



Inclusão Regime de quotas para contratação de pessoas com deficiência está a causar apreensão às associações. Diploma deixa margem para a contratação de trabalhadores com incapacidade temporária e pode penalizar quem tem mais dificuldades no acesso ao emprego

Deficientes temem novas formas de discriminação

Textos CÁTIA MATEUS

A lei que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência no sector privado e nas empresas do sector empresarial do Estado (Lei nº 4/2019) entrou em vigor em fevereiro deste ano, seguindo um regime equiparado ao que já vigorava na Administração Pública. Os efeitos práticos da nova medida só se tornarão visíveis no próximo ano, e de forma faseada, mas as associações que representam as pessoas com deficiência já antecipam problemas. Em causa está a forma como se encontra redigido o novo diploma, que abre caminho a que os trabalhadores com incapacidades temporárias (sujeitos a reavaliação periódica) superiores a 60%, como as decorrentes de doenças oncológicas, possam ser contabilizados para efeitos do cumprimento das quotas impostas: 1% de pessoas com deficiência para as médias empresas acima de 75 trabalhadores e 2% para grandes empresas com mais de 100. A Associação Portuguesa de Deficientes (APD) e a Confederação Portuguesa dos Organismos de Deficientes (CNOD) admitem que a nova lei pode criar novas formas de discriminação e falhar o propósito com que foi criada: incluir com dignidade quem tem maiores dificuldades no acesso ao emprego. Ana Sofia Antunes, secretária de Estado para a Inclusão, diz que a leitura é errada e que "não existem incapacidades permanentes e temporárias".

Mas a verdade é que existem queixas. "Não está em causa se as pessoas com uma incapacidade temporária superior a 60%, reconhecida por junta médica mas sujeita a reavaliação, têm ou não direito a proteção no emprego. Têm, até porque há muitos doentes oncológicos ou com outras doenças crónicas de que resultam incapacidades permanentes. O que defendemos é que as necessidades de um cidadão com uma incapacidade temporária no acesso ao emprego são substancialmente diferentes das de uma pessoa com deficiência permanente, visual, auditiva, motora ou cognitiva", defende Ana Sezudo, presidente da APD, que

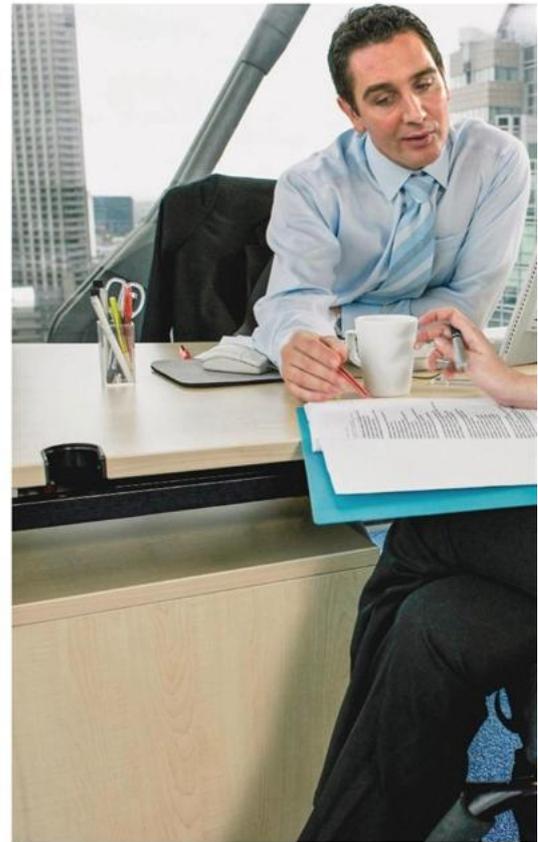
considera que estes casos não podem ser todos colocados "no mesmo saco".

Os números demonstram-no. Em contraluz com a redução da população geral desempregada inscrita nos centros de emprego, que diminuiu 44,1% na última década, o número de pessoas com deficiência registadas como desempregadas aumentou 35,1% desde 2009, mostram os dados fornecidos pelo IEFP ao Expresso. Em agosto de 2019 estavam registadas 11.650 pessoas com deficiência, 4,1% do total do desemprego registado. Em 2009 não iam além de 1,7%. E enquanto o desemprego de longa e muito longa duração diminuiu 6,7% entre a população geral, aumentou 14,8% entre as pessoas com deficiência em dez anos. Em agosto de 2019, mais de metade (56,7%) dos deficientes inscritos aguardavam há mais de um ano por emprego.

Um cenário que leva Ana Sezudo a considerar que são precisas medidas

específicas para este grupo de trabalhadores. Uma necessidade que o diploma aprovado pode não assegurar pelas "zonas cinzentas que deixa em aberto", diz a presidente da APD. "A lei, como está redigida, tem inúmeras fragilidades. Uma delas é permitir que as empresas possam optar por pessoas com deficiências que sejam menos perçíveis e impliquem menos custos de adaptação de posto de trabalho e de formação", explica José Reis, da Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes, garantindo que "isto já acontece".

Ester Rosa, gestora de projetos da Associação Salvador que se tem focado na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, admite o problema. "Temos empresas que querem contratar 'para já' e como têm escadas ou outras limitações, não adaptadas a pessoas em cadeira de rodas, por exemplo, pedem candida-



tos 'que andem'", explica. As empresas, acrescenta, "até podem querer adaptar as suas infraestruturas, mas há sempre um hiato de tempo entre a contratação e essa adaptação. Até porque, estranhamente, o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) só apoia a eliminação de barreiras arquitetónicas depois do trabalhador estar em funções".

Sem revisão, lei poderá falhar objetivos

Vasco Salgueiro, líder da unidade de negócio criada em 2018 pela consultora de recrutamento Michael Page para assegurar a integração de pessoas com deficiência nas empresas, confirma a preferência das organizações pelo recrutamento de profissionais cuja incapacidade implique menor necessidade e custos associados à adaptação do espaço e das equipas. "As empresas ainda não estão preparadas para fazer este caminho, e a lei, de facto, deixa muita margem para interpretações diversas e problemas nesta matéria", refere o especialista, antecipando que o novo documento possa falhar a sua missão. Margarida Couto, presidente do GRACE — Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial, partilha da mesma convicção. "Se a lei não for melhorada, não cumprirá os seus objetivos", explica acrescentando que "são muitas as fragilidades do documento" (ver texto ao lado).

O Governo recusa os alertas e não vê que a redação da lei seja um problema. "O objetivo da lei é abarcar todas as pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%", explica Ana Sofia Antunes, sugerindo que está a ser feita uma leitura errada do documento. A secretária de Estado esclarece que "não existem incapacidades permanentes e temporárias. Existem incapacidades em que a junta médica entende que não há necessidade de reavaliar porque a situação é definitiva e irreversível, e outras em que é necessário reavaliar porque pode haver uma evolução, seja de aumento ou redução da incapacidade". E nestes casos de redução, que ocorrem sobretudo em situações de doença prolongada que entretanto é superada (como a oncológica), se o trabalhador deixar de ter 60% de incapacidade, assegura Ana Sofia Antunes, é excluído da contabi-

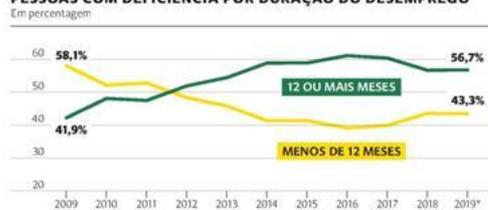
lização para o cumprimento da quota. "Se assim não fosse, todas as empresas procurariam cumprir a quota com trabalhadores com grau de incapacidade sujeitos a reavaliação".

Argumentos que não tranquilizam a APD. Ana Sezudo adianta que "a associação fez algumas ressalvas à redação desta lei" e recusa que "a eficácia de um documento que é positivo possa ser comprometida por uma redação dúbia" que já mostrava sinais de problemas no sistema de quotas em vigor para a Administração Pública. E cita dados para o demonstrar. Segundo a presidente da APD, dados fornecidos pelo Ministério das Finanças a pedido do grupo parlamentar do PCP sobre a aplicação do decreto-lei 29/2001, davam conta de que em oito anos, as 2577 vagas que o Estado abriu resultaram em apenas 46 colocações de pessoas com deficiência, sendo que em 2017 ninguém foi colocado, apesar de terem aberto 373 vagas. Números que, quando comparados com os dados fornecidos pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público sobre a evolução dos trabalhadores com deficiência ao serviço da Administração Pública, relevam discrepâncias.

Entre 2011 e 2018, a percentagem de pessoas com deficiência ao serviço do Estado aumentou 47,7% totalizando hoje 17.607 profissionais. E em 2017, o ano em que segundo as contas do ministério nenhum deficiente conquistou emprego no Estado, as estatísticas mostram um acréscimo de 874 trabalhadores com deficiência na Administração Pública. Ana Sezudo diz não ter dúvidas de que o preenchimento das quotas de deficiência no Estado está a ser feito à custa do reconhecimento de incapacidade temporárias de trabalhadores já existentes e não pela contratação de pessoas com deficiência permanente, "as que mais dificuldades têm no acesso ao emprego". Uma realidade que Paula Campos Pinto, coordenadora do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos, também reconhece destacando "enorme desperdício de talento" com "custos sociais e económicos elevadíssimos para todos" de quei decorre. Ainda assim, a secretária de Estado descarta para já uma eventual revisão do documento, "sem o tempo necessário para avaliar os efeitos da sua vigência".

cmateus@expresso.imprensa.pt

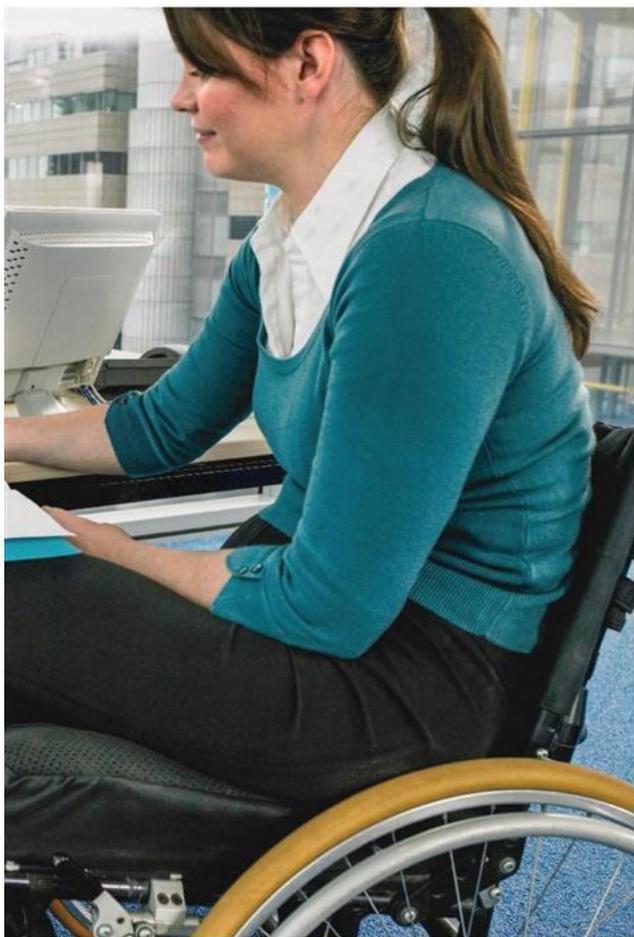
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR DURAÇÃO DO DESEMPREGO



PROPORÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO DESEMPREGO REGISTADO



*AGOSTO DE 2019. FONTE: INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (IEFP). CÁLCULOS DO EXPRESSO. DADOS TÊM POR BASE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSCRITAS NOS CENTROS DE EMPREGO



O desemprego de longa duração aumentou 14,8% entre as pessoas com deficiência na última década

FOTO GETTY IMAGES

Lei dúbia, difícil de cumprir e fiscalizar

Advogados antecipam dificuldades no cumprimento da nova lei. Fiscalização só arranca em 2021, garante Governo

Positiva, mas com muita margem para utilizações indevidas. É desta forma que as associações e os especialistas em direito laboral classificam a nova lei que introduz um regime de quotas para portadores de deficiência nas empresas privadas. O documento que entrou em vigor a 1 de fevereiro deste ano tem previsto um período de transição de cinco anos para as médias empresas e de quatro para as grandes empresas. Apesar disso, em cada ano civil, "pelo menos 1% das contratações anuais terão de ser destinadas a pessoas com deficiência superior a 60%", explica Ana Sofia Antunes, secretária de Estado para a Inclusão. A obrigação terá efeito no primeiro ano civil posterior à data de entrada em vigor, de janeiro a dezembro de 2020.

A polémica em torno do carácter temporário ou permanente da incapacidade declarada está longe de ser o único problema imputado à lei, embora seja o que mais alarmes faz soar. Américo Oliveira Fragoso, especialista em Direito do Trabalho da sociedade Vieira de Almeida (VdA),

e Ana Manuela Barbosa, advogada principal da Abreu Advogados, confirmam que o documento é omissivo em relação à classificação de deficiência, mas remete para normativos anteriores. "O legislador deixou em aberto o critério da durabilidade da incapacidade. Não vejo que seja ilegal as empresas contratarem profissionais com incapacidades sujeitas a reavaliação futura, mas não creio que seja esse o propósito do diploma. Acredito que o objetivo será discriminar positivamente aqueles que têm manifesta dificuldade de acesso ao emprego", avança Américo Oliveira Fragoso.

Quotas difíceis de cumprir

Margarida Couto, também advogada da VdA, fez contas de cabeça durante um encontro do Grupo de Reflexão de Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE), a que preside, e não tem dúvidas de que "tendo em conta o número de pessoas com deficiência inscritas no IEFEP e as empresas mapeadas para

Número de pessoas com deficiência disponíveis pode ser insuficiente para cumprir lei de quotas

cumprir a lei, não será possível às empresas preencherem os lugares que a lei determina" apenas com recurso a novas contratações.

As empresas é permitido realizar um mapeamento interno para aferir quais dos seus trabalhadores já detêm 60% de incapacidade e, em última análise, no imediato o diploma pode até nem ter grande impacto na criação de novos empregos para pessoas com deficiência, "além de deixar uma larga margem para uma utilização abusiva", diz. Na opinião de Margarida Couto, o diploma não consegue garantir que as empresas não optem de facto por favorecer a contratação de pessoas com deficiências menos onerosas na adaptação do posto de trabalho.

Ana Manuela Barbosa foca outra dificuldade, a de fazer prova do regime de exceção que as empresas podem requerer para as quotas. "Não existirem candidatos é um dos argumentos possíveis. Mas como é que uma empresa faz prova de que não teve candidatos?", questiona. Respostas que a secretária de Estado remete para a esfera da fiscalização que será assegurada pela Autoridade para Condições de trabalho, em colaboração com o Instituto Nacional para a Reabilitação e o IEFEP e que, garante, "será efetiva a partir de 2021".