

PROJETO DE LEI N.º 861/XIII/3.^a

ESTABELECE A OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO DE 2% DE TRABALHADORES/AS COM DIVERSIDADE FUNCIONAL

Exposição de motivos

A Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, veio estabelecer o regime jurídico da “prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência”. No artigo 28º desta Lei estabelece-se a criação de quotas para emprego, nos seguintes termos: “1 - As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores. 2 - O disposto no número anterior pode ser aplicável a outras entidades empregadoras nos termos a regulamentar.”

Passaram quase quatorze anos sobre a aprovação desta Lei, passaram vários governos, mas a regulamentação de quotas de emprego para o setor privado continua por fazer.

Entretanto, as pessoas com diversidade funcional continuam a enfrentar discriminação diária e permanente no acesso ao trabalho. De facto, de acordo com os dados do [Balanço Social](#), em 2015 havia 7041 trabalhadores/as com incapacidade entre 60% e 80% a trabalhar, das quais 3568 são mulheres. No que diz respeito a pessoas com incapacidade igual ou superior a 80%, o número é ainda mais reduzido, remetendo para um universo total de 1501 pessoas, das quais 719 são mulheres.

É hora de intervir sobre esta realidade. O Bloco de Esquerda apresenta esta Projeto de Lei com um intuito claro: é chegada a hora de finalmente se pôr em prática a

obrigatoriedade de contratação de pessoas com diversidade funcional por parte dos empregadores privados.

A proposta que aqui apresentamos é – reconhecemos - muito diferente da que gostaríamos. Porque gostaríamos de ir muito mais longe, de incluir pessoas com diversidade funcional com menos de 60% de incapacidade, porque gostaríamos que a incapacidade fosse aferida de outra forma que não através de um atestado multiusos que é uma instrumento claramente obsoleto, porque gostaríamos de incluir o setor social na obrigatoriedade de contratação de pessoas com diversidade funcional, porque gostaríamos de alargar estas medidas a outros empregadores que não apenas as empresas com 50 ou mais trabalhadores/as, porque gostaríamos que a quota fosse muito mais do que 2%.

Consideramos que este projeto de lei é um primeiro passo no sentido certo: o da implementação efetiva de medidas em prol do emprego das pessoas com diversidade funcional. Consideramos também que é um passo irrecusável: ninguém compreenderia que, após tantos anos à espera, uma resposta concreta para implementar quotas de emprego no setor privado pudesse ser rejeitada.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente Lei estabelece a obrigatoriedade de contratação de trabalhadores/as com diversidade funcional por empregadores do setor privado.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente Lei, entende-se por:

a) “Empregador”: qualquer pessoa individual ou coletiva, de direito privado, nomeadamente, instituição ou grupo económico, empresa, holding de empresas,

cooperativa, associação, fundação de direito público ou privado, que tenha trabalhadores/as remunerados/as;

b) “Pessoa com diversidade funcional” e/ou “pessoa com deficiência”: pessoa que tem incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros e que possui incapacidade igual ou superior a 60%, certificada com atestado multiusos de incapacidade.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1. A presente Lei aplica-se a todos os empregadores com cinquenta ou mais trabalhadores/as.
2. No caso de empregadores com um ou mais estabelecimentos estáveis ou representações deve ser contabilizado o número total de trabalhadores.
3. Para efeitos da presente lei, os/as trabalhadores/as com contratos de trabalho temporário, os/as trabalhadores/as com contratos de cedência temporária e os/as trabalhadores/as subcontratados/as são considerados/as como fazendo parte do universo da empresa utilizadora.
4. Fazem ainda parte do universo da entidade a considerar para efeitos da presente lei os prestadores de serviços com 50% ou mais da sua atividade prestada à mesma entidade empregadora.
5. Excluem-se da presente lei as pessoas em formação, os estagiários e os prestadores de serviços ocasionais.
6. A aplicação do presente diploma aos trabalhadores a tempo parcial é objeto das necessárias adaptações.

Artigo 4.º

Obrigações do empregador

1. Pelo menos 2% dos/as trabalhadores/as têm que ser pessoas com diversidade funcional.

2. O empregador envia uma declaração anual à Autoridade para as Condições do Trabalho onde confirma o cumprimento da obrigatoriedade de contratação de 2% de trabalhadoras/es com diversidade funcional.
3. Perante o não envio da declaração citada no número 2 assume-se tacitamente que o empregador se encontra em incumprimento.
4. O Governo regulamenta o modelo da declaração bem como o período do ano para a sua entrega.

Artigo 5.º

Direção de serviços de emprego e formação profissional para as pessoas com diversidade funcional

1. É criada uma Direção de serviços de emprego e formação profissional para as pessoas com diversidade funcional.
2. A Direção referida no número anterior tem como objetivos:
 - a) promover a criação de emprego para pessoas com diversidade funcional;
 - b) promover a formação profissional para pessoas com diversidade funcional;
 - c) apoiar o emprego criado;
 - d) acompanhar e garantir dos direitos das pessoas com diversidade funcional;
 - e) gerir 80% das verbas cobradas no âmbito deste Lei.
3. Integram a Direção o Instituto de Emprego e Formação Profissional e o Instituto Nacional para a Reabilitação.
4. O Governo regulamenta os termos de funcionamento da Direção de serviços de emprego e formação profissional para as pessoas com diversidade funcional.

Artigo 6.º

Coimas

1. O não cumprimento da obrigatoriedade de contratação de pelo menos 2% de trabalhadoras/es com diversidade funcional origina pagamento de coima por cada mês de incumprimento.

2. A coima a ser aplicada tem o valor de 50% da retribuição mínima mensal garantida por cada mês de incumprimento vezes o número de postos de trabalho por preencher até atingir o número de trabalhadores previsto na presente legislação.

3. A notificação de incumprimento bem como a cobrança da coima, são efetuadas pela Autoridade para as Condições do Trabalho.

Artigo 7.º

Distribuição do produto das coimas

1. A Autoridade para as Condições do Trabalho recolhe e entrega mensalmente o montante das coimas referido no número anterior.

2. O produto da coima é distribuído da seguinte forma:

a) 20% para a Autoridade para as Condições do Trabalho;

b) 80% para a Direção de serviços de emprego e formação profissional para as pessoas com diversidade funcional.

3. A Autoridade para as Condições do Trabalho entrega mensalmente às entidades referidas no número anterior os valores que lhes caibam em função das percentagens ali fixadas.

Artigo 8.º

Norma transitória

Para se adaptarem à presente lei, os empregadores dispõem de um prazo transitório de dois anos, ficando obrigados a definir uma aplicação gradual deste princípio com efeitos no primeiro ano civil posterior à entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 9.º

Entrada em vigor

1. O presente diploma entra em vigor seis meses após a sua publicação.

2. O Governo regulamenta, no prazo de 120 dias após a publicação do presente diploma, o disposto nos artigos 4º e 5º.

Assembleia da República, 4 de maio de 2018.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,