

SISTEMA DE QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Benefícios para as Pessoas com Deficiência

Folhetos SNR nº37

INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO

LISBOA

2010

(Data da edição electrónica. A última edição impressa é de 2006)

Existem quotas de emprego previstas na legislação?

Sim. Encontra-se prevista uma quota de emprego até 2% do total de trabalhadores nas empresas e de 5% na Administração Pública.

A. Sistema de Quotas na Administração Pública

Quem beneficia do sistema de quotas na Administração Pública?

As pessoas com deficiência (orgânica, motora, visual, auditiva, mental ou de paralisia cerebral) com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que possam exercer, sem limitações funcionais, a actividade a que se candidatam, ou que embora apresentem limitações funcionais, sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica.

Onde se aplica?

Aos concursos para integração de trabalhadores 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, que no aviso de abertura devem mencionar o número de lugares a preencher por pessoas com deficiência.

Também se aplica aos processos de selecção de pessoal que se destinem à celebração de contratos administrativos de provimento e contratos de trabalho a termo certo.

Como se aplica?

Nos concursos abertos para o preenchimento de:

- 1 ou 2 vagas - o candidato que possua uma deficiência tem preferência em igualdade de classificação, que prevalece sobre qualquer outra preferência legal;
- 3 a 10 vagas - é garantida a reserva de um lugar para candidatos que possuem uma deficiência;
mais de dez vagas - fixada uma quota de 5% do total do número de lugares postos a concurso.

Há alguma excepção?

São excepcionados os concursos de ingresso para as carreiras com funções de natureza policial, das forças e serviços de segurança, e do Corpo da Guarda Prisional.

A partir de quando é aplicado?

A todos os concursos abertos após 3 de Maio de 2001 na Administração Pública.

Como é verificada a capacidade do candidato que possua uma deficiência?

A capacidade é avaliada pelo júri de concurso de acordo com o conteúdo funcional do lugar a que se candidata.

O júri, em caso de dúvida, pode recorrer à entidade de recurso técnico específico, constituída por representantes da Direcção Geral da Administração e do Emprego Público, que preside, do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., do Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, da Direcção-Geral da Saúde e da Direcção-Geral das Autarquias Locais.

E se for o candidato que possua uma deficiência que discorde da avaliação?

Poderá igualmente recorrer para a entidade referida no número anterior, requerendo ao júri de concurso no desenrolar da audiência prévia ou em sede de recurso hierárquico.

Há recurso da deliberação da entidade de recurso técnico específico?

Não.

O que deve mencionar o candidato que possua uma deficiência no requerimento de candidatura?

Deverá mencionar, para além de todos os outros elementos constantes no aviso de abertura,

qual o grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como, se considera o processo de selecção adequado às suas capacidades de comunicação/expressão.

O candidato tem de juntar algum documento comprovativo?

Não.

Os procedimentos de concurso são diferentes dos restantes candidatos, bem como as provas?

Não, salvo as particularidades referidas anteriormente.

Como é feito o provimento do concurso?

O provimento é feito em duas fases, sendo primeiro preenchidos os lugares não reservados, seguindo-se-lhe o preenchimento dos lugares reservados, de entre os candidatos que possuam deficiência que não tenham obtido provimento na primeira fase, de acordo com a respectiva ordenação final. (De salientar que presentemente, após a classificação final, há lugar a uma negociação de posicionamento remuneratório, da qual resultará o preenchimento de vagas pelos candidatos que obtenham acordo. Devendo sempre ser respeitada a regra supra referida, salvo em situação em que não haja acordo com nenhum candidato com deficiência)

E se não houver candidatos com deficiência?

Nesse caso as suas vagas são preenchidas pelos outros candidatos de acordo com a respectiva ordenação final.

Quem presta o apoio técnico necessário no processo de selecção?

A entidade competente para prestar esse apoio é o Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., com sede na Avenida Conde Valbom, 63, 1069 - 178 Lisboa (Telefone: 217929500/ Fax: 217929595/ E-mail: inr@seg-social.pt)

Que outras competências tem o Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., na aplicação do diploma?

O acompanhamento da evolução da aplicação do diploma e a promoção da integração e adaptação das pessoas com deficiência nos serviços e organismos.

Como é feito o acompanhamento da evolução da aplicação do diploma?

Todos os serviços e organismos devem comunicar anualmente à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público a abertura de concursos e informar o número de lugares preenchidos por candidatos com deficiência.

A Direcção-Geral da Administração e Emprego Público, por seu lado, deverá informar o Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., até 15 de Abril de cada ano, sobre a evolução da aplicação do diploma.

B. Sistema de quotas nas empresas

Quem beneficia do sistema de quotas nas empresas?

As empresas estão obrigadas a contratar até 2% de pessoas com deficiência sem indicação da deficiência ou grau de incapacidade.

E esta obrigação aplica-se a todas as empresas?

Não. A obrigatoriedade de contratação deve ter em conta a dimensão da empresa.

E qual é essa obrigatoriedade?

Essa obrigatoriedade dependerá de regulamentação. No entanto, não significa que as empresas não tenham de cumprir esta orientação genérica.

Podem as empresas efectuar ofertas de emprego excluindo pessoas com deficiência?

Não, sob pena de praticarem uma discriminação proibida e punida nos termos da respectiva Lei.

E se entenderem que a actividade em causa não poder ser exercida por pessoa com determinada deficiência?

Deverá nestes casos a empresa solicitar o parecer prévio do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

E se o fizerem sem esse parecer?

Estão sujeitas às coimas previstas na Lei, que proíbe e pune a Discriminação em razão da deficiência e de risco agravado de saúde, e no Código do Trabalho.

Quem tem autoridade para fiscalizar as empresas nesta área?

A Autoridade para as Condições de Trabalho.

A empresa que contratar o trabalhador com deficiência poderá usufruir de apoios?

Sim, poderá usufruir de um conjunto de apoios que se encontram previstos no Decreto-Lei nº 290/2009, de 12 de Outubro, sobre os quais poderá obter informação específica no site www.iefp.pt.

C. Outras entidades empregadoras

E o sistema de quotas das empresas pode ser aplicado a outras entidades empregadoras?

Sim, mas neste caso nos termos que vier a ser regulamentado.

D. Legislação a consultar:

[Lei nº 38/2004, de 18 de Agosto](#)

[Lei nº 46/2006, de 28 de Agosto](#)

[Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de Fevereiro](#)

[Decreto-Lei nº 34/2007, de 15 de Fevereiro](#)

[Despacho Conjunto nº 1006/2001, de 17 de Novembro](#)