



Associação
Empresarial
da Região
de Viseu
do Alentejo
do Centro
Lusitano
Viseu



newsletter

Viseu, 11 de fevereiro de 2019

LEGISLAÇÃO

QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Foi publicada no dia 10 de janeiro de 2019 a Lei nº4/2019, que aprovou um regime de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Assim, a partir do **dia 1 de fevereiro de 2019**, data da entrada em vigor da referida Lei, todas as empresas do **setor público e do setor privado são obrigadas**, nas contratações efetuadas ao abrigo do Código do Trabalho, a cumprir estas quotas.

Âmbito de aplicação

Para efeitos da Lei nº4/2019, consideram-se pessoas com deficiência todas as pessoas que por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresentem dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas (Artigo 2º da Lei 38/2004 de 18 de agosto), mas que possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade 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.

A deficiência abrange as áreas de paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual.

Este diploma aplica-se exclusivamente:

- Às médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores;
- Às grandes empresas (250 ou mais trabalhadores);
- Às entidades de direito privado ou público equiparadas a empresas.

Alerta-se para o facto de esta lei não se aplica:

- Às microempresas;
- Às pequenas empresas;
- Às médias empresas que tenham de 50 a 74 trabalhadores.

No caso das empresas com um ou mais estabelecimentos estáveis, representações ou delegações, deve contabilizar-se o número total de trabalhadores da mesma. Não são tidos em conta as pessoas em formação, os estagiários e os prestadores de serviços.

Esta Lei aplica-se a todos os tipos de contrato de trabalho previsto no Código do Trabalho.

Quotas de emprego

De acordo com este diploma as quotas serão aplicadas da seguinte forma:

- As médias empresas com 75 ou mais trabalhadores são obrigadas a admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço;

- As grandes empresas devem admitir trabalhadores com deficiência em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço.

O não cumprimento destas quotas constitui contraordenação grave punida com coima.

Sempre que da aplicação destas percentagens se obtiver como resultado um número não inteiro, o mesmo é arredondado para a unidade seguinte.

Para efeitos de cálculo das quotas deve ser considerado o número de trabalhadores correspondentes à média do ano civil antecedente.

Período transitório de adaptação

- As empresas com 75 a 100 trabalhadores têm um período de 5 anos para cumprir esta Lei.

- As empresas com mais de 100 trabalhadores têm um período de 4 anos para procederem ao seu cumprimento.

- As empresas que atinjam, durante o período de transição ou após o mesmo, a dimensão de média empresa com 75 ou mais trabalhadores ou o estatuto de grande empresa, dispõem de um acréscimo de 2 anos para se adaptarem à Lei.

Durante o período transitório, as empresas devem garantir que, em cada ano civil, pelo menos 1% das contratações anuais seja destinada a pessoas com deficiência, obrigação esta com efeitos no 1º ano civil posterior à data da entrada em vigor da Lei, ou seja, em 2020.

Informação obrigatória

A informação anual das empresas quanto ao número de trabalhadores com deficiência ao seu serviço é efetuada no Relatório Único.

Apoios técnicos

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, as empresas devem recorrer ao INR, IP – Instituto Nacional de Reabilitação e ao IEFP.

Todo o processo de recrutamento deve ser adaptado, desde que tal seja requerido pelos interessados.

A violação desta disposição constitui contraordenação leve.

Exceções

A Lei prevê dois casos em que o presente regime pode não ser aplicado:

1 – As empresas podem solicitar à ACT – Autoridade das Condições do Trabalho, a sua dispensa de aplicação da presente Lei, com a alegação da impossibilidade da sua efetiva aplicação no posto de trabalho. O pedido deve ser fundamentado e deve ser instruído com um Parecer do INR, IP – Instituto Nacional de Reabilitação.

2 – Podem também ser dispensadas da aplicação desta Lei, as empresas que façam prova junto da ACT, designadamente através de uma declaração emitida pelo IEFP, que ateste a não existência, 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 apresentados no ano anterior.

A AIRV está disponível para prestar todos os esclarecimentos e ajudar as empresas no cumprimento das suas obrigações legais.