



Mecanismo Nacional de Monitorização da Implementação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Presidente da Comissão 10ª – CTSS XIII
Deputado Feliciano Barreiras Duarte
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

Sua referência

Sua comunicação

Nossa referência

P8/Me-CDPD/P/2018

Assunto: **PROJETO DE LEI N.º 861/XIII/3.ª – Estabelece a obrigatoriedade de contratação de 2% de trabalhadores/as com diversidade funcional**

PARECER n.º 8/Me-CDPD/P/2018

Processo: P8/Me-CDPD/P/2018

Data: 17/09/2018

Relatores: Paula Campos Pinto, Sandra Marques, Filipe Venade de Sousa

NOTAS INTRODUTÓRIAS

1. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) no seu artigo 27.º reconhece o direito destas pessoas ao trabalho e emprego, em condições de igualdade com as demais. O Estado Parte deve adotar medidas apropriadas, incluindo através de legislação, para, como refere a alínea h) “*Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado através de políticas e medidas, que poderão incluir programas de ação positiva, incentivos e outras medidas”.*

2. Ora, o objeto do presente projeto de lei que, no artigo 1.º “*estabelece a obrigatoriedade de contratação de trabalhadores/as com diversidade funcional por empregadores no setor privado*” **apresenta-se em conformidade com o estabelecido pela CDPD.**

RECOMENDAÇÕES DO MECANISMO NACIONAL

3. No que diz respeito ao projeto de lei em apreciação cumpre-nos, antes de mais, afirmar que consideramos tratar-se de uma medida legislativa relevante numa área onde é necessário e urgente intervir por forma a promover o emprego das pessoas com deficiência no setor privado, que, no nosso país, segundo dados recentes, **representa menos de 1% dos trabalhadores do setor privado**. Ainda assim, e relativamente ao presente projeto de lei, há um conjunto de aspetos que importa salvaguardar, e que se relacionam essencialmente com informação exposta expressamente pela CDPD, pelo que se elaboram e submetem as seguintes recomendações:

4. As medidas legislativas que visam promover o emprego das pessoas com deficiência, e em especial as medidas de ação positiva, como é o caso do presente projeto de lei, que prevê a criação de uma quota de 2% de trabalhadores com deficiência em empresas do setor privado com 50 ou mais trabalhadores, não podem constituir-se como medidas legislativas avulsas. O Mecanismo reconhece a importância do presente projeto de lei, porém, considera fundamental enquadrá-la e



num **pacote legislativo alargado e integrado** que considere algumas especificidades inerentes à deficiência: importa que estas medidas sejam acompanhadas por ações de sensibilização e informação dirigidas às empresas veiculando a nova conceptualização da deficiência, assim como articular as atuais medidas de formação profissional com as necessidades do tecido empresarial, reforçar e divulgar os incentivos disponíveis às empresas pela contratação de pessoas com deficiência, entre outros.

5. Um outro aspeto que o Mecanismo considera que não se encontra salvaguardado no presente projeto de lei relaciona-se com o paradigma de direitos humanos, proposto pela CDPD, que inclui toda e qualquer pessoa com deficiência, independentemente do tipo ou grau de deficiência;

6. Na mesma linha com o que foi dito no ponto anterior, o Mecanismo considera que importa integrar neste projeto de lei o conceito de «*Adaptação razoável*» definido no artigo 2.º da CDPD da seguinte forma: “*designa a modificações e ajustes necessários e apropriados que não imponham uma carga desproporcionada ou indevida, sempre que necessário num determinado caso, para garantir que as pessoas com incapacidades gozam ou exercem, em situações de igualdade com as demais, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais*”. Assim, no artigo 4.º relativo às “Obrigações do Empregador” seria fundamental a consagração normativa da obrigatoriedade de provimento de adaptações razoáveis, sempre que necessário, a pedido das próprias pessoas com deficiência, a dois níveis: **1) nos procedimentos de recrutamento e seleção dos candidatos (e.g., provas de avaliação aos candidatos adaptadas); e também 2) na adaptação dos ambientes de trabalho às necessidades específicas dos/as trabalhadores/as com deficiência (e.g. eliminação de barreiras arquitetónicas, adaptação do posto de trabalho e outras adaptações necessárias).**

7. Relativamente ao artigo 5.º do presente projeto de lei, o Mecanismo discorda da criação de uma ‘Direção de Serviços de emprego e formação profissional para pessoas com diversidade funcional’, uma vez que esta visa a criação de um serviço com competências que se encontram já atribuídas a outras entidades, designadamente o Instituto do Emprego e Formação Profissional, considerando que o recurso a soluções de *mainstreaming*, em lugar da criação de estruturas específicas para gerir questões ligadas à deficiência é o caminho que as políticas de emprego destinadas a pessoas com deficiência deveria seguir.

Lisboa, 17 de setembro de 2018

Paula Campos Pinto – Filipe Venade de Sousa – Jorge Falcato – Miguel Menezes Coelho – Rosa Maria Mendes Moreira – José Augusto Tomé Coelho – Jorge César Vilela de Carvalho – Sandra Marques (relatora) – José Miguel Correia