

Bruxelas, 11 de novembro de 2022
(OR. en)

14495/22

SOC 614
EMPL 420
ANTIDISCRIM 112

NOTA

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Projeto de conclusões do Conselho sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho – <i>Aprovação</i>

Junto se envia, à atenção das delegações, um projeto de conclusões do Conselho sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, elaborado pela Presidência. O projeto de conclusões foi debatido em duas reuniões do Grupo das Questões Sociais e foi objeto de uma consulta escrita informal das delegações (ST 14058/22). O texto em anexo reflete o que foi acordado pelas delegações através dessa consulta escrita informal, sendo a única diferença a numeração dos pontos, que foram organizados por ordem sequencial.

Convida-se o Comité a confirmar o acordo alcançado a nível do Grupo e a apresentar o projeto de conclusões em anexo à reunião do Conselho (EPSCO) de 8 de dezembro de 2022, para aprovação.

Projeto de conclusões do Conselho**sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho****RECONHECENDO O SEGUINTE:**

1. A União Europeia funda-se nos valores da dignidade humana, da liberdade e do respeito pelos direitos humanos e empenha-se em combater a discriminação, incluindo a discriminação em razão da deficiência, conforme estabelecido no Tratado da União Europeia, no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais. A UE está igualmente empenhada em promover um elevado nível de emprego.
2. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS), proclamado conjuntamente pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão em 2017, afirma que todas as pessoas têm direito à igualdade de oportunidades (princípio 3), ao apoio ativo ao emprego (princípio 4), a um ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado e à proteção de dados (princípio 10), bem como ao acesso aos serviços essenciais (princípio 20). O PEDS afirma ainda que as pessoas com deficiência têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade, e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades (princípio 17). O Plano de Ação sobre o PEDS, de 4 de março de 2021, estabelece três novas grandes metas da UE a atingir até 2030: aumentar o emprego, aumentar a participação em ações de formação e reduzir o número de pessoas em risco de pobreza e exclusão social. Estas grandes metas foram bem acolhidas pelos dirigentes da UE na Declaração do Porto e na reunião do Conselho Europeu de junho de 2021. O Plano de Ação sobre o PEDS reconhece igualmente o contributo das pessoas com deficiência para a consecução das metas fixadas para 2030, nomeadamente propondo um novo indicador principal sobre as disparidades no emprego entre pessoas com e sem deficiência no Painel de Indicadores Sociais.

3. A UE e os seus Estados-Membros são partes na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD). A grande maioria dos Estados-Membros ratificou igualmente o seu Protocolo Opcional, adotado em 13 de dezembro de 2006 pela Assembleia Geral das Nações Unidas. O artigo 27.º da CNUDPD consagra o direito das pessoas com deficiência a trabalhar em condições de igualdade com as demais, num mercado de trabalho aberto e inclusivo¹.
4. A Diretiva 2000/78/CE estabelece um quadro geral para lutar contra a discriminação por diversas razões, incluindo uma deficiência, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento. A garantia da igualdade de acesso ao emprego, a disponibilização de adaptações razoáveis no trabalho e a luta contra a discriminação em razão da deficiência são medidas fundamentais para promover o emprego inclusivo e sustentável das pessoas com deficiência.
5. A Diretiva 2019/882 (Diretiva Acessibilidade), adotada em 2019, exige que determinados produtos e serviços colocados no mercado europeu sejam acessíveis, o que facilita a autonomia das pessoas com deficiência e permite uma sociedade e um mercado de trabalho mais inclusivos.

¹ A interpretação do artigo 27.º é explicada no Comentário Geral n.º 8 sobre o direito ao trabalho e ao emprego, publicado pela Comissão das Nações Unidas para os Direitos das Pessoas com Deficiência em 9 de setembro de 2022.

6. A Comissão Europeia comprometeu-se a criar uma União da Igualdade, para a qual a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, adotada pela Comissão em 3 de março de 2021, dá um contributo importante. A estratégia visa melhorar a vida das pessoas com deficiência dentro e fora da UE, apoiando a aplicação da CNUDPD, bem como os princípios do PEDS. A estratégia visa igualmente promover o acesso a empregos sustentáveis e de qualidade e indica que a participação no emprego é a melhor forma de garantir a independência económica e a inclusão social. Apela aos Estados-Membros para que, nomeadamente, estabeleçam, até 2024, metas para aumentar a taxa de emprego das pessoas com deficiência e reduzir as disparidades entre as taxas de emprego das pessoas com e sem deficiência, a fim de contribuir para a consecução da grande meta de emprego para 2030 proposta no Plano de Ação sobre o PEDS.
7. Nas suas conclusões de junho de 2021, o Conselho saudou e subscreveu a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 apresentada pela Comissão e convidou os Estados-Membros a, nomeadamente, continuarem a desenvolver e a atualizar as suas estratégias e políticas nacionais para aplicar a CNUDPD, em consonância, se for caso disso, com a Estratégia.
8. O Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência, uma iniciativa emblemática no âmbito da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, contém um conjunto de medidas não legislativas (incluindo orientações e exemplos de ações positivas) destinadas a melhorar os resultados no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. O pacote abrange seis domínios de ação: reforçar as capacidades dos serviços de emprego e de integração; promover perspectivas de contratação através de ações positivas e combatendo os estereótipos; assegurar adaptações razoáveis no trabalho; manter as pessoas com deficiência no mercado de trabalho; prevenir deficiências associadas a doenças crónicas; garantir regimes de reabilitação profissional em caso de doença ou acidente; e explorar empregos de qualidade em empregos protegidos e percursos para o mercado de trabalho aberto.

SALIENTANDO O SEGUINTE:

9. Existe uma disparidade considerável entre a taxa de emprego das pessoas com e sem deficiência (diferença de 24,2 pontos percentuais: 50,8 % para as pessoas com deficiência contra 75 % para as pessoas sem deficiência²). A situação é ainda pior no caso das mulheres com deficiência, das quais apenas 48,3 % estão empregadas, em comparação com 53,9 % dos homens com deficiência³. A taxa de desemprego das pessoas com deficiência na UE é de 17,1 %, em comparação com 10,2 % no caso das pessoas sem deficiência, e a taxa de atividade das pessoas com deficiência é de apenas 61,0 %, em comparação com 82,3 % no caso das pessoas sem deficiência. As pessoas com deficiência enfrentam mais dificuldades na procura de emprego e, por conseguinte, são mais suscetíveis de se tornarem desempregadas de longa duração ou inativas. Quando empregadas, as pessoas com deficiência trabalham frequentemente em empregos protegidos e não no mercado de trabalho aberto⁴, ou ocupam empregos menos qualificados, menos bem pagos (como demonstrado pela diferença salarial média anual de 16 %) e menos seguros, com menor acesso a oportunidades de formação, o que as coloca em maior risco de pobreza no trabalho. Além disso, a crise da COVID-19 afetou de forma desproporcionada as pessoas com deficiência, dificultando em muitos casos a sua participação no mercado de trabalho, por exemplo devido a uma acessibilidade insuficiente das soluções de teletrabalho.
10. A promoção do emprego das pessoas com deficiência em empregos de qualidade é crucial para assegurar o bom funcionamento e a inclusividade do mercado de trabalho. No atual contexto de declínio demográfico, bem como de escassez de mão de obra e de competências, explorar o potencial das pessoas com deficiência é também uma forma de alcançar uma taxa de emprego global mais elevada, em consonância com a meta de emprego estabelecida no Plano de Ação sobre o PEDS. Este aspeto é igualmente relevante no contexto das transições ecológica e digital, que oferecem novas oportunidades de emprego às pessoas com deficiência.

² Fonte dos dados: Eurostat. Comissão Europeia (2021): [European Comparative data on Europe 2020](#)

³ Fonte dos dados: [2021 Gender Equality Index](#), Instituto Europeu para a Igualdade de Género (europa.eu)

⁴ Comissão Europeia e Grupo de Alto Nível para a Deficiência (2016): Oitavo Relatório do Grupo de Alto Nível para a Deficiência respeitante à aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

11. Para as pessoas com deficiência, a participação no mercado de trabalho e o acesso a empregos de qualidade são particularmente importantes enquanto veículos para a inclusão social e a independência financeira. No entanto, as pessoas com deficiência, em especial as mulheres, continuam a enfrentar uma série de obstáculos no acesso ao mercado de trabalho aberto e na manutenção de um emprego formal. Estes obstáculos dizem respeito tanto ao lado da procura (por exemplo, discriminação, estigma, ideias erradas quanto ao custo da adaptação do local de trabalho e da disponibilização de adaptações razoáveis, percepções erradas da produtividade, falta de informação ou de conhecimento sobre o apoio disponível) como ao lado da oferta (por exemplo, nível de educação e competências, necessidade de apoio personalizado, nomeadamente na procura de emprego, e receio de estigmatização), e bem assim a fatores contextuais e institucionais (capacitismo, obstáculos no acesso em condições de igualdade em relação aos demais, incluindo o acesso a serviços essenciais como os transportes, ao ambiente construído e ao ambiente digital, e impossibilidade de os trabalhadores com deficiência manterem o acesso à prestação de invalidez quando empregados).
12. As pessoas com deficiência constituem um grupo muito diversificado e heterogéneo. Por vezes, enfrentam múltiplas formas de discriminação e algumas têm necessidades complexas, que exigem uma abordagem personalizada e um apoio adaptado a situações individuais específicas. A fim de encontrar um emprego adequado para cada pessoa, é necessário avaliar as necessidades de cada indivíduo, nomeadamente em termos da sua deficiência, do apoio de que necessita no local de trabalho, das suas perspetivas de progressão na carreira, bem como das suas necessidades de apoio social. Neste contexto, deve também ser prestada atenção às pessoas em situação vulnerável, tendo em conta a perspetiva da igualdade de género e a dimensão intersetorial. Uma educação inclusiva e serviços sociais adequados, serviços de emprego eficazes, incluindo ações positivas, adaptações razoáveis no local de trabalho, reabilitação profissional e emprego protegido são fatores importantes que contribuem para garantir que as pessoas com deficiência possam aceder ao mercado de trabalho aberto e nele participar.

13. Os serviços sociais devem ser utilizados como instrumento de inclusão ativa, uma vez que o acesso adequado a serviços sociais inclusivos e acessíveis de qualidade é uma condição prévia básica para permitir que as pessoas com deficiência participem ativamente no mercado de trabalho. Deverá ser oferecida às pessoas com deficiência uma prestação personalizada de serviços de inclusão social, tais como aconselhamento, mentoria, trabalho social e apoio, para que possam superar a sua situação social adversa, melhorar a sua empregabilidade e encontrar emprego. Além disso, deverão estar disponíveis, sempre que necessário, medidas e serviços de apoio individualizados, tais como serviços de assistência pessoal, transporte e interpretação, a fim de garantir a igualdade de acesso ao emprego. Os serviços de emprego deverão prestar apoio, por exemplo orientação e aconselhamento, mediação para o emprego, diagnóstico ergonómico, requalificação e orientação profissional, e cooperar com os empregadores e as escolas, em especial os empregadores locais e as escolas que proporcionam educação às pessoas com deficiência. É necessário apoiar sistematicamente o desenvolvimento dos serviços sociais e de integração, para que disponham de capacidades e de financiamento adequados.
14. A fim de melhorar os resultados das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é necessário promover as sinergias e a cooperação entre todos os serviços, prestadores e intervenientes pertinentes, incluindo os serviços de saúde e de reabilitação, os serviços sociais, os serviços de emprego, os empregadores, os parceiros sociais, as ONG, as organizações de pessoas com deficiência, as organizações de doentes, as escolas e os municípios. A participação das partes interessadas a nível regional e local é também particularmente importante.
15. A economia social complementa a ação dos Estados-Membros na prestação de serviços sociais de qualidade, desempenhando assim um papel vital na facilitação da participação social e no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. As empresas sociais, em particular, podem promover a cidadania ativa e constituem um excelente exemplo de "economia ao serviço das pessoas". Oferecem oportunidades de melhoria de competências, ajudando assim as pessoas com deficiência a preparar-se para o mercado de trabalho aberto e a nele participar. A fim de fomentar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é importante promover as empresas sociais e tirar pleno partido do seu potencial para servirem de ponte entre um emprego protegido de qualidade e o mercado de trabalho aberto.

16. O acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho aberto deverá ser promovido através de vários instrumentos, tais como contribuições financeiras para os empregadores, deduções fiscais, incentivos à contratação e quotas. Muitos Estados-Membros estabeleceram um sistema de quotas que obriga os empregadores a contratar uma proporção mínima de pessoas com deficiência ou a suportar um custo monetário, por exemplo sob a forma de sanções. O desafio de garantir a eficácia do sistema de quotas consiste em encontrar o equilíbrio entre a motivação dos empregadores para suportarem os eventuais custos adicionais da contratação de pessoas com deficiência e para suportarem os custos monetários de não preencherem a quota. A contratação deverá também ser promovida combatendo estereótipos e ideias erradas, como os que se referem aos custos administrativos, às ausências e ao desempenho limitado, bem como prestando informações aos empregadores sobre o apoio disponível, promovendo a partilha de boas práticas, prevendo prémios de diversidade, etc. A transição da inatividade económica para o emprego deverá ser apoiada por sistemas de segurança social inclusivos e não deverá conduzir a uma redução das prestações de invalidez que compensam os custos de vida acrescidos relacionados com a deficiência.
17. Práticas como a adaptação dos locais de trabalho e a organização do tempo de trabalho, por exemplo através do trabalho a tempo parcial, são altamente eficazes para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto. Ao longo da pandemia de COVID-19, assistiu-se a uma utilização crescente de formas de trabalho flexíveis, em especial o teletrabalho. Estas práticas e, em geral, a utilização de soluções e ferramentas informáticas acessíveis e inclusivas, deverão ser promovidas como forma de aproveitar o potencial das pessoas com deficiência e contribuir para a criação de condições de trabalho mais propícias à igualdade de participação das pessoas com deficiência. Os empregadores, especialmente as pequenas e médias empresas, deverão ser apoiados, sempre que necessário, nos seus esforços para melhorar as suas práticas e a sua organização do trabalho. É fundamental que os empregadores recebam apoio, incluindo apoio financeiro, para proporcionarem adaptações razoáveis no local de trabalho – e em casa, nos casos de teletrabalho –, bem como para adquirirem os equipamentos necessários, tais como ferramentas de comunicação acessíveis e inclusivas, soluções tecnológicas e *software*. Devem também ser asseguradas condições de saúde e segurança adequadas.

18. É importante que as pessoas com deficiência tenham acesso a serviços de reabilitação abrangentes que apoiem a sua participação no mercado de trabalho, ajudem a prevenir problemas psicológicos e a exclusão social, apoiem o ensino e formação profissionais e promovam o desenvolvimento de competências, incluindo competências informáticas. A fim de assegurar a prestação eficiente e atempada destes serviços, é necessário promover ligações e sinergias entre os serviços de emprego, de saúde, sociais e de reabilitação profissional, nomeadamente através da introdução da gestão individual de cada caso. Os resultados de uma reabilitação abrangente, conducente a uma melhoria da capacidade de trabalho com o objetivo de obter um emprego de qualidade, poderiam ser tidos em conta antes de serem tomadas decisões sobre a concessão de uma pensão de invalidez.
19. O Regulamento que cria o Fundo Social Europeu Mais (FSE+) visa promover a inclusão na sociedade das pessoas com deficiência em condições de igualdade com as demais e apoia os esforços dos Estados-Membros para aplicar a CNUDPD. Além disso, o FSE+ visa promover o emprego através de intervenções ativas que permitam a inclusão no mercado de trabalho, em especial dos jovens, dos desempregados de longa duração, dos grupos desfavorecidos e das pessoas inativas, bem como através da promoção do emprego por conta própria e da economia social. O FSE+ deverá também contribuir para assegurar a acessibilidade para as pessoas com deficiência, com vista a melhorar a inclusão no emprego, na educação e na formação, reforçando assim a inclusão destas pessoas em todas as dimensões da vida.

20. A Conferência sobre a Integração das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, organizada pela Presidência checa em Praga, em 20 e 21 de setembro de 2022, na qual a Comissão lançou o Pacote Europeu para o Emprego das Pessoas com Deficiência, confirmou a pertinência dos seis domínios principais do pacote. Os participantes salientaram a importância de aumentar o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Salientaram ainda, nomeadamente, a necessidade de proporcionar oportunidades de formação profissional às pessoas com deficiência, com ênfase nas competências informáticas, incluindo a utilização de tecnologias digitais. À luz dos debates realizados na conferência, é evidente que a diversidade das necessidades das pessoas com deficiência deve ser reconhecida e que deve ser dada uma resposta adequada à sua motivação. As medidas previstas no pacote visam, em primeiro lugar, os empregadores. Por conseguinte, a conferência confirmou a importância de apoiar os empregadores do mercado aberto nos seus esforços para recrutar e reter pessoas com deficiência. Ao mesmo tempo, é necessário reconhecer e promover o papel dos empregadores no mercado de trabalho protegido, bem como o papel das empresas sociais no apoio à inclusão progressiva e à transição para o mercado de trabalho aberto.
21. As presentes conclusões baseiam-se em anteriores trabalhos e compromissos políticos do Parlamento Europeu, do Conselho, da Comissão e de outras partes interessadas nesta matéria, de que fazem parte os documentos enumerados no anexo.

**O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS,
EM CONSONÂNCIA COM AS COMPETÊNCIAS NACIONAIS E TENDO EM CONTA
AS CIRCUNSTÂNCIAS NACIONAIS, A:**

22. Pôr em prática as orientações e ações pertinentes incluídas no Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência, apresentado pela Comissão em colaboração com a Plataforma para a Deficiência e os parceiros sociais, e apoiar, se for caso disso, a execução do Plano de Ação para a Economia Social, apresentado em 9 de dezembro de 2021.
23. Desenvolver métodos de gestão de casos a fim de apoiar as pessoas com deficiência na via do mercado de trabalho aberto, incluindo uma estreita cooperação entre os serviços de emprego, as organizações de pessoas com deficiência, os serviços de saúde, as instituições de segurança social, os serviços sociais e os serviços de reabilitação profissional.
24. Apoiar as medidas destinadas a prevenir os riscos para as pessoas com deficiência no local de trabalho, especialmente no domínio da saúde e da segurança, e a evitar qualquer forma de discriminação ou abuso.
25. Explorar o potencial das empresas sociais com conhecimentos especializados em matéria de integração e combinação de abordagens sociais e empresariais a fim de apoiar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
26. Criar e reforçar redes de cooperação regional que envolvam todas as partes interessadas e intervenientes com um papel na promoção do emprego das pessoas com deficiência.
27. Desenvolver sistemas e incentivos eficientes e eficazes para motivar os empregadores no mercado de trabalho aberto a empregar pessoas com deficiência e, assim, reduzir a disparidade salarial entre as pessoas com e sem deficiência, respeitando simultaneamente a autonomia dos parceiros sociais.

28. Promover e apoiar o emprego das pessoas com deficiência no setor público, nomeadamente assegurando locais de trabalho acessíveis e inclusivos.
29. Apoiar o ensino e formação profissionais das pessoas com deficiência, tendo em conta o progresso tecnológico no desenvolvimento das suas competências informáticas.
30. Promover o desenvolvimento de competências em matéria de acessibilidade por parte dos profissionais do setor digital, a fim de tornar os produtos e serviços digitais acessíveis às pessoas com deficiência, conduzindo assim a locais de trabalho mais inclusivos.
31. Ponderar (re)avaliar regularmente os resultados da reabilitação abrangente das pessoas com deficiência em termos da sua capacidade de trabalho antes de conceder eventuais pensões de invalidez, inclusive às pessoas que trabalham.
32. Facilitar a transição das pessoas com deficiência da reabilitação social e profissional para o mercado de trabalho, nomeadamente através da criação de um sistema que responda às necessidades individuais de participação no mercado de trabalho e de reabilitação profissional.
33. Promover a utilização de todos os instrumentos disponíveis, em especial a orientação profissional, a avaliação da capacidade de trabalho e a formação sobre as adaptações razoáveis, a fim de identificar as necessidades concretas das pessoas com deficiência, com vista a facilitar o seu emprego no mercado de trabalho aberto.
34. Envidar esforços para assegurar que as políticas de proteção social contribuam efetivamente para facilitar o emprego das pessoas com deficiência, inclusive, se for caso disso, através da compensação dos custos acrescidos associados à deficiência, mesmo para as pessoas empregadas, proporcionando simultaneamente um nível de vida digno e todo o apoio necessário às pessoas que estão e continuarão a estar fora do mercado de trabalho.

35. Utilizar os instrumentos de financiamento da UE disponíveis, em especial o FSE+, para apoiar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por exemplo, melhorando a acessibilidade e a inclusividade dos serviços de emprego e de orientação profissional e promovendo percursos integrados para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
36. Ponderar políticas em todos os domínios abrangidos pela Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, a fim de apoiar a concretização dos apelos aos Estados-Membros nela incluídos. Estes apelos dizem respeito aos seguintes objetivos:
- estabelecer, até 2024, metas para aumentar a taxa de emprego das pessoas com deficiência e reduzir as disparidades entre as taxas de emprego das pessoas com e sem deficiência, a fim de contribuir para a consecução da grande meta de emprego da UE para 2030 apresentada no Plano de Ação sobre o PEDS;
 - reforçar as capacidades dos serviços de emprego para as pessoas com deficiência e intensificar a cooperação com os parceiros sociais e as organizações de pessoas com deficiência para esse efeito;
 - facilitar o trabalho por conta própria e o empreendedorismo, nomeadamente para as pessoas com deficiência intelectual e psicossocial, prestando-lhes apoio em questões jurídicas e empresariais, designadamente com recurso aos fundos da UE;
 - definir metas para aumentar a participação dos adultos com deficiência na aprendizagem e assegurar que as estratégias nacionais em matéria de competências têm em conta as necessidades específicas das pessoas com deficiência, por forma a contribuir para a consecução da meta fixada na Agenda de Competências e no Plano de Ação sobre o PEDS;
37. Ajudar a aplicar e divulgar, se for caso disso, os resultados do Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência a nível nacional e entre todos os intervenientes relevantes, a fim de maximizar os efeitos dessa iniciativa.

CONVIDA A COMISSÃO A

38. Continuar a acompanhar a situação das pessoas com deficiência nos domínios do emprego, da educação e da formação, da pobreza e da exclusão social, também no contexto do Semestre Europeu. Deverá ser prestada especial atenção às mulheres com deficiência e, na medida do possível, às pessoas que enfrentam múltiplas formas de discriminação.
39. Apoiar e acompanhar a execução das iniciativas previstas no Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência.
40. Apoiar e acompanhar a aplicação das medidas pertinentes estabelecidas no Plano de Ação para a Economia Social que se inserem no seu âmbito de competências.
41. Apoiar e facilitar a aprendizagem mútua e o intercâmbio de boas práticas no domínio da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
42. Através dos programas existentes, apoiar a educação e a formação das pessoas com deficiência, em especial no domínio da digitalização.
43. Ajudar a divulgar os instrumentos práticos e as orientações do Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência.

44. Continuar a apoiar o trabalho da Plataforma para a Deficiência, a fim de facilitar a execução da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e promover os intercâmbios entre todas as partes interessadas a nível europeu.

CONVIDA O COMITÉ DO EMPREGO (COEM) E O COMITÉ DA PROTEÇÃO SOCIAL (CPS) A:

45. Continuar a ter em conta o domínio da inclusão das pessoas com deficiência no acompanhamento do emprego e do desenvolvimento social na UE, em cooperação com a Comissão.
-

Referências

1. UE, a nível interinstitucional

Pilar Europeu dos Direitos Sociais

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf

Cimeira Europeia de 2020 sobre Inclusão: [Declaração dos representantes dos interesses das pessoas com deficiência nos Estados-Membros da UE](#)

Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (doc. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Construção de uma economia ao serviço das pessoas: plano de ação para a economia social (14890/21 + ADD 1)

2. Legislação da UE

Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16-22).

Diretiva (UE) 2019/882 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços (JO L 151 de 7.6.2019, p. 70-115).

Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de fevereiro de 2021, que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (JO L 57 de 18.2.2021, p. 17-75).

3. Conselho da União Europeia

Decisão do Conselho, de 26 de novembro de 2009, relativa à celebração, pela Comunidade Europeia, da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Conclusões do Conselho acerca da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 (9749/1/21 REV 1)

Conclusões do Conselho sobre o reforço da aplicação da Carta dos Direitos Fundamentais (6795/21)

Conclusões do Conselho sobre [melhorar o emprego das pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho](#) (14646/19)

[Conclusões do Conselho sobre o acesso ao desporto para pessoas com deficiência](#) (JO C 192 de 7.6.2019, p. 18-22)

Conclusões do Conselho sobre a economia do bem-estar (13432/19)

Conclusões do Conselho sobre o apoio à implementação da Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020 (11843/11)

4. Comissão Europeia

Comunicação COM(2010) 636 final da Comissão: Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020

Documento SWD(2020) 291 final da Comissão: Evaluation of the European Disability Strategy 2010-2020 (Avaliação da Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020)

Comunicação COM(2021) 101 final da Comissão: União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030.

Comunicação da Comissão: Construção de uma economia ao serviço das pessoas: plano de ação para a economia social (2021)

Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

5. Parlamento Europeu

Resolução do PE sobre a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional à luz da CNUDPD

6. Nações Unidas

Assembleia Geral das Nações Unidas, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: resolução / adotada pela Assembleia Geral, 24 de janeiro de 2007, A/RES/61/106, disponível em: <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>
