

c) Reembolsar as ajudas pagas indevidamente quando se verifique que os produtos em causa não são distribuídos às crianças referidas no artigo 2.º do RFE ou quando a ajuda é paga para produtos não elegíveis a título do RFE;

d) Pagar, em caso de fraude ou de negligência grave, um montante igual à diferença entre o montante pago inicialmente e o montante a que tenha direito;

e) Disponibilizar os documentos justificativos às autoridades competentes, quando solicitado;

f) Sujeitar a qualquer verificação decidida pelas autoridades competentes, nomeadamente no que respeita ao exame de registos e a inspeções materiais;

g) Manter os registos dos nomes e endereços dos estabelecimentos de ensino, dos produtos e quantidades fornecidos a esses estabelecimentos, bem como dos produtos e quantidades efectivamente consumidos, por aluno;

h) Ajustar a frequência das entregas e das quantidades a distribuir por alteração da disponibilidade orçamental do RFE;

i) Comunicar ao IFAP, I. P., até 31 de Julho, o número de alunos dos estabelecimentos de ensino referidos no artigo 2.º aderentes, inscritos no ano lectivo cessante, após fixação da dotação definitiva de ajuda comunitária prevista no n.º 4 do artigo 4.º do Regulamento (CE) n.º 288/2009;

j) Articular com elementos a designar pelos estabelecimentos de ensino, com vista a possibilitar o cumprimento, por estes, do dever de efectiva disponibilização dos produtos.

2 — Às entidades a que se refere o artigo 6.º do RFE, responsáveis pelas medidas de acompanhamento e pela avaliação e monitorização, aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

## ANEXO II

**Medidas de acompanhamento**

(a que se refere o artigo 7.º do Regulamento do Regime de Fruta Escolar)

São consideradas medidas de acompanhamento todas as acções que visem promover o consumo de fruta, designadamente:

a) Organização de visitas a quintas, mercados e centrais hortofrutícolas;

b) Instalação de canteiros nas escolas, para estabelecimento de uma ligação à origem do produto;

c) Fornecimento de materiais didácticos (livros, cadernos de actividades, concursos, jogos, cartões ou fichas técnicas com as designações dos frutos ou hortícolas, CDROM informativo);

d) Fornecimento de folhetos para as crianças, cativando a sua curiosidade pelo tema;

e) Fornecimento de pequeno saco de sementes para a sementeira da criança;

f) Realização ou visualização pelas crianças de vídeos ou filmes alusivos ao programa;

g) Realização de actividades lúdicas: teatros, danças, canções, poemas, alusivos ao programa;

h) Realização de actividades que dependam e contribuam para o sítio institucional na Internet do RFE;

i) Fornecimento aos professores de livros e outro material didáctico, para ensino às crianças de hábitos de alimentação saudáveis;

j) Atribuição de prémios ou recompensas incentivadores do consumo dos produtos;

l) Iniciativas que visem potenciar o RFE junto dos agregados familiares das crianças.

**MINISTÉRIO DAS OBRAS PÚBLICAS,  
TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES****Portaria n.º 1243/2009**

de 12 de Outubro

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, das Obras Públicas e das Comunicações, ao abrigo das disposições do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 360/85, de 3 de Setembro, que seja lançado em circulação um inteiro postal comemorativo dos 150 anos do nascimento do Padre Cruz:

*Design* — Futuro Publicidade;

*Dimensão* — 150 mm × 105 mm;

*Taxa* — taxa paga (válido para o 1.º escalão do serviço normal nacional);

1.º dia de circulação — 1 de Outubro de 2009;

*Tiragem* — 20 000 exemplares.

O Secretário de Estado Adjunto, das Obras Públicas e das Comunicações, *Paulo Jorge Oliveira Ribeiro de Campos*, em 30 de Setembro de 2009.

**MINISTÉRIO DO TRABALHO  
E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL****Decreto-Lei n.º 290/2009**

de 12 de Outubro

A formação e a inserção profissional de públicos desfavorecidos, em geral, e de pessoas com deficiências e incapacidades, em particular, é uma questão crucial na medida em que o trabalho e o emprego produtivo revestem de uma importância estruturante para as pessoas, para a família e para a sociedade no seu conjunto.

Apesar de todos os esforços que têm sido desenvolvidos desde a década de 80, no que diz respeito à criação de medidas que favoreçam, potenciem e dignifiquem o acesso e a frequência das pessoas com deficiências e incapacidades no mercado de trabalho, nomeadamente, a criação de um sistema de formação profissional especializado, medidas de apoio e de compensação aos empregadores, ou modelo de emprego protegido, torna-se necessário sistematizar e inovar, de forma coerente e articulada, face à moldura legal que enquadra este anterior sistema.

À luz das mais recentes normas e orientações internacionais, entre elas a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, constituem princípios fundamentais da política da deficiência presentes na prática governativa do XVII Governo Constitucional, a afirmação dos direitos das pessoas com deficiências e incapacidades e o respeito pela dignidade que lhes é inerente, a não discriminação e a igualdade de oportunidades, através da criação de medidas como as que estão, antes de mais, plasmadas no I Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidades 2006-2009 (PAIPDI), nomeadamente

no eixo n.º 2, «Educação, qualificação e promoção da inclusão laboral».

Em termos nacionais, importa circunscrever o domínio de actuação do presente decreto-lei a vários normativos, desde logo, o regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiências — Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto — que refere que a pessoa com deficiência tem direito ao acesso a todos os bens e serviços da sociedade e o direito e o dever de desempenhar um papel activo no desenvolvimento da sociedade e que não pode ser discriminada, directa ou indirectamente, por acção ou omissão, com base na deficiência, e que deve beneficiar de medidas de acção positiva com o objectivo de garantir o exercício dos seus direitos e deveres.

Ainda no âmbito da referida Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, e no domínio do direito ao emprego, trabalho e formação, compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e a adequação das condições de trabalho das pessoas com deficiência.

Num plano programático e garantindo o princípio da transversalidade na Administração Pública, o Plano Nacional de Emprego aprovado pelo XVII Governo Constitucional definiu como uma prioridade a promoção da inserção no mercado de trabalho de pessoas desfavorecidas e o combate à discriminação de que são alvo. Esta prioridade concretiza-se, designadamente, através da implementação de uma nova geração de programas específicos de emprego para apoiar a integração socioprofissional dos grupos em risco de exclusão do mercado de trabalho e da mobilização dos recursos e factores locais e com competências especializadas, reforçando a articulação dos centros de emprego e dos centros de formação profissional com a rede de centros de recursos criada para apoiar a inserção das pessoas com deficiências e incapacidades.

A legislação que enquadra em concreto os programas de reabilitação profissional — Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto, bem como o Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de Janeiro — conta já duas décadas de existência, carecendo de ser ajustada à evolução operada nesta área, bem como ao quadro da política de emprego e qualificação, implementada em anos mais recentes.

Assim, o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades que agrega matérias anteriormente previstas nos dois actos legislativos acima referidos, consagra medidas destinadas especificamente às pessoas com deficiências e incapacidades que apresentam dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego, sem prejuízo do recurso às medidas gerais de emprego e formação profissional, que, aliás, prevêem em alguns casos especificidades para este público.

O novo programa consagra ainda diversas modalidades de apoio, nomeadamente apoio à qualificação, que integra a formação profissional, e apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho, que se desenvolvem em acções de informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego, apoio à colocação, acompanhamento pós-colocação, adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitectónicas e isenção e redução de contribuições para a segurança social.

No âmbito do emprego apoiado, com uma abrangência maior do que as anteriores modalidades de emprego protegido, integram-se a realização de estágios de inserção e de contratos emprego-inserção para pessoas com defici-

ências e incapacidades, centros de emprego protegido e contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras, reconfigurando-se ainda o prémio de mérito.

O processo de atribuição dos apoios deve, sempre que possível, ser acompanhado pelos serviços de saúde ocupacional da respectiva entidade empregadora.

Por outro lado, este programa define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação, bem como a criação de uma rede de centros de recursos de apoio à intervenção dos Centros de emprego a credenciar pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., e de um Fórum para a Integração Profissional.

Com a aprovação do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, o Governo cumpre, igualmente, o compromisso que assumiu com os parceiros sociais no Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal, no sentido de lhes apresentar um conjunto de medidas para reforçar as políticas activas de emprego para pessoas com deficiências.

Foram ouvidos, a título facultativo, os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de Abril, e nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Objecto

1 — O presente decreto-lei cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades 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 deficiências e incapacidades, que compreende as seguintes medidas:

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

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 acções 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.

#### Artigo 2.º

##### Programas de âmbito geral

Para além das medidas que integram o presente programa, as pessoas com deficiências e incapacidades 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 deficiências e incapacidades em idade activa, nas condições previstas nas respectivas 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 actividade e da participação, num ou vários domínios da vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente, e de cuja interacção 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 actividade delas decorrentes.

### Artigo 5.º

#### Requisitos gerais de acesso

A concessão dos apoios técnicos e financeiros aos promotores das medidas previstas no presente decreto-lei, nos termos definidos nos capítulos seguintes e na respectiva regulamentação, devem reunir os 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 objectivos, designadamente os concedidos pelo IEFP, I. P.;

d) Terem uma situação económica e financeira equilibrada, demonstrada em relatório de actividades e contas do ano anterior.

## CAPÍTULO II

### Apoio à qualificação

### Artigo 6.º

#### Objectivos, modalidades e destinatários

1 — O apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades é realizado através de acções de formação, inicial e contínua.

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

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

4 — A formação contínua destina-se às pessoas com deficiências e incapacidades empregadas ou desempregadas que pretendem melhorar as respectivas 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 acções 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 acções especificamente destinadas às pessoas com deficiências e incapacidades, 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 deficiências e incapacidades que por razões decorrentes da sua incapacidade não reúnam condições para cumprir os referenciais completos do CNQ.

3 — As acções de formação especificamente destinadas às pessoas com deficiências e incapacidades 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 deficiências e incapacidades deve, sempre que necessário, integrar uma componente de reabilitação funcional e actualização de competências, visando o desenvolvimento da autonomia pessoal, de atitudes profissionais, de comunicação, de reforço da auto-imagem e da auto-estima, da motivação e de condições de empregabilidade, bem como a aprendizagem ou reaprendizagem das condições necessárias à plena participação das pessoas com deficiências e incapacidades.

5 — Para a concretização dos objectivos 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 objecto de regulamentação específica, podendo integrar diferentes fases que possibilitem a construção de respostas formativas ajustadas aos destinatários das acções e que podem integrar, entre outras, as seguintes fases:

a) Recuperação e actualização de competências pessoais e sociais, que pode incluir o desenvolvimento de actividades 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 acções destinadas à população em geral ou de acções específicas de formação para pessoas com deficiências e incapacidades;

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 acções de qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades deve ter como referência as 2900 horas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

### 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 Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro.

2 — As pessoas com deficiências e incapacidades 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 colectivas de direito privado e de direito público que não façam parte da administração directa do Estado que realizem acções de formação profissional para pessoas com deficiências e incapacidades.

2 — Podem ainda candidatar-se aos apoios financeiros à formação profissional as entidades empregadoras relativamente às acções de formação profissional desenvolvidas para os seus trabalhadores com deficiências e incapacidade.

### Artigo 11.º

#### Requisitos específicos

Para além dos requisitos previstos no artigo 5.º, os promotores de acções de formação destinadas às pessoas com deficiências e incapacidades 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 actividade a que se candidatam;

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

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

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

### Artigo 12.º

#### Apoios financeiros à formação profissional

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

a) Ao acompanhamento psicopedagógico;

b) À adopção 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 actividade desenvolvida;

c) À eliminação de barreiras arquitectónicas, 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 directos com a preparação, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação dos projectos;

i) Encargos gerais do projecto;

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 acções.

2 — Para efeitos de atribuição dos apoios financeiros às acções de formação profissional contínua desenvolvidas pelas entidades empregadoras para os seus trabalhadores com deficiências e incapacidades, podem ser elegíveis as despesas relativas:

a) À adaptação do posto de formação;

b) À aquisição de recursos pedagógicos e didácticos adaptados às pessoas com deficiências e incapacidades;

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 deficiências e incapacidades são definidos em regulamentação específica.

### Artigo 13.º

#### Fundos comunitários

Sempre que os apoios concedidos pelo IEFP, I. P., sejam passíveis de co-financiamento por fundos comunitários, designadamente pelo Fundo Social Europeu, a concessão dos apoios deve respeitar as respectivas 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

**Objectivos e modalidades**

1 — A medida prevista no presente capítulo visa promover a integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e incapacidades 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 arquitectónicas;
- e) Isenção e redução de contribuições para a segurança social.

2 — As isenções e reduções das contribuições para a segurança social a cargo de entidades empregadoras que contratam pessoas com deficiências e incapacidades são reguladas em legislação especial.

## Artigo 16.º

**Competências dos centros de emprego**

1 — A integração em acções de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, a colocação e o acompanhamento pós-colocação constituem competência dos centros de emprego, relativamente às pessoas com deficiências e incapacidades neles inscritas, identificadas e desenvolvidas no âmbito dos respectivos planos pessoais de emprego (PPE).

2 — Os centros de emprego podem solicitar que as acções 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.

## Artigo 17.º

**Articulação**

1 — As acções de informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego, a colocação e o acompanhamento pós-colocação realizadas nos termos previstos no n.º 2 do artigo anterior são desenvolvidas pelos centros de recursos em estreita articulação com o respectivo centro de emprego.

2 — As acções previstas no número anterior, enquanto intervenções complementares e de apoio à actuação dos centros de emprego, 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

**Objectivos específicos**

1 — A informação, a avaliação e a orientação para a qualificação e o emprego têm como objectivo apoiar as pessoas com deficiências e incapacidades, inscritas nos centros de emprego, 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 deficiências e incapacidades os elementos úteis para a definição de possíveis percursos profissionais, nomeadamente no que se refere a informação sobre o mercado de trabalho, as actividades 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 actividade.

3 — As prestações técnicas de avaliação para a qualificação e o emprego visam aferir o desempenho, a capacidade, as limitações de actividade e as restrições na participação da pessoa com deficiências e incapacidades, 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 actividade 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 deficiências e incapacidades 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 deficiências e incapacidades, inscritas nos centros de emprego.

## Artigo 20.º

**Duração**

As acções de informação, avaliação e orientação profissional têm um período máximo de duração de quatro meses para cada destinatário.

## SECÇÃO III

**Apoio à colocação**

## Artigo 21.º

**Objectivos específicos**

O apoio à colocação visa promover a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e incapacidades.

idades, inscritas nos centros de emprego, através de um processo de mediação entre as mesmas e as entidades empregadoras, equacionando simultaneamente os aspectos relativos à acessibilidade, à adaptação do posto de trabalho, ao desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade, bem como sensibilizando as entidades empregadoras para as vantagens da contratação deste público, e apoiando o destinatário na procura activa de emprego e na criação do próprio emprego.

#### Artigo 22.º

##### Destinatários

São destinatários do apoio à colocação as pessoas com deficiências e incapacidades desempregadas ou empregadas que pretendam mudar de emprego, desde que inscritas nos centros de emprego, bem como as entidades empregadoras que pretendam contratar trabalhadores com deficiências e incapacidades.

#### Artigo 23.º

##### Duração

As acções de apoio à colocação podem ter um período máximo de duração de seis meses para cada destinatário, para efeitos de comparticipação financeira do IEFP, I. P., com os custos decorrentes da intervenção.

### SECÇÃO IV

#### Acompanhamento pós-colocação

#### Artigo 24.º

##### Objectivos específicos

O acompanhamento pós-colocação visa a manutenção no emprego e a progressão na carreira da pessoa com deficiências e incapacidades, através do apoio técnico aos trabalhadores com deficiências e incapacidades e respectivas entidades empregadoras, nos seguintes aspectos:

- a) Adaptação às funções a desenvolver e ao posto de trabalho;
- b) Integração no ambiente sócio-laboral 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 deficiências e incapacidades, por conta própria ou de outrem, que necessitem de apoio para a manutenção ou progressão no emprego, bem como entidades empregadoras que tenham ao seu serviço trabalhadores com estas características.

#### Artigo 26.º

##### Duração

1 — O período máximo de duração das acções de acompanhamento pós-colocação é de 12 meses para cada trabalhador com deficiências e incapacidades, podendo ser prorrogado até ao limite de 24 meses, em situações

excepcionais, designadamente, no caso de pessoas com deficiências ao nível das funções mentais, desde que devidamente justificado.

2 — Para efeitos do número anterior, as acções 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 contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras.

2 — As acções 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) Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras, 36 meses, podendo excepcionalmente ser prorrogado quando existam razões fundamentadas.

### SECÇÃO V

#### Concessão de apoios financeiros

#### Artigo 28.º

##### Apoios aos destinatários

1 — As pessoas com deficiências e incapacidades integradas nas acções 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 efectuadas 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 acções 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 profissional, 50 % 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 efectiva duração da acção.

4 — Sempre que o centro de recursos proceda à colocação da pessoa com deficiências e incapacidades, no prazo máximo de um ano a contar da data de início da acção 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 — Para efeitos do disposto no n.º 2 são elegíveis os custos com o pessoal afecto, rendas, alugueres e amortizações, preparação e desenvolvimento das acções e encargos gerais dos projectos.

## SECÇÃO VI

### Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas

#### Artigo 30.º

##### Objectivos específicos

Os apoios à adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas visam promover a integração socioprofissional da pessoa com deficiências e incapacidades no mercado normal de trabalho, nomeadamente através de apoios que compensem as entidades empregadoras dos encargos decorrentes da sua contratação.

#### Artigo 31.º

##### Destinatários

Constituem destinatários dos apoios à adaptação de postos de trabalho e à eliminação de barreiras arquitectónicas as pessoas com deficiências e incapacidades desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas nos centros de emprego.

#### Artigo 32.º

##### Critérios gerais de concessão dos apoios

1 — A adaptação de postos de trabalho e a eliminação de barreiras arquitectónicas são da responsabilidade das entidades empregadoras.

2 — O IEFP, I. P., pode, excepcionalmente, conceder os apoios previstos na presente secção às entidades empregadoras quando se verificarem as seguintes condições:

a) A imprescindibilidade dos mesmos para o acesso da pessoa com deficiências e incapacidades, demonstrada no respectivo PPE;

b) A necessidade e adequação da adaptação ou da eliminação de barreiras arquitectónicas, 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 deficiências e incapacidades.

#### Artigo 33.º

##### Apoio para adaptação de postos de trabalho

1 — O IEFP, I. P., concede apoio financeiro para adaptação de postos de trabalho às entidades empregadoras de direito privado que, por admitirem pessoa com deficiências e incapacidades desempregada ou à procura do primeiro emprego, inscrita nos centros de emprego, através de contrato de trabalho sem termo ou a termo com duração mínima inicial de um ano, necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador.

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 respectivo 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 deficiências e incapacidades.

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 no número anterior.

6 — Quando ocorra a contratação da pessoa com deficiências e incapacidades pela entidade promotora, nos termos previstos 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 no n.º 4.

#### Artigo 34.º

##### Apoio para eliminação de barreiras arquitectónicas

1 — O IEFP, I. P., concede apoio financeiro para eliminação de barreiras arquitectónicas às entidades empregadoras de direito privado que admitam pessoas com deficiências e incapacidades 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 às pessoas colectivas de direito privado cujos edifícios ou estabelecimentos tenham sido licenciados ou construídos antes de 20 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 no n.º 2 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 respectivo limite máximo legal.

**Artigo 36.º****Cessação do contrato**

1 — A cessação do contrato de trabalho, antes do fim do respectivo prazo, inicial ou subsequente, ou nos três anos subsequentes à admissão do trabalhador, no caso de contratos sem termo, 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 excepção 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 arquitectónicas 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 objectivos**

1 — Considera-se emprego apoiado o exercício de uma actividade 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 deficiências e incapacidades 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 actividades em contexto laboral, sob a forma de estágios de inserção, que visem aferir as condições para o exercício de uma actividade profissional, desenvolver competências pessoais e profissionais e promover a inserção profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.

**Artigo 39.º****Modalidades**

O emprego apoiado pode ser desenvolvido nas seguintes modalidades:

- a) Estágio de inserção para pessoas com deficiências e incapacidades;

b) Contrato emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades;

c) Centro de emprego protegido;

d) Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras.

**SECÇÃO II****Estágios de inserção para pessoas com deficiências e incapacidades****Artigo 40.º****Objectivos**

Os estágios de inserção visam apoiar a integração ou reintegração no mercado de trabalho de pessoas com deficiências e incapacidades 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 deficiências e incapacidades previstos no presente capítulo regem-se, com as necessárias adaptações, pelas disposições aplicáveis ao programa de estágios qualificação-emprego previsto em legislação própria, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Podem beneficiar de estágios de inserção previstos na presente secção as pessoas com deficiências e incapacidades, desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas nos centros de emprego, que tenham anteriormente frequentado formação profissional.

3 — Os destinatários previstos no número anterior que não possuam qualquer das habilitações ou dos níveis de qualificação previstos no programa de estágios qualificação-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 deficiências e incapacidades têm um regime de candidatura aberta.

**SECÇÃO III****Contrato emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades****Artigo 42.º****Objectivos**

O contrato emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades possibilita o desenvolvimento de actividades socialmente úteis por parte da pessoa com deficiências e incapacidades, com vista a reforçar as suas competências relacionais e pessoais, valorizar a auto-estima, 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 deficiências e incapacidades, desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas nos centros de emprego, podem desenvolver actividades socialmente úteis através do contrato emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades, 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 actividades socialmente úteis por parte das pessoas com deficiências e incapacidades, 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 respectivo regime jurídico, com as especificidades previstas no artigo seguinte.

## Artigo 44.º

**Apoios financeiros**

1 — 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 de transporte e subsídio de alimentação com os destinatários com deficiências e incapacidades, realizadas nos termos previstos na respectiva legislação, em qualquer das modalidades de contrato emprego-inserção previstas no artigo anterior;

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

2 — Para efeitos da alínea *a)* do número anterior, são elegíveis as despesas de transporte de montante equivalente ao custo das viagens realizadas em transporte colectivo ou, no caso de não ser possível a utilização do transporte colectivo, até ao limite máximo mensal de 12,5 % do IAS, salvo situações excepcionais e devidamente fundamentadas, a apreciar pelo IEFP, I. P.

## SECÇÃO IV

**Centros de emprego protegido**

## Artigo 45.º

**Conceito**

Considera-se centro de emprego protegido a estrutura produtiva dos sectores primário, secundário ou terciário com personalidade jurídica própria ou a estrutura de pessoa colectiva de direito público ou privado, dotada de autonomia administrativa e financeira, que visa proporcionar às pessoas com deficiências e incapacidades e capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma actividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração em regime normal de trabalho.

## Artigo 46.º

**Destinatários**

Os centros de emprego protegido destinam-se a pessoas com deficiências e incapacidades, inscritas nos centros de

emprego, 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**

1 — Os centros de emprego protegido podem ser criados por iniciativa de pessoas colectivas de direito público que não façam parte da administração directa do Estado e por pessoas colectivas de direito privado sem fins lucrativos.

2 — As pessoas colectivas 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 deficiências e incapacidades, 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 actividade 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 deficiências e incapacidades 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 respectiva 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 e funcionamento 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 colectivas de direito privado sem fins lucrativos, mediante a celebração de acordos.

2 — Os apoios financeiros destinam-se a participar despesas com a construção, instalação e equipamento dos centros de emprego protegido, bem como com a retribuição e contribuições para a segurança social dos trabalhadores em regime de emprego protegido, nos termos da secção vi.

3 — 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 insusceptíveis de entrarem em processo de liquidação do seu património.

#### 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 deficiências e incapacidades que não reúnem condições para o acesso imediato ao regime normal de trabalho.

2 — As pessoas colectivas 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 75 % 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 respectiva relevância para a realização do projecto:

- 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 protecção 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 actividade.

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

- a) Estudos e projectos, desde que directamente ligados à realização do investimento;
- b) Fundo de maneo para início de actividade.

9 — Em caso de cessação da actividade, 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.

10 — Se a cessação da actividade, 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.

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

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

## SECÇÃO V

### Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras

#### Artigo 54.º

##### Conceito

1 — Considera-se emprego apoiado em entidades empregadoras a actividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiências e incapacidades 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 das entidades empregadoras, sob condições especiais, designadamente sob a forma de enclaves.

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

#### Artigo 55.º

##### Destinatários

Os postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras destinam-se a pessoas com deficiências e incapacidades, inscritas nos centros de emprego, 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 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 entidades empregadoras de direito público e privado que admitam pessoas com deficiências e incapacidades nas condições previstas no artigo anterior.

2 — A criação de postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras depende de autorização prévia do IEFP, I. P., necessitando apresentar para o efeito um estudo com indicação, nomeadamente, de:

- a) Número de postos de trabalho;
- b) Natureza ou tipo de actividade a exercer e suas características;
- c) Composição da equipa de enquadramento e de acompanhamento e apoio aos trabalhadores em regime de contrato de emprego apoiado, no âmbito da reabilitação e inserção profissional.

3 — No caso de criação de postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras, organizados em enclaves, o estudo previsto no número anterior deve ainda apresentar:

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

#### Artigo 57.º

##### Apoios

1 — Os promotores de direito privado de postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras podem beneficiar de apoios financeiros para comparticipação nas despesas com a retribuição e contribuições para a segurança social dos trabalhadores em regime de contrato de emprego apoiado, nos termos da secção vi.

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

#### 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 actividade nos centros de emprego protegido ou em postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras

#### Artigo 59.º

##### Objecto

1 — A presente secção regula as relações estabelecidas entre as pessoas com deficiências e incapacidades inseridas nos centros de emprego protegido e nos contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras.

2 — A presente secção regula ainda os apoios financeiros a conceder pelo IEFP, I. P., às entidades empregadoras para comparticipação nas despesas com a contratação das pessoas com deficiências e incapacidades inseridas nos centros de emprego protegido e nos contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras.

#### Artigo 60.º

##### Regime

Sem prejuízo do disposto no presente decreto-lei, às relações de trabalho entre o trabalhador com deficiências e incapacidades 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 actos que revelem obstrução ou discriminação em relação ao trabalhador em regime de emprego apoiado;
- c) Colaborar activamente 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 actividade 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 respectiva 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 re-

gumentação colectiva 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 efectiva 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 em regime de emprego protegido ou de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras

#### 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 — A entidade empregadora de direito privado do trabalhador integrado num centro de emprego protegido ou num contrato de emprego apoiado em entidade empregadora pode ser compensada pelo IEFP, I. P., nas despesas com a respectiva retribuição.

2 — A comparticipação na retribuição prevista no número anterior é reduzida na mesma proporção do aumento da capacidade de trabalho do trabalhador em regime de emprego apoiado, bem como é aumentada a parte da retribuição a cargo da entidade empregadora, salvo durante o período de estágio.

3 — A entidade empregadora de direito privado pode ser ainda compensada pelo IEFP, I. P., com as despesas com as contribuições obrigatórias para a segurança social a seu cargo.

4 — A entidade empregadora de direito privado que pretenda beneficiar dos apoios previstos no presente artigo deve 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 corresponde à diferença a que o trabalhador tem direito nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º e o IAS, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3 — À entidade empregadora e ao IEFP, I. P., cabe a responsabilidade pelo pagamento das contribuições devidas à segurança social pelo valor correspondente à retribuição paga nos termos do presente artigo, cabendo aos trabalhadores o pagamento das mesmas pela totalidade da retribuição recebida.

#### Artigo 71.º

##### Duração do apoio financeiro

1 — A concessão do apoio financeiro previsto no artigo anterior tem a duração máxima de cinco anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A entidade empregadora pode solicitar a prorrogação do prazo de concessão do apoio, por períodos sucessivos até ao limite máximo de mais cinco anos, nos casos em que o trabalhador não atinja capacidade produtiva superior a 75 % da capacidade normal exigida a outro trabalhador nas mesmas funções profissionais.

### SECÇÃO VIII

#### Avaliação da capacidade de trabalho

#### Artigo 72.º

##### Avaliação

O procedimento de avaliação da pessoa com deficiências e incapacidades para efeitos de integração em postos de trabalho em regime de emprego protegido ou de contrato de

emprego apoiado em entidades empregadoras, desenvolve-se nos termos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 73.º

#### Procedimento de avaliação

1 — O procedimento de avaliação desenvolve-se numa fase obrigatória, podendo existir ainda uma fase complementar.

2 — A avaliação complementar depende de decisão da equipa técnica responsável pela fase obrigatória.

3 — O procedimento de determinação da capacidade para o trabalho previsto nos números anteriores não deve ultrapassar os dois meses de duração.

### Artigo 74.º

#### Fase obrigatória

1 — A fase obrigatória do procedimento de avaliação é desenvolvida por uma equipa técnica, instituída no âmbito do IEFP, I. P., composta por:

- a) Um médico, preferencialmente especialista de medicina do trabalho;
- b) Dois técnicos superiores da área do emprego e formação profissional.

2 — Em casos especiais e devidamente justificados pode acrescer a esta equipa outro técnico com competências complementares.

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

- a) A avaliação das pessoas com deficiências e incapacidades, através de entrevista, recolha de elementos considerados relevantes;
- b) A identificação da actividade e as respectivas componentes materiais do trabalho;
- c) A análise da existência de risco específico para a saúde da pessoa com deficiências e incapacidades ou agravamento da sua incapacidade, que possa resultar da actividade a realizar;
- d) A análise dos processos de reabilitação médico, psicossocial, funcional e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.

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 deve constar de relatório fundamentado, que se pronuncie também sobre a realização da fase complementar do procedimento de avaliação.

6 — No caso de decisão negativa sobre a realização da fase complementar, compete à equipa técnica emitir parecer sobre o coeficiente de capacidade de trabalho a atribuir ao trabalhador, bem como sobre as condições a que deve obedecer a sua reabilitação profissional.

### Artigo 75.º

#### Avaliação complementar

1 — A avaliação complementar é desenvolvida através dos centros de recursos previstos no capítulo VII.

2 — A avaliação efectuada pelos centros de recursos referidos no número anterior, realizada com base no relatório elaborado na fase obrigatória, compreende, designadamente:

- a) A construção do perfil de competências profissionais da pessoa com deficiências e incapacidades e o seu ajustamento ao perfil de exigências da actividade a realizar;
- b) A validação do processo em conjunto com a equipa técnica responsável pela fase obrigatória, elaborando novo relatório fundamentado.

3 — Com base no relatório previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo anterior e na alínea b) do número anterior, a equipa técnica referida no artigo anterior emite parecer sobre o coeficiente de capacidade de trabalho a atribuir à pessoa com deficiências e incapacidades.

### Artigo 76.º

#### Decisão

O coeficiente de capacidade para o trabalho para efeitos de integração no regime de emprego apoiado é fixado pelo IEFP, I. P., nos termos do parecer previsto nos artigos anteriores.

### Artigo 77.º

#### Revisão da avaliação

1 — O trabalhador com deficiências e incapacidades integrado em regime de emprego apoiado é avaliado ao fim de três anos, por forma a se manter, reduzir ou cessar a concessão do apoio referido nos artigos 69.º e 70.º

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

3 — Ao procedimento de revisão aplicam-se os artigos 73.º a 76.º

## CAPÍTULO V

### Prémio de mérito

### Artigo 78.º

#### Natureza e modalidades

1 — É instituído um prémio anual a atribuir em cerimónia pública e solene às entidades que em cada ano se distingam na integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades, bem como às pessoas com deficiências e incapacidades que se distingam na criação do próprio emprego.

2 — O prémio de mérito é atribuído nas seguintes modalidades:

- a) Diploma de mérito, para grandes empresas;
- b) Diploma de mérito, para entidades públicas;
- c) Diploma de mérito, acompanhado de uma prestação pecuniária, para pequenas e médias empresas;
- d) Diploma de mérito, acompanhado de uma prestação pecuniária, para pessoas com deficiências e incapacidades que tenham criado o seu próprio emprego.

3 — O prémio é atribuído por decisão de um júri.

**Artigo 79.º****Categorias**

1 — Cada uma das modalidades do prémio de mérito previstas no n.º 2 do artigo anterior compreende três categorias:

- a) Diploma de mérito de primeira categoria;
- b) Diploma de mérito de segunda categoria;
- c) Diploma de mérito de terceira categoria.

2 — A prestação pecuniária associada aos diplomas de mérito previstos nas alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo anterior tem os seguintes valores:

- a) Diploma de mérito de primeira categoria — 18 vezes o IAS;
- b) Diploma de mérito de segunda categoria — 14 vezes o IAS;
- c) Diploma de mérito de terceira categoria — 10 vezes o IAS.

**Artigo 80.º****Destinatários**

Podem candidatar-se ao prémio de mérito:

- a) Na modalidade prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 78.º, grandes empresas e entidades do sector público empresarial;
- b) Na modalidade prevista na alínea b) do n.º 2 do artigo 78.º, entidades públicas, com excepção das entidades do sector público empresarial;
- c) Na modalidade prevista na alínea c) do n.º 2 do artigo 78.º, pequenas e médias empresas e pessoas colectivas de direito privado sem fins lucrativos;
- d) Na modalidade prevista na alínea d) do n.º 2 do artigo 78.º, pessoas com deficiências e incapacidades que tenham criado o seu próprio emprego.

**Artigo 81.º****Regulamentação**

O regulamento da atribuição do prémio, respectivas 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 colectivas de direito público, bem como com pessoas colectivas de direito privado sem fins lucrativos com experiência na área da reabilitação profissional de pessoas com deficiências e incapacidades, com o objectivo de assegurar a instalação e o funcionamento de estruturas que respondam às necessidades específicas de qualificação e de apoio ao emprego das pessoas com deficiências e incapacidades.

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 acções, nomeadamente, no âmbito de:

- a) Apoio à intervenção dos centros de emprego 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 deficiências e incapacidades;
- b) Formação profissional em áreas e actividades 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 outras entidades empregadoras no domínio da empregabilidade das pessoas com deficiências e incapacidades;
- 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 colectivas de direito público que não façam parte da administração directa do Estado e de pessoas colectivas de direito privado sem fins lucrativos, com preferência pelas que tenham experiência na área da reabilitação profissional de pessoas com deficiências e incapacidades, 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 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, 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 arquitectónicas;
- e) Emprego apoiado e apoio às empresas e outras entidades empregadoras no domínio da empregabilidade das pessoas com deficiências e incapacidades;
- f) Avaliação da capacidade de trabalho de pessoas com deficiências e incapacidades.

#### 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 aspectos:

- a) Descrição das acções 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 acções de reabilitação profissional.

2 — Os apoios financeiros previstos no número anterior destinam-se a compartilhar 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 acções 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 afectos aos fins para que foram concedidos.

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

6 — O disposto no presente artigo, nomeadamente, as condições de acesso e os limites máximos dos apoios são objecto 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 deficiências e incapacidades, 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 actividade na área da reabilitação profissional de pessoas com deficiências e incapacidades.

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 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 deficiências e incapacidades, 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 respectiva 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.

#### 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, nos artigos 81.º e 89.º e no n.º 6 do artigo 90.º, bem como a instrução e a tramitação dos processos, a forma de concessão dos apoios e o regime de incumprimento, são objecto de regulamentação através de despacho do membro do Governo responsável pelas áreas do emprego e formação profissional.

2 — O regime de candidatura aos apoios previstos no presente decreto-lei é definido através de regulamentação específica a aprovar pelo IEFP, I. P., e está sujeito às respectivas 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.

Visto e aprovado pelo Conselho de Ministros de 13 de Agosto de 2009. — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*. — *Fernando Medina Maciel Almeida Correia*.

Promulgado em 2 de Outubro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 6 de Outubro de 2009.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

## MINISTÉRIO DA SAÚDE

### Decreto-Lei n.º 291/2009

de 12 de Outubro

A avaliação da incapacidade das pessoas com deficiência processa-se nos termos do Decreto-Lei n.º 202/96, de 23 de Outubro, que estabeleceu o regime de avaliação de incapacidade das pessoas com deficiência para efeitos de acesso às medidas e benefícios previstos na lei, que remetia para a Tabela Nacional de Incapacidades aprovada pelo Decreto-Lei n.º 341/93, de 30 de Setembro, tal como definida no artigo 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto. Entretanto, esta Tabela Nacional foi revogada pela Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (TNI), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de Outubro.

Importa, por isso, adequar os procedimentos previstos no Decreto-Lei n.º 202/96, de 23 de Outubro, às instruções previstas na TNI, de forma a salvaguardar as especificidades próprias das incapacidades das pessoas com deficiência, garantindo que nos processos de revisão ou reavaliação o grau de incapacidade resultante da aplicação da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais vigente à data da avaliação ou da última reavaliação é mantido sempre que, de acordo com declaração da junta médica, se mostre mais favorável ao avaliado.

Tendo em vista facilitar os processos de avaliação da incapacidade de pessoas com deficiência e incapacidades cuja limitação condicione gravemente a sua deslocação, passa a admitir-se, com carácter excepcional, que um dos elementos da junta médica, previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 202/96, de 23 de Outubro, se desloque à sua residência habitual.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Alteração ao Decreto-Lei n.º 202/96, de 23 de Outubro

Os artigos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 202/96, de 23 de Outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 174/97, de 19 de Julho, passam a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 1.º

##### Objecto e âmbito de aplicação

O presente decreto-lei estabelece o regime de avaliação das incapacidades das pessoas com deficiência, tal como definido no artigo 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, para efeitos de acesso às medidas e benefícios previstos na lei para facilitar a sua plena participação na comunidade.

#### Artigo 2.º

[...]

1 — Sem prejuízo das competências específicas das juntas de saúde dos ramos das Forças Armadas e da Polícia de Segurança Pública e das juntas médicas da Guarda Nacional Republicana, a avaliação das incapacidades das pessoas com deficiência compete a juntas médicas para o efeito constituídas.

2 — As juntas médicas são constituídas no âmbito das administrações regionais de saúde por autoridades de saúde, sendo nomeadas por despacho do delegado regional de saúde, com a seguinte composição:

*a*) Um presidente, dois vogais efectivos e dois vogais suplentes, sendo o presidente substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo 1.º vogal efectivo.

*b*) (Revogada.)

3 — (Revogado.)

4 — (Revogado.)

#### Artigo 3.º

[...]

1 — Os requerimentos de avaliação das incapacidades das pessoas com deficiência são dirigidos ao