



FENACERCI

Projeto de Lei n.º 860/XIII/3.ª

Cria o Programa Extraordinário de Ingresso de Pessoas com Deficiência na Administração Pública (PEIPDAP)

PARECER

No essencial subscrevemos o fundamento da proposta e saudamos a intenção de repor alguma paridade, relativamente ao cumprimento da chamada quotas de emprego na função pública, para pessoas com deficiência, previsto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Na realidade, esta opção política nunca foi implementada a 100% e é hoje particularmente difícil saber, pelo menos para nós, quantos trabalhadores foram admitidos em funções públicas por esta via. Nessa medida, parece-nos interessante a ideia de utilizar como referência o Programa para a Regularização de Vínculos Precários, PREVPAP, para extrapolar a partir dos processos apresentados e deferidos, quantas vagas deveriam, nos termos da lei, ter sido ocupadas por pessoas com deficiência e quantas o foram na realidade. A abertura de vagas que cumpram os 5% previstos na lei, caso se verifique que este limite não foi atingido, parece-nos da mais elementar justiça,

Pelo atrás exposto, a Fenacerci concorda com a proposta formulada pelo CDS-PP, designadamente com a criação do PEIPDAP.

Lisboa, 20 de Agosto de 2018

A Direção da FENACERCI



FENACERCI

PROJETO DE LEI N.º 861/XIII/3.º

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

PARECER

O projeto apresentado pelo Bloco de Esquerda é generoso e visa fomentar a empregabilidade de pessoas com deficiência no setor privado. Conviria no entanto dizer que este tipo de decisões, impondo por lei aquilo que deveria ser uma obrigação de uma empresa socialmente responsável, teve diferentes resultados em vários países onde foi aplicado, verificando-se que muitas empresas preferiam pagar as multas do que cumprir com o princípio da Lei, como foi por exemplo o caso da França e do Japão. Há outros modelos onde, a par do estabelecimento da quota, são atribuídos benefícios às empresas que cumprem. Nessa medida, e concordando que, como é assumido pelo próprio BE, a medida é pouco mais que simbólica, estamos de acordo no essencial com ela. Permitimo-nos fazer no entanto alguns comentários:

1. O conceito de “diversidade funcional” pode ser um pouco dúbio já que, no limite, todos nós temos alguma diversidade funcional na abordagem das tarefas. Um ambidextro, por exemplo, pode ou não ser considerado nesta categoria? E um esquerdino?
2. A taxa de 2% parece-nos baixa, designadamente para empresas de grande dimensão. Mas compreendemos os motivos.
3. Discordamos da necessidade de criação de uma Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional para as pessoas com diversidade funcional. É mais uma forma discriminatória, já que passam a existir dois tipos de trabalhadores: os “normais” e os com “diversidade funcional”. Defendemos ao invés que o Departamento de Formação e Emprego deve tratar de todos os casos e ter profissionais especializados para isso.

Lisboa, 20 de Agosto de 2018

A Direção da FENACERCI