

Enquadramento Legal e Objetivos da Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro

Cristina Almeida Henriques | Gabinete Jurídico da AIRV

INTRODUÇÃO

A escolha e exercício de uma profissão e, o acesso ao mercado de trabalho, são direitos constitucionalmente garantidos a todos os cidadãos, em condições de igualdade e liberdade.

Os cidadãos portadores de deficiência gozam plenamente destes direitos, conforme está consagrado no Artigo 71º da Constituição da República Portuguesa.

OBJETIVOS DA LEI 4/2019

- ❖ **Combater a situação de desigualdade de oportunidades** no acesso ao mercado de emprego.
- ❖ **Promover a inclusão de trabalhadores com deficiência** no mercado de trabalho.
- ❖ **Incrementar a responsabilidade social das empresas**, das quais se exige que contribuam ativamente para o bem-estar dos seus trabalhadores e para o desenvolvimento da comunidade onde se inserem, oferecendo oportunidades condignas e iguais para todos.

TENDO SIDO ESTA LEI PUBLICADA EM 2019, QUAL A RAZÃO DE ESTARMOS A FALAR DELA AGORA EM 2025?

Apesar da sua publicação e entrada em vigor em 2019, esta Lei estabeleceu um período de transição para as entidades empregadoras atingirem as quotas obrigatórias agora introduzidas:

- ❖ Empregadores com 75 a 100 trabalhadores: até 31 de janeiro de 2024;
- ❖ Empregadores com mais de 100 trabalhadores: até 1 de fevereiro de 2023.

A partir destas datas tornou-se obrigatório o cumprimento do sistema de quotas

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

- ❖ **Esta Lei aplica-se ao setor público e ao setor privado** e, neste apenas às Médias (75 a 249 trabalhadores) e às Grandes empresas (250 ou + trabalhadores).
- ❖ Aplica-se, também, a todas as **pessoas com deficiência com um grau de incapacidade => 60%**.

QUOTAS

A percentagem de trabalhadores com deficiência que as empresas estão obrigadas a ter são:

- ❖ Médias empresas que empregam entre **75 e 249 trabalhadores** - devem admitir trabalhadores com deficiência **representando pelo menos 1% do pessoal** ao seu serviço;
- ❖ Grandes empresas que empregam **250 ou mais trabalhadores** - devem admitir trabalhadores com deficiência em **número não inferior a 2% do pessoal** ao seu serviço.

EXCEÇÕES

A Lei 4/2019 prevê as seguintes exceções:

1. **Empresas com menos de 75 trabalhadores.** Estas empresas não estão obrigadas a cumprir a Lei das quotas. No entanto, recomendo que mencionem expressamente no RU que estão legalmente dispensadas do cumprimento das quotas.
2. **Isenção por impossibilidade de aplicação da Lei aos postos de trabalho da empresa.** As empresas podem ficar isentas do cumprimento desta lei se argumentarem e provarem junto da ACT, que esta não se pode aplicar a algum ou alguns postos de trabalho, consoante as suas características. Para consagração desta exceção, as empresas devem pedir um parecer prévio ao INR, IP e, com o mesmo requererem á ACT a aplicação da exceção.

EXCEÇÕES

3. **Inexistência de Candidatos portadores de deficiência.** As empresas também podem obter esta isenção de demonstrarem junto da ACT, a inexistência de nº suficiente de candidatos com deficiência inscritos no IEFP, e que preenchessem os requisitos necessários para o preenchimento das funções dos postos de trabalho em oferta de emprego no ano anterior.

Como pedir esta isenção?

As empresas podem **pedir ao IEFP, a emissão de uma declaração que ateste a não existência em número suficiente de candidatos com deficiência ali inscritos**

Após a obtenção desta declaração **devem enviá-la à ACT para aprovação final.**

INCUMPRIMENTO

O incumprimento das quotas legalmente previstas constitui **contraordenação laboral grave punível com coima**, determinada em função do volume de negócios da empresa.

DIREITOS DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO LABORAL



O trabalhador com deficiência tem os mesmos direitos e deveres que todos os outros trabalhadores, no que respeita ao acesso ao emprego, formação, promoção e condições de trabalho, com as necessárias adaptações à sua situação.

As empresas devem adotar medidas para que os trabalhadores com deficiência possam **exercer plenamente as suas funções e progredirem na carreira**, o que inclui:

Adaptação do ambiente de trabalho, quanto:

- Condições de acessibilidade
- Comunicação
- Tecnologia
- Outras

Para garantir a igualdade de oportunidades o IEFP oferece apoio às empresas nesta matéria.



ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DA REGIÃO DE VISEU

CONTACTOS

AIRV – Associação Empresarial da Região de Viseu

Tel: 232470290 Email: chenriques@airv.pt www.airv.pt