

Propostas de Substituição e Aditamento do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda

Ao Projeto de Lei n.º 861/XIII/3.ª (BE), que “Estabelece a obrigatoriedade de contratação de 2% de trabalhadores/as com diversidade funcional”

Propostas de Substituição dos Artigos 1.º ao 9.º:

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, visando a sua contratação por entidades empregadoras do setor privado e organismos do setor público, não abrangidos pelo âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. Para efeitos do presente diploma, consideram-se pessoas com deficiência aquelas que, encontrando-se em qualquer uma das circunstâncias e situações previstas no artigo 2º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, apresentando limitações funcionais, essas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e/ou produtos de apoio.
2. A deficiência prevista no artigo 1º abrange as áreas da paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual.
3. O regime previsto no presente diploma aplica-se a todos os contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho.
4. O regime aplicado na presente lei aplica-se exclusivamente às médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores e às grandes empresas.

Artigo 3.º

Prova de Incapacidade

A certificação da deficiência e a determinação do grau de incapacidade, para efeitos de aplicação do presente diploma, compete às juntas médicas dos serviços de saúde, através da emissão de atestado médico de incapacidade multiusos, nos termos da legislação em vigor.

Artigo 4.º

Entidade Empregadora

1. Para efeitos do presente diploma, aplicam-se as noções de tipos de empresa, designadamente de média e grande empresa, constantes no artigo 100º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.
2. Para efeitos do disposto no nº 1, são equiparadas a empresas, outras entidades empregadoras de direito privado ou público, nos termos previstos no artigo 1º.
3. No caso de empresas com um ou mais estabelecimentos estáveis ou representações e delegações, deve ser contabilizado o número total de trabalhadores da entidade empregadora.
4. Excluem-se da aplicação da presente lei as pessoas em formação, estagiários e prestadores de serviços.

Artigo 5.º

Quota de Emprego

1. As médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço.
2. As grandes empresas devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço.
3. Sempre que da aplicação da percentagem prevista nos números anteriores se obtiver como resultado um número não inteiro, o mesmo é arredondado para a unidade seguinte.
4. Para efeitos dos números anteriores, deve ser considerado o número de trabalhadores correspondentes à média do ano civil antecedente.

5. Visando um período de adaptação, é concedido a todas as entidades empregadoras com um número compreendido entre 75 e 100 trabalhadores um período de transição de cinco anos e às entidades empregadoras com mais de 100 trabalhadores um período de transição de quatro anos, a contar da entrada em vigor da presente lei, para cumprimento do previsto nos números anteriores do presente artigo.
6. Com vista ao cumprimento faseado das quotas previstas nos números 1 e 2 do presente artigo, as entidades empregadoras devem garantir que, em cada ano civil, pelo menos, 1% das contratações anuais seja destinada para pessoas com deficiência, obrigação com efeitos no primeiro ano civil posterior à mesma data.
7. Às entidades empregadoras, cujas empresas atinjam a tipologia de média empresa com um número igual ou superior a 75 trabalhadores, ou de grande empresa, quer durante o período de transição previsto no número 5, quer após o término do mesmo, é concedido um acréscimo de dois anos, visando a sua adaptação à presente lei.

Artigo 6.º

Informação obrigatória

A informação anual das empresas, quanto ao número de trabalhadores com deficiência ao seu serviço, é efetuada no Relatório Único

Artigo 7.º

Apoios técnicos e Adaptação do posto de trabalho

1. O processo de recrutamento e seleção dos candidatos com deficiência deve ser adequado, podendo, a pedido dos interessados, haver lugar a provas de avaliação adaptadas.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, o INR, I.P. é a entidade competente para prestar o apoio técnico que se revele necessário.
3. Em caso de contratação de trabalhadores, cujas limitações funcionais impliquem a necessidade de adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou prestação de produtos de apoio devem as entidades empregadoras recorrer, ao Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR I.P.) e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional, IP

(IEFP I.P.) aos quais cabe a indicação e prestação do apoio técnico necessário, no âmbito da legislação em vigor.

Artigo 8.º

Exceções

1. Poderão ser excecionadas da aplicação da presente lei, as entidades empregadoras que apresentem o respetivo pedido, junto da ACT, desde que o mesmo seja acompanhado de parecer fundamentado, emitido pelo INR, I.P., com a colaboração dos serviços do IEFP, da impossibilidade da sua efetiva aplicação no respetivo posto de trabalho.
2. Poderão ainda ser excecionadas do cumprimento da percentagem prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5º, as entidades empregadoras que façam prova, junto da ACT, nomeadamente através de declaração emitida pelo IEFP, que ateste a não existência, em número suficiente, de candidatos com deficiência, inscritos nos serviços de emprego, que reúnam os requisitos necessários para preencher os postos de trabalho das ofertas de emprego apresentadas no ano anterior.

Artigo 9.º

Regime sancionatório

1. A violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5º da presente lei constitui contraordenação grave.
2. A violação do disposto no n.º 1 do artigo 7.º da presente lei constitui contraordenação leve
3. À reincidência da contraordenação prevista no número anterior pode ainda ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, nos termos do artigo 562º do Código do Trabalho.

Propostas de Aditamento dos Artigos 10.º e 11.º:

Artigo 10.º

Regime contraordenacional

São aplicáveis às contraordenações previstas na presente lei, o regime contraordenacional regulado no Código do Trabalho, o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, e subsidiariamente, o regime geral do ilícito de mera ordenação social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual.

Artigo 11.º

Destino das coimas

O produto das coimas resultante da violação das normas do presente decreto-lei reverte em 65% para a Autoridade para as Condições de Trabalho e 35% para o Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P, enquanto entidade responsável para o desenvolvimento de políticas de inserção das pessoas com deficiência.

Artigo 12.º

Avaliação

1. A aplicação da presente lei é objeto de avaliação pelo INR, IP em colaboração com o IEF, IP, de três em três anos.
2. Para efeitos da avaliação prevista no número anterior, são ouvidos os parceiros sociais e a Comissão de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência, criada pelo Decreto-Lei n.º 48/2017, de 22 de maio.
3. O INR, IP apresenta um estudo com medidas que promovam o ingresso de pessoas com deficiência na Administração Pública, tendo em conta a avaliação prevista no presente artigo.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Palácio de S. Bento, 24 de outubro de 2018

Os Deputados do PS e do BE