com necessidades específicas; [aproximar as Entidades que apoiam a colocação laboral de pessoas com deficiência no mercado de trabalho das associações que os apoiam](#), para que consigam encontrar candidatos para as ofertas de trabalho disponíveis.

