

Human Resources

Trabalhador deficiente e tratamento discriminatório

Maio 1, 2016

No âmbito do Dia do Trabalhador que se celebra hoje, a 1 de Maio, falamos-lhe sobre o direito do trabalho para pessoas com deficiências.

Por Bruno Barbosa, sócio da sociedade de advogados pbb

Parece ser quase de senso comum a constatação de que existe ainda um longo caminho a percorrer em matéria de inclusão e não discriminação de trabalhadores portadores de deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida.

A informação disponível aponta no sentido de que os trabalhadores com deficiência não só não vêem normalmente reconhecidas as suas competências, como enfrentam situações de discriminação e desigualdade no emprego.

Tais situações estão sobretudo relacionadas com disparidades salariais: os trabalhadores com deficiência recebem menos que os colegas, sendo “forçados” a trabalhar mais horas sem o respectivo pagamento suplementar.

O nível de empregabilidade dos trabalhadores com deficiência é reduzido, apesar de a lei estabelecer quotas nessa matéria. Não obstante a existência de incentivos (pense-se na comparticipação no pagamento das despesas necessárias com a adaptação do posto de trabalho e com a eliminação de barreiras arquitectónicas, a comparticipação de pagamentos dos prémios de seguros de acidentes de trabalho, a redução da taxa contributiva em sede de segurança social), a verdade é que, na maior parte dos casos, as empresas não vêem a contratação de um trabalhador portador de deficiência como uma mais-valia, como um factor de inclusão social ou como factor motivacional.

Ao invés, o próprio legislador parece ter incentivado, com algumas das medidas que constam da lei, o recurso ao autoemprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio. Este modo concreto da prestação de trabalho não fomenta a necessária interacção e inclusão do trabalhador deficiente em ambiente de trabalho.

Dos relatórios conhecidos sobre a prática de actos discriminatórios em razão da deficiência, salientem-se os elaborados pelo Instituto Nacional para a Reabilitação. A este propósito, o último relatório conhecido e que respeita ao ano de 2014, refere que, das 16 queixas recebidas pelo referido Instituto (englobando quer o sector público, quer o privado), 6% das mesmas (ou seja, uma) diz respeito à adopção pelo empregador de prática ou medida que no âmbito da relação de trabalho discrimina um trabalhador [deficiente] ao seu serviço.

A mencionada percentagem, para o mesmo número de queixas e respeitante ao ano de 2013, foi de 25%, ao passo que, em 2012, foi de 12%. Tal parece indiciar, pelo menos, alguma consciencialização acerca dos direitos que assistem ao trabalhador com deficiência.

De acordo com o Instituto Nacional para a Reabilitação, não existe informação de qualquer acção judicial intentada tendo como base a discriminação. Para esta circunstância, o Instituto aponta, além de outras, a inexistência de um sistema de protecção jurídica que tenha em conta as características da pessoa deficiente.

Conforme se constata pelos dados expostos, a percentagem que as queixas fundadas em discriminação pelo empregador representa no universo das participações à entidade pública competente é relativamente reduzida. cremos que existem inúmeras situações de discriminação que não são reportadas, pois os trabalhadores deficientes, como todos os outros que são alvo de tratamento discriminatório, muitas vezes, por receio de represálias do empregador, não se queixam, desta forma contribuindo para a pouca efectividade da lei.