

## MINISTÉRIO DO TRABALHO

### Decreto-Lei n.º 40/83 de 25 de Janeiro

A Constituição da República consagra como obrigação do Estado a realização de uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração social dos deficientes, devendo, pois, ser-lhes assegurado o exercício efectivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito ao trabalho.

As dificuldades impostas na obtenção e manutenção de emprego que se deparam ao comum dos indivíduos — por razões atinentes à conjuntura económica nacional e internacional — agravam-se, naturalmente, quando estes se encontram afectados por qualquer incapacidade física ou psíquica, impossibilitados, por isso, de competirem no mercado de emprego.

Esta situação, porque solucionável muitas vezes em termos de reabilitação, justifica, por si mesma, a institucionalização do presente regime de emprego protegido.

O emprego protegido tem como finalidade proporcionar aos deficientes que possuam capacidade média de trabalho igual ou superior a um terço da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente no mesmo posto de trabalho a correspondente valorização pessoal e profissional, facilitando a sua transferência para um emprego normal, quando tal lhes for assegurado convenientemente. Os deficientes em regime de emprego protegido consideram-se trabalhadores para todos os efeitos, sendo-lhes reconhecidos, em princípio, os direitos, deveres e garantias inerentes aos trabalhadores em regime normal de trabalho, com algumas especificidades próprias decorrentes da sua situação de deficiência.

O presente decreto-lei resulta de um projecto elaborado por um grupo de trabalho criado sob a égide do Secretariado Nacional de Reabilitação.

Nestes termos:

O Governo decreta, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o seguinte:

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

###### (Noção de emprego protegido)

Entende-se por emprego protegido toda a actividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da actividade económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido.

### Artigo 2.º

#### (Âmbito de aplicação)

O regime de emprego protegido será aplicável aos deficientes que, não podendo ser abrangidos pela regulamentação do trabalho dos deficientes em geral, preencham cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Tenham idade para o trabalho nos termos da lei geral;
- b) Tenham concluído o adequado processo de reabilitação médica;
- c) Estejam registados nos competentes serviços do Ministério do Trabalho;
- d) Manifestem suficiente autonomia nas actividades da vida diária;
- e) Revelem capacidade suficiente de interpretação e execução das normas a que deverão obedecer as tarefas que lhes forem cometidas;
- f) Possuam capacidade média de trabalho não inferior a um terço da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente no mesmo posto de trabalho.

### CAPÍTULO II

#### Modalidades de emprego protegido

##### Artigo 3.º

###### (Modalidades)

O trabalho em regime de emprego protegido poderá ser prestado em centros próprios, em meio normal de produção ou no domicílio do deficiente.

##### Artigo 4.º

###### (Centro de emprego protegido. Noção)

Entende-se por centro de emprego protegido, neste diploma designado por CEP, a unidade de produção, de carácter industrial, artesanal, agrícola, comercial ou de prestação de serviços, integrada na actividade económica nacional, que vise assegurar aos deficientes o exercício de uma actividade remunerada, assim como a possibilidade de formação e ou aperfeiçoamento profissional que permitam, sempre que possível, a sua transferência para o mercado normal de trabalho.

##### Artigo 5.º

###### (Criação dos CEP)

Os CEP poderão ser criados por iniciativa do Estado e de outras entidades públicas, privadas ou cooperativas.

##### Artigo 6.º

###### (Pressupostos para a criação de centros de emprego protegido)

As entidades referidas no artigo anterior, com excepção do Estado, que pretendam criar um CEP deverão obter do Ministério do Trabalho autorização para a criação do mesmo, devendo, para o efeito,

cepção do Estado, que pretendam criar um CEP, de acordo com as condições previstas no artigo seguinte.

### Artigo 7.º

#### (Estudos prévios)

Os estudos para a criação de um CEP versarão, nomeadamente, sobre:

- a) População deficiente que reúna as condições indicadas para emprego protegido residente na área geográfica em que se pretenda implantar o CEP;
- b) Localização e dimensionamento do CEP;
- c) Natureza ou tipo de actividade a exercer e suas características;
- d) Interesse social e viabilidade do empreendimento;
- e) Número de postos de trabalho a ocupar por deficientes e não deficientes;
- f) Composição de equipa de enquadramento das actividades de produção e os adequados suportes técnicos de reabilitação profissional.

### Artigo 8.º

#### (Organização dos centros de emprego protegido)

1 — Os CEP organizam-se e funcionam em moldes empresariais comuns, com as adaptações exigidas quer pela natureza dos trabalhadores que ocupa, quer pela necessidade de apoios complementares e pelos fins que prossegue.

2 — O número de postos de trabalho ocupados por trabalhadores não deficientes não deverá ultrapassar os 25 % do número global de postos de trabalho do CEP.

### Artigo 9.º

#### (Apoio do Estado)

1 — O Estado prestará apoio técnico e financeiro aos CEP, criados por iniciativa pública, privada ou cooperativa.

2 — A natureza, o montante e as condições dos apoios a prestar serão objecto de regulamentação por portaria, a elaborar pelo Ministério do Trabalho.

### Artigo 10.º

#### (Tutela)

1 — Os CEP estão sujeitos à tutela do Ministério do Trabalho, cujos poderes incidirão, nomeadamente, sobre:

- a) Avaliação da pessoa deficiente;
- b) Condições de trabalho;
- c) Apoio médico, social e psicológico do trabalhador deficiente;
- d) Valorização pessoal e profissional do trabalhador deficiente;

- e) Fiscalização e controle dos CEP e, bem assim, dos apoios que lhes forem concedidos;
- f) Cumprimento, por parte da unidade de emprego protegido, das normas estabelecidas no presente estatuto e demais regulamentação aplicável.

2 — O Ministério do Trabalho poderá cancelar a autorização de funcionamento do CEP quando para tal haja motivo justificado, sem prejuízo das responsabilidades que a respectiva gestão tenha assumido para com terceiros.

### Artigo 11.º

#### (Enclaves. Noção)

Entende-se por enclave um grupo de pessoas deficientes que exerçam a sua actividade em conjunto, sob condições especiais, num meio normal de trabalho.

### Artigo 12.º

#### (Criação dos enclaves)

Os enclaves poderão ser criados por iniciativa do Estado e de outras entidades públicas, privadas ou cooperativas.

### Artigo 13.º

#### (Pressupostos para a criação de enclaves)

As entidades referidas no artigo anterior que pretendam criar um enclave, deverão obter autorização prévia do Ministério do Trabalho, para o que deverão apresentar a este departamento os estudos de implantação do enclave, de acordo com os requisitos previstos no artigo seguinte.

### Artigo 14.º

#### (Estudos prévios)

Os estudos prévios para a criação de um enclave versarão, nomeadamente, sobre:

- a) Objectivos do enclave;
- b) Localização e dimensionamento;
- c) Natureza ou tipos de actividade a exercer e suas características;
- d) Número de postos de trabalho que integre;
- e) Composição da equipa de enquadramento das actividades de produção e os adequados suportes técnicos de reabilitação profissional.

### Artigo 15.º

#### (Organização dos enclaves)

1 — Cada enclave terá regulamento próprio, elaborado de acordo com as normas estabelecidas no presente diploma e demais regulamentação aplicável, que será aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2 — A localização do enclave será estabelecida por forma a evitar a marginalização dos deficientes e a permitir o fácil e livre acesso aos outros trabalhadores.

#### Artigo 16.º

(Normas subsidiárias)

É aplicável aos enclaves, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 9.º e 10.º

#### Artigo 17.º

(Actividade exercida no domicílio do deficiente)

Entende-se por emprego protegido no domicílio do deficiente a actividade útil e remunerada exercida no próprio domicílio por pessoas deficientes, que, reunindo condições para serem integradas em centros de emprego protegido ou enclaves, não podem, por razões de ordem médica, familiar, social ou geográfica, deslocar-se do domicílio ou ser inseridas no trabalho colectivo.

#### Artigo 18.º

(Serviços de distribuição de trabalho ao domicílio)

Deverão ser criados para os deficientes a que se refere o artigo anterior serviços de distribuição de trabalho ao domicílio, cuja regulamentação caberá ao Ministério do Trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Contrato de trabalho

#### Artigo 19.º

(Celebração de contrato de trabalho)

No acto da celebração do contrato de trabalho o deficiente poderá fazer-se acompanhar por pessoa da sua confiança que lhe traduza e interprete os termos do contrato.

#### Artigo 20.º

(Direitos, deveres e garantias)

1 — Sem prejuízo do disposto neste diploma, às relações de trabalho estabelecidas entre a entidade responsável por qualquer das modalidades de emprego protegido e os respectivos trabalhadores deficientes aplica-se a legislação geral reguladora do contrato de trabalho, com as adaptações exigidas pela sua natureza que vierem a ser fixadas por portaria emitida pelo Ministro do Trabalho.

2 — A entidade responsável em cada modalidade de emprego protegido deverá assegurar os apoios médico, psicológico, social e educativo de que os trabalhadores deficientes careçam.

#### Artigo 21.º

(Retribuição do trabalhador deficiente)

1 — O trabalhador deficiente em regime de emprego protegido tem direito a uma remuneração mínima mensal que não pode ser inferior a 90 % do salário mínimo nacional para os trabalhadores do mesmo sector de actividade.

2 — A retribuição do trabalhador deficiente é igual à soma da remuneração base correspondente ao rendimento do trabalhador e de um subsídio complementar, cujo máximo é equivalente a dois terços da remuneração fixada no número anterior.

3 — O aumento da remuneração base determina a redução, menos do que proporcional, do subsídio complementar, revertendo para o trabalhador deficiente a diferença das respectivas variações, em termos a regulamentar pelo Ministério do Trabalho.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior, a soma da remuneração base e do subsídio complementar não poderá ultrapassar 120 % do salário mínimo nacional para os trabalhadores do mesmo sector de actividade.

5 — A remuneração base constituirá encargo do centro de emprego protegido ou do enclave, e o subsídio complementar, do Estado.

#### Artigo 22.º

(Retribuição no período de estágio)

O trabalhador deficiente, em período de estágio, tem direito a uma remuneração igual a 70 % do salário mínimo nacional para os trabalhadores do mesmo sector de actividade, que constituirá integralmente encargo do Estado.

#### Artigo 23.º

(Segurança social)

1 — Os trabalhadores em regime de emprego protegido ficam abrangidos pelo regime geral de segurança social.

2 — As entidades patronais e os trabalhadores pagam as contribuições devidas pelo valor correspondente à remuneração base, cabendo ao Estado a responsabilidade pelo pagamento do valor da totalidade das contribuições referentes ao subsídio complementar, segundo termos a definir por despacho conjunto dos Ministros do Trabalho e dos Assuntos Sociais.

#### Artigo 24.º

(Regime de férias, feriados e faltas)

É aplicável aos trabalhadores que prestam a sua actividade em qualquer das modalidades de emprego protegido o regime de férias, feriados e faltas em vigor para os trabalhadores em geral.

**Artigo 25.º****(Período de estágio)**

1 — Sempre que, para o desempenho da actividade em determinado posto de trabalho, o candidato deficiente não tenha a preparação profissional mínima exigida, a sua admissão será precedida de um período de estágio com duração não superior a 9 meses, cujas condições deverão ser sempre reduzidas a escrito.

2 — O disposto neste diploma aplica-se durante o período de estágio.

3 — O contrato de trabalho celebrado durante ou no termo do período de estágio reportar-se-á, para todos os efeitos, ao início daquele período.

4 — Caso se decida pela não celebração do contrato, o candidato e o serviço que o encaminhou serão notificados da decisão e da respectiva fundamentação até 15 dias antes do termo do período de estágio.

**Artigo 26.º****(Da duração do trabalho)**

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho são os previstos na legislação geral de trabalho, em legislação especial ou em instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector de actividade em que o centro de emprego protegido ou enclave se insere.

3 — Poderão eventualmente aqueles limites ser reduzidos pelos respectivos regulamentos internos, tendo em conta, nomeadamente, as características específicas dos deficientes.

**Artigo 27.º****(Intervalos de descanso)**

Precedendo acordo dos deficientes e parecer da equipa técnica de reabilitação, os órgãos responsáveis do centro de emprego protegido ou enclave poderão aumentar o número de intervalos de descanso previstos na lei geral ou especial ou torná-los mais extensos, consoante as necessidades do trabalhador deficiente.

**Artigo 28.º****(Trabalho extraordinário)**

O trabalho extraordinário só poderá ser prestado a título excepcional e com o acordo do trabalhador deficiente.

**Artigo 29.º****(Trabalho nocturno e por turnos)**

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

**Artigo 30.º****(Cessação do contrato)**

1 — O contrato dos trabalhadores do centro de emprego protegido ou enclave pode cessar:

- a) Por mútuo acordo entre os trabalhadores e o centro de emprego protegido ou enclave;
- b) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- c) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o centro de emprego protegido ou enclave o receber;
- d) Com a reforma do trabalhador;
- e) Por despedimento promovido pelo CEP ou enclave, havendo justa causa nos termos gerais de direito;
- f) Por rescisão do trabalho;
- g) Pela colocação do trabalhador do CEP ou enclave num emprego normal ou pela efectiva admissão em centros criados no âmbito da segurança social, após decisão dos órgãos responsáveis do CEP ou enclave;
- h) Pela recusa por mais de uma vez da ocupação de um posto de trabalho, nos termos previstos no número seguinte.

2 — A colocação num emprego normal só se efectuará quando for garantido ao trabalhador um posto de trabalho adequado, podendo o mesmo recusá-lo uma só vez.

3 — Da decisão dos órgãos responsáveis do CEP ou enclave, prevista na alínea g) do número anterior, cabe sempre recurso, com efeito suspensivo, para os respectivos órgãos de tutela.

**Artigo 31.º****(Regiões autónomas)**

Nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, as competências previstas no presente diploma são cometidas às entidades e órgãos regionais correspondentes.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 28 de Outubro de 1982.— *Francisco José Pereira Pinto Balsemão.*

Promulgado em 6 de Janeiro de 1983.

Publique-se.

O Presidente da República, ANTÓNIO RAMALHO EANES.

---

**MINISTÉRIO DOS ASSUNTOS SOCIAIS**
**Portaria n.º 58/83**

de 25 de Janeiro

O Regulamento dos Concursos para os Graus e Lugares dos Quadros de Pessoal da Carreira Médica Hospitalar, que foi aprovado pela Portaria n.º 1103/