

LEI DAS QUOTAS

Procurar o candidato certo para a nossa equipa pode ser um caminho complexo, nem sempre claro, direto ou óbvio, pelo que é importante que se rodeie de parceiros igualmente motivados. Pela nossa experiência de acompanhamento próximo, a integração de pessoas com deficiência contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo, sensibilizado e diversificado. Para incentivar as empresas a apostar no Recrutamento Inclusivo, em 2019 foi instaurada a **Lei das Quotas**.

A QUEM SE DESTINA?

Trabalhadores que possuam uma deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% que possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade contratada ou, caso existam limitações funcionais, estas possam ser superadas através da adequação/adaptação do posto de trabalho.

COMO SE CALCULA A DIMENSÃO DA EMPRESA PARA EFEITOS DE CUMPRIMENTO DA LEI?

Para cumprimento da Lei das Quotas, apenas se considera:

- Médias empresas: as que empregam de 75 a 250 trabalhadores.
- Grandes empresas: as que empregam 250 ou mais trabalhadores.

COMO SE DETERMINA O NÚMERO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA A QUE A ENTIDADE EMPREGADORA ESTÁ OBRIGADA A CONSIDERAR, DE ACORDO COM A LEI VIGENTE?

- Médias empresas: número não inferior a 1% do pessoal
- Grandes empresas: número não inferior a 2% do pessoal

Considera-se o número médio de trabalhadores, excluindo os formandos, estagiários, pessoas em regime de prestação de serviços e os trabalhadores cedidos em regime de trabalho temporário.

EXISTE PERÍODO DE TRANSIÇÃO?

Terminou o período de transição, pelo que, as entidades empregadoras já se encontram sujeitas a fiscalização. De acordo com o art. 5º da Lei n.º 4/2019, as empresas com um número de trabalhadores compreendido entre 75 e 100 dispunham de um período de transição de cinco anos e as com mais de 100 trabalhadores de um período de quatro anos, a contar da entrada em vigor da presente lei.

QUAIS OS APOIOS QUE AS ENTIDADES EMPREGADORAS PODEM REQUERER?

Em caso de contratação de trabalhadores cujas limitações funcionais impliquem a necessidade de adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou produtos de apoio, devem as entidades empregadoras recorrer ao Instituto Nacional para a Reabilitação (INR, I. P.), e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.), aos quais cabe a indicação e prestação do apoio técnico necessário.

ONDE ENCONTRAR OS CANDIDATOS PARA AS VAGAS DISPONÍVEIS?

- Site de Candidatos da Associação Salvador.
- Formalizar uma oferta de emprego, através do IEFP.
- Colaborar com entidades sociais que apoiem pessoas com deficiência, no âmbito da empregabilidade.
- No processo de divulgação da vaga, pela própria empresa.

COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL

O QUE NÃO DIZER:

Deficiente ou sofre de deficiência
Incapacitado ou inválido
Mobilidade reduzida
Necessidades especiais
(...)

O QUE DIZER:

Pessoa com deficiência
Pessoa com incapacidade
Mobilidade condicionada
Necessidades específicas
(...)

- Tratar com **normalidade**, mas sem ignorar a deficiência;
- **Perguntar**, sempre, à pessoa se tem alguma necessidade específica a ser considerada que promova a melhor adaptação possível a sua função/local de trabalho – ninguém melhor do que o próprio para indicar o que precisa;
- Focar nas reais **capacidades** da pessoa;
- Ter uma **atitude flexível e positiva**;
- Não assumir que a pessoa necessita sempre de ajuda – **pergunte primeiro!**;
- Criar **condições** para o exercício das suas funções de forma **autónoma**;
- Garantir a **igualdade de oportunidades**;
- Peça a colaboração a entidades especializadas para o **desenvolvimento, formação e sensibilização** das equipas.

SABIA QUE ... ?

PARA ALÉM DESTES EXEMPLOS, EXISTE MUITO MAIS INFORMAÇÃO QUE PODE APOIAR NO ACOLHIMENTO E COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL, NO DIA A DIA DA SUA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO?

Ter uma cultura inclusiva e equipas preparadas para acolher a diversidade, é fundamental na garantia do sucesso da entrada de um novo colega na empresa/organização.

Para o apoiar neste processo, a Associação Salvador preparou um conjunto de formações a que pode recorrer, passando pela **Cultura e Liderança inclusivas**, preparação das **equipas de R&S** e **Comunicação Externa** que mostre a todos os *stakeholders* as orientações/políticas que a sua empresa/organização preconiza no âmbito desta temática. Para conhecer melhor os nossos serviços formativos, fica o convite a explorar os respetivos conteúdos no nosso [site](#).