Título: PROGRAMA DE EMPREGO E APOIO À QUALIFICAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE - CONTRATO.

Data: 11-07-2018 **Parecer N.º:** DAJ-Proc.72/2018

Informação N.º: I00204-2018

Solicitou a União de Freguesias de ..... parecer jurídico a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional sobre a seguinte questão:

Foi apresentada pela autarquia uma candidatura ao Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade no Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., a qual obteve aprovação com uma taxa de comparticipação de 50% a financiar por este Institu-to.

Aquando da celebração do contrato com o trabalhador a autarquia verificou que o contrato de trabalho era sem termo.

Questiona a autarquia a legalidade da celebração de tal contrato atendendo à legislação aplicável à Administração Pública, nomeadamente a parte relativa ao recrutamento de pessoal.

Em ordem ao exposto, cumpre informar:

1. O Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republicou, criou o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade e definiu o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.

Está em causa um regime jurídico especial que contém um conjunto integrado de medidas que vi-sam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade que apresen-tam dificuldades de integração no mercado de trabalho.

Encontra-se ali previsto entre outras medidas, a medida emprego apoiado (artigo 1.º, alínea c) do Decreto- Lei n.º 290/2009). Dentro desta medida (artigos 38.º e seguintes) encontramos a modali-dade de emprego apoiado em mercado aberto (alínea d) do artigo 39.º) consistindo este na (...) atividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida, em postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado, integrados na organização produtiva ou de prestação de serviço dos empregadores, sob condições especi-ais, (...) (n.º 1 do artigo 54.º).

Desde logo, a autorização prévia do IEFP, I. P., para a criação de postos de trabalho em regime de emprego apoiado em mercado aberto, mediante apresentação de formulário próprio.

À relação de trabalho entre o trabalhador com deficiência e incapacidade e a entidade emprega-dora aplicam-se as normas legais e convencionais de regulamentação do trabalho, conforme dis-põe o artigo 60.º., sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 290/2009 que é lei especial.

O emprego apoiado em mercado aberto destina -se a pessoas com deficiência e incapacidade, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, com capaci-dade de trabalho não inferior a 30 % nem superior a 90 % da capacidade normal de trabalho de um trabalhador nas mesmas funções profissionais, conforme prescreve o artigo 55º do mesmo diploma legal.

De acordo com o artigo 56.º, n.º 1, Os postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras podem ser criados por iniciativa de empregadores de direi-to público e privado que

admitam pessoas com deficiência e incapacidade (...). e, nos termos do artigo 57.º, n.º 1, Os empregadores (?) de direito público que não façam parte da administração direta do Estado que criem postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras podem beneficiar de apoios financeiros para comparticipação nas despesas com a retribuição e contribuições para a segurança social dos trabalhadores em regime de contrato de emprego apoiado (...).

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 tra-balho, de acordo com a graduação da sua capacidade, que não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG), a não ser durante o período de estágio que tem direito, a uma retribuição igual a 70 % da RMMG - vide artigo 68º.

Por sua vez, os empregadores de direito público ou privado do trabalhador integrado num centro de emprego protegido ou num contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras podem ser compensados pelo IEFP, I. P., pelas despesas com a respetiva retribuição. Sendo esta com-participação, cujo valor é determinado de acordo com a capacidade de trabalho do trabalhador em regime de emprego apoiado, fixada nos termos dos artigos 72.º e seguintes, corresponde a uma percentagem da retribuição do trabalhador, até um limite fixado com base no IAS, salvo du-rante o período de estágio, de acordo com o estatuído no artigo 69º.

2. Da análise efetuada ao regime jurídico referido, verifica-se desde logo que a relação jurídica é especial desde logo porque tem três partes (o IEFP, a autarquia e o trabalhador), sendo que a prestação do trabalho é proporcional à deficiência ou incapacidade do trabalhador, bem como a
retribuição, sendo esta no caso concreto, partilhada na mesma proporção pelas duas entidades públicas presentes.

Verifica-se no que respeita à relação jurídica de emprego estabelecida entre o trabalhador e a au-tarquia, que está em causa uma relação especial e diversa daquelas que se encontram previstas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, cujo artigo 30.º refere que o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchi-mento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal se processa nos termos desse arti-go. Ou seja, porque no caso em análise, estão em causa situações profissionais especiais, às quais se aplicam normas especiais, há que interpretar a lei de forma especial no sentido de que quando ao abrigo do regime previsto no DL 290/2009 na redação atualizada, afigura-se que, nos termos que temos vindo a referir, a autarquia poderá contratar o trabalhador, devendo, dada a na-tureza do posto de trabalho, proceder à criação de um posto de trabalho específico que não constará do mapa de pessoal nos termos e para os efeitos previstos na LTFP.

Posteriormente, e tendo ainda em conta o disposto no artigo 66.º, n.º 1, alínea a), o trabalhador em regime de emprego apoiado poderá, no futuro, na sequência de concurso a que concorra, vir a ser colocado num posto de trabalho em regime normal de trabalho, e neste caso é que há que aplicar logo desde o inicio as regras da LTFP e as limitações existentes à contratação de pessoal na Administração Pública.

Concluindo:

1. O Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que criou o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade, prevê a medida emprego apoiado (artigo 1.º, alínea c).

2. Dentro desta medida emprego apoiado (artigos 38.º e seguintes) encontramos a modalidade de emprego apoiado em mercado aberto (alínea d) do artigo 39.º) consistindo este na (...) atividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida, em postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado, integrados na organização produtiva ou de prestação de serviço dos empregadores, sob condições especiais, (...) (n.º 1 do artigo 54.º).

3. Desde logo, a autorização prévia do IEFP, I. P., para a criação de postos de trabalho em regime de emprego

apoiado em mercado aberto, mediante apresentação de formulário próprio.

4. De acordo com o artigo 56.º, n.º 1, Os postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras podem ser criados por iniciativa de empregadores de direito público e privado que admitam pessoas com deficiência e incapacidade (...).

5. Relativamente à relação jurídica de emprego entre o trabalhador e a entidade pública, verifica-se que está em causa uma relação especial e diversa daquelas que se encontram previstas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

6. No caso em análise, estão em causa situações profissionais especiais, às quais se aplicam antes de tudo normas especiais, pelo que, afigura-se que a autarquia poderá contratar o trabalhador, devendo, dada a natureza do posto de trabalho, proceder à criação de um posto de trabalho específico que não constará do mapa de pessoal nos termos e para os efeitos previstos na LTFP.

7. Posteriormente, poderá, o trabalhador que se encontrar nesta situação, no futuro, na sequência de concurso a que concorra, vir a ser colocado num posto de trabalho em regime normal de trabalho, e neste caso é que há que aplicar logo desde o inicio as regras da LTFP e as limitações existentes à contratação de pessoal na Administração Pública.

Relator: Gertrudes Castelo Gonçalves