

Sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência – Novas obrigações laborais

Lei nº4/2019 de 10 de Janeiro de 2019

Pedro Faria, Socio de Antas da Cunha ECIJA

No passado dia 10 de Janeiro de 2019, com entrada em vigor a 1 de Fevereiro de 2019, foi publicado no Diário da República a Lei nº 4/2019 que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

A presente lei menciona que a deficiência abrange as áreas da paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual e que esta se aplica a todos os contratos de trabalho regulados pelo Código de Trabalho e apenas às médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores e às grandes empresas.

As quotas de emprego, vêm referidas no artigo 5º da presente lei, estabelecendo que:

- as médias empresas 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 devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço;
- as entidades empregadoras com um número de trabalhadores compreendido entre 75 e 100 dispõem de um período de transição de cinco anos e as com mais de 100 trabalhadores de um período de transição de quatro anos, a contar da entrada em vigor da presente lei;
- com vista ao cumprimento faseado das quotas, as entidades empregadoras devem garantir que, em cada ano civil, pelo menos, 1% das contratações anuais seja destinada a pessoas com deficiência, obrigação com efeitos no primeiro ano civil posterior à data da entrada em vigor da presente lei.



Podem ser excecionadas da aplicação da presente lei as entidades empregadoras:

- que apresentem o respetivo pedido junto da ACT-Autoridade para as Condições do Trabalho, desde que o mesmo seja acompanhado de parecer fundamentado, emitido pelo INR, I. P., com a colaboração dos serviços do IEFP, I. P., da impossibilidade da sua efetiva aplicação no respetivo posto de trabalho;
- e que façam prova, junto da ACT, nomeadamente através de declaração emitida pelo IEFP, I.P., que ateste a não existência, em número suficiente, de candidatos com deficiência, inscritos nos serviços de emprego, que reúnem os requisitos necessários para preencher os postos de trabalho das ofertas de emprego apresentadas no ano anterior.

O processo de recrutamento e a seleção dos candidatos com deficiência deve ser adequado, podendo, a pedido dos interessados, haver lugar a provas de avaliação adaptadas, cabendo ao Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, I.P.), prestar o apoio técnico que se revele necessário à entidade empregadora.

Por último, o regime sancionatório para quem violar o disposto na lei, vem estabelecido no artigo 9º da presente lei, sendo contraordenação grave a violação do disposto no nº 1 e 2 do artigo 5º da presente lei e contraordenação leve a violação do disposto no nº1 do artigo 7º da presente lei.