

Direito ao trabalho e emprego em igualdade de condições e sem discriminação

O artigo 27.º da CDPD reconhece o direito das pessoas com deficiência a:

- Trabalhar em igualdade de condições.
- Aceder ao mercado de trabalho aberto, inclusivo e acessível.
- Beneficiar de condições de trabalho justas e favoráveis.
- Beneficiar do direito a adaptações razoáveis (configurando a sua recusa uma situação de discriminação).

Segundo o Comentário Geral n.º 8, a concretização efetiva deste direito mede-se pela:

- Qualidade do emprego: estabilidade, remuneração justa e progressão na carreira.
- Combate ao capacitismo: eliminação de preconceitos que veem a pessoa com deficiência como menos produtiva.

Recomendações do Me-CDPD

- Reforçar a fiscalização do regime de quotas.
- Garantir adaptações razoáveis efetivas no local de trabalho (e.g. informar sobre o que são e como podem ser aplicadas, tendo por base as necessidades de apoio de cada pessoa; assumir o teletrabalho como uma adaptação razoável).
- Reforçar as garantias contra despedimentos discriminatórios.
- Promover ambientes de trabalho inclusivos (capacitação transversal dos diferentes interlocutores sobre o modelo de direitos humanos da CDPD).
- Articular políticas de emprego com educação e formação.
- Desenvolver planos de inclusão (e.g. entidades empregadoras devem definir metas claras de retenção, progressão na carreira e não apenas de contratação).
- Assegurar compatibilidade entre trabalho e prestações sociais.
- Monitorização e prestação de contas em matéria de acesso ao trabalho e emprego (e.g. relatórios anuais baseados em dados reais para avaliar o impacto das políticas).

Quadro Atual

Portugal dispõe de instrumentos legais e políticas públicas relevantes, incluindo:

- Regime de quotas de emprego.
- Legislação laboral antidiscriminação.
- Medidas de apoio à empregabilidade.
- Reconhecimento formal do direito ao trabalho.

Problemas Identificados

Apesar da existência de alguns indicadores positivos neste domínio, o Me-CDPD identifica obstáculos persistentes:

- Baixa taxa de participação no mercado de trabalho (as pessoas com deficiência continuam sub-representadas).
- Dificuldades na implementação da lei de quotas no setor público e privado (e.g. cumprimento desigual e fiscalização limitada).
- Insuficiência na implementação de adaptações razoáveis (gerador de barreiras no acesso e permanência no emprego).
- Persistência de estereótipos e preconceitos (e.g. visão assistencialista e subvalorização de competências e saberes).
- Desfasamento entre políticas e realidade, dado que as medidas existentes não garantem inclusão efetiva.
- Impacto económico direto na vida das pessoas com deficiência e das suas famílias (e.g. maior risco de pobreza, exclusão social, dependência e institucionalização).

Atividade do Me-CDPD

O Me-CDPD tem acompanhado as políticas públicas de trabalho e emprego e integrado esta matéria em pareceres e recomendações, promovendo uma abordagem baseada em direitos humanos.

Este organismo sublinha a importância de assegurar às pessoas com deficiência, com diferentes necessidades de apoio, oportunidades de igualdade no acesso ao trabalho e emprego, assumindo as adaptações razoáveis uma grande relevância na consagração deste direito. Simultaneamente, sinaliza a importância de se assegurar, sempre que possível, a transição de modelos reconhecidos como "ocupacionais" para situações de pleno emprego, em mercado aberto, garantindo a continuidade dos apoios adequados (e.g. mediador/facilitador, tecnologias de apoio, entre outros).