



Associação Portuguesa de Deficientes

Boa tarde,

A Associação Portuguesa de Deficientes agradece o convite para esta audição, que trata uma matéria tão essencial como o acesso ao emprego das pessoas com deficiência. Felicitamos a 10.^a Comissão por esta iniciativa e por nos permitir apresentar os contributos da APD.

O estudo do INA - Instituto Nacional de Administração, realizado em 2008, revelou que a administração pública portuguesa empregava pouco mais de três mil pessoas com deficiência, correspondendo a menos de um por cento dos funcionários públicos. E destas 3.000 pessoas, entre 70% e 80% têm deficiência do foro oncológico, adquirida quando já integravam os quadros da Função Pública.

Mais recentemente, em 2017, dados da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Função Pública revelaram que nos 8 anos anteriores a 2017, das 2577 vagas abertas para pessoas com deficiência, foram ocupadas 1,8%, e neste ano de 2017 não foi admitido qualquer trabalhador com deficiência. Importa saber quais as causas, tanto internas como externas, de uma tão reduzida inclusão.

Aquando da aprovação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro em reunião do então Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, a maioria das Organizações de Pessoas com Deficiência, com assento no Conselho, manifestou-se contra a quota de 5% apenas para os concursos públicos com 10 ou mais vagas. O controlo das

contratações para a Função Pública que se veio a verificar demonstrou que as ONG tinham fundadas razões para considerar aquela cláusula limitativa do objetivo que se propunha prosseguir.

De facto, constata-se que o número de concursos com 10 ou mais vagas é residual, pelo que afirmar que Portugal tem uma quota de emprego de 5% na Administração Pública não corresponde, de todo, à realidade. Aliás, atentando nas cláusulas 2, 3 e 4 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 facilmente se infere que não está definida uma quota de emprego para a Função Pública, já que o número de vagas dos concursos condiciona o número de contratações de pessoas com deficiência, podendo mesmo este ser nulo.

Ora, não estando o Decreto-Lei n.º 29/2001, a produzir efeitos na contratação de pessoas com deficiência, o mesmo deverá ser alterado.

Entendemos assim que, tal como para o setor privado se propõe que 2% dos trabalhadores de uma empresa sejam pessoas com deficiência, o mesmo princípio deveria ser adotado para o setor público, sem qualquer condicionante no número de vagas de cada concurso. Entendemos que sendo o Estado o maior empregador a quota se deve manter nos 5%. Pensamos também que deve ser legislada uma norma transitória que determine uma maior contratação de pessoas com deficiência até os quadros da Administração Pública integrarem 5% de trabalhadores com deficiência.

A situação em Espanha, que referimos a título de exemplo, foi regulada pela Lei 7/2007, de 12 de Abril, onde se determinou a adoção de uma quota de 7% reservada a pessoas com deficiência, nas ofertas públicas de emprego,

como medida temporária até que fosse progressivamente alcançado o total de 2% - quota prevista em Espanha - nos quadros da Administração Pública.

Esta Lei determina também que cada serviço da Administração Pública deve adotar as medidas necessárias para estabelecer as adaptações e ajustes razoáveis de tempo e meios no processo de seleção. E, uma vez que o processo esteja concluído, determina as adaptações no local de trabalho para as necessidades das pessoas com deficiência.

Ora, o Decreto-Lei n.º 29/2001, agora em vigor em Portugal, não estipula prazos para as adaptações razoáveis nos processos de seleção e nem no local de trabalho e no posto de trabalho. Adaptações estas que estão previstas na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Diretiva 2000/78/CE, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

Entendemos também que, tal como é proposto pelo Bloco de Esquerda, no seu projeto de lei sobre a obrigatoriedade de contratação de 2% de trabalhadores/as com diversidade funcional no setor privado - com o qual estamos de acordo -, a aplicação de coimas pelo incumprimento da legislação deve ser alargada à Administração Pública.

Por outro lado, a legislação deve integrar a obrigatoriedade de efetuar e tornar público um relatório anual sobre o número de pessoas com deficiência que se candidatam e que acedem à Administração Pública.

Por último, não podemos esquecer que nenhuma destas medidas terá a necessária eficácia se não for garantido o acesso a uma educação realmente inclusiva. É fundamental que o nosso sistema de ensino e formação tenha

respostas para todas as necessidades, por forma a capacitar e formar todos os nossos alunos bem como capacitar, integrar e reintegrar no mercado de trabalho adultos com deficiência ou que tenham adquirido deficiência.

A acessibilidade do meio físico edificado e dos transportes são fatores essenciais para que as pessoas com deficiência possam aceder à educação, formação e emprego.

Mais uma vez temos que reforçar o que a APD tem defendido desde sempre: é necessário que as medidas e políticas na área da deficiência sejam pensadas de forma integrada, caso contrário dificilmente alguma delas se tornará efetiva.

Lisboa, 13 de julho de 2018