

# dirhotel

Associação dos Directores de Hotéis de Portugal Nº 50 - Jul./Ago./Set. 2023 • € 10 (Cont.)

**TEMA CENTRAL**  
ACESSIBILIDADES

**ENTREVISTA**  
**LEILA MARQUES MOTA**  
VICE-PRESIDENTE DO COMITÉ PARALÍMPICO  
PORTUGUÊS



**Carla Beselga e Soraia Quarenta**  
BQ Advogadas

## A ACESSIBILIDADE LABORAL

a Lei nº 4/2019, de 10/01 estabelece o sistema de quotas, visando as pessoas com um grau de incapacidade igual a superior a 60%

**D**ar as mesmas oportunidades a todas as pessoas, independentemente das suas eventuais diferenças e limitações, é um caminho que se vai conquistando passo a passo.

Se, por um lado, é hoje impensável que uma pessoa não possa ter acesso ao interior de um edifício por falta de um mecanismo de acessibilidade adequado, por outro, muitas barreiras ainda há a derrubar no que concerne ao mercado laboral.

Para tentar combater este verdadeiro problema e, de certa forma, instigar a mudança de mentalidade relativamente à pessoa com deficiência que, não obstante o grau mais ou menos elevado, pode constituir ainda um contributo valioso para o desempenho de funções laborais, desde que colocada em funções onde possa exonerar, ao máximo, as suas competências, foi criada a Lei nº 4/2019, de 10/01, que institui o Sistema de Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência.

Desde logo, esta lei estabelece este sistema de quotas, visando as pessoas com um grau de incapacidade igual a superior a 60%, o que significa que, mesmo para pessoas com um grau elevado de limitação a algum nível, se pode encontrar mais valias e utilidade em qualquer organização laboral.

Este diploma define também, para efeitos da sua aplicação, que se considera pessoas com deficiência aquelas que, encontrando-se em qualquer uma das circunstâncias e situações previstas no art. 2º da Lei nº 38/2004, de 18/08 (Lei de Bases da Pessoa com Deficiência), possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, apresentando limitações funcionais, sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e/ou produtos de apoio.

A deficiência prevista neste diploma abrange as áreas da paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual, demonstrando o esforço do legislador em imprimir o princípio da inclusão ao diploma.

Esta lei tem, no entanto, algumas especificidades próprias, sendo a primeira delas o facto de apenas se aplicar, qualquer que seja a forma do vínculo laboral, às médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores e às grandes empresas. Quer isto dizer que, no limite, uma empresa que conte com 74 trabalhadores não será elegível para a aplicação deste sistema de quotas de emprego.

Quanto à certificação da deficiência e à determinação do grau de incapacidade para efeitos de aplicação deste regime, a mesma é feita através da emissão de atestado médico de incapacidade multiusos, pelas autoridades e serviços competentes.

No que concerne às entidades empregadoras, como acima referido, terão de ser médias e grandes empresas, excluindo-se da aplicação da lei as pessoas em formação, estagiários e prestadores de serviços.

No que concretamente às quotas diz respeito, 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. Já para as grandes empresas a percentagem sobe para 2%.

Para empresas com um número de trabalhadores entre 75 e 100, é disponibilizado um período de transição de 5 anos e todas as que tiverem mais de 100 trabalhadores gozam da mesma prerrogativa, contudo reduzida a 4 anos.

Quer isto dizer que, tendo a lei sido publicada em 2019, para muitas empresas acabou este ano o período de transição, tendo de estar completamente adaptadas e respeitando as quotas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado laboral.

Para que o cumprimento da lei em causa seja faseado e em respeito ao período de transição, as entidades empregadoras devem garantir que, em cada ano civil, pelo menos, 1% das suas contratações seja destinada a



Caso não seja aplicado nenhum regime de exceção e não sendo cumpridas as quotas referidas, as contraordenações poderão ser consideradas graves

para pessoas com deficiência, obrigação esta que se verifica desde 2020.

Para as empresas que atinjam o patamar de média empresa no decorrer do período de transição de 5 anos já em decurso ou findo o mesmo, é concedido um prazo adicional de dois anos, para poderem, de forma equilibrada, adequar o seu funcionamento a este regime.

A informação das empresas quanto ao número de trabalhadores com deficiência ao seu serviço é efetuada no Relatório Único, pelo que existe um controlo efetivo do cumprimento da legislação.

O Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, I.P.) é a entidade que presta apoio no processo de recrutamento, sendo que este processo deve ser adequado às pessoas com deficiência.

Este Instituto tem também a função importante de prestar apoio técnico necessário para a adequação e mesmo para a adaptação do posto de trabalho e os produtos de apoio necessários.

No caso de não ser possível a adequação do posto de trabalho a entidade empregadora tem de apresentar um pedido junto da ACT, este pedido terá de ser fundamentado, emitido pelo INR, I.P. juntamente com o IEF, I.P., podendo assim haver exceções na aplicação das diretrizes previstas na presente Lei.

Caso não seja aplicado nenhum regime de exceção e não sendo cumpridas as quotas referidas, as contraordenações poderão ser consideradas graves. No caso do processo de recrutamento e de seleção dos candidatos não ser adequado, a contraordenação será leve.

Caso não seja a primeira vez que a entidade empregadora ocorra em contraordenação, pode ser aplicada uma sanção acessória, pelo período de dois anos, na privação de participar em arrematações ou concursos públicos.

Para além das contraordenações acima referidas, será também aplicado o regime contraordenacional presente no Código do Trabalho, o regime previsto na Lei 107/2009, de 14 de setembro e ainda, subsidiariamente, o Regime Geral do Ilícito de mera ordenação social. À ACT e ao INR, I.P., será destinado o produto das coimas, na proporção de 65% e 35%, respetivamente.

Esta Lei e a sua aplicação, de 3 em 3 anos, terá avaliação do INR, I.P., em colaboração com o IEF, I.P., ficando ainda sob a alçada do INR, I.P., apresentar um estudo sobre a promoção do ingresso de pessoas com deficiência na administração Pública.

A inclusão daqueles que têm deficiência, deve ser sempre uma prioridade, reconhecendo as suas mais valias, adaptando as empresas, garantindo os direitos fundamentais de todos, sem exceção. ■