

# DIREITO NACIONAL, INTERNACIONAL E COMUNITÁRIO

*FICHA INCLUSIVA*



# DIREITO NACIONAL, INTERNACIONAL E COMUNITÁRIO<sup>1</sup>

## FICHA INCLUSIVA

<sup>1</sup> Esta Ficha foi construída no âmbito do Projeto "A Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho" (2020), uma parceria GRACE com a Área Metropolitana do Porto. Todos os materiais encontram-se disponíveis em [www.grace.pt](http://www.grace.pt) e <http://portal.amp.pt/pt/>.

# 01. DIREITO NACIONAL

No âmbito do Direito Nacional há que começar por referir o estatuto constitucional das pessoas com deficiência na **Constituição da República Portuguesa (CRP)**.

1. A tutela constitucional dos direitos das pessoas com deficiência encontra-se consagrada no art.º 13.º da CRP, sendo objeto de concretização no art.º 71.º, no qual se estipula que **“os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontram incapacitados”**.

A posição jurídico-constitucional das pessoas com deficiência é, ainda, reforçada por outros preceitos constitucionais, constando afloramentos dessa proteção especial quer no âmbito dos direitos e deveres sociais, de segurança social e solidariedade, saúde (art.º 64.º), habitação e urbanismo (art.º 65.º), fruição e criação cultural (art.º 78.º) e ainda no âmbito da cultura física e desporto (art.º 79.º).

Nestes termos, constitui **obrigação do Estado a realização de uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração das pessoas com deficiência e de apoio às suas famílias, o desenvolvimento de uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e de solidariedade para com eles e a assunção do encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores, e apoiar as organizações de pessoas com deficiência**.

No âmbito dos direitos e deveres culturais, para além de previsões genéricas, deve sublinhar-se no que se refere ao ensino [art.º 74, al.g)], o dever do Estado de promoção e apoio do acesso de pessoas com deficiência ao ensino, devendo apoiar o ensino especial quando necessários, assim como proteger e valorizar a língua gestual portuguesa [art.º 74, al.h)].

No domínio dos direitos e deveres económicos, nomeadamente do direito ao trabalho (art.º 58.º) e direitos dos trabalhadores, importa realçar o artigo 59.º, n.º 1. al. f), que prevê o direito à assistência e justa reparação quando vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais e ainda o direito a uma especial proteção do trabalho dos que tenham adquirido deficiência durante a sua vida profissional e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas [art. 59.º, n.º 2, al. c)]

2. Para além do disposto na Constituição da República Portuguesa, há que fazer referência à **Lei nº 38/2004, de 18 de Agosto**, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência que visa promover a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, nomeadamente através da educação, formação e trabalho ao longo da vida (art. 3.º), impondo a promoção de uma sociedade para todos através da eliminação de barreiras e da adoção de medidas que visem a plena participação da pessoa com deficiência, constituindo tal política parte integrante das atribuições do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, IP).

É da competência do Estado no âmbito desta lei assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e adequar as condições de trabalho, bem como adotar medidas de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar.

Ficou, igualmente **consagrado que as empresas deveriam contratar, de acordo com a sua dimensão, até 2% do total de trabalhadores e a Administração Pública uma percentagem igual ou superior a 5%**.

Também neste domínio refira-se a Lei nº 105/97, de 13 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei 118/99, de 11 de Agosto, relativa à igualdade no trabalho e no emprego.

Por último, nas **Grandes Opções do Plano para 2020<sup>2</sup>** está previsto **“aprovar e implementar a nova Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência”** (p. 180).

<sup>2</sup> Cf. <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=44313>

**3. O Código do Trabalho e o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas** dispõem no seu articulado de disposições que têm por finalidade salvaguardar os trabalhadores com deficiência, designadamente em matérias como igualdade de direitos e de acesso, horário de trabalho, faltas por doença, trabalho extraordinário, trabalho no período noturno, e relativamente aos trabalhadores com filhos com deficiência.

Para além destas medidas existem ainda outras que preveem apoios para pessoas com deficiência a nível dos Estágios Profissionais.

**3.1. Intervenções de carácter estruturante e intervenções complementares do processo de integração profissional de pessoas com deficiência:**

**3.1.1. Produtos de Apoio** – possibilitar às pessoas com deficiência o financiamento de meios (dispositivos, produtos e equipamentos) que compensem as suas desvantagens, de modo a permitir igualdade de oportunidades no acesso à formação profissional, manutenção e progressão no emprego incluindo o acesso aos transportes [Despacho Conjunto dos Ministros das Finanças, da Saúde e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (anual) e Despacho do INR, IP (anual)].

**3.1.2. Formação de Técnicos** – melhorar a qualidade da intervenção dos técnicos dos Centros de Emprego (Despacho Normativo nº 388/79, de 31 de Dezembro);

**3.1.3. Quota de emprego na Administração Pública** – foi estabelecida uma quota obrigatória de 5% quando o número total de lugares postos a concurso seja de 10 ou mais, a garantia de reserva de um lugar para candidato com deficiência quando colocados entre 3 e 10 lugares a concurso, e preferência em igualdade de classificação no caso de 1 ou 2 vagas (Decreto-Lei nº29/2001, de 3 de fevereiro).

**4.** Em 2009, através do **Decreto-Lei nº209/2009**, de 12 de Outubro, foi criado o **Programa de Emprego e Apoio à qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidades**<sup>3</sup>. Este programa define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio às qualificações das pessoas com deficiências e incapacidades. É através desta iniciativa que surge a modalidade de **emprego apoiado**<sup>4</sup> que contempla uma abrangência maior do que as anteriores modalidades de emprego protegido, nomeadamente, a realização de estágios de inserção e de contratos emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidades, centros de emprego protegido e contratos de emprego apoiado.

**4.1.** Através da Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, que alterou o Decreto-Lei nº209/2009, foram reforçados os apoios às entidades promotoras de direito privado dos referidos projetos, com vista a melhorar a sua sustentabilidade, face aos custos acrescidos que o tipo de postos de trabalho em causa representa.

**4.2.** Entretanto, o Decreto-Lei nº 131/2013 introduziu novas alterações ao Programa de Apoio e Emprego Qualificado. A principal alteração prende-se com a possibilidade do IEFP, I.P. alargar a concessão dos apoios financeiros anteriormente previstos aos empregadores de direito público que não façam parte da administração direta do Estado, quando procedam à admissão de pessoas com deficiência.

**4.3.** O regime supra referido foi objeto de nova alteração introduzida pelo Decreto-Lei nº108/2015, de 17 de junho, que criou a Marca Entidade Empregadora Inclusiva e reforçou os apoios à qualificação, aos centros de recursos e ao emprego apoiado, ajustando o diploma à evolução da implementação do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade.

Os apoios financeiros visam reduzir os encargos a suportar pelas entidades empregadoras, designadamente ao nível da adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitetónicas, despesas com a retribuição e contribuições para a segurança social.

**3.** Mais informação,  
<https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>

**4.** Entende-se por emprego apoiado o exercício de uma atividade profissional ou socialmente útil com enquadramento adequado e com possibilidade de atribuição de apoios especiais por parte do Estado, que visa permitir às pessoas com deficiências e incapacidades o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que facilitem a sua transição, quando possível, para o regime normal de trabalho. Considera -se ainda emprego apoiado, o desenvolvimento de atividades em contexto laboral, sob a forma de estágios de inserção, que visem aferir as condições para o exercício de uma atividade profissional, desenvolver competências pessoais e profissionais e promover a inserção profissional das pessoas com deficiências e incapacidades (DL 290/2009).

5. <https://dre.pt/home/-/dre/117663335/details/maximized>

5. Em 2019 veio a ser estabelecido o **sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência no setor privado**, pela Lei n.º 4/2019<sup>5</sup>, introduzindo a obrigação a médias e grandes empresas de admitirem colaboradores com deficiência na proporção de **1% e 2% dos seus recursos humanos**, face à média do ano anterior (75 a 249, e 250+ colaboradores, respetivamente). Esta lei abrange pessoas com incapacidade igual ou superior a 60%, conforme identificação presente no Atestado médico de incapacidade multiusos.

A lei não limita tipos de contrato (pode ser a termo e sem termo) mas não estão abrangidos estagiários e prestadores de serviços. Define igualmente um **prazo de transição**, de 5 anos para empresas até 100 trabalhadores e 4 anos para empresas com mais de 100, com uma obrigação adicional a partir de fevereiro de 2020: 1% das novas contratações têm de ser pessoas com deficiência.

Por último, **estão previstas exceções e sanções ao não cumprimento da lei**:

#### Exceções

- ▶ Não é possível adaptar o posto: depende de um juízo técnico, traduzido num parecer do INR;
- ▶ Não há candidatos disponíveis: exige declaração do IEFP.

#### Sanções

- ▶ Contraordenação grave - 612€ a 9690€;
- ▶ Reincidência - agravamento da coima + sanção acessória (proibição de participar em concursos públicos por 2 anos).

Para conhecer o conjunto de programas, medidas e instrumentos específicos que constam do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade e que a este estão interligados, consulte o Guia, *A Integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Um guia para a inclusão*, capítulo "Medidas de apoio à integração da pessoa com deficiência no trabalho" (disponível nos sites dos parceiros).

## 02. DIREITO INTERNACIONAL

A década de 80 constituiu um marco histórico na génese das normas internacionais aplicáveis às pessoas com deficiência. Também em Portugal a nova abordagem da problemática da deficiência e reabilitação conheceu um enorme impacto, nomeadamente com as comemorações do Ano Internacional do Deficiente, em 1981, e com a adoção do Programa Mundial de Ação das Nações Unidas a favor das Pessoas Deficientes.

No que diz respeito à integração socioprofissional das pessoas com deficiência, deve referir-se que **Portugal foi um dos primeiros signatários da Convenção nº 159 sobre "Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas com Deficiência"**, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 20 de Junho de 1983 (aprovada para ratificação pela Resolução nº 63/98, de 2 de Dezembro, da Assembleia da República). Esta Convenção procedeu à definição dos objetivos, medidas a tomar e princípios a que devem obedecer as políticas nacionais de reabilitação profissional e de emprego para pessoas com deficiência a adotar por cada Estado-membro. A Convenção refere, ainda, que cabe aos Estados tomar as medidas necessárias com vista a promover a criação de serviços de orientação e formação, de colocação, de emprego e outros serviços afins dotados de recursos humanos qualificados e apropriados, bem como de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas com deficiência nas zonas rurais e nas coletividades isoladas.

Em 2006, **as Nações Unidas aprovaram a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, que veio firmar o dever da sociedade em assegurar que as pessoas com deficiência possam usufruir de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, na mesma medida que qualquer outro cidadão, onde se insere a necessidade de fomentar o **emprego e a empregabilidade como estratégia de inclusão das pessoas com deficiência ou incapacidade**.

De acordo com a referida Convenção, o Estado deve reconhecer o direito da pessoa com deficiência, incluindo daquela que adquiriu a deficiência durante o período de emprego, a trabalhar, a ter a oportunidade de ganhar a sua vida num trabalho livremente escolhido em ambiente aberto, inclusivo e acessível.

Esta Convenção foi aprovada e ratificada por Portugal a 7 de maio de 2009.

## 03. DIREITO COMUNITÁRIO

6. Maastricht, 1992, versão consolidada de 2016: [http://publications.europa.eu/resource/cellar/9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC\\_2](http://publications.europa.eu/resource/cellar/9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2)

7. [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf)

8. Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001 Carta Social Europeia Revista, aberta à assinatura dos Estados Membros do Conselho da Europa em Estrasburgo, em 3 de Maio de 1996: [http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta\\_social\\_europeia\\_revista.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf)

O Tratado da União Europeia<sup>6</sup>, sobretudo no disposto no artigo 3º, alargou o espectro do princípio da igualdade e não discriminação, quer às condições de trabalho, quer ao acesso ao emprego, dando o mote para extensa publicação ao nível Comunitário na área da inclusão e combate à discriminação.

Neste âmbito, destaca-se a **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**<sup>7</sup>, de 2000, especialmente o seu **artigo 26º** sobre a **“Integração das Pessoas com Deficiência”** no qual vem referido que *“a União Europeia reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia, a sua integração social e profissional e a sua participação na vida da comunidade”*, sendo diversas as Resoluções do Conselho visando promover a aplicação dos princípios da não discriminação e de integração das pessoas com deficiência.

Os mesmos princípios encontram-se igualmente patentes na **Carta Social Europeia**<sup>8</sup> especificamente no art. 9º, 10º e 15º.

A **Diretiva nº 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro**, vem estabelecer um quadro legal de *“igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional”*, cuja transposição foi efetuada pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, entrando em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003.

Refira-se, neste âmbito, que na base da proclamação do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência em 2003, está a deliberação do Conselho da UE, através da Decisão 2001/903/CE, de 3 de Dezembro, tendo por **objetivo primordial promover a sensibilização de todos os cidadãos para o combate à discriminação e à exclusão social das pessoas com deficiência**.

Em consequência a Comissão apresentou, em 30 de Outubro de 2003, o **Plano de Ação Europeu: Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência**, plurianual, de carácter evolutivo, com o ano de 2010 por horizonte temporal e que teve como objetivo integrar as questões da deficiência nas políticas comunitárias relevantes e desenvolver ações concretas em certos domínios essenciais como na área do emprego de pessoas com deficiência.

Já em 2010, é aprovada a **Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020**, que, relativamente ao emprego, destaca que, *“para concretizar as metas de crescimento da UE, é necessário que mais pessoas com deficiência possam exercer uma atividade remunerada no mercado geral do emprego”* (Comissão Europeia; 2010:7).

Para tal, pretende-se atuar na mobilidade intra-profissional no mercado de trabalho geral e no emprego protegido, bem como desenvolver a questão da atividade independente e da qualidade dos empregos, debruçando-se sobre as condições laborais e a progressão de carreira, destacando para este fim a colaboração dos parceiros sociais.

Com uma nova Comissão desde 2019, a temática da deficiência será certamente central na agenda comunitária, pelo que 2020 será um ano de grande produção nesta área.

