

Directiva Europeia para a Igualdade de Tratamento no Emprego e na actividade profissional



Inclusion Europe



Relatório

A Inclusion Europe e os seus 49 membros de 36 países lutam contra a exclusão social e a discriminação das pessoas com deficiência mental e das suas famílias:

- Alemanha
- Áustria
- Bélgica
- Bulgária
- Chipre
- Croácia
- Dinamarca
- Escócia
- Eslováquia
- Eslovénia
- Espanha
- Estónia
- Finlândia
- França
- Grécia
- Holanda
- Hungria
- Ilhas Faroé
- Inglaterra
- Irlanda
- Islândia
- Israel
- Itália
- Letónia
- Lituânia
- Luxemburgo
- Macedónia
- Moldávia
- Noruega
- Polónia
- Portugal
- República Checa
- Roménia
- Rússia
- Suécia
- Suíça

Em Portugal os nossos membros são:

FENACERCI

Rua Augusto Macedo 2A
1600-794
Lisboa
Portugal
Tel.: +351-21-711 25 80

HUMANITAS

Pr de Londres 9-4
Esq - 1000-192
Lisboa
Portugal
Tel.: +351-21-845 35 10

Imagem da capa: “Hochhaus in vierfacher”, Edmund Kregel.

ISBN : 2-87460-021-0

© Inclusion Europe 2005

© Símbolos: Widgit Software, Mayer-Johnson, Inclusion Europe

Esta publicação apresenta os pontos de vista da Inclusion Europe e não reflecte necessariamente a posição ou opinião da Comissão Europeia. A Comissão Europeia e a Inclusion Europe não são responsáveis pelo uso que possa ser feito da informação contida nesta publicação.

O que é uma Directiva Europeia?

Uma Directiva Europeia é uma lei da Europa. Esta lei faz regras sobre como a União Europeia protege as pessoas.



A União Europeia quer ajudar as pessoas a arranjam um emprego.



As pessoas com deficiência são muitas vezes discriminadas no trabalho.

Foi isto que levou a União Europeia a escrever a “Directiva para a igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional”.



Esta Directiva protege as pessoas de serem discriminadas no trabalho.

Vamos chamar a esta lei a “Directiva para o Emprego”.

Porque é que precisamos de uma lei contra a discriminação no trabalho?

A União Europeia luta contra a discriminação.

Todas as pessoas que vivem na União Europeia estão protegidas da discriminação.

A União Europeia diz que é ainda mais importante lutar contra a discriminação no trabalho.



Também diz que as pessoas com deficiência

devem ser incluídas no trabalho e na vida social.

O que é a Directiva Europeia para a Igualdade de Tratamento no Emprego e na actividade profissional?

A Directiva para o Emprego luta contra a discriminação no trabalho e na formação profissional.

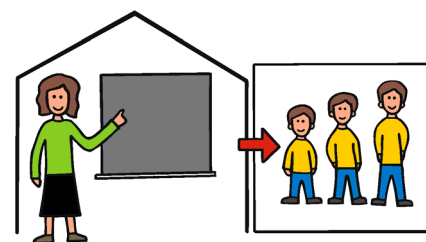
A directiva diz que não podemos discriminar ninguém por causa

- da sua religião,
- das suas crenças,
- da sua deficiência,
- da sua idade,
- ou da sua orientação sexual (por exemplo, ser homossexual)



A Directiva diz que é muito importante ajudar as pessoas com deficiência a

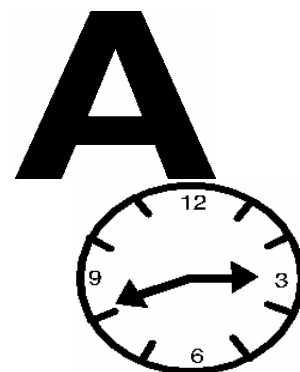
- serem contratadas
- receberem formação
- aprenderem ao longo da sua vida.



A Directiva para o Emprego diz que o local de trabalho deve ser mudado para que as pessoas com deficiência possam fazer o seu trabalho.

Exemplos do que podemos mudar:

- Fazer os textos com letras maiores,
- Fazer horários de trabalho mais leves,
- Ajudar na formação.



As mudanças têm de ser justas para o empregador. Isto quer dizer que o empregador não vais precisar de fazer mudanças que custem muito dinheiro.

Mas o Governo pode pagar ao empregador por estas mudanças.



Assim o empregador já não pode dizer que gastou muito dinheiro.

A Directiva para o Emprego também diz que se uma pessoa com deficiência for discriminada, tem direito a ser ajudada para tomar uma acção legal.



Para as pessoas com deficiência intelectual, quais são as partes mais importantes da Directiva para o Emprego?

Para perceber os seus direitos no trabalho tem de conhecer as partes mais importantes da Directiva para o Emprego.



Artigo 1:

A Directiva para o Emprego quer acabar com a discriminação no emprego e na formação profissional.

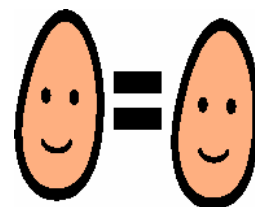
Pode estar a ser discriminado

- Por causa da sua religião ou crença
- Por causa da sua deficiência
- Por causa da sua idade
- Por causa da sua orientação sexual



Artigo 2:

A directiva apoia a igualdade de tratamento entre todos os trabalhadores.



A directiva explica dois tipos de discriminação:

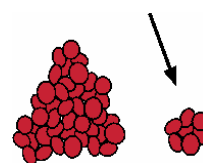
1. Quando uma pessoa é tratada pior do que outra na mesma situação.

Por exemplo:

Duas pessoas fazem o mesmo trabalho.

Uma delas recebe menos porque tem uma deficiência.

Isto é discriminação directa.



2. Às vezes as situações parecem ser iguais para todos.

Mas na realidade algumas pessoas são tratadas pior do que outras.

Isto é discriminação indirecta.

Por exemplo:

Uma pessoa está a procurar emprego a limpar escritórios.

O empregador diz: Os meus empregados têm de ter a escolaridade obrigatória.

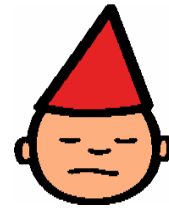


Se não for preciso ter a escolaridade obrigatória para fazer o trabalho, isto pode ser discriminação indirecta.

A directiva também diz que o assédio é uma forma de discriminação.

Exemplo de assédio:

Quando um colega o chama estúpido ou está sempre a chamar-lhe nomes.



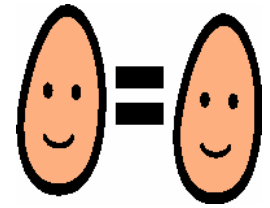
É assédio se este comportamento acontece muitas vezes e sempre com a mesma pessoa.



A pessoa que é assediada vai ser excluída do grupo. O empregador deve parar este comportamento.

Artigo 3:

Este artigo explica quais as situações em que deve existir igualdade de tratamento. Se existir igualdade de tratamento não há discriminação.



Vamos ver alguns exemplos.

- O empregador quer contratar alguém com certas capacidades para um trabalho.

É importante que quando estiver a fazer a selecção, o empregador não discrimine as pessoas com deficiência intelectual.

- Todos os empregadores tem o direito a contratar pessoas com formação profissional, incluindo pessoas com deficiência.
- Todos os trabalhadores têm direito às mesmas condições de trabalho, incluindo as pessoas com deficiência.
- Todos os trabalhadores têm o direito a pertencer a um sindicato ou a outra associação de trabalhadores, incluindo as pessoas com deficiência mental.



Artigo 5:

Este artigo explica o que é a adaptação razoável.

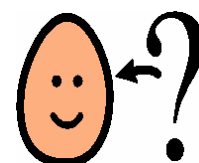
Adaptação razoável significa que o empregador deve mudar o local de trabalho para que alguns trabalhadores possam fazer o seu trabalho.



Mas estas alterações têm de ser “razoáveis”. Isto significa que o empregador não tem de fazer mudanças que custem muito dinheiro.



Adaptação razoável significa que todos os trabalhadores com deficiência podem pedir alterações para poderem fazer o seu trabalho. Têm este direito.



Um exemplo de alterações que o empregador pode fazer:

Uma pessoa com deficiência intelectual tem de colocar coisas dentro de caixas pequenas.

Todas as caixas são iguais.

Existem autocolantes a explicar

o que deve estar dentro de cada caixa.

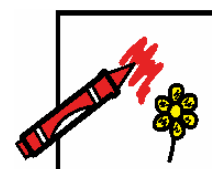
Isto é difícil para alguém que não saiba ler.

O empregador pode comprar caixas com cores diferentes.

Isto vai ajudar aqueles que não sabem ler.

Isto vai ajudar o trabalhador a fazer melhor o seu trabalho.

E não é caro.



O empregador não pode dizer “não” a esta adaptação porque ela ajuda o trabalhador e não custa muito dinheiro.

Artigo 7:

O estado pode ajudar as pessoas com deficiência a arranjam um emprego.

Por exemplo, o Estado pode guardar alguns empregos para as pessoas com deficiência.



Artigo 8:

A Directiva para o Emprego é uma lei Europeia.

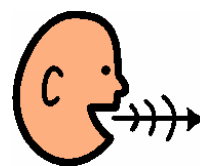
Mas cada país Europeu tem leis diferentes.

Todos os países da União Europeia têm de obedecer às leis Europeias e às suas próprias leis.

Se as suas leis são melhores do que as leis da União Europeia, devem obedecer à sua própria lei.

Artigo 9:

Se acha que foi discriminado tem o direito de fazer queixa.



A Directiva ajuda as pessoas que foram discriminadas a fazerem queixa.

Uma queixa pode ser difícil e demorar muito tempo.

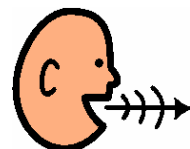
Mas existem associações e organizações que ajudam as pessoas com deficiência mental a defender os seus direitos.

Elas podem ajudá-las a ir a tribunal.



Artigo 10:

Se não o trataram de mesma forma que às outras pessoas, deve explicar o que aconteceu à organização que o apoia.



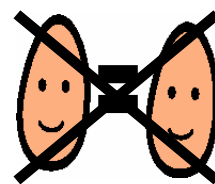
Deve contar tudo o que lhe fizeram.
Tem o direito de lutar contra quem o tratou mal.



Se disser que foi discriminado no trabalho, o seu empregador ou a pessoa que o discriminou tem de provar que não fez nada de mal.
Tem de ser ele a provar isso.

Artigo 11:

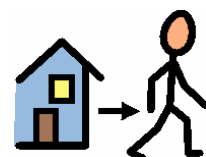
Este artigo explica o que é a retaliação. Retaliação significa que não o estão a tratar de forma justa.



Pode fazer queixa do seu empregador.
Pode querer ir a tribunal contra o seu empregador.
Se quiser fazer queixa, a Directiva protege-o.



Este é um direito importante de todos os trabalhadores.
O seu empregador não o pode mandar embora só porque não gostou que fizesse queixa dele.
Ele não lhe pode fazer mal.



Se ele fizer alguma coisa contra si porque fez queixa dele, isto chama-se retaliação.

Este direito tem de estar escrito nas leis nacionais.



Artigo 12:

O governo deve informar todos os trabalhadores dos seus direitos.

Esta informação deve ser compreendida por todos.

Os tribunais também devem ter informação em linguagem fácil.



Artigo 13:

Os trabalhadores, as associações e os governos têm de trabalhar juntos.

É importante que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.



Inclusion Europe

A Associação Europeia de Organizações de Pessoas com Deficiência Mental e das suas Famílias

A Inclusion Europe representa as pessoas com deficiência mental e as suas famílias. São nossos membros organizações de pais e de auto-representantes de 36 países da Europa.

A Inclusion Europe trabalha com a Comissão Europeia e com o Parlamento Europeu. Informamo-los sobre as exigências dos nossos membros.

A Inclusion Europe trabalha em 3 grandes áreas:

1. A luta contra a discriminação
2. Direitos Humanos para as pessoas com deficiência mental
3. A inclusão de todos na sociedade

A Inclusion Europe publica muitos documentos e organiza muitas conferências na Europa. Trabalhamos em conjunto com todos os nossos membros.



Com o apoio da Comissão Europeia



Inclusion Europe

Galleries de la Toison d'Or
29 Chaussée d'Ixelles #393/32
B-1050 Brussels
Tel. : +32-2-502 28 15
Fax : +32-2-502 80 10
secretariat@inclusion-europe.org
www.inclusion-europe.org

ISBN 2-87460-021-0

PT