

Briefing Laboral #38

Janeiro 2019

LEI N.º 4/2019, DE 10 DE JANEIRO – ESTABELECE O SISTEMA DE QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, COM UM GRAU DE INCAPACIDADE IGUAL OU SUPERIOR A 60%

ENQUADRAMENTO

No passado dia 10 de janeiro de 2019, foi publicada 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%. Esta Lei impõe a contratação destes trabalhadores por entidades empregadoras do setor privado e organismos do setor público.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A presente Lei é aplicável a todos os contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho e a todas as empresas com 75 ou mais trabalhadores (não sendo contabilizado para tal pessoas em formação, estagiários e prestadores de serviços).

Quanto aos trabalhadores, a Lei é aplicável a todos os trabalhadores que possuam uma deficiência nas áreas da paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual, 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 ou adaptação do posto de trabalho.

QUOTA DE EMPREGO

Todas as empresas que tenham entre 75 e 249, deverão admitir trabalhadores com deficiência em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço.

No caso de empresas com 250 ou mais trabalhadores, estas deverão admitir trabalhadores com deficiência em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço.

Para efeitos de apuramento do número de trabalhadores relevante, deverá ser considerado o número de trabalhadores correspondente à média do ano civil anterior.

Briefing Laboral #38

Janeiro 2019

PERIODOS DE TRANSIÇÃO

As entidades empregadores com um número de trabalhadores compreendido entre 75 e 100 dispõem de um período de transição de cinco anos para cumprimento das quotas impostas.

Já as empresas com mais de 100 trabalhadores disporão de um período de transição correspondente a 4 anos.

Durante a vigência da lei, seja durante ou após os períodos de transição, qualquer empresa que atinja 75 trabalhadores ou 250 trabalhadores disporá de um período de transição de dois anos adicionais com vista ao cumprimento das quotas impostas para a categoria correspondente.

Durante os períodos de transição, as empresas deverão garantir que, em cada ano cívil, iniciando-se já em 2020, pelo menos 1% das contratações anuais deverão ser destinadas a pessoas com deficiência.

EXCEÇÕES

Nos termos da Lei, poderão ser excecionadas da aplicação do sistema de quotas as entidades empregadores que o requeiram junto da ACT, desde que o pedido de exceção seja acompanhado por um parecer fundamentado emitido pelo Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (“INR”) com a colaboração dos serviços do IEFP, I. P., que ateste a impossibilidade da sua efetiva aplicação no respetivo posto de trabalho.

Além das situações supra mencionadas, poderão ainda ser excecionadas do cumprimento das percentagens aplicáveis as entidades empregadoras que demonstrem junto da ACT, designadamente através de declaração emitida pelo IEFP que ateste a inexistência, em número suficiente, de candidatos com deficiência inscritos nos serviços de emprego, que reúnam os requisitos necessários para preencher os postos de trabalho das ofertas de emprego apresentadas no ano anterior.

APOIO TÉCNICO

Todo o processo de recrutamento e seleção deverá ser adequado aos trabalhadores com deficiências, podendo os candidatos requerer provas de de

Briefing Laboral #38

Janeiro 2019

REGIME SANCIONATÓRIO

avaliação adaptadas, cabendo ao INR a prestação do apoio técnico que se revelar necessário aos empregadores.

Por outro lado, sempre que forem contratados trabalhadores cujas limitações funcionais impliquem a adequação ou adaptação do posto de trabalho e / ou dos produtos de apoio, poderão as entidades empregadoras recorrer ao INR e ao IEFP com vista a que estes prestem o apoio técnico necessário.

A violação do sistema de quotas estabelecido na presente Lei constituirá contraordenação laboral grave.

Já a violação da obrigação de adequação do processo de recrutamento e a realização, a pedido dos interessados, de provas de avaliação adaptadas constituirá contraordenação laboral leve.

OBRIGAÇÃO DE INFORMAÇÃO

As empresas deverão informar anualmente o número de trabalhadores com deficiência ao seu serviço no Relatório Único.

ENTRADA EM VIGOR

A presente Lei entrou em vigor no passado dia 1 de fevereiro de 2019.

O seu nome e endereço electrónico estão incorporados numa *mailing list* da titularidade da Vasconcelos, Arruda & Associados, para receber informação relativa às novidades jurídicas e jurisprudenciais no âmbito do Direito do Trabalho e Segurança Social, bem como informação relativa aos nossos seminários. Se não desejar receber a nossa correspondência responda a este e-mail indicando em epígrafe REMOVE.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social
ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa
T: +351 218 299 340
E-mail: geral@vaassociados.com
www.vaassociados.com