

Ex.ma Sra.
Deputada Anabela Freitas

Coordenadora do Grupo de Trabalho para os Centros de Emprego Protegido da Comissão de Trabalho, Segurança Social e Administração Pública

Venho pelo presente acusar a recepção do vosso convite para participar numa reunião do Grupo de Trabalho para os Centros de Emprego Protegido, mas infelizmente, estou impossibilitado de comparecer, dado encontrar-me em casa em situação de convalescença, depois de um largo período de internamento hospitalar. Ainda assim, e dada a pertinência da temática em questão, não poderia deixar de lhe enviar por escrito, as posições que tenho defendido nesta matéria, em nome da FENACERCI, Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social, entidade que represento no âmbito do Fórum para a Integração Profissional.

Sobre a matéria em apreço, cumpro-me informar V. Exa. do seguinte:

- a) **Alguns aspectos enquadradores** – É indiscutível que o enquadramento regulamentar do emprego protegido, tal como o de outras matérias ligadas à formação e emprego de pessoas com deficiência, estava claramente obsoleto e desfasado da realidade que regulamentava. Refira-se aliás que, contrariamente ao que aconteceu noutros países europeus (veja-se o caso da vizinha Espanha ou de França, por exemplo) o Emprego Protegido sempre foi entendido em Portugal como um recurso acessório, mais ou menos confinado no âmbito e no alcance enquanto medida de inserção e, por conseguinte, pouco reflectido e avaliado do ponto de vista político. Como consequência, não foram em tempo introduzidas dinâmicas graduais de mudança, quer nas próprias estruturas de emprego protegido, quer no mercado de trabalho e na legislação que o rege, o que obviamente é hoje um factor limitativo de processos de mudança que, seja qual for a orientação, não podem pôr em causa os direitos dos beneficiários da resposta. Ainda assim, entendemos também que as medidas que forem tomadas para o emprego protegido, não podem deixar de ter em conta a realidade global dos apoios às pessoas com deficiência intelectual, sob risco de, dentro do processo discriminatório que conhecemos, criarmos mais focos de discriminação. Há algumas ideias fundamentais que, em minha opinião, devem funcionar como referência da reflexão a fazer:
- a. O emprego protegido continua a ser uma resposta fundamental, sem a qual haverá centenas de pessoas com deficiência que nunca chegarão ao mercado de trabalho.
 - b. Há pessoas com deficiência que, para manterem um emprego, precisam de apoio ao longo de toda a vida.
 - c. As limitações aos apoios não podem ser determinadas por razões de natureza estritamente temporal, mas sim por razões contextuais, isto é, não se pode simplesmente determinar uma temporalidade administrativa para um apoio ao emprego, sem se garantir, previamente, que há uma resposta adequada que dá sequência ao processo de inserção da pessoa com deficiência.
 - d. A participação do Fórum nesta matéria foi realmente muito reduzida, já que houve um processo de interlocução directa com representantes das estruturas de emprego protegido, que foi desenvolvido mais ou menos à margem das estruturas federativas. Trata-se apenas da constatação de um facto e não de uma posição de distanciamento das posições defendidas pelas partes, já que em tempo, elaborámos sobre a matéria um documento, que foi entregue ao IEFP, subscrito pelas organizações que integram o Fórum.
- b) **O IAS como referência dos apoios financeiros** – trata-se de uma matéria onde, por razões óbvias, pouco se poderá fazer, já que o IEFP sempre sublinhou que esta era uma determinação do Governo, legalmente instituída, e que vinculava todos os apoios sociais ao respectivo indexante. Temos clara consciência que daí resulta um substancial aumento de encargos para as estruturas, já que todo o seu funcionamento se reporta ao RMMG, poderemos até não concordar com a aplicação do IAS a muitas das situações com que lidamos, mas a verdade é que esta matéria sempre nos foi dada como inegociável.
- c) **Artigo 51 – Apoio Técnico à instalação e funcionamento** – Estou de acordo que os apoios a conceder devem abranger também a gestão das próprias estruturas, já que estas são supletivas à acção do Estado, na promoção dos direitos de igualdade dos cidadãos. Nesta linha de reflexão, o próprio Estado deveria assumir como fundamental o incremento das condições e dinâmicas de gestão dos CEP's, com o objectivo de otimizar recursos e resultados. Assim, os apoios devem abranger a instalação, gestão e funcionamento.
- d) **Artigo 52 – Apoios Financeiros** – A questão dos Prémios de Transição para o Mercado de Trabalho, a atribuir aos CEP's por cada situação de transição concretizada, é uma matéria que merece ponderação, já que, desde logo, os CEP's são, por

natureza, já financiados “também” para isso. Sendo estruturas produtivas, são também estruturas formativas e de desenvolvimento individual, com o objectivo de capacitar gradualmente as pessoas apoiadas para que possam ter outras soluções de inserção. Ainda assim, e apesar de ser uma matéria susceptível de várias leituras, parece-me razoável equacionar um Prémio desta natureza no âmbito dos apoios financeiros a disponibilizar, sobretudo como incentivo a esta prática de transição, mas também como compensação de eventuais quebras de produção, resultantes da necessidade de formar outra pessoa para o lugar deixado em aberto.

- e) **Artigo 53 – Apoio Financeiro à Construção, Equipamento e Instalação** – Tendo em conta a paridade com outras situações, aceita-se que o financiamento seja limitado a 80 % do total do investimentos. A possibilidade de completamento do apoio, através de financiamento reembolsável com juros bonificados, parece-nos uma boa medida, particularmente em investimentos de grande vulto, para os quais seria importante definir à partida os limites a partir dos quais o recurso a empréstimo reembolsável seria possível.
- f) **Artigo 71 . Duração do Apoio Financeiro** – A proposta do governo poderia ser razoável, apesar de algumas questões técnicas, éticas e políticas que levanta, até poderia ser razoável se conseguíssemos visualizar no mercado condições de transição adequadas aos perfis dos trabalhadores em regime de emprego protegido. A verdade é que, se em condições normais essas condições ainda não existem, numa conjuntura de crise as questões que se levantam são bem mais complexas. Por outro lado, também não podemos estar de acordo com as situações de inércia que podem decorrer da ausência de prazos. Assim, entendemos que a situação de implementação de um processo de transição deve ser implementado ao fim de cinco anos, mas o apoio financeiro ao CEP ou Emprego Apoiado, não pode cessar enquanto não for encontrada uma solução alternativa e objectiva para a pessoa com deficiência em causa, num trabalho que tem que ser partilhado entre as estruturas de emprego protegido ou apoiado. Em caso algum nos parece eticamente aceitável, que uma pessoa seja retirada de um CEP para o desemprego, sabendo-se que a estaríamos a “condenar” para uma condição de desempregado para o resto da vida. Daí a insistência na criação de condições efectivas de transição, antes de se imporem temporalidades de duração dos apoios que são desajustadas ao país real.
- g) **Artigos 74 e 77 – Procedimentos de Avaliação** – É de facto fundamental que exista uma articulação real e objectiva entre as estruturas nomeadas pelo IEFP e as Equipas das estruturas de Emprego Protegido e Apoiado, em tudo o que sejam procedimentos de avaliação. Nessa medida, a equipa de avaliação inicial deve integrar formalmente um técnico superior da estrutura de emprego protegido ou apoiado e os procedimentos de revisão da avaliação devem ser feitos em articulação com as equipas que trabalham com as pessoas com deficiência contratadas no terreno.

Apresento mais uma vez os meus pedidos de desculpa pela ausência, esperando que os meus modestos contributos possam ter para vós alguma utilidade.

Com os melhores cumprimentos,

Rogério Cação

[FENACERCI - Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social, FCRL](#)

[Rua Augusto Macedo, 2 A | 1600-794 Lisboa | Telef. 21 711 25 80 | Fax: 21 711 25 81](#)

mail: fenacerci@fenacerci.pt | site: www.fenacerci.pt