



ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE DEFICIENTES

Audição sobre Centros de Emprego Protegido
Comissão de Trabalho, Segurança Social e Administração Pública

1. Introdução

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência consagra no seu artigo 27.º o direito das pessoas com deficiência a trabalhar em condições de igualdade com as demais, incluindo “...o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.”

De acordo com estatísticas de 2002, o Eurostat a taxa de emprego das pessoas com deficiência em idade laboral, na Europa, raramente atinge os 50% e no caso das pessoas com deficiências severas o desemprego ronda os 75%. Estes dados demonstram as desigualdades no acesso ao emprego que atingem os cidadãos com deficiência.

Não obstante as políticas de combate à discriminação da Comissão Europeia, nomeadamente a Directiva 2000/78/CE de 27 de Novembro que, quanto à APD, não foi transposta na íntegra para o Código do Trabalho e a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, tanto por parte do Estado Português como por parte da Comissão Europeia, mantém-se a discriminação no acesso ao mercado de trabalho. Esta realidade assume novos e mais graves contornos com a crise financeira que conduziu ao aumento considerável do número de desempregados.

Neste contexto o Decreto-Lei 290/2009, de 12 de Outubro, regulamentado pelo Despacho normativo n.º 18/2010, de 29 de Junho, ao invés de adoptar medidas facilitadoras do emprego veio eliminar algumas disposições da legislação anterior que incentivavam o emprego e serviu como justificação ao IEFP para a adopção de uma medida extremamente gravosa, como é o caso do cancelamento da atribuição de ajudas técnicas aos trabalhadores com deficiência.

Em condições de uma real igualdade de oportunidades, que pressupõe a eliminação de todas as barreiras existentes, bem como o fim dos estereótipos e preconceitos existentes na sociedade portuguesa, a APD não defenderia a existência de Centros de Emprego Protegido ou qualquer outra forma de estrutura exclusivamente direccionada para pessoas com deficiência. No actual contexto é

justo que o Estado assegure às pessoas com deficiências mais acentuadas e que por isso têm maiores dificuldades em vencer os obstáculos existentes, condições para que possam desenvolver as suas competências pessoais, profissionais e sociais e terem oportunidade de contribuir de forma activa e participativa no desenvolvimento sustentável da sociedade.

A Associação Portuguesa de Deficientes realça, uma vez mais, a necessidade de ajustar a terminologia usada nos textos oficiais à que foi adoptada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o que significa que o Estado não deve utilizar definições como “pessoas com deficiências e Incapacidades” e sim unicamente **pessoas com deficiência**.

2. Centros de Emprego Protegido

A Associação Portuguesa de Deficientes subscreve integralmente as propostas de alteração ao Decreto-Lei 290/2009, de 12 de Outubro constantes no projecto de lei n.º 279/XI do Bloco de Esquerda, no projecto de lei n.º 402/XI do PSD e no projecto de lei n.º 446/XI do CDS-PP aos artigos 45.º, 51.º, 52.º, 53.º, 68.º, 70.º, 71.º, 74.º e 77.º.

3.º Outras propostas de alteração do Grupo Parlamentar do CDS-PP

A APD subscreve as propostas de alteração do Projecto de Lei n.º 446/XI do CDS-PP, nomeadamente:

- a. Estabelecer como referencial para cálculo e actualização dos apoios financeiros a Retribuição Mínima Garantida (485,00€) em vez do Indexante de Apoios Sociais (419,22€);
- b. A retoma dos apoios à instalação por conta própria;
- c. A proposta de extinção da obrigação de reembolso da parte do empréstimo ainda não amortizada em caso de cessação de actividade por incapacidade devidamente comprovada e, bem assim, em caso de falecimento das pessoas com deficiência, no caso da instalação por conta própria.
- d. O aumento dos montantes de alguns apoios financeiros (apoio para adaptação do posto de trabalho).

4.º Outras modalidades de apoio revogadas pelo Decreto-Lei 290/2009, de 12 de Outubro

Ao revogar a legislação anterior, o Diploma em apreço revogou algumas modalidades de apoio, que a APD entende que devem ser repostas:

- A instalação por conta própria tinha por objectivo apoiar a criação do próprio emprego por pessoas com deficiência, através do exercício de uma actividade por conta própria.

- O subsídio de compensação – tratava-se duma prestação mensal não reembolsável concedida às entidades que admitiam pessoas com deficiência e que tinha por fim compensá-las pelo menor rendimento que aquelas pessoas apresentassem, durante o período da sua adaptação ou readaptação ao trabalho, em relação à média dos outros trabalhadores da mesma categoria profissional.
- O Subsídio de Acolhimento Personalizado era uma prestação pecuniária não reembolsável, destinada a cobrir despesas com pessoas que acompanhavam e apoiavam o trabalhador com deficiência durante o processo de integração sócio-profissional e de adaptação ao esquema produtivo da entidade empregadora.
- O prémio de integração era atribuído às entidades empregadoras que celebrassem contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência, e também atribuído nos casos em que o empregador convertesse o contrato a termo de um trabalhador com deficiência em contrato sem termo.

Nota: O IEFP justificou a decisão de cancelar a atribuição de ajudas técnicas com base nas disposições do Decreto-Lei 290/2009, de 12 de Outubro, regulamentado através do Despacho normativo n.º 18/2010.

Após análise jurídica destes diplomas, no entender da APD, nada está expresso na lei que sustente a decisão do IEFP de cancelar as ajudas técnicas/produtos de apoio, pelo que a Associação exige que esta decisão seja repensada. O cancelamento da atribuição destes produtos de apoio vai ter consequências dramáticas para os trabalhadores com deficiência, já suficientemente afectados por outras decisões, que implicarem uma redução substancial do rendimento familiar e, portanto, põem em causa a sua inclusão social.

O estudo que o CES realizou sobre os custos acrescidos da deficiência, conclui que estes custos variam entre 6.000 e 27.000 euros anuais e resultam da necessidade de aquisição de equipamento ou do recurso a apoio de terceira pessoa para vencer as barreiras físicas, de comunicação e informação que as pessoas com deficiência enfrentam e pelas quais não são responsáveis.

5.ª Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Artigo 27.º

Trabalho e emprego

1 — Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um

trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardam e promovem o exercício do direito ao trabalho, incluindo para aqueles que adquirem uma deficiência durante o curso do emprego, adoptando medidas apropriadas, incluindo através da legislação, para, inter alia:

a) Proibir a discriminação com base na deficiência no que respeita a todas as matérias relativas a todas as formas de emprego, incluindo condições de recrutamento, contratação e emprego, continuidade do emprego, progressão na carreira e condições de segurança e saúde no trabalho;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais, a condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo igualdade de oportunidades e igualdade de remuneração pelo trabalho de igual valor, condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo a protecção contra o assédio e a reparação de injustiças;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência são capazes de exercer os seus direitos laborais e sindicais, em condições de igualdade com as demais;

d) Permitir o acesso efectivo das pessoas com deficiência aos programas gerais de orientação técnica e vocacional, serviços de colocação e formação contínua;

e) Promover as oportunidades de emprego e progressão na carreira para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assim como auxiliar na procura, obtenção, manutenção e regresso ao emprego;

f) Promover oportunidades de emprego por conta própria, empreendedorismo, o desenvolvimento de cooperativas e a criação de empresas próprias;

g) Empregar pessoas com deficiência no sector público;

h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no sector privado através de políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de acção positiva, incentivos e outras medidas;

i) Assegurar que são realizadas as adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição por parte das pessoas com deficiência de experiência laboral no mercado de trabalho aberto;

k) Promover a reabilitação vocacional e profissional, manutenção do posto de trabalho e os programas de regresso ao trabalho das pessoas com deficiência.

6.º Considerações finais

A Associação Portuguesa de Deficientes recorda que o emprego está directamente relacionado com a educação inclusiva e de qualidade, a formação profissional inclusiva e de qualidade, a eliminação das barreiras físicas, de comunicação e de informação, os transportes acessíveis, etc.

Propõe que seja repensada a forma de acesso ao emprego no sector público, considerando que actualmente os concursos externos são raros e ainda mais exíguos para vagas iguais ou superiores a 10. Propõe também que seja regulamentada a quota de emprego no sector privado, prevista no n.º 1 do artigo 28.º da Lei 38/2004, de 18 de Agosto.

Lisboa, 10 de Março de 2011