

NONDISCRIM

CGTP-IN

“Estudo de enquadramento sobre o trabalho de deficientes em Portugal”

ÍNDICE

Enquadramento geral.....	3
A Legislação portuguesa	6
Jurisprudência	15
Apoios do Estado.....	17
A actividade dos sindicatos.....	17
Iniciativas da CGTP em Matéria de Trabalhadores deficientes.....	18
Contratação Colectiva	19
Politica reivindicativa.....	22
Entidades de apoio ao trabalhador portador de deficiência.....	22
Tipos de apoio prestado pelas associações de deficientes.....	24
Boas Práticas	25
Tele-trabalho	25
Serviços de Limpeza	25
«cidadania empresarial»	26
Serviços	26
Conclusões.....	27
Medidas legislativas desajustadas.....	27
Desconhecimento do universo dos cidadãos com deficiência em idade activa (especificidades, aptidões, capacidades e necessidades).....	28
Baixos níveis de escolaridade das pessoas com deficiência.....	28
Formação profissional inadequada.....	29
Inacessibilidade do meio físico, da informação e da comunicação, nomeadamente nos centros de formação e nos locais de emprego	29
Atitude negativa por parte dos empregadores que resulta dos estereótipos criados relativamente à capacidade de trabalho das pessoas com deficiência	30
Resistência de grande parte das organizações sindicais em integrar nas suas propostas e plataformas reivindicativas as questões relativas aos trabalhadores com deficiência	31

Enquadramento geral

Podemos considerar que trabalhar em Portugal não está fácil para ninguém, pois o desemprego sobe em flecha, a situação agrava-se ainda mais quando tratamos de deficientes.

Embora na lei existam um conjunto de medidas que poderiam melhorar substancialmente a situação, a verdade é que não têm tido a aplicabilidade desejada. Significa isto que a situação de qualquer trabalhador deficiente é deveras difícil.

Podemos caracterizar a situação portuguesa nesta matéria da seguinte forma:

- É o país da EU com maior taxa de deficientes
- É um dos países da EU com um maior ritmo de crescimento da população deficiente
- É um dos países da EU, onde os deficientes são mais desprotegidos e desconsiderados

Do ponto de vista regulamentar, no que à lei diz respeito, tal como em outras áreas, o problema não é a falta de normas jurídicas que regulamentem a matéria. O maior problema está na falta de aplicação das mesmas, na falta de controlo da aplicação e sancionamento dos prevaricadores por parte das entidades oficiais competentes. Se a isto aliarmos o deficiente funcionamento da justiça, pelo tempo que demora a ser julgado um processo, temos a resposta para o estado discriminatório, ou antes, de marginalização social, dos deficientes portugueses.

Nos últimos tempos e mercê do trabalho desenvolvido pelas organizações não governamentais de pessoas com deficiência, a sociedade começa a ter consciência das tremendas injustiças que dia a dia se cometem contra aproximadamente 10% da população. Mas apesar desta consciencialização a situação social, cultural, política e económica das pessoas com deficiência continua longe de se equiparar às das restantes pessoas.

A marginalização a que estão submetidas as pessoas com deficiência, também se reflecte no tratamento estatístico das suas informações. Para que se tenha uma ideia, foi em 1991 que se realizou o primeiro e último estudo, com algum detalhe, sobre a situação dos deficientes portugueses.

Ainda hoje estamos à espera de um tratamento adequado aos dados detalhados e individualizados, sobre deficientes, que foram recolhidos aquando do último recenseamento da população portuguesas, realizada através dos "Censos 2001". O facto é que estes dados não foram recolhidos da melhor forma, devido à forma como as perguntas foram colocadas, deixando de fora um sem número de deficientes que deixaram de contar para a estatística.

Este estudo reportava-se a uma caracterização do emprego de trabalhadores deficientes. De acordo com o estudo, em Junho de 1991, nas empresas e autarquias locais, à data, trabalhavam 3591 trabalhadores portadores de deficiência. Apenas 937 empresas e autarquias locais empregavam pessoas portadoras de deficiência.

Estes dados ainda que desactualizados, dão-nos uma ideia do nosso subdesenvolvimento nesta matéria há 13 anos. Permitem-nos também constatar, que mesmo com todas as insuficiências a nossa realidade, nesta área, tem evoluído bastante, mas muito longe do desejável.

Para acabar o enquadramento, adianto aqui mais alguns dados actualizados:

- Em Portugal existem cerca de 1 milhão de pessoas com deficiência;
- As pessoas com deficiência são os mais excluídos de entre os excluídos;
- A maior parte das crianças e jovens com deficiência, particularmente as crianças e jovens com deficiência visual, auditiva ou com dificuldades de aprendizagem não têm acesso a uma educação que contemple as suas necessidades específicas.
- Um grande número de pessoas com deficiência vive isolada sem possibilidades de sair de casa ou de se movimentar na via pública;
- De entre as pessoas desempregadas as pessoas com deficiência constituem o maior número;
- As pessoas com deficiência raramente são chamadas a intervir na formulação das políticas e programas que directamente as afectam;
- Os programas nacionais e internacionais de desenvolvimento muito raramente abordam as necessidades das pessoas com deficiência;
- A maior parte dos transportes é inacessível;
- O acesso à informação e comunicação é muito limitado, particularmente para as pessoas com deficiência visual ou auditiva. A falta de acesso à informação tem graves consequências para a saúde, o bem-estar, a segurança, oportunidades e exercício dos direitos das pessoas com deficiência;

- A situação das mulheres com deficiência é ainda mais grave que a dos homens com deficiência;
- Um grande número de pessoas com deficiência é vítima de violência física e psicológica.

A Legislação portuguesa

Mantém-se a tendência em Portugal, contrariamente às orientações internacionais, para legislar as políticas relativas à deficiência separadamente das políticas gerais. Acontece que, na maior parte dos casos, as políticas gerais, ao não contemplarem as necessidades das pessoas com deficiência, são elas próprias instrumentos propiciadores de segregação.

Tomemos como exemplo a Proposta de Lei que estabelece o regime jurídico da Formação Profissional. Esta proposta define, como um dos seus objectivos, a promoção da reabilitação profissional das pessoas com deficiência. No entanto, nada nesta proposta aponta para a formação profissional inclusiva e para a obrigatoriedade de as entidades formadoras assegurarem as condições de acesso às acções de formação.

Assim sendo, em Portugal vai-se continuar a ministrar formação especificamente desenhada para pessoas com deficiência, através de entidades específicas, num contexto segregacionista que não atende à qualidade da formação, nem às necessidades do mercado de trabalho.

Por outro lado, o diploma legal que enquadra o trabalho de deficientes no nosso ordenamento jurídico, é o Código do Trabalho, publicado pela Lei n.º 99/2003, e neste caso, já se prevêem dois institutos jurídicos ligados à problemática da deficiência:

- Regime jurídico para o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

- Regime jurídico para o trabalhador portador de deficiência ou doença crónica

Este é um dos primeiros exemplos na lei portuguesa da integração do regime jurídico dos trabalhadores deficientes, dentro de um regime jurídico geral mais alargado, como é o caso do Código do Trabalho. Mas será mesmo assim?

A verdade é que, mesmo assim, no Código do Trabalho só encontramos alguns princípios gerais, remetendo-se a regulamentação da relação laboral trabalhador deficiente – empregador para legislação especial. Alguma dela ainda não publicada, outra antiga e desajustada.

De qualquer forma, do Código do Trabalho, podemos retirar as seguintes normas com relevância para a matéria:

- Artigo 22.º - Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, na medida em que se consagra a igualdade no acesso ao emprego para os trabalhadores deficientes, com capacidade de trabalho reduzida ou com doença crónica.
- Artigo 23.º - Proibição de discriminação, na medida em que consagra o direito à igualdade que deve estar presente no desenvolvimento da relação laboral.
- Artigo 25.º - Admissibilidade de medidas de acção positiva, na medida em que abre as portas, contudo de forma demasiado genérica e exemplificativa, a medidas de discriminação positiva que equilibrem a posição destes trabalhadores em relação aos demais.
- Artigo 71.º e seguintes – Regulamentação do trabalho prestado por trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, abrindo portas aos apoios do estado e à regulamentação colectiva em diversos domínios, incluindo o da formação.

- Artigo 73.º e seguintes – Regulamentação do trabalho prestado por trabalhador com deficiência ou doença crónica, reforçando a igualdade deste trabalhador em relação aos demais, abrindo portas ao apoio do estado, às acções positivas e à regulamentação colectiva. Para além disso, dispensam-se estes trabalhadores dos horários de trabalho com adaptabilidade (horário flexível), da prestação de trabalho suplementar e da prestação de actividade em horário nocturno.

- O artigo 78.º do Código, vem exigir a adaptação dos postos de trabalho no que respeita às condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, principalmente ao nível da protecção dos trabalhadores portadores de doença crónica.

Pela primeira vez, na legislação laboral portuguesa se distinguem diferentes formas de deficiência e se tipifica a situação do trabalhador portador de doença crónica, que até aqui era considerado um trabalhador sem deficiência.

Na regulamentação do Código do Trabalho, publicada com a Lei 35/2003, são ainda previstas as seguintes normas:

- Artigo 31.º - estabelece a obrigatoriedade da entidade patronal publicar em local adequado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação
- Artigo 32.º - Estabelecem-se os seguintes conceitos:

Discriminação directa: Sempre que em razão de um factor previsto legalmente, o trabalhador seja alvo de um tratamento desigual

Discriminação indirecta: Sempre que um critério ou prática aparentemente neutros sejam susceptíveis de colocar pessoas numa situação discriminatória directa prevista legalmente, a não ser que essa prática ou critério tenha um fim legítimo e justificado e que os meios para a alcançar sejam necessários e adequados

Trabalho igual: Quando as funções desempenhadas são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Trabalho de valor igual: O trabalho que corresponde a um conjunto de funções consideradas equivalentes, atendendo às qualificações e experiência exigidas, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico dispendido e às condições de trabalho.

- Artigo 33.º, regula os aspectos em detalhe que não devem constituir factores de desigualdade nas condições de acesso ao trabalho, como por exemplo, os critérios de selecção e condições de contratação, o acesso à formação e orientação profissional, a retribuição e outras atribuições patrimoniais e ao direito de participação colectiva dos trabalhadores.
- Artigo 34.º, estabelece uma protecção contra actos de retaliação.

Outra regulamentação:

É concedido apoio à pessoa com deficiência nas despesas de instalação numa actividade remuneradora economicamente viável, regulamentado pelos seguintes diplomas:

- O decreto-lei n.º 247/89 - aprova o regime de apoio técnico e financeiro a programas de reabilitação profissional das pessoas com deficiência;
- Despacho Normativo n.º 99/90 - estabelece o regime jurídico para a concessão de subsídios de compensação, de adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas, de acolhimento personalizado, subsídios e empréstimos para instalação por conta própria e da atribuição de prémios de integração;
- Despacho n.º 12008/99 - regulamenta o prémio de mérito.

Concessão de apoios financeiros e técnicos concedidos a entidades empregadoras (privadas, privadas sem fins lucrativos, públicas, cooperativas, autarquias locais) que se proponham criar postos de trabalho para pessoas com deficiência.

- Decreto-Lei n.º 247/89;
- Despacho Normativo n.º 99/90;
- Despacho n.º 12008/99.

Entende-se por emprego protegido toda a actividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da actividade económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quanto possível, para o emprego não protegido. O emprego protegido é regulamentado pelos seguintes diplomas:

- Decreto-Lei n.º 40/83 – estabelece o regime de emprego protegido;
- Decreto- Lei n.º 194/85 – introduz alterações ao Decreto- Lei n.º 40/83 de 25 de Janeiro;
- Decreto Reg. n.º 37/85 – regulamenta a aplicação do Decreto- Lei n.º 40/83 de 25 de Janeiro, relativo ao regime de emprego protegido;
- Lei n.º 9/89 - Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das pessoas com deficiência.

Existe também um despacho conjunto dos Ministérios da Saúde, Segurança Social e Trabalho, publicado com o objectivo de proporcionar a aquisição e reparação das ajudas técnicas directamente relacionadas com formação e emprego (ajudas técnicas e triciclos).

Dirige-se a todas as pessoas com deficiência que comprovadamente vêm vedado ou dificultado o acesso ou a frequência de acções de formação profissional e/ou acesso, manutenção ou a progressão no emprego, por falta de ajudas técnicas.

Este apoio consubstancia-se na comparticipação de 100% de ajuda técnica quando esta não for comparticipada pelo sistema/subsistema ou seguro de saúde de que é beneficiária a pessoa com deficiência.

- Foi publicado em Diário de República, o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de Fevereiro um regime jurídico que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60% em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma local.
- O Decreto Legislativo regional n.º 4/2002/A de 1 de Março adapta à Região Autónoma dos Açores o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de Fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para as pessoas com deficiência nos serviços e organismos da administração pública.

A quota de emprego na Região Autónoma dos Açores será de 20% do total do número de lugares postos a concurso.

O Decreto Legislativo regional n.º 25/2001/M de 24 de Agosto procede à adaptação do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de Fevereiro à Região Autónoma da Madeira.

No que respeita ao regime jurídico do IRS, baseado nos seguintes diplomas, criam-se os benefícios fiscais em baixo referenciados:

- Decreto-Lei n.º 442-A/88 - aprova o Código do IRS;
- Decreto-Lei n.º 215/89 - Estatuto dos Benefícios Fiscais;

- Decreto-Lei n.º 187/92 - altera o Estatuto dos Benefícios Fiscais;
- Decreto-Lei n.º 198/2001 - revê o Código do IRS, o Código do IRC e o Estatuto dos Benefícios Fiscais e legislação avulsa que dispõe sobre o regime de benefícios fiscais
- Lei n.º 109-B/2001 de 27 de DEZ- O.G.E. para 2002

Este regime abrange deficientes com 60% ou mais de incapacidade permanente.

O artigo 16º do Decreto-Lei n.º 198/2001 de 3 JUL refere os benefícios fiscais para as pessoas com deficiência:

1 - Ficam isentos de tributação em IRS os rendimentos das categorias A, B e H auferidos por titulares deficientes, nos termos seguintes:

- a) Em 50%, com o limite de € 13 504,76, os rendimentos das categorias A e B;
- b) Em 30%, os rendimentos da categoria H com os seguintes limites:
 - 1) De € 7626,22 para os deficientes em geral;
 - 2) De € 10 137,54 para os deficientes das Forças Armadas abrangidos pelos Decretos-Leis n.ºs 43/76, de 20 de Janeiro, e 314/90; de 13 de Outubro.

2 - São dedutíveis à colecta do IRS 30% da totalidade das despesas efectuadas com a educação e reabilitação do sujeito passivo ou dependentes deficientes, bem como 25% da totalidade dos prémios de seguros de vida que garantam exclusivamente os riscos de morte, invalidez ou reforma por velhice, neste último caso desde que o benefício seja garantido após os 55 anos de idade e cinco anos de duração do contrato, e em que aqueles figurem como primeiros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos na alínea a) do nº1 do artigo 86 do Código do IRS.

3 - Os deficientes podem possuir uma conta depósito bancário à qual se aplica o regime jurídico e fiscal da « Conta poupança- reformados».

4 - Para efeitos do disposto neste artigo, considera-se deficiente aquele que apresente um grau de invalidez permanente, devidamente comprovado por entidade competente, igual ou superior a 60%.

5 - Os limites previstos nas alíneas do n.º 1 são majorados em 15% quando se trate de sujeitos passivos cujo o grau de invalidez permanente, devidamente comprovado por entidade competente, seja igual ou superior a 80%.

6 - Por portaria conjunta dos Ministros das Finanças e do Trabalho e da Solidariedade são estabelecidos os procedimentos tendentes a garantir a eficaz verificação dos pressupostos de que dependem os benefícios aplicáveis a titulares deficientes.

Já no que respeita aos acidentados do trabalho:

- Decreto-Lei n.º 2/82 de 5 de JAN- determina a obrigatoriedade da participação de todos os casos de doença profissional à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais;
- Lei n.º 22/92 de 14 de AGO- altera a Lei n.º 2127/65 de 3 de Agosto, estabelecendo a igualdade de direitos relativos a acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Lei n.º 392/98 de 4 de DEZ- integra a doença nas eventualidades a proteger relativamente aos trabalhadores no domicílio;
- Decreto-lei n.º 248/99 de 2 de JUL- procede à reformulação e aperfeiçoamento global da regulamentação das doenças profissionais em conformidade com o novo regime jurídico aprovado pela Lei n.º

100/97 e no desenvolvimento do regime previsto na Lei n.º 28/84 de 14/08.

- Lei 35/2004, Regulamentação do Código do Trabalho e Lei n.º 99/2003 publica o Código do Trabalho, onde de estabelece o regime jurídico de reparação dos acidentes e doenças profissionais

Os trabalhadores e seus familiares têm direito a reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos previstos na lei. As doenças profissionais aplicam-se as normas relativas aos acidentes de trabalho, sem prejuízo das que só a elas especificamente respeitem.

- Decreto-Lei n.º 341/93 de 30 SET (revoga o Decreto-Lei n.º 43189/60 de 23 SET), que estabelece o regime jurídico das incapacidades, tabela nacional de incapacidades

No que respeita à prevenção de acidentes e doenças profissionais;

- Decreto-Lei n.º 347/93 de 1 OUT- transpõe para a ordem jurídica interna a directiva n.º 89/654/CEE, do Conselho, de 30 de NOV, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho.
- Portaria n.º 987/93 de 6 OUT - prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho.

Os locais de trabalho devem ser concebidos tendo em conta, se for caso disso, os trabalhadores deficientes nomeadamente no que respeita aos postos de trabalho, portas, escadas e outras vias de comunicação e instalações sanitárias.

Jurisprudência

É importante realçar que a maior actividade jurisprudência nesta área se verifica no sector público. No caso dos tribunais privados, essencialmente temos acções do seguinte tipo:

- Acções de responsabilidade civil por acto causador de incapacidade física ou mental
- Acções de responsabilidade criminal por acto causador de incapacidade física ou mental
- Acções de responsabilidade emergente de danos provocados por acidente de trabalho
- Acções de responsabilidade emergente de danos provocados por doença profissional ou relacionada com o trabalho

Já no sector público, mais precisamente no que concerne à actividade dos tribunais administrativos, encontramos outro tipo de acções:

- Responsabilidade emergente de acidentes dos profissionais das forças armadas
- Acções de reconhecimentos de direitos e prestações do estado em relação aos deficientes (neste caso, são mais frequentes as decorrentes das isenções e benefícios fiscais)
- Responsabilidade emergente de acidentes e doenças profissionais dos funcionários públicos

Eis então alguns exemplos do Supremo Tribunal Administrativo:

- Acórdão n.º JSTA00029603 de 06/02/1990, relativo à decisão de isenção de imposto aduaneiro no caso da importação de automóveis para

deficientes, desde que os mesmos possuam até 1600 cm³. O acórdão refere que tal isenção só deixa de se aplicar se um veículo possuir 1601 cm³ e não 1600 cm³.

- Acórdão n.º JSTA00039150 de 21-10-93, relativo à responsabilidade emergente por acidente de trabalho "In itinere", ou seja acidente de trabalho no trajecto. Neste caso o acórdão afasta a responsabilidade do empregador reparar o acidente "in itinere" que resulte de falta grave e indesculpável da vítima. Neste caso tratava-se de um trabalhador de uma Câmara Municipal.
- Acórdão n.º JSTA00046549 de 15-04-97, relativo à actividade, posição e qualidade institucional das juntas médicas para definição da desvalorização sofrida pelo trabalhador, para efeitos de isenção fiscal. Trata-se neste acórdão de saber se os actos das juntas médicas são actos administrativos, e segundo o mesmo são.
- Acórdão n.º JSTA00052402 de 06-10-99 sobre a impugnação de actos administrativos relacionados com a isenção fiscal aplicável no âmbito do IRS.
- Acórdão n.º JSTA00053506 de 09-03-2000 sobre a obrigatoriedade da administração fiscal aceitar como autêntico e de aplicação obrigatória, para efeitos de isenção fiscal os certificados médicos cuja desvalorização é calculada a partir da tabela nacional de incapacidades. Não cabe, nem é aceitável que a administração fiscal faça ela própria o exame pericial para cálculo da incapacidade.

No caso dos tribunais de direito privado, tais como os tribunais da Relação de Lisboa, Coimbra, Évora ou Porto e o Supremo Tribunal de Justiça a jurisprudência existente é mais uma jurisprudência de carácter formalista do que uma jurisprudência substantiva, pelo que não julgamos de grande importância a apresentação de quaisquer exemplos, pois nada trariam de novo ao trabalho.

Apoios do Estado

Os apoios do estado, já descritos no capítulo do enquadramento legislativo, resumem-se aos seguintes aspectos:

- Fiscais, ao nível do Imposto sobre rendimento de pessoas singulares
- Mobilidade, para adaptação de edifícios e meios de transporte automóveis
- Emprego, criação do próprio emprego
- Habitação, adaptação da casa de habitação
- Consumo, isenção fiscal na aquisição de bens de consumo, como automóveis ou casas de habitação (neste caso existe também uma bonificação no pagamento dos juros)
- Trabalho, através do financiamento dos salários de pessoas portadoras de deficiência

A actividade dos sindicatos

Da mesma forma que as políticas gerais de um país não devem excluir nenhum cidadão, as propostas e plataformas reivindicativas do sector sindical devem incluir as necessidades e anseios de todos os trabalhadores. A mesma atenção que é dada aos direitos de outros grupos sujeitos a discriminação deve ser dada aos direitos das pessoas com deficiência.

Tratam-se de 26 milhões de pessoas na Europa em idade activa, que querem, podem e devem ter um papel activo no desenvolvimento económico e social das sociedades em que estão integrados.

A deficiência é uma questão de direitos humanos. A Declaração Universal dos Direitos do Homem consagra o direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego. Para todos os cidadãos sem excepção. Compete a todos nós lutar pela igualdade de direitos e de oportunidades face ao emprego. Exigir que as

políticas de emprego sejam perspectivadas tendo em conta as necessidades de todos os cidadãos.

Uma sociedade será tanto mais rica quanto maior for o número de cidadãos que nela participe de forma activa. Condenar ao isolamento e à insatisfação milhares de pessoas não enobrece nenhum sistema político. Do ponto de vista social e económico os custos são demasiado elevados. É dever de todos nós reflectirmos sobre as formas de alterar esta situação.

Iniciativas da CGTP em Matéria de Trabalhadores deficientes

A CGTP-IN mantém relações regulares com várias Associações de Deficientes nomeadamente com a Associação Nacional de Deficientes Sinistrados do Trabalho, a Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes e a Associação Portuguesa de Deficientes tendo participado em algumas iniciativas e organizado outras em conjunto nomeadamente com a Associação Nacional de Deficientes Sinistrados do Trabalho.

- A CGTP-IN promoveu um Projecto de Formação Informática para Pessoas Portadoras de Deficiência ao abrigo do Programa Horizon, que possibilitou a formação de um n.º considerável de pessoas portadoras de deficiência, resultando num contributo bastante séria à sua plena integração social
- Programa REQUAL, com vista à qualificação de trabalhadores com base na experiência (através do sistema RVCC), em que a CGTP-IN foi entidade parceira, que para além de se dirigir a trabalhadores activos e desempregados de longa duração, promovia também a participação de trabalhadores pertencentes a públicos desfavorecidos, entre os quais, os trabalhadores portadores de deficiência
- Eixo-Now – Luna, um projecto ligado à igualdade em geral, em especial para as questões relacionadas com a igualdade sexual, não

deixando, contudo, de lado, as questões relacionadas com outros públicos desfavorecidos como os portadores de deficiência.

- Projecto IODO, um projecto inserido no programa EQUAL dirigido a públicos desfavorecidos, destacando-se neste âmbito a preocupação de integração laboral destas pessoas. O objectivo principal era o de formar formadores que pudessem formar na área da igualdade.

Contratação Colectiva

Neste caso apresentamos em seguida, um conjunto de cláusulas constantes de convenções colectivas de trabalho negociadas por estruturas sindicais afectas às CGTP.

- **C.C. negociado com a AIMMAP**

Cláusula 19ª - Trabalhadores Deficientes

" As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores, diligenciarão incluir entre os recém admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão."

Cláusula 58ª - Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 - Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 – As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 – Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

- **C.C.T. Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, e outros**

Cláusula 47ª - Complemento de subsídio por acidente de trabalho

"Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até ao limite de 90 dias por ano".

- **C.C.T.V. Fabricantes de Material Eléctrico e Electrónico**

Cláusula 6ª - Condições de preferência de admissão

1. *No preenchimento de vagas que ocorram, as empresas deverão dar preferência, em igualdade de condições e até ao limite de 1% dos seus quadros permanentes, a candidatos diminuídos físicos.*
2. *Em actividades compatíveis com desvalorizações físicas ou psíquicas, as empresas deverão dar prioridade a sinistrados com incapacidade permanente resultante de acidente ao seu serviço, para isso devendo cumprir o estabelecido no artigo 62ª do Decreto nº 360/71 de 21 de Agosto.*

Cláusula 81ª - Trabalhadores sinistrados do trabalho

1. *Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará*

- conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.*
- 2. Se a remuneração da niva função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa a entidade pagará a diferença.*
 - 3. Se a reconversão não for possível, a entidade patronal suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, seja atribuída ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.*
 - 4. Em qualquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.*
 - 5. No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.*

Cláusula 94ª - Comissão de peritos

- 1. Até sessenta dias após a entrada em vigor do contrato será constituída uma comissão de peritos, que deverá analisar a incidência das condições de trabalho, nomeadamente nas deficiências visuais dos trabalhadores e riscos derivados dos produtos tóxicos, formulando recomendações que apresentará para decisão da comissão paritária.*
- 2. A comissão de peritos será composta por cinco elementos, sendo dois nomeados pela associação patronal, dois pelo Sindicato dos Electricistas do Sul e o restante elemento, que presidirá, pela Direcção de Serviços de Prevenção de Acidentes de Trabalho.*
- 3. As despesas de funcionamento da comissão de peritos serão repartidas em partes iguais pela associação patronal e pelo Sindicato dos Electricistas do Sul.*

Política reivindicativa

A política reivindicativa da CGTP quanto a esta matéria acaba por estar integrada no âmbito da política reivindicativa geral, pois no fundo, o que a CGTP pede são melhores condições de trabalho em geral e para todos os trabalhadores.

Nesta mediada, as reivindicações passam sempre por melhores salários, trabalho qualificado e de qualidade, boas condições de SHST e a abolição de factores discriminatórios para todos os públicos alvos desfavorecidos.

Entidades de apoio ao trabalhador portador de deficiência

As entidades que podem apoiar de alguma forma o trabalhador deficiente, podem ser de 3 tipos:

- Judiciais
- Associativas
- Administrativas

No que respeita às entidades judiciais, tal como qualquer outro trabalhador, o trabalhador portador de deficiência, possui o recurso para o tribunal de trabalho. Para tal a Segurança Social proporciona o acesso ao patrocínio judiciário gratuito, através do qual o deficiente tem direito a um advogado que o defenda em tribunal.

Existem em Portugal dezenas senão centenas de associações de e para deficientes.

Poderemos dividi-las em 5 grupos:

- Associações de e para deficientes - genéricas;
- Associações de e para deficientes - temáticas (por exemplo: cegos, surdos, doentes renais, doentes neuromusculares, deficientes mentais, paralisia cerebral, deficientes das Forças Armadas, diabéticos, etc...);
- Associações de e para deficientes – crianças;
- Associações de e para deficientes por sinistro.
- Associações de apoio e solidariedade.

Em Portugal identificámos as seguintes associações:

Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes

www.cnod.rcts.pt

Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal

www.acapo.pt

Associação dos Deficientes das Forças Armadas

www.adfa-portugal.com

Associação dos Doentes Renais do Norte de Portugal

www.adrnp.com

Associação Nacional dos Deficientes Sinistrados no Trabalho

www.andst.pt

Associação Nacional da Espondilite Anquilosante

www.anea-sede.rcts.pt

Associação Portuguesa de Insuficientes Renais

www.apir.pt

Associação Portuguesa de Miastenia Gravis e Doenças Neuromusculares

www.apmq-dnm.rcts.pt

Associação Portuguesa de Surdos

www.apsurdos.pt

Federação Portuguesa das Colectividades de Cultura e Recreio

www.colectividades.org

A estas podemos ainda acrescentar os sindicatos que operem no sector onde o trabalhador portador de deficiência exerça actividade.

Do ponto de vista administrativo, destacamos:

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (que utiliza o IDICT e a IGT como órgãos de fiscalização e acção no terreno)

www.mts.gov.pt

Secretariado Nacional de Reabilitação

www.snripd.mts.gov.pt

Instituto do Emprego e Formação Profissional

www.iefp.pt

Tipos de apoio prestado pelas associações de deficientes

As associações têm, na generalidade, por objecto a representação e a defesa dos interesses gerais, individuais e colectivos dos deficientes, competindo-lhes, nomeadamente:

- Promover a criação de uma ampla solidariedade entre todos os deficientes, fazer despertar e alicerçar nestes, a consciência dos direitos que lhes assistem e organizadamente travar a luta pela sua plena integração e participação social;
- Pugnar por um planeamento nacional integrado da habilitação e reabilitação dos deficientes e pelas acções concretas em que se traduza;
- Negociar e partilhar na elaboração da legislação, e em tudo que respeita à problemática do deficiente, com organismos da Administração Central, Regional e Local e com outras organizações;
- Promover e patrocinar iniciativas e actividades de natureza educativa, profissional, social, cultural, desportiva e outras;

- Sensibilizar, esclarecer e mobilizar a opinião pública para a amplitude e imperatividade da resolução dos problemas dos deficientes, nas suas múltiplas incidências, presentes e futuras;
- Prestar aos sócios serviço especial, consulta jurídica e outras;
- Criar e montar laços cooperativos com associações portuguesas ou congêneres estrangeiras e filiar-se em organizações internacionais que prossigam fins de reabilitação;

Boas Práticas

Tele-trabalho

A Telemenutenção desenvolve desde 1997, juntamente com outras empresas da área das tecnologias, um projecto de integração profissional de deficientes em regime de tele-trabalho, conhecido como Porcide, em Portugal, e com uma vertente internacional de nome THINK – Towards Handicap Integration Negotiating.

Pelas duas primeiras fases nacionais de desenvolvimento deste projecto que recorre a ferramentas tecnológicas passaram respectivamente 20 e 25 tele-trabalhadores com deficiência, enquanto a terceira, a decorrer desde Março último, compreende a preparação de 35 pessoas em idênticas circunstâncias.

Serviços de Limpeza

A empresa de limpeza "ISS Servisystem", sediada em Oeiras, recebeu hoje o prémio de mérito social, instituído em 2003, no âmbito do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência.

Líder mundial em serviços de limpeza, a "ISS Servisystem" tenta aplicar "a cultura escandinava de origem, marcada por preocupações sociais", ou seja, procura integrar as minorias no mercado de trabalho.

Nesta experiência destacou-se igualmente a eficiência do trabalho dos deficientes, a qual é conseguida através da "motivação e alegria" destes trabalhadores.

«cidadania empresarial»

PORTUGAL está a dar cartas ao que muitos chamam «cidadania empresarial». No Ano Europeu das Pessoas com Deficiências, as estatísticas para Portugal são animadoras: a taxa de ocupação de pessoas com deficiência severa é superior à média europeia - 52,9%, contra 24,3% da média da União Europeia, segundo dados do Eurostat. Quanto aos portadores com deficiência moderada, a situação inverte-se. Neste caso, a taxa de ocupação média europeia é superior - 46% contra 30,7% em Portugal.

Autarquias

No sentido de promover a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho e no ano em que se debate a pessoa com deficiência, a Câmara Municipal de Fafe decidiu na última reunião do Executivo incluir no programa de concursos públicos para adjudicação de obras ou serviços, a valorização em cinco por cento do factor de ponderação "ocupação de mão-de-obra protegida (deficientes ou similares)".

No sentido de promover a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho e no ano em que se debate a pessoa com deficiência, a Câmara Municipal de Fafe decidiu na última reunião do Executivo incluir no programa de concursos públicos para adjudicação de obras ou serviços, a valorização em cinco por cento do factor de ponderação "ocupação de mão-de-obra protegida (deficientes ou similares)".

Serviços

"Um invisual não é um coitadinho, nem um inútil", desabafa José Borges Pinto, 50 anos, cego de nascença, e que vai investir numa pequena fábrica de batata frita, em Resende (a primeira na região do

Douro), dando emprego a cinco pessoas. José Pinto admite que corre riscos no negócio que, em Julho, deve estar pronto a arrancar. "Até pessoas da minha família me aconselharam a desistir do projecto, mas eu vou com ele para a frente. Não sou homem de desistir à primeira", diz.

O empreendimento vai ocupar dois pisos inferiores de uma casa geminada num bairro da vila de Resende. O espaço já foi alvo de obras de adaptação à nova indústria. O valor do investimento deve chegar aos 75 mil euros (15 mil contos), e tem o apoio do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

O empresário está convicto do sucesso da futura fábrica. "Tenho mantido contactos com empresas do sector. Garantem-me que há mercado para poder escoar a produção", refere. José Pinto nasceu, há 50 anos, em S. João de Fontoura (Resende), mas viveu e trabalhou 33 anos fora: cinco no Porto e 27 na região de Sintra, onde foi telefonista numa fábrica de borracha.

Conclusões

Medidas legislativas desajustadas

Mantém-se a tendência em Portugal, contrariamente às orientações internacionais, para legislar as políticas relativas à deficiência separadamente das políticas gerais. Acontece que, na maior parte dos casos, as políticas gerais, ao não contemplarem as necessidades das pessoas com deficiência, são elas próprias instrumentos propiciadores de segregação.

Tomemos como exemplo a Proposta de Lei que estabelece o regime jurídico da Formação Profissional. Esta proposta define, como um dos seus objectivos, a promoção da reabilitação profissional das pessoas com deficiência. No entanto, nada nesta proposta aponta para a formação profissional inclusiva e para a obrigatoriedade de as entidades formadoras assegurarem as condições de acesso às acções de formação.

Assim sendo, em Portugal vai-se continuar a ministrar formação especificamente desenhada para pessoas com deficiência, através de entidades específicas, num contexto segregacionista que não atende à qualidade da formação, nem às necessidades do mercado de trabalho.

Desconhecimento do universo dos cidadãos com deficiência em idade activa (especificidades, aptidões, capacidades e necessidades)

Como atrás, referimos não há em Portugal dados estatísticos ou estudos que possibilitem um conhecimento mínimo do universo das pessoas com deficiência.

Obviamente que nenhum país consegue estruturar políticas e medidas sustentadas desconhecendo o número e as necessidades do universo que se pretende atingir.

Tomemos como exemplo as crianças com necessidades educativas especiais. No ano lectivo 2002/2003 e 2003/2004, o Ministério da Educação enviou, no início do ano lectivo um questionário às escolas destinado a efectuar o levantamento dos alunos com necessidades educativas especiais. Acontece que em Janeiro de 2004 havia crianças em diversas escolas do País que não tinham qualquer tipo de apoio pedagógico, didáctico ou técnico.

Baixos níveis de escolaridade das pessoas com deficiência.

Neste área a situação é dramática para as crianças e jovens com deficiência.

Existe uma Lei que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, que diz no artigo referente à educação e ensino que “Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o acesso da pessoa com deficiência à educação e ao ensino inclusivo...” Há uma proposta de decreto-lei da educação especial e apoio sócio-educativo que remete as crianças e jovens com deficiência para unidades especializadas e instituições de ensino especial.

Trata-se, pois de dois diplomas que se contrariam e que são prova de como as decisões relativas à deficiência são ignoradas pelos diversos agentes que intervêm no processo legislativo.

Entretanto, em Portugal há crianças e jovens com deficiência em instituições de ensino segregado, locais onde as interacções sociais são quase nulas e o isolamento académico é total e há crianças e jovens com deficiência que frequentam o ensino regular sem apoios humanos e técnicos. Em qualquer dos casos não estão criadas as condições para uma aprendizagem bem sucedida.

Formação profissional inadequada

As pessoas com deficiência em Portugal são conhecidas como “profissionais da formação”. As acções de formação para este sector da população não têm qualquer qualidade e nem sequer são ministradas como factor de inclusão no mercado de trabalho. Limitam-se a ser uma fonte de rendimento para as entidades que as ministram e uma forma de os cidadão com deficiência terem acesso às bolsas de formação.

Sendo quase nulas as saídas profissionais, os cidadãos com deficiência acumulam acções de formação sem que delas resulte a inserção no mercado de trabalho.

Inacessibilidade do meio físico, da informação e da comunicação, nomeadamente nos centros de formação e nos locais de emprego

O Estado português vai ser alvo de processos judiciais pelo incumprimento de um diploma, datado de 1993, que obrigava, no prazo de 7 anos, a tornar acessíveis os edifícios públicos, via pública e equipamentos colectivos.

Além de não cumprir o Estado português ainda se arroga o direito de penalizar funcionários seus por não cumprirem determinações que a inacessibilidade do meio físico lhes não permitem.

Como não existe em Portugal nenhum plano de acessibilidade integrado e há apenas a resolução de casos pontuais, a circulação das pessoas com mobilidade condicionada ou com dificuldades de orientação exige destas um esforço considerável e quase sempre a ajuda de uma terceira pessoa.

A inacessibilidade do meio físico, da informação e comunicação, aliadas a postos de trabalho não adaptados, são factores negativos a adicionar às restantes condicionantes que limitam ou impedem o acesso ao mercado de trabalho.

Atitude negativa por parte dos empregadores que resulta dos estereótipos criados relativamente à capacidade de trabalho das pessoas com deficiência

Em regra os empregadores estabelecem uma relação directa entre pessoas com deficiência e capacidade de trabalho reduzida, logo baixa produtividade. Embora haja casos em que esta relação existe, a maioria das pessoas com deficiência, se estiverem reunidas as condições de acessibilidade e adaptação do posto de trabalho, tem uma produtividade igual à dos restantes trabalhadores.

Portanto, existe, por parte das entidades empregadoras, uma atitude discriminatória em relação aos trabalhadores com deficiência que deve ser modificada. Esta modificação passa, por um lado pela sensibilização dos empregadores para as capacidades e potencialidades das pessoas com deficiência e por outro pela adopção de legislação anti-discriminatória.

Não temos dúvidas que a transposição da Directiva Comunitária 2000/78/CE de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no

emprego e na actividade profissional, para o Código do Trabalho pouco vai alterar a situação que actualmente se vive em Portugal.

Desde logo, porque ao estabelecer um regime de excepção no caso dos trabalhadores com deficiência, relativamente às adaptações razoáveis, abre a oportunidade aos empregadores de justificarem a recusa de admissão de uma pessoa com deficiência, com base nesta excepção. Em Portugal será fácil justificar já que o montante máximo do subsídio de adaptação de postos de trabalho e de eliminação de barreiras arquitectónicas é de 4.387,20 €.

Resistência de grande parte das organizações sindicais em integrar nas suas propostas e plataformas reivindicativas as questões relativas aos trabalhadores com deficiência

Da mesma forma que as políticas gerais de um país não devem excluir nenhum cidadão, as propostas e plataformas reivindicativas do sector sindical devem incluir as necessidades e anseios de todos os trabalhadores. A mesma atenção que é dada aos direitos de outros grupos sujeitos a discriminação deve ser dada aos direitos das pessoas com deficiência.

Trata-se de 26 milhões de pessoas na Europa em idade activa, que querem, podem e devem ter um papel activo no desenvolvimento económico e social das sociedades em que estão integrados.

A deficiência é uma questão de direitos humanos. A Declaração Universal dos Direitos do Homem consagra o direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego. Para todos os cidadãos sem excepção. Compete a todos nós lutar pela igualdade de direitos e de oportunidades face ao emprego. Exigir que as políticas de emprego sejam perspectivadas tendo em conta as necessidades de todos os cidadãos.

Uma sociedade será tanto mais rica quanto maior for o número de cidadãos que nela participe de forma activa. Condenar ao isolamento e à insatisfação milhares de pessoas não enobrece nenhum sistema político. Do ponto de vista social e

económico os custos são demasiado elevados. É dever de todos nós reflectirmos sobre as formas de alterar esta situação.