



Obrigatória a contratação de pessoas com deficiência

A Lei n.º 4/2019 estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

1. A quem se aplica a obrigação?

O regime aplica-se exclusivamente às grandes e médias empresas. Para este efeito, consideram-se:

- **Média empresa:** empresa com 75 trabalhadores ou mais e menos de 250 trabalhadores.
- **Grande empresa:** empresa com 250 trabalhadores ou mais.

2. Qual a obrigação em causa?

As **médias empresas** (com 75 trabalhadores ou mais e menos de 250 trabalhadores) devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço.

As **grandes empresas** (com 250 trabalhadores ou mais) devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço.

3. Como apurar o número de trabalhadores a contratar?

As percentagens indicadas no ponto anterior devem ser aplicadas ao número de trabalhadores ao serviço da empresa.

Para este efeito:

- i. deve ser considerado o número de trabalhadores correspondente à média do ano civil antecedente;
- ii. excluem-se pessoas em formação, estagiários e prestadores de serviços;
- iii. no caso de empresas com um ou mais estabelecimentos estáveis ou representações e delegações, deve ser contabilizado o número total de trabalhadores da entidade empregadora.

4. E se o resultado da aplicação da percentagem não for um número inteiro?

Deve ser arredondado para a unidade seguinte.

5. O que se consideram, para este efeito, pessoas com deficiência?

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 e 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 – caso em que as entidades empregadoras devem recorrer ao INR, I. P., e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I.P.). A deficiência abrange as áreas da paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual.

6. Quando entram em vigor as obrigações?

O diploma que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência entrou em vigor a 1 de fevereiro de 2019.

No entanto, foi concedido aos empregadores um período de transição (contado desde a data de entrada em vigor do diploma) para cumprimento do regime: As entidades empregadoras com um número de trabalhadores compreendido entre 75 e 100: dispõem de um período de transição de cinco anos

(que termina a 31 de janeiro de 2024); As entidades empregadoras com mais de 100 trabalhadores: dispõem de um período de transição de quatro anos (que terminou no passado dia 31 de janeiro de 2023).

6. E se a entidade empregadora atingir a tipologia de média empresa ou grande empresa durante ou após o período de transição?

É concedido um acréscimo de dois anos.

7. Quais as consequências do incumprimento do regime?

O incumprimento do sistema de quotas constitui contraordenação grave, sujeitando a empresa à aplicação de coimas. O valor da coima poderá variar entre € 612,00 e € 9.690,00.

8. Existem exceções?

Sim.

i. Podem ser excecionadas da aplicação do regime as entidades empregadoras que apresentem o respetivo pedido junto da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), 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.

ii. Podem ainda ser excecionadas do cumprimento das percentagens previstas as entidades empregadoras 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.