

Sistema de quotas para pessoas com deficiência

Grau de incapacidade igual ou superior a

60%

A Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, veio estabelecer um sistema de quotas de emprego para pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% no setor privado e nos organismos do setor público que não estavam abrangidos pela legislação anterior.

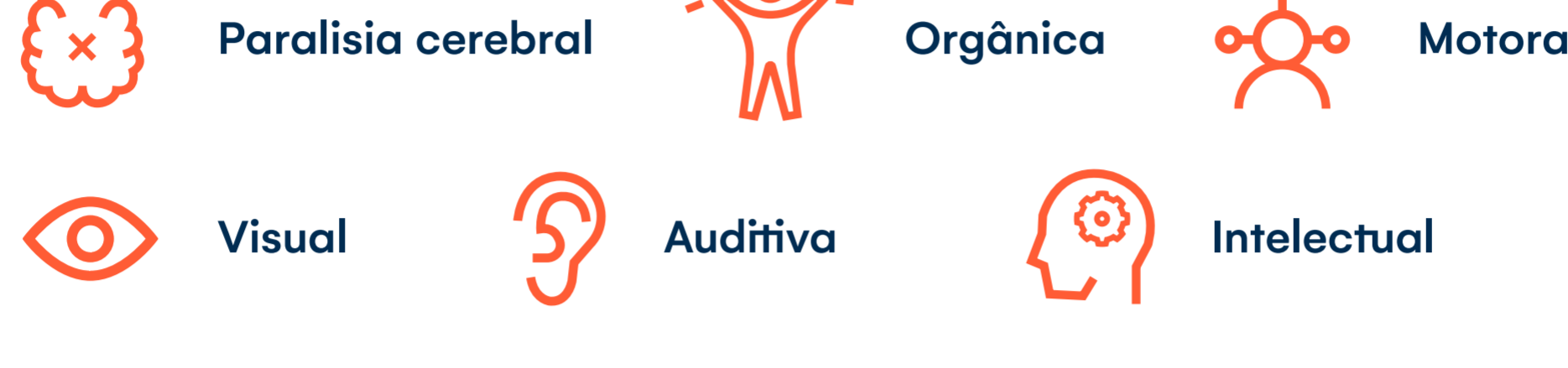
Conheça ou reveja as regras, a quem se aplicam, data de vigência e coimas aplicáveis

Conceito de pessoa com deficiência relevante

Para efeitos da legislação indicada, considera-se 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 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, possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, embora tendo limitações funcionais essas possam ser superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou produtos de apoio. Essa deficiência abrange as áreas da paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual.

A deficiência abrange as áreas:



Abrangência e Quotas

Médias Empresas e entidades empregadoras de direito privado ou público equiparadas¹

75 a 249

Trabalhadores

Quota

Admitir trabalhadores com deficiência em n.º não inferior a

1%
do pessoal*

¹Para o efeito, as entidades do setor público não abrangidas pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que empreguem 75 ou mais trabalhadores são equiparadas a empresas.

Grandes Empresas e entidades empregadoras de direito privado ou público equiparadas¹

+ 250

Trabalhadores

(de acordo com a designação do art.º 100.º do Código do Trabalho)

Quota

Admitir trabalhadores com deficiência em n.º não inferior a

2%
do pessoal*

*Destas quotas excluem-se as pessoas em formação, estagiários e prestadores de serviços.

Contratos a que se aplicam as novas regras

Todos os contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho.



Entrada em vigor e período de adaptação

Esta lei entrou em vigor no dia 1 de fevereiro de 2019, mas estava previsto um período transitório para que as empresas se pudessem adaptar.

5 anos

Empresas que tenham entre 75 e 100 trabalhadores

4 anos

Empresas com mais de 100 trabalhadores

Situações de majoração do período transitório

+2 anos

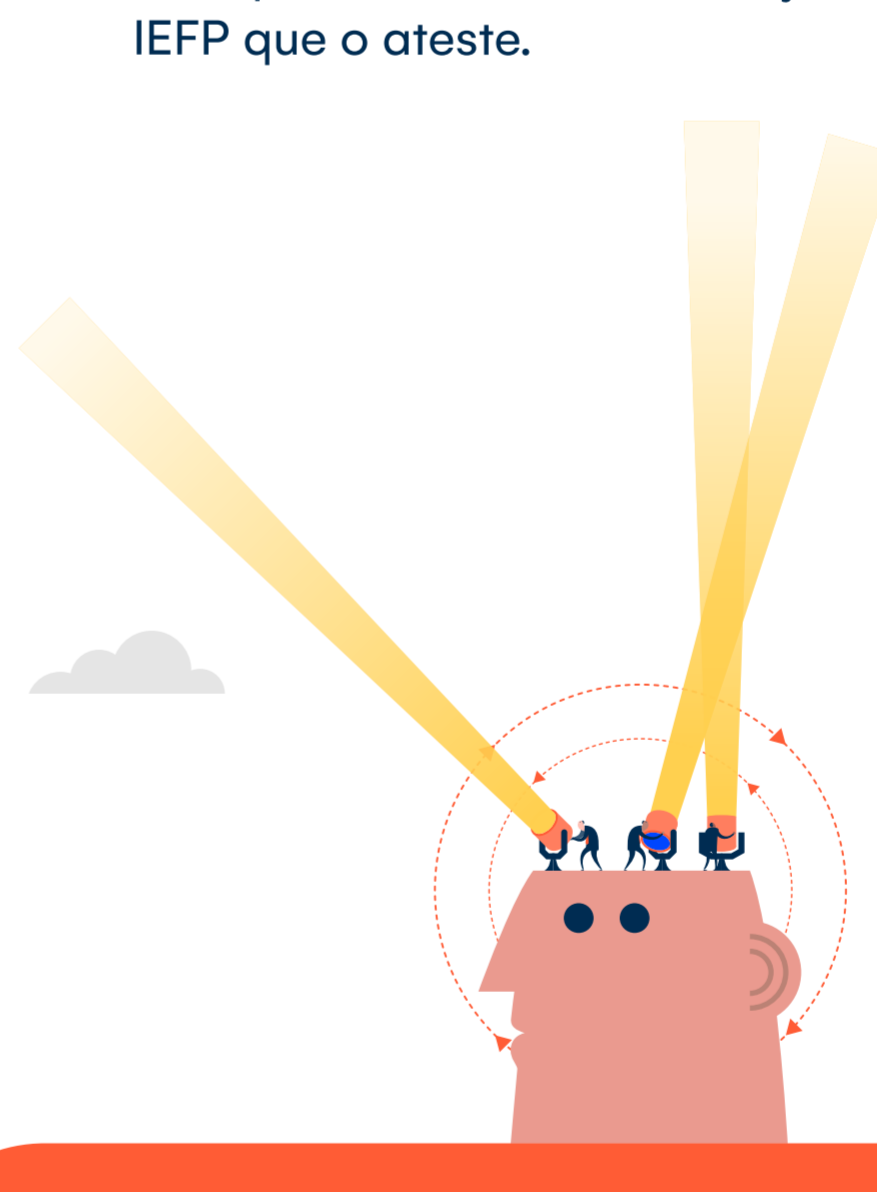
As empresas que durante o período de transição ou após o fim do mesmo alcancem o patamar mínimo do número de funcionários a partir do qual esta legislação é aplicável, terão um acréscimo de 2 anos para a sua adaptação.

Cumprimento faseado

A partir de 2020 as empresas teriam de garantir que no decorrer do período transitório, em cada ano civil, pelo menos 1% das contratações anuais devem corresponder a pessoas com deficiência, de forma a garantir uma adaptação faseada à nova legislação.

Entidades empregadoras excluídas

- Entidades empregadoras com até 74 trabalhadores (inclusive).
- Entidades empregadoras que comprovem a impossibilidade da aplicação desta obrigatoriedade aos seus postos de trabalho. Para isso, têm de requerer a exceção junto da ACT e previamente solicitar parecer ao INR, I.P. que poderá ter o apoio do IEFP.
- Entidades empregadoras que comprovem a não existência de candidatos com deficiência, nomeadamente inscritos no IEFP, que preencham os requisitos necessários para preencher as ofertas de trabalho que apresentaram no ano anterior. Para isso, é necessário provar esta circunstância junto da ACT, por exemplo, através de declaração do IEFP que o ateste.



Obrigatoriedade de cumprimento destas quotas (regras gerais)

REGRAS GERAIS

Entidades empregadoras com um número de trabalhadores superior a 100 — 01/02/2023;

REGRAS GERAIS

Entidades empregadoras com um número de trabalhadores entre 75 e 100 — 01/02/2024.

Sanções

O não cumprimento das quotas constitui uma **contraordenação grave**. E o não cumprimento das exigências no âmbito do recrutamento, uma **contraordenação leve** que, no caso de reincidência, poderá privar a entidade de participar em arrematações ou concursos públicos por um **período de até 2 anos**.



Reporte ao Estado

Anualmente as empresas têm de informar o número de trabalhadores com deficiência ao seu serviço, sendo essa informação prestada no Relatório Único.

Entidades parceiras

Se contratar trabalhador com deficiência com limitações funcionais que impliquem a necessidade de adequação ou adaptação do posto de trabalho ou produtos de apoio a quem deo recorrer?

Nestes casos, as entidades empregadoras devem recorrer ao Instituto Nacional de Reabilitação, I.P. e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., que prestarão o apoio técnico necessário.

