

Lei n.º 4/2019, de 10 de Janeiro

Criação de um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência

Janeiro de 2019

Summary

Foi publicada, no passado dia 10 de Janeiro de 2019, a Lei n.º 4/2019, que estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, visando, assim, a promoção da contratação por entidades empregadoras do sector privado bem como por organismos do sector público que não estejam abrangidos pelo âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, (caso dos serviços e organismos da administração central e local, e dos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos).

Highlights

§ Âmbito de Aplicação

A noção de pessoas com deficiência é, para efeitos do conjunto das obrigações do novo regime, adiantada pela Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, a qual considera, *“pessoa com deficiência aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas susceptíveis de, em conjugação com os factores do meio, lhe limitar ou dificultar a actividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas”*.

Esta Nota Informativa é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação situações em concreto.

www.gpasa.pt

Assim, e conjugando a regra acima referida com as especificidades previstas na Lei n.º 4/2019, é relevante, para efeitos do novo regime, a contratação de pessoas:

1. Com deficiência nos termos acima referidos;
2. Com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
3. Que possam exercer, sem limitações funcionais, a actividade a que se candidatam ou, apresentando limitações funcionais, essas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou produtos de apoio;
4. Cuja deficiência abranja as seguintes áreas:
 - Paralisia cerebral;
 - Orgânica;
 - Motora;
 - Visual;
 - Auditiva;
 - Intelectual.

O regime previsto na Lei n.º 4/2019 aplica-se a todos os contratos de trabalho regulados pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua actual redacção, excluindo-se, assim, da aplicação da lei as pessoas em formação, estagiários e prestadores de serviços.

Adicionalmente, e do ponto de vista da entidade empregadora este regime aplica-se:

- Às médias empresas (entre 50 a 249 trabalhadores) com um número igual ou superior a 75 trabalhadores;
- Às grandes empresas (250 ou mais trabalhadores).

§ Novas disposições/obrigações decorrentes da Lei n.º 4/2019

No que respeita à promoção da contratação de pessoas com deficiência pelas entidades empregadoras, o novo regime prevê que:

- As médias empresas (entre 50 a 249 trabalhadores) com um número igual ou superior a 75 trabalhadores devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço;
- As grandes empresas (250 ou mais trabalhadores) devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço.

Para efeitos desta obrigação, o número de trabalhadores a ter em conta, deve ser o correspondente à média do ano civil anterior.

No entanto, a Lei prevê um período de transição, a contar da data de entrada em vigor, de 5 anos para empresas com um número entre 75 e 100 trabalhadores e de 4 anos para empresas com mais de 100 trabalhadores para o cumprimento das quotas acima referidas. As empresas que atinjam o número de trabalhadores relevante (número igual ou superior a 75) durante o período de transição ou após o mesmo dispõem de um período de acréscimo de 2 anos para adaptação (a acrescer ao período de transição se aplicável).

Contudo, e em virtude do cumprimento faseado das quotas as entidades empregadoras sujeitas a este regime devem garantir que, em cada ano civil, com início em 2020 pelo menos 1% das contratações anuais seja destinada a pessoas com deficiência.

O regime legal prevê a possibilidade de concessão de apoios para o processo de recrutamento e selecção dos candidatos com deficiência. O processo de recrutamento e selecção deve ser adequado às específicas necessidades dos candidatos (nomeadamente e a pedido dos interessados pode haver lugar a provas de avaliação adaptadas). Para estes efeitos, a entidade competente para prestar este apoio técnico é o Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

Por fim, o incumprimento de obrigações previstas no diploma pode constituir contraordenação. Assim:

- A violação da obrigação de admissão de trabalhadores com deficiência pelas médias e grandes empresas – incumprimento das quotas acima referidas – constitui contraordenação grave correspondente a uma coima entre € 612 e € 9690;
- A violação da obrigação de adequar o processo de recrutamento e selecção aos candidatos com deficiência, bem como de implementar provas de avaliação adaptadas, constitui contraordenação leve correspondente a uma coima entre € 204 e €1530. No caso de reincidência da violação desta obrigação, pode ainda ser aplicada uma sanção acessória (privação do direito de participação em concursos públicos por um período até 2 anos.

Esta Nota informativa é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação situações em concreto.

www.gpasa.pt