

Assim:

Ao abrigo do disposto no artigo 3.º da Lei n.º 2078, de 11 de julho de 1955, no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 45986, de 22 de outubro de 1964, na Lei Orgânica n.º 1-B/2009, de 7 de julho, alterada pela Lei Orgânica n.º 5/2014, de 29 de agosto, e nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto procede à extinção da servidão militar constituída pelo Decreto n.º 174/76, de 4 de março, sobre a área de terreno confinante com o prédio militar n.º 8/Figueira da Foz — Quartel da Lapa.

Artigo 2.º

Extinção

É extinta a servidão militar constituída pelo Decreto n.º 174/76, de 4 de março, sobre a área de terreno confinante com o prédio militar n.º 8/Figueira da Foz — Quartel da Lapa.

Artigo 3.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto n.º 174/76, de 4 de março.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 19 de março de 2015. — *Pedro Passos Coelho* — *Maria Luís Casanova Morgado Dias de Albuquerque* — *José Pedro Correia de Aguiar-Branco* — *Jorge Manuel Lopes Moreira da Silva*.

Assinado em 4 de junho de 2015.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 11 de junho de 2015.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

Decreto-Lei n.º 108/2015

de 17 de junho

A inserção profissional das pessoas com deficiência e incapacidade é um dos objetivos preconizados no quadro da nova política de emprego, com a publicação do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, tendo em atenção que se encontram aí previstos, também, programas específicos, dirigidos a grupos de pessoas em situação de particular desfavorecimento face ao mercado de trabalho.

Neste âmbito, procede-se, através do presente decreto-lei, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, que criou o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, constituindo um conjunto integrado de medidas que visam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade que apresentam dificuldades de integração no mercado de trabalho.

As alterações introduzidas pelo presente decreto-lei ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, prosseguem o caminho de desenvolvimento e disponibilização de respostas capazes de satisfazer as necessidades desta área, já iniciado no âmbito das anteriores alterações concretizadas através da Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e do Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, que tiveram como principais objetivos, respetivamente, incrementar os apoios às entidades promotoras de direito privado dos referidos projetos, bem como permitir o acesso das entidades promotoras de direito público aos apoios financeiros previstos, tendo em mente, quer o tipo de postos de trabalho em causa que traduzem custos acrescidos, quer as dificuldades adicionais que as pessoas com deficiência e incapacidade e com capacidade de trabalho reduzida enfrentam na sua inserção e progressão profissional.

Em particular, as alterações introduzidas pelo presente decreto-lei ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, visam a criação da Marca Entidade Empregadora Inclusiva, como sensibilização da opinião pública para as questões da empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade, deixando de dar lugar, assim, ao Prémio de Mérito, num contexto de reformulação e revitalização, ao promover-se o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras, captando o seu maior envolvimento, relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade, tendo em conta os dois anos anteriores ao da candidatura.

São igualmente introduzidos, pelo presente decreto-lei, alguns ajustamentos ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, nomeadamente, ao nível dos objetivos, modalidades, destinatários e fases de formação da qualificação profissional, da atualização e do reforço do valor dos apoios, bem como a clarificação de alguns conceitos, tais como, emprego protegido, centro de emprego protegido e emprego apoiado em mercado aberto, na modalidade de emprego apoiado.

Foram ouvidos os parceiros sociais.

Assim:

Ao abrigo do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 3.º, na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º, no artigo 13.º e no n.º 3 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, e nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei procede à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, criando a Marca Entidade Empregadora Inclusiva, reforçando os apoios à qualificação, aos centros de recursos e ao emprego apoiado, bem como ajustando algumas matérias em função da implementação do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro

Os artigos 1.º, 5.º, 6.º, 8.º, 16.º, 17.º, 19.º, 20.º, 23.º, 25.º a 27.º, 29.º a 34.º, 36.º, 39.º, 44.º a 47.º, 54.º a 56.º, 59.º, 69.º a 71.º, 77.º a 81.º, 93.º e 94.º do Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de

junho, e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

1 — [...]:

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [Revogada.]

2 — [...].

3 — O presente decreto-lei cria a Marca Entidade Empregadora Inclusiva.

Artigo 5.º

[...]

1 — A concessão dos apoios financeiros às entidades promotoras das medidas previstas no presente decreto-lei, nos termos definidos nos capítulos seguintes e na respetiva regulamentação, depende do preenchimento, desde a data da candidatura e durante o respetivo período de concessão, dos seguintes requisitos:

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]

e) Preencherem os requisitos legais exigidos para o exercício da atividade ou apresentarem comprovativo de ter iniciado o processo aplicável;

f) Não terem situações respeitantes a salários em atraso;

g) Disporem de contabilidade organizada de acordo com o previsto na lei, quando aplicável;

h) Não terem sido condenadas em processo-crime ou contraordenacional por violação, praticada com dolo ou negligência grosseira, de legislação de trabalho sobre discriminação no trabalho e emprego, nos últimos dois anos, salvo se, de sanção aplicada no âmbito desse processo resultar o prazo superior, caso em que se aplica este último.

2 — A tramitação dos procedimentos administrativos previstos no presente decreto-lei é efetuada através de meios desmaterializados, assegurando:

a) O recurso a meios seguros de autenticação segura, designadamente através do cartão de cidadão ou da chave móvel digital, nos termos do artigo 4.º da Lei n.º 37/2014, de 26 de junho;

b) A disponibilização de informação e dados em formatos abertos, que permitam a leitura por máquina, nos termos da Lei n.º 36/2011, de 21 de junho;

c) A interligação com a plataforma de interoperabilidade da Administração Pública e com o sistema de pesquisa *online* de informação pública a que se refere o Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 29/2000, de 13 de março, 72-A/2010, de 18 de junho, e 73/2014, de 13 de maio.

3 — No âmbito dos procedimentos administrativos previstos no presente decreto-lei, os requerentes podem solicitar a dispensa da apresentação dos documentos em

posse de qualquer serviço ou organismo da Administração Pública, nos termos do artigo 28.º-A do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 29/2000, de 13 de março, 72-A/2010, de 18 de junho, e 73/2014, de 13 de maio.

Artigo 6.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — A formação inicial destina-se às pessoas com deficiência e incapacidade que pretendem ingressar, reingressar ou manter-se no mercado de trabalho e que não dispõem de uma certificação escolar e ou profissional compatível com o exercício de uma profissão ou com a ocupação de um posto de trabalho.

4 — Podem ainda ser destinatários da formação inicial pessoas com deficiência adquirida que necessitem de uma nova qualificação ou de reforço das suas competências profissionais, incluindo nas situações decorrentes de agravamento do seu estado, salvo se a respetiva responsabilidade estiver cometida a outra entidade por força de legislação especial, nomeadamente no âmbito do regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

5 — (*Anterior n.º 4.*)

Artigo 8.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — [...].

4 — A frequência de ações, pelos destinatários previstos no n.º 4 do artigo 6.º, pode ser precedida de uma fase prévia destinada à recuperação e atualização de competências pessoais e sociais, com uma duração máxima de 800 horas, a acrescer às horas previstas para as ações de qualificação, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do presente artigo.

Artigo 16.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — Os centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional podem também solicitar às entidades formadoras que desenvolvem ações de qualificação previstas no capítulo II que realizem ações de acompanhamento pós-colocação, pelo período máximo de 12 meses, relativamente aos seus formandos que fiquem empregados no final da formação, em termos equiparados às ações desenvolvidas pelos centros de recursos.

Artigo 17.º

[...]

1 — As ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, a colocação e o acompanhamento pós-colocação realizadas nos termos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior são desenvolvidas pelos centros de recursos ou pelas entidades

formadoras em estreita articulação com o respetivo centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional.

2 — [...].

Artigo 19.º

[...]

São destinatários da medida prevista na presente secção as pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, incluindo as que solicitem apoio financeiro ao IEFP, I. P., para aquisição de produtos de apoio e os trabalhadores em regime de emprego apoiado, para efeitos de avaliação da capacidade de trabalho, prevista nos artigos 72.º e seguintes.

Artigo 20.º

[...]

As ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego têm um período máximo de duração de quatro meses.

Artigo 23.º

[...]

1 — As ações de apoio à colocação têm um período máximo de duração de 12 meses.

2 — A contagem do prazo referido no número anterior suspende-se caso o destinatário seja integrado num estágio ou num contrato emprego-inserção que constitua uma etapa prévia do processo de inserção profissional, podendo ser retomada logo que este termine.

Artigo 25.º

[...]

São destinatários do acompanhamento pós-colocação trabalhadores com deficiência e incapacidade, por conta própria ou de outrem, que necessitem de apoio para a manutenção ou progressão no emprego, bem como empregadores que admitam trabalhadores com estas características ou que mantenham ao seu serviço trabalhadores que tenham adquirido deficiência.

Artigo 26.º

[...]

1 — O período máximo de duração das ações de acompanhamento pós-colocação é de 12 meses, podendo ser prorrogado até ao limite de 24 meses, em situações excecionais, designadamente, no caso de pessoas com deficiências ao nível das funções mentais, desde que devidamente justificado.

2 — [...].

Artigo 27.º

[...]

1 — O acompanhamento pós-colocação é ainda aplicável, com as necessárias adaptações, aos destinatários inseridos em estágios financiados pelo IEFP, I. P., em qualquer das modalidades de contrato emprego-inserção ou no emprego apoiado em mercado aberto.

2 — [...]:

a) [...]

b) Emprego apoiado em mercado aberto, 36 meses, podendo ser prorrogado, anualmente, quando existam razões fundamentadas.

Artigo 29.º

[...]

1 — [...].

2 — [...]:

a) Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, 75 % do valor do IAS;

b) [...]

c) [...].

3 — [...].

4 — Sempre que o centro de recursos proceda à colocação da pessoa com deficiência e incapacidade, no âmbito da ação de apoio à colocação, pode beneficiar ainda do seguinte apoio, concedido de uma só vez, sob a forma de subsídio não reembolsável:

a) [...]

b) [...].

5 — *[Revogado.]*

6 — *[Revogado.]*

Artigo 30.º

[...]

Os apoios à adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas visam promover a integração socioprofissional da pessoa com deficiência e incapacidade no mercado normal de trabalho ou a manutenção do emprego nos casos de deficiência e incapacidade adquirida, nomeadamente através de apoios que compensem os empregadores dos encargos decorrentes da sua contratação ou manutenção no emprego.

Artigo 31.º

[...]

Constituem destinatários dos apoios à adaptação de postos de trabalho e à eliminação de barreiras arquitetónicas as pessoas com deficiência e incapacidade desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas nos centros de emprego ou nos centros de emprego e formação profissional, bem como os trabalhadores que adquiram deficiência e incapacidade no decurso da sua vida profissional.

Artigo 32.º

[...]

1 — [...].

2 — [...]:

a) A imprescindibilidade dos mesmos para o acesso ao emprego da pessoa com deficiência e incapacidade ou para a manutenção do emprego do trabalhador que tenha adquirido deficiência e incapacidade, confirmada pelo centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional;

- b) [...]
c) [...].

Artigo 33.º

[...]

1 — O IEFP, I. P., concede apoio financeiro para adaptação de postos de trabalho aos empregadores de direito privado ou de direito público que não façam parte da administração direta do Estado que necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Admissão de pessoa com deficiência e incapacidade desempregada ou à procura do primeiro emprego, inscrita nos centros de emprego ou nos centros de emprego e formação profissional, através de contrato de trabalho sem termo ou a termo com duração mínima inicial de um ano;

b) Manutenção do emprego do trabalhador que tenha adquirido deficiência e incapacidade no decurso do contrato de trabalho.

2 — [...].

3 — [...].

4 — O apoio não pode exceder 16 vezes o valor do IAS por cada pessoa com deficiência e incapacidade e, no caso de apoio para manutenção do emprego, não pode ainda exceder 50 % do custo da adaptação.

5 — O apoio previsto no presente artigo é aplicável nos estágios financiados pelo IEFP, I. P., e em qualquer das modalidades de contrato emprego-inserção, não podendo exceder 50 % do valor previsto na primeira parte do número anterior.

6 — Quando ocorra a contratação da pessoa com deficiência e incapacidade pela entidade promotora, nos termos previstos na alínea a) no n.º 1, no final da execução do estágio ou do contrato emprego-inserção, pode ser participado o valor remanescente da solução técnica apoiada nos termos no número anterior, até ao valor previsto na primeira parte do n.º 4.

7 — O apoio para adaptação do posto de trabalho sob a forma de subsídio não reembolsável, é pago de uma só vez.

Artigo 34.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — [...].

4 — [...].

5 — Para efeitos do presente artigo é aplicável o disposto nos n.ºs 2 e 7 do artigo anterior.

Artigo 36.º

[...]

1 — A cessação do contrato de trabalho, antes do fim do respetivo prazo, inicial ou subsequente, ou nos três anos subsequentes à admissão do trabalhador, no caso de contratos sem termo, ou da atribuição do apoio, no caso da manutenção do emprego, determina a devolução do apoio concedido, nas seguintes situações:

a) [...]

b) [...]

c) [...].

2 — [...].

Artigo 39.º

[...]

[...]:

a) [...]

b) [...]

c) Emprego protegido;

d) Emprego apoiado em mercado aberto.

Artigo 44.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — A comparticipação financeira prevista no presente artigo pode ser efetuada com base na modalidade de custos unitários, por mês e por beneficiário, nos termos previstos no regime jurídico do «Contrato emprego-inserção» e do «Contrato emprego-inserção +».

Artigo 45.º

[...]

1 — Considera-se emprego protegido a atividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiência e incapacidade e com capacidade de trabalho reduzida em estruturas produtivas dos setores primário, secundário ou terciário, com personalidade jurídica própria ou as estruturas de pessoas coletivas de direito público ou privado, dotadas de autonomia administrativa e financeira e denominados centros de emprego protegido.

2 — Os centros de emprego protegido são criados especificamente para proporcionar às pessoas com deficiência e incapacidade e com capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, sempre que possível, em regime normal de trabalho ou em emprego apoiado em mercado aberto.

Artigo 46.º

[...]

O emprego protegido destina-se a pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas em centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, com capacidade de trabalho não inferior a 30 % nem superior a 75 % da capacidade normal de trabalho de um trabalhador nas mesmas funções profissionais.

Artigo 47.º

Criação de centros de emprego protegido

1 — [...].

2 — [...].

Artigo 54.º

[...]

1 — Considera-se emprego apoiado em mercado aberto a atividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida, em postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado, integrados na organização produtiva ou de prestação de serviços dos empregadores,

sob condições especiais, designadamente sob a forma de enclaves.

2 — [...].

Artigo 55.º

[...]

O emprego apoiado em mercado aberto destina-se a pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, com capacidade de trabalho não inferior a 30 % nem superior a 90 % da capacidade normal de trabalho de um trabalhador nas mesmas funções profissionais.

Artigo 56.º

[...]

1 — [...].

2 — A criação de postos de trabalho em regime de emprego apoiado em mercado aberto depende de autorização prévia do IEFP, I. P., mediante apresentação de formulário próprio com indicação, nomeadamente, de:

a) [...]

b) [...]

c) Equipa ou trabalhador da empresa responsável pelo apoio e acompanhamento do trabalhador em regime de emprego apoiado.

3 — No caso de criação de postos de trabalho em regime de emprego apoiado em mercado aberto, organizados em enclaves, o empregador deve ainda apresentar:

a) [...]

b) [...].

Artigo 59.º

[...]

1 — A presente secção regula as relações estabelecidas entre as pessoas com deficiência e incapacidade inseridas nas modalidades de emprego protegido e de emprego apoiado em mercado aberto.

2 — [...].

Artigo 69.º

[...]

1 — [...].

2 — A comparticipação prevista no número anterior, cujo valor é determinado de acordo com a capacidade de trabalho do trabalhador em regime de emprego apoiado, fixada nos termos dos artigos 72.º e seguintes, corresponde a uma percentagem da retribuição do trabalhador, até um limite fixado com base no IAS, salvo durante o período de estágio.

3 — [...].

4 — [...].

Artigo 70.º

[...]

1 — A comparticipação prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior é atribuída de acordo com os seguintes escalões, sem prejuízo do disposto no número seguinte:

a) Escalão 1, capacidade de trabalho entre 75 % e 90 %, 10 % da retribuição até um máximo de 25 % do IAS;

b) Escalão 2, capacidade de trabalho entre 60 % e 74 %, 30 % da retribuição até um máximo de 75 % do IAS;

c) Escalão 3, capacidade de trabalho entre 45 % e 59 %, 50 % da retribuição até um máximo de 120 % do IAS;

d) Escalão 4, capacidade de trabalho entre 30 % e 44 %, 70 % da retribuição até um máximo de 170 % do IAS.

2 — [...].

3 — Ao empregador e ao IEFP, I. P., cabe a responsabilidade com os custos das contribuições devidas à segurança social pelo valor correspondente à retribuição paga nos termos do presente artigo, cabendo aos trabalhadores os custos com as mesmas pela totalidade da retribuição recebida.

4 — A comparticipação prevista no presente artigo é paga através de adiantamentos semestrais, com acerto de contas no semestre seguinte, salvo durante o período de estágio em que é paga através de reembolsos mensais.

Artigo 71.º

[...]

1 — O apoio financeiro previsto no artigo anterior é atribuído até que o trabalhador transite para o regime normal de trabalho ou atinja uma capacidade de trabalho superior a 75 % ou 90 % da capacidade normal exigida a outro trabalhador nas mesmas funções profissionais, consoante se trate de emprego protegido ou emprego apoiado em mercado aberto, respetivamente, salvo o previsto nos números seguintes.

2 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 46.º e 55.º, os apoios previstos no artigo anterior são renovados anualmente, mediante autorização do IEFP, I. P., quando o trabalhador integrado em emprego protegido atinja uma capacidade de trabalho superior a 75 % da capacidade normal exigida a outro trabalhador nas mesmas funções, e não seja possível a sua transição para o emprego apoiado em mercado aberto ou para o regime normal de trabalho.

3 — A comparticipação prevista para o 1.º escalão na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior é atribuída por três anos, salvo se da revisão da avaliação da capacidade de trabalho efetuada nos termos do artigo 77.º, resultar uma capacidade inferior à fixada anteriormente, caso em que se passa a aplicar a comparticipação prevista para o respetivo escalão.

4 — Quando na sequência da revisão da avaliação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 77.º, se passe a aplicar a comparticipação prevista para o 1.º escalão na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, deve ser promovida nova revisão no final do respetivo período de concessão, previsto no número anterior.

Artigo 77.º

[...]

1 — O trabalhador com deficiência e incapacidade integrado em regime de emprego apoiado é avaliado periodicamente, por forma a alterar ou cessar o apoio referido nos artigos 69.º e 70.º, nos seguintes termos:

a) Após os primeiros três anos de integração;

b) Após a primeira revisão da avaliação, periodicamente a cada cinco anos, num máximo de três reavaliações;

c) No caso previsto no n.º 4 do artigo 71.º

2 — [...].

3 — Ao procedimento de revisão aplicam-se os artigos 74.º a 76.º, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — A revisão da avaliação de trabalhador integrado num centro de emprego protegido ou em emprego apoiado em mercado aberto deve ser promovida em articulação com as equipas das respetivas entidades.

5 — [...].

Artigo 78.º

Natureza e objetivos

1 — A Marca Entidade Empregadora Inclusiva destina-se a promover o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade.

2 — A Marca Entidade Empregadora Inclusiva é atribuída de dois em dois anos aos empregadores, que cumpram o disposto no artigo 5.º e que contribuam para a implementação de um mercado de trabalho inclusivo e se distingam, por práticas de referência, nos seguintes domínios:

- a) Recrutamento, desenvolvimento e progressão;
- b) Manutenção e retoma;
- c) Acessibilidades;
- d) Serviço e relação com a comunidade.

3 — A Marca é atribuída por decisão de um júri.

Artigo 79.º

Níveis de distinção

1 — A Marca é atribuída às entidades que, nos dois anos anteriores ao da candidatura, evidenciem práticas de gestão aberta e inclusiva, relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade, em, pelo menos, um dos domínios previstos no n.º 2 do artigo anterior relativamente ao período a que se reporta a candidatura.

2 — Às entidades a quem seja atribuída a Marca e que se destaquem por práticas exemplares em todos os domínios identificados no n.º 2 do artigo anterior é atribuída a Marca Entidade Empregadora Inclusiva — Excelência.

Artigo 80.º

[...]

Podem candidatar-se à atribuição da Marca os empregadores dos setores público, privado, cooperativo e da economia social, bem como pessoas com deficiência e incapacidade envolvidas na criação de empresas, como empreendedores, ou do próprio emprego.

Artigo 81.º

[...]

O regulamento da atribuição da Marca, respetivas condições de acesso e o júri são estabelecidos por despacho do membro do Governo responsável pelas áreas do emprego e da formação profissional.

Artigo 93.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — A aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 5.º obedece ao seguinte:

a) Depende da reunião das condições técnicas necessárias à tramitação desmaterializada aí prevista;

b) Compete ao IEFP, I. P., promover a reunião das condições técnicas referida nesses números.

Artigo 94.º

[...]

1 — O disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 8.º, no n.º 3 do artigo 12.º, no n.º 2 do artigo 28.º, no artigo 29.º, nos artigos 81.º e 89.º e no n.º 6 do artigo 90.º, é objeto de regulamentação através de despacho do membro do Governo responsável pelas áreas do emprego e da formação profissional.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o IEFP, I. P., regulamenta os aspetos técnicos necessários à implementação do Programa, incluindo o regime de candidatura aos apoios, que está sujeito às respetivas disponibilidades orçamentais.»

Artigo 3.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro

É aditado ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, o artigo 91.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 91.º-A

Incumprimento

Sem prejuízo do disposto no presente decreto-lei, ao incumprimento das obrigações decorrentes dos apoios previstos no presente Programa aplica-se o disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro.»

Artigo 4.º

Alteração sistemática

1 — As secções IV a VII do capítulo IV do Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, passam a denominar-se, respetivamente, «Emprego protegido», «Emprego apoiado em mercado aberto», «Prestação da atividade nas modalidades de emprego protegido ou de emprego apoiado em mercado aberto» e «Retribuição do trabalhador integrado em emprego protegido ou em emprego apoiado em mercado aberto».

2 — O capítulo V do Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, passa a denominar-se «Marca Entidade Empregadora Inclusiva».

3 — O capítulo X do Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, passa a ser composto pelos artigos 91.º-A a 96.º

Artigo 5.º

Norma revogatória

É revogada a alínea *d*) do n.º 1 do artigo 1.º e os n.ºs 5 e 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro.

Artigo 6.º

Republicação

1 — É republicado, em anexo ao presente decreto-lei e do qual faz parte integrante, o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com a redação atual.

2 — Para efeitos de republicação, onde se lê «informação, avaliação e orientação profissional», «contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras» deve ler-se, respetivamente, «informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego» e «emprego apoiado em mercado aberto».

Artigo 7.º

Aplicação no tempo

1 — Os projetos em execução das modalidades de apoio centro de emprego protegido e contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras passam a reger-se pelas correspondentes modalidades de apoio emprego protegido e emprego apoiado em mercado aberto.

2 — O disposto nos artigos 69.º a 71.º do Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com a redação dada pelo presente decreto-lei, aplica-se aos contratos em regime de emprego apoiado existentes à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, a partir do primeiro dia útil do segundo mês subsequente ao da sua entrada em vigor.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 23 de abril de 2015. — *Pedro Passos Coelho* — *Maria Luísa Casanova Morgado Dias de Albuquerque* — *Rui Manuel Parente Chancerelle de Machete* — *Anabela Maria Pinto de Miranda Rodrigues* — *Sérgio Paulo Lopes da Silva Monteiro* — *Nuno Paulo de Sousa Arrobas Crato* — *Luís Pedro Russo da Mota Soares*.

Promulgado em 3 de junho de 2015.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 4 de junho de 2015.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

ANEXO

(a que se refere o artigo 6.º)

Republicação do Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

1 — O presente decreto-lei cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e

Incapacidade e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade, que compreende as seguintes medidas:

- a) Apoio à qualificação;
- b) Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho;
- c) Emprego apoiado;
- d) [Revogada.]

2 — São ainda definidos, no âmbito do programa agora criado, os apoios técnicos e financeiros aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação que desenvolvem as ações previstas nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior, bem como a credenciação de entidades da rede de centros de recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), e a criação do Fórum para a Integração Profissional.

3 — O presente decreto-lei cria a Marca Entidade Empregadora Inclusiva.

Artigo 2.º

Programas de âmbito geral

Para além das medidas que integram o presente programa, as pessoas com deficiência e incapacidade têm acesso aos programas e medidas gerais de emprego e formação profissional, e aos apoios neles previstos, nomeadamente os que incluem majorações e condições mais favoráveis.

Artigo 3.º

Âmbito

O presente decreto-lei é aplicável às pessoas com deficiência e incapacidade em idade ativa, nas condições previstas nas respetivas medidas.

Artigo 4.º

Conceitos

Para os efeitos do presente decreto-lei, considera-se:

- a) «Pessoa com deficiência e incapacidade» aquela que apresenta limitações significativas ao nível da atividade e da participação, num ou vários domínios da vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de caráter permanente, e de cuja interação com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, designadamente ao nível da obtenção, da manutenção e da progressão no emprego;
- b) «Pessoa com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida» aquela que possua capacidade produtiva inferior a 90 % da capacidade normal exigida a um trabalhador nas mesmas funções profissionais ou no mesmo posto de trabalho, em razão das alterações estruturais e funcionais e das limitações de atividade delas decorrentes.

Artigo 5.º

Requisitos gerais de acesso

1 — A concessão dos apoios financeiros às entidades promotoras das medidas previstas no presente decreto-lei, nos termos definidos nos capítulos seguintes e na respetiva regulamentação, depende do preenchimento, desde a data

da candidatura e durante o respetivo período de concessão, dos seguintes requisitos:

- a) Encontrarem-se regularmente constituídas e devidamente registadas;
- b) Terem a situação regularizada perante a administração fiscal e a segurança social;
- c) Não se encontrarem em situação de incumprimento no que respeita a apoios comunitários ou nacionais, independentemente da sua natureza e objetivos, designadamente os concedidos pelo IEFP, I. P.;
- d) [Revogada;]
- e) Preencherem os requisitos legais exigidos para o exercício da atividade ou apresentarem comprovativo de ter iniciado o processo aplicável;
- f) Não terem situações respeitantes a salários em atraso;
- g) Disporem de contabilidade organizada de acordo com o previsto na lei, quando aplicável;
- h) Não terem sido condenadas em processo-crime ou contraordenacional por violação, praticada com dolo ou negligência grosseira, de legislação de trabalho sobre discriminação no trabalho e emprego, nos últimos dois anos, salvo se, de sanção aplicada no âmbito desse processo resultar o prazo superior, caso em que se aplica este último.

2 — A tramitação dos procedimentos administrativos previstos no presente decreto-lei é efetuada através de meios desmaterializados, assegurando:

- a) O recurso a meios seguros de autenticação segura, designadamente através do cartão de cidadão ou da chave móvel digital, nos termos do artigo 4.º da Lei n.º 37/2014, de 26 de junho;
- b) A disponibilização de informação e dados em formatos abertos, que permitam a leitura por máquina, nos termos da Lei n.º 36/2011, de 21 de junho;
- c) A interligação com a plataforma de interoperabilidade da Administração Pública e com o sistema de pesquisa *online* de informação pública a que se refere o Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 29/2000, de 13 de março, 72-A/2010, de 18 de junho, e 73/2014, de 13 de maio.

3 — No âmbito dos procedimentos administrativos previstos no presente decreto-lei, os requerentes podem solicitar a dispensa da apresentação dos documentos em posse de qualquer serviço ou organismo da Administração Pública, nos termos do artigo 28.º-A do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 29/2000, de 13 de março, 72-A/2010, de 18 de junho, e 73/2014, de 13 de maio.

CAPÍTULO II

Apoio à qualificação

Artigo 6.º

Objetivos, modalidades e destinatários

1 — O apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade é realizado através de ações de formação, inicial e contínua.

2 — A formação profissional visa dotar as pessoas com deficiência e incapacidade dos conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação que lhes permita exercer uma atividade no mercado de trabalho, manter o emprego e progredir profissionalmente de forma sustentada.

3 — A formação inicial destina-se às pessoas com deficiência e incapacidade que pretendem ingressar, reingressar ou manter-se no mercado de trabalho e que não dispõem de uma certificação escolar e ou profissional compatível com o exercício de uma profissão ou com a ocupação de um posto de trabalho.

4 — Podem ainda ser destinatários da formação inicial pessoas com deficiência adquirida que necessitem de uma nova qualificação ou de reforço das suas competências profissionais, incluindo nas situações decorrentes de agravamento do seu estado, salvo se a respetiva responsabilidade estiver cometida a outra entidade por força de legislação especial, nomeadamente no âmbito do regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

5 — A formação contínua destina-se às pessoas com deficiência e incapacidade empregadas ou desempregadas que pretendem melhorar as respetivas competências e qualificações visando a manutenção do emprego, progressão na carreira, reingresso no mercado de trabalho ou reconversão profissional, ajustando as suas qualificações às necessidades das empresas e do mercado de trabalho.

Artigo 7.º

Organização da formação

1 — A formação profissional desenvolve-se de forma integrada no contexto das ações destinadas à população em geral, com recurso aos referenciais constantes do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), com o apoio especializado do IEFP, I. P., bem como através de ações especificamente destinadas às pessoas com deficiência e incapacidade, que embora com adaptações do meio não reúnam condições para aceder às primeiras.

2 — O CNQ, sempre que se mostrar mais adequado, pode incluir referenciais específicos ajustados às características das pessoas com deficiência e incapacidade que por razões decorrentes da sua incapacidade não reúnam condições para cumprir os referenciais completos do CNQ.

3 — As ações de formação especificamente destinadas às pessoas com deficiência e incapacidade são organizadas e desenvolvidas em estreita articulação com o mercado de trabalho, tendo em consideração as exigências do mesmo e as características e necessidades destas pessoas.

4 — A formação profissional de pessoas com deficiência e incapacidade deve, sempre que necessário, integrar uma componente de reabilitação funcional e atualização de competências, visando o desenvolvimento da autonomia pessoal, de atitudes profissionais, de comunicação, de reforço da autoimagem e da autoestima, da motivação e de condições de empregabilidade, bem como a aprendizagem ou reaprendizagem das condições necessárias à plena participação das pessoas com deficiência e incapacidade.

5 — Para a concretização dos objetivos de formação contínua, e quando não seja possível a constituição de um grupo de formandos, podem ser desenvolvidos planos individualizados de formação contínua, utilizando os meios e recursos da formação inicial, com a correspondente imputação de custos às modalidades de formação.

Artigo 8.º

Fases da formação

1 — A formação é desenvolvida nos termos que venham a ser objeto de regulamentação específica, podendo integrar diferentes fases que possibilitem a construção de respostas

formativas ajustadas aos destinatários das ações e que podem integrar, entre outras, as seguintes fases:

a) Recuperação e atualização de competências pessoais e sociais, que pode incluir o desenvolvimento de atividades no âmbito da orientação profissional, preferencialmente distribuídas ao longo da formação;

b) A aquisição das competências necessárias à qualificação profissional certificada ou à ocupação de um posto de trabalho no âmbito de ações destinadas à população em geral ou de ações específicas de formação para pessoas com deficiência e incapacidade;

c) Formação em contexto de trabalho, que visa promover o treino de competências pessoais e técnicas em ambiente real de trabalho, bem como facilitar o processo de aproximação dos formandos ao mercado de trabalho.

2 — A duração máxima das ações de qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade deve ter como referência as 2900 horas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As ações de qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade podem ainda ter a duração das ações de qualificação prevista nos referenciais que integram o CNQ, com ou sem adaptações, ou a duração que venha a ser fixada em regulamentação específica.

4 — A frequência de ações, pelos destinatários previstos no n.º 4 do artigo 6.º, pode ser precedida de uma fase prévia destinada à recuperação e atualização de competências pessoais e sociais, com uma duração máxima de 800 horas, a acrescer às horas previstas para as ações de qualificação, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do presente artigo.

Artigo 9.º

Certificação da formação

1 — A formação ministrada nos termos do artigo 7.º deve ser, progressivamente, integrada no CNQ, com as adaptações que venham a ser consideradas necessárias, para viabilizar o acesso à dupla certificação, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

2 — As pessoas com deficiência e incapacidade podem, ainda, ter acesso à caderneta individual de competências, nas condições previstas no artigo 8.º do Decreto-Lei referido no número anterior.

Artigo 10.º

Promotores

1 — Podem candidatar-se aos apoios financeiros à formação profissional as pessoas coletivas de direito privado e de direito público que não façam parte da administração direta do Estado que realizem ações de formação profissional para pessoas com deficiência e incapacidade.

2 — Podem ainda candidatar-se aos apoios financeiros à formação profissional aos empregadores relativamente às ações de formação profissional desenvolvidas para os seus trabalhadores com deficiência e incapacidade.

Artigo 11.º

Requisitos específicos

Para além dos requisitos previstos no artigo 5.º, os promotores de ações de formação destinadas às pessoas com

deficiência e incapacidade previstos no n.º 1 do artigo anterior devem ainda:

a) Possuir certificação adequada, nos termos da legislação aplicável;

b) Reunir condições técnicas, meios e recursos para desenvolverem a atividade a que se candidatam;

c) Dispor de uma equipa técnica ajustada ao desenvolvimento das ações e dos públicos a que se destinam;

d) Dispor de capacidade organizativa e pedagógica, quando exigível em função das ações, bem como dos meios humanos e materiais necessários à implementação das ações;

e) Possuir reconhecida capacidade técnica e experiência no âmbito da habilitação e reabilitação profissional das pessoas com deficiência e incapacidade.

Artigo 12.º

Apoios financeiros à formação profissional

1 — Para efeitos de atribuição dos apoios financeiros às ações de formação profissional, podem ser elegíveis as despesas relativas:

a) Ao acompanhamento psicopedagógico;

b) À adoção de medidas ergonómicas destinadas ao ajustamento dos locais de formação, instrumentos e utensílios às limitações funcionais dos formandos com deficiência, de forma a alcançar-se maior rendimento e segurança na atividade desenvolvida;

c) À eliminação de barreiras arquitetónicas, incluindo as que dizem respeito à acessibilidade aos locais de formação;

d) Recrutamento, avaliação e orientação dos formandos;

e) Bolsa, alimentação, alojamento, transporte, despesas de acolhimento e encargos com seguros dos formandos;

f) Remunerações dos formadores, pessoal técnico não docente, administrativo e auxiliar, bem como outros encargos com alojamento, alimentação e transportes quando aplicáveis;

g) Rendas, alugueres e amortizações;

h) Encargos diretos com a preparação, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação dos projetos;

i) Encargos gerais do projeto;

j) Encargos com a promoção de encontros e seminários temáticos;

l) Formação de pessoal docente e técnico não docente;

m) Divulgação, avaliação e controlo das ações.

2 — Para efeitos de atribuição dos apoios financeiros às ações de formação profissional contínua desenvolvidas pelos empregadores para os seus trabalhadores com deficiência e incapacidade, podem ser elegíveis as despesas relativas:

a) À adaptação do posto de formação;

b) À aquisição de recursos pedagógicos e didáticos adaptados às pessoas com deficiência e incapacidade;

c) À aquisição de serviços especializados de forma a possibilitar o acesso e a frequência da formação.

3 — Os termos em que se processa o acesso aos apoios financeiros no âmbito da qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade são definidos em regulamentação específica.

Artigo 13.º

Fundos comunitários

Sempre que os apoios concedidos pelo IEFP, I. P., sejam passíveis de cofinanciamento por fundos comunitários,

designadamente pelo Fundo Social Europeu, a concessão dos apoios deve respeitar as respetivas elegibilidades e normas de acesso.

Artigo 14.º

Legislação aplicável

Para além do disposto na presente secção, é aplicável a regulamentação dos apoios gerais à formação profissional, com as devidas adaptações.

CAPÍTULO III

Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

Objetivos e modalidades

1 — A medida prevista no presente capítulo visa promover a integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência e incapacidade e integra as seguintes modalidades:

- a) Informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego;
- b) Apoio à colocação;
- c) Acompanhamento pós-colocação;
- d) Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas;
- e) Isenção e redução de contribuições para a segurança social.

2 — As isenções e reduções das contribuições para a segurança social a cargo de empregadores que contratam pessoas com deficiência e incapacidade são reguladas em legislação especial.

Artigo 16.º

Competências dos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional

1 — A integração em ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, a colocação e o acompanhamento pós-colocação constituem competência dos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade neles inscritas, identificadas e desenvolvidas no âmbito dos respetivos planos pessoais de emprego (PPE).

2 — Os centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional podem solicitar que as ações previstas no número anterior sejam realizadas por entidades credenciadas como centros de recurso, nos termos do capítulo VII, sempre que se justifique a necessidade de intervenção especializada no contexto do PPE definido para cada destinatário.

3 — Os centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional podem também solicitar às entidades formadoras que desenvolvem ações de acompanhamento previstas no capítulo II que realizem ações de acompanhamento pós-colocação, pelo período máximo de 12 meses,

relativamente aos seus formandos que fiquem empregados no final da formação, em termos equiparados às ações desenvolvidas pelos centros de recursos.

Artigo 17.º

Articulação

1 — As ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, a colocação e o acompanhamento pós-colocação realizadas nos termos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior são desenvolvidas pelos centros de recursos ou pelas entidades formadoras em estreita articulação com o respetivo centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional.

2 — As ações previstas no número anterior, enquanto intervenções complementares e de apoio à atuação dos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, são desenvolvidas pelos centros de recursos no estrito cumprimento do PPE definido para cada um dos destinatários, com vista a encontrar as respostas mais adequadas à sua inserção socioprofissional.

SECÇÃO II

Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego

Artigo 18.º

Objetivos específicos

1 — A informação, a avaliação e a orientação para a qualificação e o emprego têm como objetivo apoiar as pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, na tomada de decisões vocacionais adequadas, disponibilizando a informação necessária para o efeito, promovendo a avaliação da sua funcionalidade e incapacidade e a determinação dos meios e apoios considerados indispensáveis à definição e desenvolvimento do seu PPE.

2 — As prestações técnicas de informação para a qualificação e o emprego visam proporcionar à pessoa com deficiência e incapacidade os elementos úteis para a definição de possíveis percursos profissionais, nomeadamente no que se refere a informação sobre o mercado de trabalho, as atividades profissionais, os apoios ao emprego, à formação profissional, à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e informação sobre os produtos e dispositivos destinados a compensar e atenuar as limitações de atividade.

3 — As prestações técnicas de avaliação para a qualificação e o emprego visam aferir o desempenho, a capacidade, as limitações de atividade e as restrições na participação da pessoa com deficiência e incapacidade, com especial incidência ao nível do emprego e trabalho, determinar a sua capacidade de trabalho e identificar as adaptações do meio e os produtos e dispositivos mais adequados, com vista a superar as limitações de atividade e restrições de participação no âmbito do trabalho e emprego.

4 — As prestações técnicas de orientação para a qualificação e o emprego visam apoiar a pessoa com deficiência e incapacidade na escolha informada do seu percurso profissional em concordância com as suas características pessoais e expectativas, na elevação do seu nível de empregabilidade e na inserção no mercado de trabalho, nomeadamente através da identificação das etapas e dos meios mais adequados para o efeito.

Artigo 19.º**Destinatários**

São destinatários da medida prevista na presente secção as pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, incluindo as que solicitem apoio financeiro ao IEFP, I. P., para aquisição de produtos de apoio e os trabalhadores em regime de emprego apoiado, para efeitos de avaliação da capacidade de trabalho, prevista nos artigos 72.º e seguintes.

Artigo 20.º**Duração**

As ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego têm um período máximo de duração de quatro meses.

SECÇÃO III**Apoio à colocação****Artigo 21.º****Objetivos específicos**

O apoio à colocação visa promover a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, através de um processo de mediação entre as mesmas e os empregadores, equacionando simultaneamente os aspetos relativos à acessibilidade, à adaptação do posto de trabalho, ao desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade, bem como sensibilizando os empregadores para as vantagens da contratação deste público, e apoiando o destinatário na procura ativa de emprego e na criação do próprio emprego.

Artigo 22.º**Destinatários**

São destinatários do apoio à colocação as pessoas com deficiência e incapacidade desempregadas ou empregadas que pretendam mudar de emprego, desde que inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, bem como os empregadores que pretendam contratar trabalhadores com deficiência e incapacidade.

Artigo 23.º**Duração**

1 — As ações de apoio à colocação têm um período máximo de duração de 12 meses.

2 — A contagem do prazo referido no número anterior suspende-se caso o destinatário seja integrado num estágio ou num contrato emprego-inserção que constitua uma etapa prévia do processo de inserção profissional, podendo ser retomada logo que este termine.

SECÇÃO IV**Acompanhamento pós-colocação****Artigo 24.º****Objetivos específicos**

O acompanhamento pós-colocação visa a manutenção no emprego e a progressão na carreira da pessoa com

deficiência e incapacidade, através do apoio técnico aos trabalhadores com deficiência e incapacidade e respetivos empregadores, nos seguintes aspetos:

- a) Adaptação às funções a desenvolver e ao posto de trabalho;
- b) Integração no ambiente sociolaboral da empresa;
- c) Desenvolvimento de comportamentos pessoais e sociais adequados ao estatuto de trabalhador;
- d) Acessibilidade e deslocações para as instalações da empresa por parte dos trabalhadores com deficiência.

Artigo 25.º**Destinatários**

São destinatários do acompanhamento pós-colocação trabalhadores com deficiência e incapacidade, por conta própria ou de outrem, que necessitem de apoio para a manutenção ou progressão no emprego, bem como empregadores que admitam trabalhadores com estas características ou que mantenham ao seu serviço trabalhadores que tenham adquirido deficiência.

Artigo 26.º**Duração**

1 — O período máximo de duração das ações de acompanhamento pós-colocação é de 12 meses, podendo ser prorrogado até ao limite de 24 meses, em situações excecionais, designadamente, no caso de pessoas com deficiências ao nível das funções mentais, desde que devidamente justificado.

2 — Para efeitos do número anterior, as ações podem ser realizadas de forma contínua ou interpolada, consoante as necessidades de intervenção adequadas a cada trabalhador.

Artigo 27.º**Alargamento do âmbito de aplicação**

1 — O acompanhamento pós-colocação é ainda aplicável, com as necessárias adaptações, aos destinatários inseridos em estágios financiados pelo IEFP, I. P., em qualquer das modalidades de contrato emprego-inserção ou no emprego apoiado em mercado aberto.

2 — As ações previstas no número anterior têm a seguinte duração máxima:

- a) Estágios ou qualquer das modalidades de contrato emprego-inserção, período de realização das mesmas;
- b) Emprego apoiado em mercado aberto, 36 meses, podendo ser prorrogado, anualmente, quando existam razões fundamentadas.

SECÇÃO V**Concessão de apoios financeiros****Artigo 28.º****Apoios aos destinatários**

1 — As pessoas com deficiência e incapacidade integradas nas ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego e de apoio à colocação podem beneficiar de apoios financeiros à frequência das mesmas, com vista, nomeadamente, ao pagamento de despesas de deslocação, alimentação, alojamento, acolhimento de dependentes e seguros, em termos a regulamentar.

2 — O IEFP, I. P., comparticipa na íntegra as despesas efetuadas pelos centros de recursos com os apoios concedidos nos termos do número anterior.

Artigo 29.º

Apoios financeiros aos centros de recursos

1 — O IEFP, I. P., concede apoios financeiros destinados à comparticipação nas despesas com as ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação, desenvolvidas pelos centros de recursos, nos termos do disposto no artigo 16.º, ao abrigo dos acordos de cooperação previstos no capítulo VII.

2 — Para efeitos do número anterior, os montantes máximos a pagar, por cada destinatário, são estabelecidos com base no valor do indexante dos apoios sociais (IAS), nos seguintes termos:

- a) Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, 75 % do valor do IAS;
- b) Apoio à colocação, 1,5 vezes o valor do IAS;
- c) Acompanhamento pós-colocação, 1,25 vezes o valor do IAS.

3 — O valor previsto na alínea c) do número anterior é reduzido ou aumentado de forma proporcional, tendo como referência o período máximo de 12 meses previsto no artigo 26.º e a efetiva duração da ação.

4 — Sempre que o centro de recursos proceda à colocação da pessoa com deficiência e incapacidade, no âmbito da ação de apoio à colocação, pode beneficiar ainda do seguinte apoio, concedido de uma só vez, sob a forma de subsídio não reembolsável:

a) O valor do IAS, por cada destinatário colocado com contrato de trabalho a termo com duração mínima de 12 meses;

b) Uma vez e meia o valor do IAS, por cada destinatário que crie o próprio emprego ou que seja colocado com contrato de trabalho sem termo.

5 — [Revogado.]

6 — [Revogado.]

SECÇÃO VI

Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas

Artigo 30.º

Objetivos específicos

Os apoios à adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas visam promover a integração socioprofissional da pessoa com deficiência e incapacidade no mercado normal de trabalho ou a manutenção do emprego nos casos de deficiência e incapacidade adquirida, nomeadamente através de apoios que compensem os empregadores dos encargos decorrentes da sua contratação ou manutenção no emprego.

Artigo 31.º

Destinatários

Constituem destinatários dos apoios à adaptação de postos de trabalho e à eliminação de barreiras arquitetónicas

as pessoas com deficiência e incapacidade desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas nos centros de emprego ou nos centros de emprego e formação profissional, bem como os trabalhadores que adquiram deficiência e incapacidade no decurso da sua vida profissional.

Artigo 32.º

Critérios gerais de concessão dos apoios

1 — A adaptação de postos de trabalho e a eliminação de barreiras arquitetónicas são da responsabilidade dos empregadores.

2 — O IEFP, I. P., pode, excecionalmente, conceder os apoios previstos na presente secção aos empregadores quando se verificarem as seguintes condições:

a) A imprescindibilidade dos mesmos para o acesso ao emprego da pessoa com deficiência e incapacidade ou para a manutenção do emprego do trabalhador que tenha adquirido deficiência e incapacidade, confirmada pelo centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional;

b) A necessidade e adequação da adaptação ou da eliminação de barreiras arquitetónicas, resultante da avaliação de um determinado posto de trabalho e do desempenho do trabalhador para o mesmo;

c) A rentabilidade social dos valores aplicados nos vários esquemas de apoio financeiro face às alternativas de colocação e às aptidões profissionais da pessoa com deficiência e incapacidade.

Artigo 33.º

Apoio para adaptação de postos de trabalho

1 — O IEFP, I. P., concede apoio financeiro para adaptação de postos de trabalho aos empregadores de direito privado ou de direito público que não façam parte da administração direta do Estado que necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Admissão de pessoa com deficiência e incapacidade desempregada ou à procura do primeiro emprego, inscrita nos centros de emprego ou nos centros de emprego e formação profissional, através de contrato de trabalho sem termo ou a termo com duração mínima inicial de um ano;

b) Manutenção do emprego do trabalhador que tenha adquirido deficiência e incapacidade no decurso do contrato de trabalho.

2 — O apoio previsto no presente artigo não é aplicável às adaptações de posto de trabalho de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou de doença profissional, sempre que essa responsabilidade pertença à entidade empregadora ao serviço da qual ocorreu o acidente ou doença, ou ao respetivo grupo empresarial, nos termos da legislação em vigor.

3 — As soluções técnicas e ergonómicas para as quais é requerido o apoio referido no número anterior são apreciadas caso a caso.

4 — O apoio não pode exceder 16 vezes o valor do IAS por cada pessoa com deficiência e incapacidade e, no caso de apoio para manutenção do emprego, não pode ainda exceder 50 % do custo da adaptação.

5 — O apoio previsto no presente artigo é aplicável nos estágios financiados pelo IEFP, I. P., e em qualquer

das modalidades de contrato emprego-inserção, não podendo exceder 50 % do valor previsto na primeira parte do número anterior.

6 — Quando ocorra a contratação da pessoa com deficiência e incapacidade pela entidade promotora, nos termos previstos na alínea a) no n.º 1, no final da execução do estágio ou do contrato emprego-inserção, pode ser participado o valor remanescente da solução técnica apoiada nos termos no número anterior, até ao valor previsto na primeira parte do n.º 4.

7 — O apoio para adaptação do posto de trabalho sob a forma de subsídio não reembolsável, é pago de uma só vez.

Artigo 34.º

Apoio para eliminação de barreiras arquitetónicas

1 — O IEF, I. P., concede apoio financeiro para eliminação de barreiras arquitetónicas aos empregadores de direito privado ou de direito público que não façam parte da administração direta do Estado que admitam pessoas com deficiência e incapacidade nas condições referidas no n.º 1 do artigo anterior e cuja funcionalidade dependa das alterações a introduzir no posto de trabalho.

2 — As soluções técnicas para as quais é requerido o apoio, bem como o tipo de deficiência ou incapacidade que fundamenta o seu pedido, são apreciadas caso a caso.

3 — O apoio financeiro é apenas concedido aos empregadores de direito privado ou de direito público que não façam parte da administração direta do Estado cujas instalações tenham sido licenciadas ou construídas antes de 8 de fevereiro de 2007, nos termos da legislação em vigor.

4 — O apoio financeiro não pode exceder 50 % do valor da obra ou meio técnico adquirido, até ao limite de 16 vezes o valor do IAS.

5 — Para efeitos do presente artigo é aplicável o disposto nos n.ºs 2 e 7 do artigo anterior.

Artigo 35.º

Trabalho a tempo parcial

Os apoios previstos na presente secção podem ser concedidos no caso de contratação a tempo parcial, desde que o período normal de trabalho seja igual ou superior a 50 % do respetivo limite máximo legal.

Artigo 36.º

Cessação do contrato

1 — A cessação do contrato de trabalho, antes do fim do respetivo prazo, inicial ou subsequente, ou nos três anos subsequentes à admissão do trabalhador, no caso de contratos sem termo, ou da atribuição do apoio, no caso da manutenção do emprego, determina a devolução do apoio concedido, nas seguintes situações:

- a) Revogação do contrato de trabalho;
- b) Cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora, com exceção do despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- c) Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, por facto imputável à entidade empregadora.

2 — Quando ocorra a cessação antecipada do contrato no âmbito do estágio ou de qualquer das modalidades de

contrato emprego-inserção é aplicável o previsto no número anterior, com as necessárias adaptações.

Artigo 37.º

Acumulação de apoios

Os apoios para adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas são cumuláveis entre si e não podem ser concedidos por mais de uma vez à mesma entidade empregadora em relação às mesmas adaptações.

CAPÍTULO IV

Emprego apoiado

SECÇÃO I

Conceito e modalidades de emprego apoiado

Artigo 38.º

Conceito e objetivos

1 — Considera-se emprego apoiado o exercício de uma atividade profissional ou socialmente útil com enquadramento adequado e com possibilidade de atribuição de apoios especiais por parte do Estado, que visa permitir às pessoas com deficiência e incapacidade o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que facilitem a sua transição, quando possível, para o regime normal de trabalho.

2 — Considera-se ainda emprego apoiado o desenvolvimento de atividades em contexto laboral, sob a forma de estágios de inserção, que visem aferir as condições para o exercício de uma atividade profissional, desenvolver competências pessoais e profissionais e promover a inserção profissional das pessoas com deficiência e incapacidade.

Artigo 39.º

Modalidades

O emprego apoiado pode ser desenvolvido nas seguintes modalidades:

- a) Estágio de inserção para pessoas com deficiência e incapacidade;
- b) Contrato emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidade;
- c) Emprego protegido;
- d) Emprego apoiado em mercado aberto.

SECÇÃO II

Estágios de inserção para pessoas com deficiência e incapacidade

Artigo 40.º

Objetivos

Os estágios de inserção visam apoiar a integração ou reintegração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e incapacidade desempregadas ou à procura de primeiro emprego, através de formação prática em contexto laboral, que complemente e aperfeiçoe as suas competências, de forma a facilitar o seu recrutamento e integração e potenciar o desempenho profissional.

Artigo 41.º

Regime

1 — Os estágios de inserção para pessoas com deficiência e incapacidade previstos no presente capítulo regem-se, com as necessárias adaptações, pelas disposições aplicáveis à medida estágios emprego prevista em legislação própria, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Podem beneficiar de estágios de inserção as pessoas com deficiência e incapacidade, desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional.

3 — Os destinatários que não possuam qualquer dos níveis de qualificação previstos na medida estágios emprego beneficiam de uma bolsa mensal de estágio de montante igual ao valor do IAS.

4 — Têm prioridade as candidaturas em que o estágio constitua a primeira etapa de um processo de inserção profissional sob a forma de emprego em regime normal ou contrato de emprego apoiado em entidade empregadora.

5 — Os estágios de inserção para pessoas com deficiência e incapacidade têm um regime de candidatura aberta.

SECÇÃO III

Contrato emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidade

Artigo 42.º

Objetivos

O contrato emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidade possibilita o desenvolvimento de atividades socialmente úteis por parte da pessoa com deficiência e incapacidade, com vista a reforçar as suas competências relacionais e pessoais, valorizar a autoestima, bem como estimular hábitos de trabalho, enquanto não tiver oportunidade de trabalho por conta própria ou de outrem ou de formação profissional, de forma a promover e apoiar a sua transição para o mercado de trabalho.

Artigo 43.º

Regime

1 — As pessoas com deficiência e incapacidade, desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, podem desenvolver atividades socialmente úteis através do contrato emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidade, que se rege, com as necessárias adaptações, pelas disposições aplicáveis ao «Contrato emprego-inserção +», previsto em legislação própria, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O desenvolvimento de atividades socialmente úteis por parte das pessoas com deficiência e incapacidade, beneficiárias do subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego ou do rendimento social de inserção, que reúnam os requisitos de acesso às medidas «Contrato emprego-inserção» e «Contrato emprego-inserção +» é realizado ao abrigo do respetivo regime jurídico, com as especificidades previstas no artigo seguinte.

Artigo 44.º

Apoios financeiros

1 — Sem prejuízo da concessão dos apoios previstos no regime jurídico do «Contrato emprego-inserção» e do

«Contrato emprego-inserção +», caso a entidade promotora não assegure ao destinatário o transporte entre a residência habitual e o local da atividade, deve pagar as despesas de transporte em montante equivalente ao custo das viagens realizadas em transporte coletivo ou, se não for possível a sua utilização, subsídio de transporte mensal no montante máximo de 12,5 % do IAS, salvo situações excecionais e devidamente fundamentadas, a apreciar pelo IEFP, I. P..

2 — Para além dos apoios financeiros previstos no regime jurídico do «Contrato emprego-inserção» e do «Contrato emprego-inserção +», o IEFP, I. P., concede ainda às entidades promotoras das medidas previstas no artigo anterior os seguintes apoios:

a) Comparticipação nas despesas ou subsídio de transporte e no subsídio de alimentação, realizadas nos termos previstos no número anterior e na respetiva legislação, em qualquer das modalidades de contrato emprego-inserção previstas no artigo anterior;

b) Comparticipação integral na bolsa mensal complementar, no «Contrato emprego-inserção».

3 — A comparticipação financeira prevista no presente artigo pode ser efetuada com base na modalidade de custos unitários, por mês e por beneficiário, nos termos previstos no regime jurídico do «Contrato emprego-inserção» e do «Contrato emprego-inserção +».

SECÇÃO IV

Emprego protegido

Artigo 45.º

Conceito

1 — Considera-se emprego protegido a atividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiência e incapacidade e com capacidade de trabalho reduzida em estruturas produtivas dos setores primário, secundário ou terciário, com personalidade jurídica própria ou as estruturas de pessoas coletivas de direito público ou privado, dotadas de autonomia administrativa e financeira e denominados centros de emprego protegido.

2 — Os centros de emprego protegido são criados especificamente para proporcionar às pessoas com deficiência e incapacidade e com capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, sempre que possível, em regime normal de trabalho ou em emprego apoiado em mercado aberto.

Artigo 46.º

Destinatários

O emprego protegido destina-se a pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas em centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, com capacidade de trabalho não inferior a 30 % nem superior a 75 % da capacidade normal de trabalho de um trabalhador nas mesmas funções profissionais.

Artigo 47.º

Criação de centros de emprego protegido

1 — Os centros de emprego protegido podem ser criados por iniciativa de pessoas coletivas de direito público que

não façam parte da administração direta do Estado e por pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos.

2 — As pessoas coletivas referidas no número anterior que pretendam criar um centro de emprego protegido devem obter autorização prévia do IEFP, I. P., devendo apresentar para o efeito um estudo com indicação, nomeadamente, de:

a) Pessoas com deficiência e incapacidade, nas condições previstas no artigo anterior, que reúnam as condições indicadas para emprego protegido e que residam na área geográfica em que se pretenda implantar o centro de emprego protegido;

b) Localização e dimensionamento;

c) Natureza ou tipo de atividade a exercer e suas características;

d) Interesse social e viabilidade do empreendimento;

e) Número de postos de trabalho a ocupar por trabalhador em regime de emprego protegido e por outros trabalhadores;

f) Composição da equipa de enquadramento e de acompanhamento e apoio aos trabalhadores em regime de emprego protegido, no âmbito da reabilitação e inserção profissional.

Artigo 48.º

Tutela

1 — Os centros de emprego protegido estão sujeitos à tutela do IEFP, I. P., cujos poderes incidem, nomeadamente, sobre:

a) Avaliação da pessoa com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida;

b) Apoio médico, social e psicológico do trabalhador;

c) Valorização pessoal e profissional do trabalhador;

d) Fiscalização e controlo do centro de emprego protegido e dos apoios que lhe são concedidos;

e) Cumprimento, por parte do centro de emprego protegido, das normas estabelecidas no presente Decreto-Lei e demais regulamentação aplicável.

2 — O IEFP, I. P., pode cancelar a autorização de funcionamento do centro de emprego protegido quando para tal haja motivo justificado, sem prejuízo das responsabilidades que a respetiva gestão tenha assumido para com terceiros.

Artigo 49.º

Organização

1 — Os centros de emprego protegido organizam-se e funcionam em moldes empresariais comuns, com as adaptações exigidas quer pela natureza dos trabalhadores que ocupam, quer pela necessidade de apoios complementares e pelos fins que prosseguem.

2 — O número de postos de trabalho ocupados por trabalhadores não abrangidos pelo regime de emprego protegido não pode ultrapassar 30 % do número global de postos de trabalho.

Artigo 50.º

Regulamento

Os centros de emprego protegido têm um regulamento próprio, elaborado pela entidade empregadora de acordo com as normas estabelecidas no presente decreto-lei e demais regulamentação aplicável, aprovado pelo IEFP, I. P.

Artigo 51.º

Apoio técnico

O IEFP, I. P., concede apoio técnico à instalação, funcionamento e, quando solicitado, à gestão dos centros de emprego protegido.

Artigo 52.º

Apoios financeiros

1 — O IEFP, I. P., pode conceder apoios financeiros aos centros de emprego protegido criados por pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos, mediante a celebração de acordos.

2 — Os apoios financeiros destinam-se a compartilhar despesas com a construção, instalação e equipamentos dos centros de emprego protegido, com a sua manutenção e conservação, quando solicitado, bem como com a retribuição e contribuições para a segurança social dos trabalhadores em regime de emprego protegido, nos termos da secção VII.

3 — Os apoios concedidos podem ainda assumir a forma de prémio de incentivo à transição para o mercado normal de trabalho, bem como a participação nas despesas do técnico de acompanhamento laboral, no âmbito de programa de apoio à mediação e acompanhamento, nos termos a regulamentar pelo membro do Governo responsável pelas áreas do emprego e da formação profissional.

4 — As instalações e os equipamentos adquiridos com os referidos apoios revertem para o IEFP, I. P., quando as entidades beneficiárias forem extintas, dissolvidas ou deixarem de prosseguir os fins a que se destinavam aqueles bens, sendo insuscetíveis de entrarem em processo de liquidação do seu património.

5 — O IEFP, I. P., pode ainda conceder apoios financeiros aos centros de emprego protegido criados por pessoas coletivas de direito público, destinados à participação na retribuição e contribuições para a segurança social dos trabalhadores em regime de emprego protegido, nos termos da secção VII, bem como os apoios previstos no n.º 3.

Artigo 53.º

Apoio financeiro à construção, equipamento e instalação

1 — A concessão de apoio financeiro para a construção, equipamento e instalação do centro de emprego protegido às entidades previstas no n.º 1 do artigo anterior depende da avaliação da sua necessidade e adequação no âmbito da rede de centros de emprego protegido, de acordo com as linhas de orientação e as prioridades definidas pelo IEFP, I. P., para a criação de respostas que promovam a integração profissional das pessoas com deficiência e incapacidade que não reúnem condições para o acesso imediato ao regime normal de trabalho.

2 — As pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos que pretendam apoios financeiros para a construção, instalação e equipamento do centro de emprego protegido, devem apresentar ao IEFP, I. P., um requerimento, acompanhado da documentação necessária para o efeito, designadamente estimativa dos custos e documentos legalmente exigidos para a realização da obra.

3 — Os apoios à construção, equipamento e instalação do centro de emprego protegido podem ser concedidos até ao limite de 100 % das despesas de investimento elegíveis,

nas modalidades cumuláveis de subsídio não reembolsável e empréstimo sem juros.

4 — Os apoios previstos no número anterior não podem ultrapassar o valor de 30 vezes o IAS por posto de trabalho em regime de emprego protegido.

5 — O subsídio não reembolsável previsto no n.º 3 não pode ultrapassar o valor máximo de 70 % do apoio.

6 — O empréstimo sem juros previsto no n.º 3 é reembolsável no prazo máximo de 15 anos, podendo beneficiar de um período máximo de carência de 5 anos.

7 — São consideradas elegíveis as seguintes despesas de construção e equipamento, desde que esteja fundamentada a respetiva relevância para a realização do projeto:

- a) Obras de construção, remodelação e ampliação;
- b) Equipamento básico;
- c) Equipamento administrativo e social;
- d) Equipamento informático;
- e) Ferramentas e utensílios;
- f) Equipamento destinado à proteção do ambiente e à promoção da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) Material de carga e transporte;
- h) Veículos automóveis, imprescindíveis ao exercício da atividade.

8 — São consideradas elegíveis as seguintes despesas de instalação, desde que esteja fundamentada a respetiva relevância para a realização do projeto:

- a) Estudos e projetos, desde que diretamente ligados à realização do investimento;
- b) Fundo de maneo para início de atividade.

9 — São ainda elegíveis as despesas de manutenção e conservação de instalações e equipamentos, desde que devidamente fundamentadas e justificadas.

10 — Em caso de cessação da atividade, cancelamento da autorização de funcionamento ou utilização dos apoios para outros fins:

- a) As prestações vincendas do empréstimo vencem-se, tornando-se de imediato exigíveis;
- b) Há lugar à restituição do subsídio não reembolsável, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

11 — Se a cessação da atividade, o cancelamento da autorização de funcionamento ou a utilização dos apoios para outros fins situações forem justificadas, há lugar à restituição proporcional do subsídio não reembolsável, considerando o prazo estabelecido até ao final do reembolso do empréstimo e o período que ainda falta decorrer até esse momento.

12 — A restituição deve ser feita no prazo de 60 dias a contar da notificação do promotor.

13 — Pelos montantes a restituir, são devidos juros legais, a contar do final do prazo referido no número anterior.

SECÇÃO V

Emprego apoiado em mercado aberto

Artigo 54.º

Conceito

1 — Considera-se emprego apoiado em mercado aberto a atividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho re-

duzida, em postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado, integrados na organização produtiva ou de prestação de serviços dos empregadores, sob condições especiais, designadamente sob a forma de enclaves.

2 — Entende-se por enclave um grupo de pessoas com deficiência e incapacidade que exercem a sua atividade em conjunto, sob condições especiais, num meio normal de trabalho.

Artigo 55.º

Destinatários

O emprego apoiado em mercado aberto destina-se a pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, com capacidade de trabalho não inferior a 30 % nem superior a 90 % da capacidade normal de trabalho de um trabalhador nas mesmas funções profissionais.

Artigo 56.º

Criação de postos de trabalho

1 — Os postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras podem ser criados por iniciativa de empregadores de direito público e privado que admitam pessoas com deficiência e incapacidade nas condições previstas no artigo anterior.

2 — A criação de postos de trabalho em regime de emprego apoiado em mercado aberto depende de autorização prévia do IEFP, I. P., mediante apresentação de formulário próprio com indicação, nomeadamente, de:

- a) Número de postos de trabalho;
- b) Natureza ou tipo de atividade a exercer e suas características;
- c) Equipa ou trabalhador da empresa responsável pelo apoio e acompanhamento do trabalhador em regime de emprego apoiado.

3 — No caso de criação de postos de trabalho em regime de emprego apoiado em mercado aberto, organizados em enclaves, o empregador deve ainda apresentar:

- a) Objetivos do enclave;
- b) Localização e dimensionamento.

Artigo 57.º

Apoios

1 — Os empregadores de direito privado ou de direito público que não façam parte da administração direta do Estado que criem postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras podem beneficiar de apoios financeiros para participação nas despesas com a retribuição e contribuições para a segurança social dos trabalhadores em regime de contrato de emprego apoiado, nos termos da secção VII.

2 — Os promotores previstos no número anterior podem ainda beneficiar dos apoios à adaptação de postos de trabalho e à eliminação de barreiras arquitetónicas.

Artigo 58.º

Normas subsidiárias

É aplicável ao contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 48.º, 50.º e 51.º

SECÇÃO VI

Prestação da atividade nas modalidades de emprego protegido ou de emprego apoiado em mercado aberto

Artigo 59.º

Objeto

1 — A presente secção regula as relações estabelecidas entre as pessoas com deficiência e incapacidade inseridas nas modalidades de emprego protegido e de emprego apoiado em mercado aberto.

2 — *[Revogado.]*

Artigo 60.º

Regime

Sem prejuízo do disposto no presente decreto-lei, às relações de trabalho entre o trabalhador com deficiência e incapacidade e a entidade empregadora estabelecidas no âmbito das modalidades de emprego apoiado referidas no artigo anterior aplicam-se as normas legais e convencionais de regulamentação do trabalho.

Artigo 61.º

Deveres da entidade empregadora

Constituem deveres da entidade empregadora, para além dos enunciados na lei geral:

a) Assegurar os apoios médicos, psicológicos, sociais e educativos de que o trabalhador em regime de emprego apoiado careça;

b) Não praticar nem consentir que se pratiquem quaisquer atos que revelem obstrução ou discriminação em relação ao trabalhador em regime de emprego apoiado;

c) Colaborar ativamente na valorização pessoal e profissional do trabalhador em regime de emprego apoiado, facilitando a sua passagem para o regime normal de trabalho.

Artigo 62.º

Período de estágio

1 — Sempre que para o desempenho da atividade em determinado posto de trabalho o destinatário a inserir no centro de emprego protegido não tenha a preparação profissional mínima exigida, pode haver lugar a um período de estágio com duração não superior a nove meses, ao qual se aplica o regime do período experimental.

2 — Caso o contrato cesse durante o período de estágio, o destinatário e o serviço que o encaminhou são notificados da decisão e da respetiva fundamentação até 15 dias antes do termo daquele.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável aos destinatários que tenham frequentado previamente estágio de inserção.

Artigo 63.º

Da duração do trabalho

Os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos, quer na lei geral, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis, podem ser reduzidos pelo regulamento previsto no artigo 50.º, tendo em conta, nomeadamente, as características específicas do trabalhador em regime de emprego apoiado.

Artigo 64.º

Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos depende sempre da aceitação prévia do trabalhador e de parecer favorável da equipa técnica de reabilitação.

Artigo 65.º

Intervalos de descanso

Precedendo acordo do trabalhador em regime de emprego apoiado e parecer favorável da equipa técnica de avaliação, a entidade empregadora pode aumentar o número de intervalos de descanso previstos na lei geral ou especial ou torná-los mais extensos, consoante as necessidades do trabalhador.

Artigo 66.º

Cessação do contrato

1 — O contrato do trabalhador em regime de emprego apoiado pode cessar por qualquer dos meios previstos na legislação geral reguladora do contrato de trabalho e por:

a) Colocação do trabalhador em regime de emprego apoiado num posto de trabalho em regime normal de trabalho ou efetiva admissão em centros criados no âmbito da segurança social, após decisão da entidade empregadora e com parecer favorável da equipa técnica de avaliação prevista no n.º 1 do artigo 74.º;

b) Recusa injustificada em ocupar um posto de trabalho em regime normal de trabalho.

2 — Da decisão prevista na alínea *a)* do número anterior cabe sempre recurso, com efeito suspensivo, para o IEFP, I. P.

Artigo 67.º

Segurança social

Os trabalhadores em regime de emprego apoiado nas modalidades previstas nas alíneas *c)* e *d)* do artigo 39.º são abrangidos pelo regime geral de segurança social.

SECÇÃO VII

Retribuição do trabalhador integrado em emprego protegido ou em emprego apoiado em mercado aberto

Artigo 68.º

Retribuição

1 — O trabalhador integrado num centro de emprego protegido ou num posto de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidade empregadora tem direito a uma retribuição aferida proporcionalmente à de um trabalhador com capacidade normal para o mesmo posto de trabalho, de acordo com a graduação da sua capacidade.

2 — A retribuição prevista no número anterior não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG), salvo o disposto no número seguinte.

3 — O trabalhador em regime de emprego apoiado tem direito, durante o período de estágio, a uma retribuição igual a 70 % da RMMG.

Artigo 69.º**Apoio à retribuição**

1 — Os empregadores de direito público ou privado do trabalhador integrado num centro de emprego protegido ou num contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras podem ser compensados pelo IEFP, I. P., pelas despesas com a respetiva retribuição.

2 — A comparticipação prevista no número anterior, cujo valor é determinado de acordo com a capacidade de trabalho do trabalhador em regime de emprego apoiado, fixada nos termos dos artigos 72.º e seguintes, corresponde a uma percentagem da retribuição do trabalhador, até um limite fixado com base no IAS, salvo durante o período de estágio.

3 — Os empregadores de direito público ou privado podem ser ainda compensados pelo IEFP, I. P., pelas despesas com as contribuições obrigatórias para a segurança social a seu cargo.

4 — Os empregadores de direito público ou privado que pretendam beneficiar dos apoios previstos no presente artigo devem solicitá-lo ao IEFP, I. P..

Artigo 70.º**Comparticipação na retribuição**

1 — A comparticipação prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior é atribuída de acordo com os seguintes escalões, sem prejuízo do disposto no número seguinte:

- a) Escalão 1, capacidade de trabalho entre 75 % e 90 %, 10 % da retribuição até um máximo de 25 % do IAS;
- b) Escalão 2, capacidade de trabalho entre 60 % e 74 %, 30 % da retribuição até um máximo de 75 % do IAS;
- c) Escalão 3, capacidade de trabalho entre 45 % e 59 %, 50 % da retribuição até um máximo de 120 % do IAS;
- d) Escalão 4, capacidade de trabalho entre 30 % e 44 %, 70 % da retribuição até um máximo de 170 % do IAS.

2 — Durante o período de estágio a comparticipação na retribuição tem o valor de 70 % do IAS.

3 — Ao empregador e ao IEFP, I. P., cabe a responsabilidade com os custos das contribuições devidas à segurança social pelo valor correspondente à retribuição paga nos termos do presente artigo, cabendo aos trabalhadores os custos com as mesmas pela totalidade da retribuição recebida.

4 — A comparticipação prevista no presente artigo é paga através de adiantamentos semestrais, com acerto de contas no semestre seguinte, salvo durante o período de estágio em que é paga através de reembolsos mensais.

Artigo 71.º**Duração do apoio financeiro**

1 — O apoio financeiro previsto no artigo anterior é atribuído até que o trabalhador transite para o regime normal de trabalho ou atinja uma capacidade de trabalho superior a 75 % ou 90 % da capacidade normal exigida a outro trabalhador nas mesmas funções profissionais, consoante se trate de emprego protegido ou emprego apoiado em mercado aberto, respetivamente, salvo o previsto nos números seguintes.

2 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 46.º e 55.º, os apoios previstos no artigo anterior são renovados anualmente, mediante autorização do IEFP, I. P., quando o trabalhador integrado em emprego protegido atinja uma capacidade de trabalho superior a 75 % da capacidade normal exigida a outro trabalhador nas mesmas funções, e não seja possível a sua transição para o emprego apoiado em mercado aberto ou para o regime normal de trabalho.

3 — A comparticipação prevista para o 1.º escalão na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior é atribuída por três anos, salvo se da revisão da avaliação da capacidade de trabalho efetuada nos termos do artigo 77.º, resultar uma capacidade inferior à fixada anteriormente, caso em que se passa a aplicar a comparticipação prevista para o respetivo escalão.

4 — Quando na sequência da revisão da avaliação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 77.º, se passe a aplicar a comparticipação prevista para o 1.º escalão na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, deve ser promovida nova revisão no final do respetivo período de concessão, previsto no número anterior.

SECÇÃO VIII**Avaliação da capacidade de trabalho****Artigo 72.º****Avaliação**

O procedimento de avaliação da pessoa com deficiência e incapacidade, para efeitos de integração em postos de trabalho em regime de emprego protegido ou de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras, é realizado pelos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, em articulação com a rede de centros de recursos do IEFP, I. P.

Artigo 73.º

[Revogado.]

Artigo 74.º**Procedimento de avaliação**

1 — A avaliação inicial é realizada por uma equipa técnica, constituída no âmbito do centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional, composta por três técnicos da área do emprego e formação profissional, um dos quais pertence obrigatoriamente à equipa técnica do centro de emprego protegido ou da entidade que promove o programa de emprego apoiado.

2 — Em casos especiais e devidamente justificados podem ser integrados na equipa referida no número anterior até dois técnicos com competências complementares.

3 — A avaliação efetuada pela equipa técnica referida no n.º 1 compreende, designadamente:

a) A avaliação da pessoa com deficiência e incapacidade, através de entrevista e recolha de elementos considerados relevantes;

b) A caracterização da atividade profissional e das respetivas componentes materiais do trabalho;

c) [Revogada;]

d) A análise dos processos de reabilitação médica, psicossocial, funcional e profissional da pessoa com deficiência e incapacidade.

4 — Para efeitos da alínea *b*) do número anterior, são componentes materiais de trabalho o local de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e os materiais, as substâncias e os agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

5 — O resultado da avaliação prevista no n.º 3 deve constar de relatório a remeter ao centro de recursos competente, que dá continuidade ao procedimento.

6 — Com base no relatório referido no número anterior, compete ao centro de recursos, designadamente:

a) Complementar a caracterização da atividade profissional, procedendo à análise das competências e requisitos para o exercício da função;

b) Construir o perfil de competências profissionais da pessoa com deficiência e incapacidade e o seu ajustamento ao perfil de exigências da atividade a realizar;

c) Analisar a existência de risco específico para a saúde da pessoa com deficiência e incapacidade ou agravamento da sua incapacidade que possa resultar da atividade a realizar, efetuada por médico;

d) Validar o processo em conjunto com a equipa técnica constituída no âmbito do centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional e a elaboração de relatório fundamentado.

7 — Com base nos relatórios previstos no n.º 5 e na alínea *d*) do número anterior, a equipa técnica constituída no âmbito do centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional emite parecer sobre a capacidade de trabalho a atribuir à pessoa com deficiência e incapacidade.

8 — O procedimento de determinação da capacidade para o trabalho não deve ultrapassar os dois meses de duração.

Artigo 75.º

[Revogado.]

Artigo 76.º

Decisão

A capacidade para o trabalho para efeitos de integração no regime de emprego apoiado é fixada pelo IEFP, I. P., nos termos do parecer previsto no n.º 7 do artigo 74.º

Artigo 77.º

Revisão da avaliação

1 — O trabalhador com deficiência e incapacidade integrado em regime de emprego apoiado é avaliado periodicamente, por forma a alterar ou cessar o apoio referido nos artigos 69.º e 70.º, nos seguintes termos:

- a*) Após os primeiros três anos de integração;
- b*) Após a primeira revisão da avaliação, periodicamente a cada cinco anos, num máximo de três reavaliações;
- c*) No caso previsto no n.º 4 do artigo 71.º

2 — A revisão da avaliação para os efeitos previstos no número anterior é ainda efetuada com fundamento em alterações relevantes.

3 — Ao procedimento de revisão aplicam-se os artigos 74.º a 76.º, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — A revisão da avaliação de trabalhador integrado num centro de emprego protegido ou em emprego apoiado em mercado aberto deve ser promovida em articulação com as equipas das respetivas entidades.

5 — A articulação prevista no número anterior pressupõe, nomeadamente, a partilha de processos, procedimentos e decisões.

CAPÍTULO V

Marca Entidade Empregadora Inclusiva

Artigo 78.º

Natureza e objetivos

1 — A Marca Entidade Empregadora Inclusiva destina-se a promover o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade.

2 — A Marca Entidade Empregadora Inclusiva é atribuída de dois em dois anos aos empregadores, que cumpram o disposto no artigo 5.º e que contribuam para a implementação de um mercado de trabalho inclusivo e se distingam, por práticas de referência, nos seguintes domínios:

- a*) Recrutamento, desenvolvimento e progressão;
- b*) Manutenção e retoma;
- c*) Acessibilidades;
- d*) Serviço e relação com a comunidade.

3 — A Marca é atribuída por decisão de um júri.

Artigo 79.º

Níveis de distinção

1 — A Marca é atribuída às entidades que, nos dois anos anteriores ao da candidatura, evidenciem práticas de gestão aberta e inclusiva, relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade, em, pelo menos, um dos domínios previstos no n.º 2 do artigo anterior relativamente ao período a que se reporta a candidatura.

2 — Às entidades a quem seja atribuída a Marca e que se destaquem por práticas exemplares em todos os domínios identificados no n.º 2 do artigo anterior é atribuída a Marca Entidade Empregadora Inclusiva — Excelência.

Artigo 80.º

Destinatários

Podem candidatar-se à atribuição da Marca os empregadores dos setores público, privado, cooperativo e da economia social, bem como pessoas com deficiência e incapacidade envolvidas na criação de empresas, como empreendedores, ou do próprio emprego.

Artigo 81.º

Regulamentação

O regulamento da atribuição da Marca, respetivas condições de acesso e o júri são estabelecidos por despacho do membro do Governo responsável pelas áreas do emprego e da formação profissional.

CAPÍTULO VI

Centros de reabilitação profissional de gestão participada

Artigo 82.º

Centros de gestão participada

1 — Para efeitos de execução do presente programa o IEFP, I. P., pode celebrar protocolos com pessoas coletivas

de direito público, bem como com pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos com experiência na área da reabilitação profissional de pessoas com deficiência e incapacidade, com o objetivo de assegurar a instalação e o funcionamento de estruturas que respondam às necessidades específicas de qualificação e de apoio ao emprego das pessoas com deficiência e incapacidade.

2 — A cooperação emergente da celebração dos protocolos previstos no número anterior é prosseguida através de centros de reabilitação profissional de gestão participada, que desenvolvem um conjunto integrado de programas, medidas e estratégias em conformidade com as orientações do IEFP, I. P., tendo em consideração as orientações gerais definidas pelo Governo para a política de emprego e reabilitação profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, os centros de reabilitação profissional de gestão participada desenvolvem ações, nomeadamente, no âmbito de:

a) Apoio à intervenção dos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional e da rede de centros de formação profissional do IEFP, I. P., designadamente no domínio da integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência e incapacidade;

b) Formação profissional em áreas e atividades não passíveis de serem desenvolvidas nos sistemas regulares de formação ou de reconhecimento, validação e certificação de competências;

c) Apoio à formação nas estruturas e centros regulares de formação;

d) Apoio técnico especializado aos centros e núcleos de reabilitação profissional;

e) Promoção e desenvolvimento de medidas de apoio às empresas e outros empregadores no domínio da empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade;

f) Implementação e experimentação de novas metodologias de formação e emprego;

g) Desenvolvimento de emprego apoiado no âmbito das estruturas existentes à data da publicação do presente decreto-lei.

Artigo 83.º

Regime aplicável

Os centros de reabilitação profissional de gestão participada regem-se pelas disposições do Decreto-Lei n.º 165/85, de 16 de maio, relativas aos centros protocolares, salvo quanto às seguintes matérias, a regular especificamente nos protocolos que os criarem:

a) Definição, composição, constituição e competências dos órgãos;

b) Estrutura e funcionamento;

c) Comparticipação dos outorgantes nas despesas inscritas no orçamento.

CAPÍTULO VII

Centros de recursos

Artigo 84.º

Âmbito

Para efeitos de execução da política de reabilitação profissional prevista no presente diploma, o IEFP, I. P.,

procede à credenciação de pessoas coletivas de direito público que não façam parte da administração direta do Estado e de pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos, com preferência pelas que tenham experiência na área da reabilitação profissional de pessoas com deficiência e incapacidade, como centros de recursos.

Artigo 85.º

Conceito

Consideram-se centros de recursos as entidades credenciadas pelo IEFP, I. P., enquanto estruturas de suporte e apoio aos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional e de intervenção especializada no domínio da reabilitação profissional.

Artigo 86.º

Intervenções técnicas

Os centros de recursos desenvolvem intervenções técnicas de apoio aos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, designadamente no que respeita a:

a) Informação, avaliação e orientação profissional;

b) Apoio à colocação;

c) Acompanhamento pós-colocação;

d) Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas;

e) Emprego apoiado e apoio às empresas e outros empregadores no domínio da empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade;

f) Avaliação da capacidade de trabalho de pessoas com deficiência e incapacidade.

Artigo 87.º

Acordos

1 — As intervenções dos centros de recursos previstas no artigo anterior são desenvolvidas ao abrigo de acordos celebrados com o IEFP, I. P.

2 — Os acordos devem definir, designadamente, os seguintes aspetos:

a) Descrição das ações a desenvolver;

b) Responsabilidade dos outorgantes;

c) Financiamento a disponibilizar;

d) Duração do acordo;

e) Área geográfica de intervenção;

f) Forma de cessação.

Artigo 88.º

Credenciação

1 — O IEFP, I. P., promove a criação de uma rede de centros de recursos, mediante a apresentação de candidaturas por parte das entidades previstas no artigo 84.º

2 — O acesso à credenciação realiza-se em regime de candidatura fechada, nos termos e condições a regulamentar.

3 — A credenciação está sujeita a um período de validade, nos termos e condições a regulamentar.

Artigo 89.º

Regulamentação

O disposto no presente capítulo é regulamentado por despacho do membro do Governo responsável pelas áreas do emprego e da formação profissional.

CAPÍTULO VIII

Apoios ao investimento a entidades de reabilitação profissional

Artigo 90.º

Âmbito

1 — O IEFP, I. P., pode conceder apoios financeiros ao investimento destinados às entidades sem fins lucrativos que desenvolvem ações de reabilitação profissional.

2 — Os apoios financeiros previstos no número anterior destinam-se a participar despesas com a realização de obras de construção, adaptação, remodelação ou reconversão de instalações existentes e com a aquisição de equipamentos que se revelem imprescindíveis para o desenvolvimento das ações de reabilitação profissional.

3 — Os apoios podem assumir a forma de subsídio reembolsável e não reembolsável.

4 — As instalações e os equipamentos adquiridos com os apoios previstos no número anterior devem ser afetos aos fins para que foram concedidos.

5 — O disposto no presente artigo não é aplicável ao financiamento de projetos de emprego apoiado, bem como aos centros de gestão participada que se regem pelo respetivo regime.

6 — O disposto no presente artigo, nomeadamente, as condições de acesso e os limites máximos dos apoios são objeto de regulamentação.

CAPÍTULO IX

Fórum para a Integração Profissional

Artigo 91.º

Âmbito

1 — Para garantir o acompanhamento regular da execução das políticas de emprego e formação profissional dirigidas às pessoas com deficiência e incapacidade, é criado um Fórum para a Integração Profissional, adiante designado Fórum.

2 — O Fórum é constituído por representantes do IEFP, I. P., e das organizações representativas das entidades que desenvolvem atividade na área da reabilitação profissional de pessoas com deficiência e incapacidade.

3 — Os membros do Fórum são designados por despacho do membro do Governo responsável pela área da reabilitação profissional, ouvidas as estruturas representativas das entidades de reabilitação profissional.

4 — O Fórum tem o apoio logístico e funciona junto do IEFP, I. P.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 91.º-A

Incumprimento

Sem prejuízo do disposto no presente decreto-lei, ao incumprimento das obrigações decorrentes dos apoios previstos no presente Programa aplica-se o disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro.

Artigo 92.º

Avaliação da capacidade produtiva

Os procedimentos previstos nos artigos 73.º a 76.º são aplicáveis, com as necessárias adaptações, à avaliação da capacidade de trabalho da pessoa com deficiência e incapacidade, nos casos em que essa competência seja cometida ao IEFP, I. P., pela legislação em vigor.

Artigo 93.º

Disposição transitória

1 — Os centros de emprego protegido e enclaves em funcionamento à data da entrada em vigor do presente decreto-lei regem-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 194/85, de 24 de junho, e respetiva regulamentação no decurso dos 90 dias seguintes àquela data.

2 — O IEFP, I. P., deve implementar os procedimentos necessários à transição para o regime constante do presente decreto-lei dos centros de emprego protegido e enclaves previstos no número anterior, através da adaptação dos instrumentos de cooperação em vigor.

3 — A aplicação do disposto no n.ºs 2 e 3 do artigo 5.º obedece ao seguinte:

a) Depende da reunião das condições técnicas necessárias à tramitação desmaterializada aí prevista;

b) Compete ao IEFP, I. P., promover a reunião das condições técnicas referida nesses números.

Artigo 94.º

Regulamentação complementar

1 — O disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 8.º, no n.º 3 do artigo 12.º, no n.º 2 do artigo 28.º, no artigo 29.º, nos artigos 81.º e 89.º e no n.º 6 do artigo 90.º, é objeto de regulamentação através de despacho do membro do Governo responsável pelas áreas do emprego e da formação profissional.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o IEFP, I. P., regulamenta os aspetos técnicos necessários à implementação do Programa, incluindo o regime de candidatura aos apoios, que está sujeito às respetivas disponibilidades orçamentais.

Artigo 95.º

Norma revogatória

São revogados o Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 8/98, de 15 de janeiro, o Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro, alterado pelo

Decreto-Lei n.º 194/85, de 24 de junho, e o Decreto Regulamentar n.º 37/85, de 24 de junho.

Artigo 96.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor 30 dias após a data da sua publicação.

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

Assembleia Legislativa

Decreto Legislativo Regional n.º 16/2015/A

Cria o Complemento Especial para o Doente Oncológico — CEDO

A saúde constitui um dos pilares fundamentais de uma sociedade moderna. Os serviços e unidades de saúde, a que a generalidade dos cidadãos têm acesso, constituem um indicador essencial de civilização e desenvolvimento. Porém, a saúde é um setor difícil, sensível e de gestão complexa, ademais, numa região insular e arquipelágica como os Açores.

Não obstante o esforço de modernização dos serviços de saúde, quer ao nível de instalações e equipamentos, bem como ao nível dos profissionais de saúde, continuam a ser necessárias deslocações de doentes a outras ilhas da Região, ao Continente e ao estrangeiro, sejam para consultas da especialidade, tratamentos, cirurgias ou exames complementares de diagnóstico.

Para fazer face à necessidade e, muitas vezes, urgência destas deslocações, vigora na Região, desde meados da década de 90 do século passado, um regime de apoio aos doentes deslocados e seus acompanhantes que tem vindo a ser alterado ao longo dos anos.

Recentemente, o Parlamento dos Açores aprovou, no âmbito do Plano e Orçamento da Região Autónoma dos Açores para o ano 2015, uma proposta que visou a criação do CEDO — Complemento Especial para o Doente Oncológico — que, pela sua importância social e pelo seu espírito de ajuda a quem mais precisa, é agora melhor regulamentado no quadro jurídico regional.

Na prática, propõe-se a aprovação de um complemento que será dado aos doentes açorianos deslocados da sua ilha de residência, para efeitos de tratamentos oncológicos. Entende-se que as diárias dos doentes deslocados sejam majoradas especificamente para os doentes oncológicos.

Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores decreta, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República Portuguesa e do n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma cria o Complemento Especial para o Doente Oncológico, adiante designado por CEDO.

Artigo 2.º

Beneficiários

Beneficiam do CEDO os utentes do Serviço Regional de Saúde com doença oncológica ativa até à sua remissão, encaminhados ao abrigo do programa de deslocação de doentes, para unidades de saúde fora da sua ilha de residência, para a realização de exames complementares de diagnóstico, tratamentos e consultas.

Artigo 3.º

Montantes

1 — Os beneficiários têm sempre direito a receber, por dia de deslocação, um CEDO no valor de vinte euros.

2 — Os beneficiários têm sempre direito a deslocarem-se com acompanhante, tendo este direito a uma diária a atribuir nos termos do Regulamento de Deslocação de Doentes do Serviço Regional de Saúde.

3 — Os montantes do CEDO referidos no n.º 1 são abonados ao beneficiário.

4 — À partida da sua ilha de residência o beneficiário receberá um montante do CEDO correspondente a um terço do tempo estimado para a sua deslocação.

Artigo 4.º

Encargos

Os encargos decorrentes da aplicação deste diploma enquadram-se no disposto no artigo 37.º do Decreto Legislativo Regional n.º 1/2015/A, de 7 de janeiro, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 7/2015/A, de 26 de março, que aprova o Orçamento da Região Autónoma dos Açores para o ano 2015.

Artigo 5.º

Competência

A atribuição do CEDO compete ao departamento do Governo Regional com competência em matéria de Segurança Social, em termos a regulamentar.

Artigo 6.º

Regulamentação

O presente decreto legislativo regional deve ser regulamentado no prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

O presente decreto legislativo regional entra em vigor com o Orçamento da Região Autónoma dos Açores para o ano 2015.

Aprovado pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, na Horta, em 15 de abril de 2015.

A Presidente da Assembleia Legislativa, *Ana Luísa Luís*.

Assinado em Angra do Heroísmo em 26 de maio de 2015.

Publique-se.

O Representante da República para a Região Autónoma dos Açores, *Pedro Manuel dos Reis Alves Catarino*.