



Sêrvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

Update

Laboral

Janeiro 2019

Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência

Rita Canas da Silva | rca@servulo.com
Pedro Baptista Lima | pbl@servulo.com

No passado dia 10 de janeiro, foi publicada a Lei n.º 4/2019, que vem concretizar os objetivos estabelecidos na Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto – que definiu as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação de pessoa com deficiência – e, em particular, o programa decorrente do artigo 28.º deste diploma, onde é previsto que as **empresas devem**, tendo em conta a sua dimensão, **contratar**, em número não inferior a 2% dos seus trabalhadores, **pessoas com deficiência**, mediante a celebração de contratos de trabalho ou de prestação de serviços.

Com a publicação da Lei n.º 4/2019, as empresas que empreguem 75 ou mais trabalhadores¹, quer do setor privado, quer do setor público², **ficarão obrigadas a proceder à contratação de pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%**³, por forma a assegurar o sistema de quotas aí consagrado.

Para efeitos de aplicação do diploma, são consideradas **pessoas com deficiência** as que reúnam cumulativamente as seguintes condições:

a) Aquelas que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo 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 pessoas⁴; **e**

b) Que possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam **ou** que, embora apresentando limitações funcionais, as mesmas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e/ou produtos de apoio.

Relativamente ao sistema de quotas imposto pelo diploma, as empresas deverão, consoante a sua dimensão, admitir nos seus quadros pessoas portadoras de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, na seguinte proporção⁵:

a) Médias empresas (com 75 ou mais trabalhadores) – número não inferior a 1% dos trabalhadores ao serviço;⁶ **e**

b) Grandes empresas (com 250 ou mais trabalhadores) – número não inferior a 2% dos trabalhadores ao serviço.

O não cumprimento das quotas mínimas assim definidas constitui contraordenação grave – à qual é associada uma coima⁷ cujo valor poderá variar entre € 612,00 (seiscentos e doze Euros)⁸ e € 9.690,00 (nove mil, seiscentos e noventa Euros).⁹

Cumpre, todavia, advertir que, embora a lei entre em vigor já em **1 de fevereiro de 2019**, é previsto um **período de transição**, que salvaguarda a necessária adaptação ao novo quadro legal. Assim, conforme a dimensão da empresa, é indicado o seguinte período transitório (de 1 de fevereiro de 2019 em diante):

- a) Empresas que empreguem entre 75 e 100 trabalhadores – período de transição de 5 anos;
- b) Empresas que empreguem mais de 100 trabalhadores – período de transição de 4 anos.

Em paralelo, importa, porém, ter presente que, tendo em vista o **cumprimento faseado do sistema de quotas**, as empresas deverão garantir já a partir de **1 de janeiro de 2020** e independentemente da respetiva dimensão, que pelo menos 1% das contratações, em cada ano civil, seja destinada a pessoas com deficiência¹⁰.

No que respeita ao **processo de recrutamento** e seleção dos candidatos com deficiência, o diploma prevê que o mesmo deve ser adequado, podendo, a pedido dos interessados, haver lugar a provas de avaliação adaptadas. Por outro lado, se estiver em causa a contratação de trabalhadores cujas limitações funcionais impliquem a necessária adequação ou adaptação do(s) posto(s) de trabalho e/ou de produtos de apoio, as empresas deverão recorrer ao Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (“INR”) e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (“IEFP”), para a obtenção do apoio técnico necessário.

O diploma prevê ainda a possibilidade de as empresas requererem junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (“ACT”) – mediante a apresentação de parecer fundamentado do INR, com a colaboração dos serviços do IEFP – **a inaplicabilidade do regime de quotas**, por impossibilidade da sua efetiva aplicação aos respetivos postos de trabalho.

Mas não só: as **empresas poderão ser ainda desoneradas da obrigação de contratação nos moldes estabelecidos no diploma**, mediante prova junto da ACT – nomeadamente, através de declaração emitida pelo IEFP – da inexistência, em número suficiente, de candidatos com deficiência inscritos nos serviços de emprego, relativamente às ofertas de emprego do ano anterior.

Em jeito de balanço, volvidos mais de 14 anos sobre a publicação da Lei n.º 38/2004, assiste-se à concretização do regime de quotas em razão de deficiência – o qual, em termos práticos, não tinha tido, até ao momento, expressão nas políticas de recrutamento.

Antevemos, todavia, **dúvidas** diversas na aplicação do regime, atenta a manifesta abrangência das obrigações fixadas. Assim, por exemplo, no que respeita à necessidade de os recrutamentos de candidatos com deficiência “[s]er[em] adequados” e de, em determinadas circunstâncias, se admitir a realização de “[p]rovas de avaliação adaptadas”. Outra **dificuldade** deriva do regime de exceções –

pouco claro –, sendo crucial a intervenção do INR, do IEFP e da ACT. Veremos como estas entidades darão resposta aos pedidos de esclarecimento que lhe forem apresentados.

¹ No caso de empresas com um ou mais estabelecimentos, serão contabilizados o número total de trabalhadores da empresa.

² Salvo as entidades já abrangidas pelo disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local.

³ A certificação da deficiência e a determinação do grau de incapacidade competirá às juntas médicas dos serviços de saúde (cfr. art. 3.º).

⁴ De acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, aplicável por força de remissão prevista no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 4/2019.

⁵ Se do cálculo proporcional resultar um número não inteiro, o mesmo será arredondado para a unidade seguinte (cfr. o n.º 3, do artigo 5.º da Lei n.º 4/2019).

⁶ Para o efeito, será considerado o número de trabalhadores correspondente à média do ano civil anterior (cfr. o n.º 4 do artigo 5.º).

⁷ Cfr. o artigo 554.º do Código do Trabalho, ex vi artigo 10.º da Lei n.º 4/2009.

⁸ Se a infração tiver sido praticada, a título negligente, por uma empresa com volume de negócios inferior a € 500.000,00.

⁹ Se a infração tiver sido praticada, a título doloso, por uma empresa com volume de negócios superior a € 10.000.000,00.

¹⁰ Questiona-se, contudo, quais os efeitos decorrentes do incumprimento deste dever, uma vez que não é estatuída qualquer cominação em caso de inobservância.