Podcast de reportagem sobre os Direitos no mercado de trabalho. Episódio 1:

Locutora1: [00:00:00] Este podcast é apoiado pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania da União Europeia.

Neven: [00:00:17] Seja bem-vindo ao podcast de reportagem sobre os Direitos. Este é um programa que visa melhorar os direitos dos cidadãos com deficiência visual na Europa, em conjunto com especialistas europeus de diferentes países. Vamos debater e refletir sobre esses direitos e a relevância dos marcos jurídicos e políticos europeus e internacionais, como, por exemplo, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, denominada CDPD da ONU e a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Comissão Europeia. O meu nome é Neven Milivojevic e vou apresentar o episódio de hoje, que se dedica ao importante direito de igualdade de acesso ao mercado de trabalho. O desemprego é enorme entre os cidadãos com deficiência visual na Europa. Isto, apesar dos ambiciosos enquadramentos políticos, como a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Comissão Europeia e também o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Por exemplo, um país rico como a Suécia - há décadas que tem tido 50% de desemprego das pessoas com deficiência visual, apesar das grandes reformas no mercado de trabalho. E sabemos que a situação noutros países europeus é ainda pior. Hoje vamos visitar um país europeu e ouvir algumas das suas experiências. Vamos, em primeiro lugar, ouvir Floris Ephraim dos Países Baixos, que não pôde continuar no seu posto de trabalho num departamento do setor público devido à falta de acessibilidade.

Floris: [00:02:13] O meu nome é Floris Ephraim. No passado, trabalhei em dois departamentos públicos nos Países Baixos. Pela minha experiência, eles querem-nos como funcionários, devido a um acordo que fizeram com outras entidades empregadoras. Na sequência desse acordo, o sector públido deve contratar uma determinada quantidade de funcionários com deficiência.

Floris: [00:02:37] E eu consegui um trabalho bom e interessante em que arquivava emendas ou moções políticas de alteração de leis. Para fazer isso, tive que utilizar um novo sistema de arquivo com o qual havia acabado de começar a trabalhar. O sistema em si era muito seguro, mas totalmente inacessível para mim. O problema era que eu tinha que utilizar o rato para arrastar arquivos de um lado ou outro ou clicar num canto muito pequeno do ecrã. Isso é impossível para mim devido à minha baixa visão. Para slhes dar uma ideia, com um olho, vejo apenas 10 por cento. Com o outro olho, menos ainda. Fiquei desapontada, porque não conseguia desempenhar algumas das minhas tarefas.

Floris: [00:03:31] Outro problema que encontrei, enquanto trabalhava no setor público, era que eu só tinha permissão para utilizar um produto (software) de apoio chamado Supernova, que não funcionava bem com outras aplicações de software que eles utilizavam. Isso foi muito frustrante. porque as aplicações nem sempre funcionam bem juntas.

Floris: [00:03:56] Isso faz-me pensar se eles me terão contratado devido às minhas competências, ou não.

Floris: [00:04:07] O setor público quer ser uma organização muito inclusiva e social e, em algumas áreas, consegue isso, mas as situações que mencionei apresentam um problema: eles querem que as pessoas com deficiência visual trabalhem nele?

Neven: [00:04:23] Gostaria de dar as boas-vindas à nossa convidada do podcast de hoje, Sra. Katarina Bigovic Kulic, Assessora de Relações Internacionais da Associação dos Cegos do Montenegro. Bem-vinda, Katarina.

Katarina: [00:04:37] Olá, Neven. Obrigado pela oportunidade para participar no seu podcast.

Neven: [00:04:45] Então diga-nos: como reage quando ouve a história da Floris?

Katarina: [00:04:49] Infelizmente, não é a única história onde podemos constatar que muitas entidades empregadoras não têm ... aliás que muitas pessoas com deficiência visual não têm direitos iguais e que há uma falta de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. É realmente difícil, não só para a Floris, mas para todas as pessoas com deficiência visual, se as pessoas, se as entidades empregadoras - neste caso o sector público - não reconhecem as potencialidades das pessoas com deficiência visual. Se não reconhecem os direitos das pessoas com deficiência visual e também, se não cumprem, como mencionou, a CDPD que, no seu artigo 27º sobre o trabalho e emprego refere: ” Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais” e isso também inclui um local de trabalho acessivel.

Neven: [00:06:06] E podia-me falar sobre a situação atual no Montenegro no que diz respeito a locais de trabalho acessíveis?

Katarina: [00:06:15] Quando falamos sobre locais de trabalho acessíveis, quero referir que no Montenegro tivemos alguns resultados nos últimos cinco anos. Em primeiro lugar, devo referir a lei sobre a reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência no Montenegro. Essa lei cria, realmente, condições para aumentar o emprego das pessoas com deficiência e também permite uma participação igualitária no mercado de trabalho e uma participação igualitária, quando falamos de locais de trabalho. Os benefícios desta lei também são o direito à adaptação do posto de trabalho para tornar os locais de trabalho e as condições de trabalho acessíveis à contratação de pessoas com deficiência visual. Quero referir que muitas pessoas com deficiência visual tornaram os seus locais de trabalho acessíveis e assim, devido a esse benefício, muitas pessoas com deficiência visual podem utilizar os produtos de apoio como softwares, computadores de secretária, smartphones e também algum tipo de tecnologia de apoio como o OrCam MyEye. Todas estas tecnologias de apoio permitem começar a partir do mesmo ponto de partida a todas as pessoas com deficiência visual e garantem a igualdade desde o início. É muito bom termos uma boa cooperação com o Instituto de Emprego do Montenegro e também com as empresas de reabilitação profissional,

e debatemos com eles por que é que as pessoas com deficiência visual precisam de iPhones, por que é que as as pessoas com deficiência visual precisam de alguns softwares, por que é que as pessoas com deficiência visual precisam do OrCam MyEye, que permite que todas as informações impressas possam ser lidas pelas pessoas com deficiência visual. Assim, no Montenegro, demos um salto muito positivo, mas mesmo assim, as pessoas com deficiência visual não trabalham em muitos locais de trabalho e podem apenas ser telefonistas ou, sei lá, advogados. Mas essa adaptação do local de trabalho é, realmente, um bom passo em frente para as pessoas com deficiência visual e também para a diversidade dos locais de trabalho.

Neven: [00:08:51] Mm-hmm. Mas diria que estas ferramentas, a europeia, por exemplo,

a Estratégia Europeia para a Deficiência, essa estratégia tem alguma utilidade quando estão a tentar defender o direito aos locais de trabalho acessíveis no Montenegro?

Katarina: [00:09:11] É claro que no Montenegro, nos baseámos na CDPD da ONU, porque Montenegro a ratificou em 2009, e já passaram 12 anos desde que a implementámos. Mas ainda assim, não reconhecemos as medidas da Convenção da ONU como padrões mínimos. No Montenegro, sempre falámos sobre os padrões máximos da Convenção das Nações Unidas, mas realmente precisamos de reforçar que a Convenção das Nações Unidas é uma espécie de documento guarda-chuva internacional que precisamos de reconhecer. Também quero referir que o artigo 27º afirma que precisamos de “Assegurar que as pessoas com deficiência são capazes de exercer os seus direitos laborais e sindicais, em condições de igualdade com as demais”. Além disso, precisamos de promover as oportunidades de emprego e progressão na carreira e também o apoio para encontrar, obter, manter e regressar ao emprego e realmente promover e garantir a adaptação razoável, disponibilizada às pessoas com deficiência, do local de trabalho. Como mencionou, temos uma nova Estratégia da UE sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2021 a 2030. E além disso, esta estratégia reconhece, na realidade, o problema já que, na estratégia, se menciona que as pessoas com deficiência ainda enfrentam barreiras consideráveis no acesso ao emprego. E o alto risco é também mencionado, quando falamos da acessibilidade do posto de trabalho. Porque se uma pessoa com deficiência visual não tem tecnologia adaptada e um posto de trabalho acessível, ela não está em condições de igualdade e ela não pode ser tão produtiva como os outros funcionários.

Neven: [00:11:27] Mas acha que aqui, a contrapartida, como os departamentos públicos, as instituições públicas, que eles realmente utilizam esse tipo de estratégias? Eles levam-nas a sério?

Katarina: [00:11:41] Acho que eles as utilizam, mas não a sério, como disse. Porque temos muita legislação no Montenegro que menciona a Convenção das Nações Unidas e a nova estratégia da UE. Mas quando falamos de implementação, realmente não estamos satisfeitos. Porque, em termos de implementação, as Organizações das Pessoas com Deficiência não são consultadas regularmente e, muitas vezes, os regulamentos e outra legislação são aprovados sem a consulta das Organizações das Pessoas com Deficiência, que é também uma parte na Convenção da ONU. Mas quero referir que esta lei de reabilitação profissional dá realmente um passo à frente. Mas se sabemos que o governo criou esta lei e o parlamento aprovou esta lei, ainda enfrentamos algumas barreiras, porque o parlamento também não emprega pessoas com deficiência e não tem vontade de empregar pessoas com deficiência. E isso também se deve a preconceitos, presumindo que uma pessoa com deficiência não pode trabalhar como as outras e não pode ser um trabalhador produtivo.

Neven: [00:13:20] Bem, por fim, neste tema, a implementação é sempre o principal desafio. Tem alguma recomendação? Mencionou, por exemplo, o envolvimento das Organizações das Pessoas com Deficiência no processo. Mas tem outras recomendações sobre como melhorar a implementação dos diferentes quadros e ambições políticas, que são apresentados nos documentos?

Katarina: [00:13:51] Claro. Eles precisam de se focar nas pessoas com deficiência visual, nas pessoas com deficiência e no design universal, porque como sabem, as pessoas cegas ou com baixa visão, talvez tenham problemas de acessibilidade diferentes. E também podemos utilizar diferentes tipos de tecnologias de apoio. Não só [é preciso haver] cooperação e consulta às Organizações das Pessoas com Deficiência, mas penso que todas as empresas, todas as instituições, governos, parlamentos ou organizações precisam de falar com as pessoas com deficiência e perguntar-lhes o que necessitam para terem condições de igualdade no local de trabalho. Eu acho que isso é muito bom para promover a igualdade no local de trabalho para as pessoas com deficiência. No Montenegro, na Organização dos Cegos, criámos um portal, www.zaposliosi.me, com o objetivo de relacionar e possibilitar uma comunicação eficaz entre entidades empregadoras e também pessoas com deficiência desempregadas. Criámos conteúdos inovadores, diversificados, mas muito ricos, para incentivar o emprego das pessoas com deficiência, mas também incentivar as entidades empregadoras a contratar pessoas com deficiência. Neste portal, as entidades empregadoras ou as pessoas com deficiência desempregadas, podem encontrar muita informação sobre a legislação, bem como alguns exemplos de como tornar o posto de trabalho acessível para pessoas com deficiência e pessoas com deficiência visual. Além disso, criámos um blog onde as pessoas individuais, as pessoas com deficiência visual e as entidades empregadoras podem partilhar as suas histórias. Porque quando se vê, ouve ou lê alguns bons exemplos, isso pode ser muito encorajador para os outros.

Neven: [00:16:25] Muito obrigado, Katarina. Vamos passar a outro tema e falar um pouco sobre as entidades empregadoras. Quero dizer, aqui elas são pessoas chave. Há alguns anos, por exemplo, houve um grande e extensivo inquérito na Suécia. mil entidades empregadoras foram entrevistadas sobre a sua disponibilidade para contratar pessoas com deficiência visual. E os resultados? Bem, eles deveriam ser surpreendentes, mas infelizmente, não para nós ou para quem conhece a situação, mas para os outros, poderá ser uma surpresa. Por exemplo, neste inquérito com mil pessoas entrevistadas, sublinho que dois terços não acreditavam que se pudesse contratar uma pessoa com deficiência visual para o seu próprio departamento. E são pessoas que, no dia-a-dia, trabalham com entidades empregadoras. Mesmo sessenta por cento das entidades empregadoras acreditavam que os funcionários com deficiência visual, não podiam desempenhar o trabalho tão eficientemente como um funcionário normovisual. 40 por cento acreditavam que haveria custos mais elevados na contratação de pessoas com deficiência visual. Assim, é claro, na Suécia, o apoio às entidades empregadoras e funcionários é significativo. Engloba diferentes benefícios económicos que estão relacionados com a contrataçao de uma pessoa cega ou normovisual. Pode ser útil com tecnologias de apoio ou outras adaptações relacionadas com o posto de trabalho. E ainda, oitenta e quatro por cento das entidades empregadoras afirmam que não tinham conhecimentos suficientes sobre isto. Daí, talvez não seja tão estranho que existam todos estes preconceitos entre as entidades empregadoras. E este é também um desafio chave muito importante e uma das razões porque existem tão poucas pessoas com deficiência visual empregadas. Por isso, eu não sei se isso são apenas atitudes na Suécia ou, Katarina, como é no Montenegro quando se trata de atitudes das entidades empregadoras?

Katarina: [00:18:52] Penso que é a situação em todos os países, não é só na Suécia nem só no Montenegro. Infelizmente, as entidades empregadoras têm realmente muitos preconceitos e estereótipos sobre as pessoas com deficiência visual e pessoas com deficiência e não lhes dão a oportunidade de ser contratadas pelas suas competências. Este é o exemplo do Montenegro: como disse, esta lei de reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência também tem um sistema de quotas. De acordo com este sistema de quotas e com o artigo 21.º, uma entidade empregadora com vinte a cinquenta funcionários é obrigada a contratar pelo menos uma pessoa com deficiência. Uma entidade empregadora com mais de cinquenta funcionários é obrigada a contratar pelo menos cinco por cento de pessoas com deficiência face ao número total de funcionários. Se a entidade empregadora não contratar uma pessoa ou pessoas com deficiência, a empresa é obrigada a pagar uma contribuição especial pelo facto de não empregar pessoas com deficiência, no valor de 20% do salário bruto médio no Montenegro. E no Montenegro, a legislação possibilita uma alternativa e muitas empresas e instituições preferem pagar essa contribuição especial e não contratar pessoas com deficiência. E isto é muito mau porque, de acordo com a lei, não temos apenas esses benefícios para os locais de trabalho acessíveis, mas também temos direito a um subsídio salarial, além de direito a um apoio financeiro para o assistente pessoal. Assim, temos benefícios muito, muito bons, mas ainda assim, as entidades empregadoras não querem contratar pessoas com deficiência. Eu acho que isso acontece, porque muitas entidades empregadoras não têm conhecimento e não têm a correta abordagem às pessoas com deficiência visual e às pessoas com deficiência. E também, como podemos ver, mais de metade das pessoas com deficiência, a nível europeu, referiram que se sentiam pessoalmente discriminadas quando falamos de emprego.

00:21:31] No Montenegro, realizámos uma pesquisa e obtivemos resultados maus, porque 65% das pessoas com deficiência visual referiram que são discriminados no campo do trabalho. Eles realmente sublinharam não só o acesso ao mercado de trabalho, mas também os serviços e a possibilidade de formação para algum tipo de aprendizagem ao longo da vida. Portanto, as pessoas com deficiência não têm a oportunidade de receber qualquer educação informal, porque não é acessível e os materiais não estão acessíveis. Quando falamos de aprendizagem ao longo da vida, muito do material não está acessível e os locais da oferta de formação não são acessíveis. Por isso, as pessoas com deficiência e as pessoas com deficiência visual não têm a oportunidade de desenvolver as suas competências e conhecimentos e estar em condições de mudar de carreira. E muitos dos nossos associados também referiram que não têm a oportunidade de trabalhar por conta própria, porque não podem criar a sua própria empresa. Eles têm muitas barreiras na legislação, mas também muitas barreiras na administração. Por isso, podemos dizer que, infelizmente, a situação na UE e também no Montenegro ainda é má, quando falamos de emprego, por causa desses preconceitos e estereótipos. E realmente precisamos de abordar isso sob uma perspectiva dos direitos humanos, para permitir às pessoas com deficiência a igualdade no acesso ao mercado de trabalho.

Neven: [00:24:03] Hum. Mas estou um pouco curioso. Existe este sistema de quotas no Montenegro e sei que alguns países têm sistemas semelhantes. Na Suécia, não. Acredita que isso atingiu o objetivo de, na realidade, incluir mais pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Ou criou mais incerteza? E, claro, aqueles que são cépticos em relação a este sistema também referem que há um desafio por não se saber realmente por que se está empregado - é por causa da sua competência ou é porque é uma pessoa incluída numa determinada percentagem para entrar nessa quota? Qual é a sua opinião sobre isso? Tem alguma opinião sobre esta diferença?

Katarina: [00:24:57] Sim, temos algumas reflexões, quando comparamos a situação com a de há cinco anos. De facto, podemos dizer que agora existem mais pessoas com deficiência visual e mais pessoas com deficiência empregadas. Mas, não estamos satisfeitos, porque ainda temos muitas pessoas com deficiência desempregadas e muitas mulheres e jovens com deficiência, segundo os dados do Instituto de Emprego de Montenegro. Por isso, podemos dizer que 60 a 65 por cento dos desempregados são mulheres e também temos muitos jovens com deficiência desempregados. Portanto, não podemos dizer que estamos satisfeitos com a situação. Nós realmente podemos ver que nos últimos cinco anos houve alguma melhoria, mas realmente precisamos de mais porque muitas pessoas com deficiência visual e pessoas com deficiência ainda estão na situação de desemprego. Alguns deles estão nessa situação há anos e não têm a oportunidade de receber orientação, programas, serviços ou formação para aceder ao mercado de trabalho.

Neven: [00:26:35] Obrigado, Katarina. Antes de encerrarmos este episódio do podcast, gostaria de lhe perguntar: tem algo mais a acrescentar quando se trata do direito ao mercado de trabalho acessível? Há mais alguma reflexão que gostaria partilhar connosco, Katarina?

Katarina: [00:26:53] Eu gostaria de partilhar convosco, que, de facto, a COVID-19 enfatizou muitos destes problemas, porque as várias medidas [tomadas durante a pandemia] também afetaram a área de emprego, incluindo [o emprego das] pessoas com deficiência. Muitas entidades empregadoras não permitem que as pessoas com deficiência tenham tecnologia de apoio em casa, por isso não têm igualdade para trabalhar em casa no período da COVID-19. Também quero referir que aqui no Montenegro, temos alguma formação, que faz parte de um projeto chamado ADVISE, da União Europeia de Cegos e 24 pessoas com deficiência visual passaram por esse processo de formação. É um processo de formação para quem procura emprego e estamos muito descontentes por ver que muitos jovens com deficiência visual não são incentivados a fazer parte do mercado de trabalho aberto e querem sempre ser contratados pelas Organizações das Pessoas com Deficiência ou empresas privadas. Por isso, os jovens com deficiência visual não são incentivados a tentar encontrar emprego noutro lugar. Eles querem sempre trabalhar nas Organizações das Pessoas com Deficiência ou nalgum setor privado, mas não no setor público. E isso é muito triste porque partilhamos muita informação e experiências, mas ainda assim, as pessoas com deficiência visual não são incentivadas a ir para o mercado de trabalho aberto.

Neven: [00:28:55] São comentários muito oportunos. Muito obrigado, Katarina. As suas reflexões foram realmente preciosas para este podcast e, por isso, queridos ouvintes, muito obrigado por ouvir o podcast de reportagem sobre os Direitos. Este programa faz parte de um projeto europeu PARVIS e é coordenado pela União Europeia de Cegos, a Associação Sueca para os Deficientes Visuais e a Eye Association dos Países Baixos. O projeto é apoiado pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania da União Europeia. E agora, ficou com curiosidade sobre nós e gostaria de saber mais? Bem, quando puder, consulte os contatos detalhados nas notas do programa. Um obrigado também a Emiel Cornelisse, que é hoje o nosso técnico de som e o próximo episódio deste podcast está previsto para ser exibido dentro de cerca de dois meses. Por isso, não se esqueça de se registar na sua aplicação de podcast agora, para não o perder. Até lá, desejamos-lhe saúde e sucesso no seu compromisso por uma sociedade igualitária.

Locutora1: [00:30:21] Este podcast foi apoiado pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania da União Europeia.

FIM DO DOCUMENTO.