



Bruxelas, 5 de dezembro de 2019  
(OR. en)

14646/19

SOC 777  
EMPL 591  
EDUC 468  
JEUN 141

**NOTA**

---

de:	Comité de Representantes Permanentes (1. <sup>a</sup> Parte)
para:	Conselho
n.º doc. ant.:	ST 14520/19 + COR 1
Assunto:	Projeto de conclusões do Conselho sobre mercados de trabalho inclusivos: melhorar o emprego das pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho

---

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, um projeto de conclusões do Conselho sobre mercados de trabalho inclusivos: melhorar o emprego das pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho.

O texto foi aprovado pelo Comité de Representantes Permanentes (1.<sup>a</sup> Parte) a 4 de dezembro de 2019.

Convida-se o Conselho EPSCO a adotar as conclusões do Conselho na reunião de 10 de dezembro de 2019.

**Conclusões do Conselho sobre mercados de trabalho inclusivos:  
melhorar o emprego das pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho**

**O Conselho da União Europeia**

**RECONHECE** que:

1. Aumentar as oportunidades de emprego para todos é um objetivo reconhecido da União Europeia<sup>1</sup>. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais salienta também o direito que assiste a todas as pessoas de beneficiarem de assistência para melhorar as suas perspetivas de trabalho por conta de outrem ou por conta própria, e o seu acesso ao mercado de trabalho. Além disso, os trabalhadores na UE estão protegidos contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, da idade, do sexo, da orientação sexual, da deficiência e da origem étnica ou racial. Além disso, alguma legislação da UE prevê cláusulas de integração da perspetiva de género.
2. A escassez de mão de obra, designadamente de trabalhadores qualificados, tem um impacto negativo no crescimento económico, na produtividade e na competitividade da Europa. Por conseguinte, é importante refletir sobre a forma de promover o emprego das pessoas que atualmente não estão inseridas no mercado de trabalho ou que não são capazes de realizar o seu potencial, devido a uma desvantagem específica ou a obstáculos no ambiente de trabalho, como a falta de acessibilidade. As pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho representam muitas vezes um recurso subutilizado; a sua integração no mercado de trabalho é uma forma importante de alcançar uma taxa de emprego global mais elevada, a coesão e inclusão sociais.

---

<sup>1</sup> Tratado da União Europeia consolidado, título I, artigo 3.º, n.º 3, e Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, título II, artigo 15.º.

3. O emprego proporciona rendimentos e confere um papel social específico consoante o estatuto de trabalhador por conta de outrem ou por conta própria. Continuam a existir alguns grupos específicos de pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho. Há determinados desafios que se prendem com a participação e a inclusão, por exemplo, das pessoas com deficiência, dos trabalhadores mais velhos, das pessoas pouco qualificadas e dos desempregados de longa duração, dos jovens, especialmente incluindo os que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), das pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados, dos ciganos e das pessoas oriundas da migração, em especial os nacionais de países terceiros que sejam residentes legais. Existem também determinados desafios que se prendem com as persistentes disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e com as dificuldades enfrentadas pelas pessoas vulneráveis que vivem em zonas rurais.
4. Para as pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho, nomeadamente para as pessoas com deficiência, é particularmente importante terem acesso e participarem no mercado de trabalho. Sem esse acesso e essa participação, podem sentir um maior isolamento social, um estigma maior e maiores encargos financeiros comparativamente com as pessoas sem deficiência ou com uma melhor posição no mercado de trabalho. Além disso, a acumulação de desvantagens aumenta ainda mais o risco de desemprego de longa duração, de inatividade ou de abandono do mercado de trabalho.
5. No que respeita às pessoas com deficiência, o artigo 27.º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência<sup>2</sup>, na qual a UE e todos os Estados-Membros são parte, obriga os Estados Partes a "salvaguarda[re]m e promove[re]m o exercício do direito ao trabalho, através, *inter alia*, da promoção de oportunidades de emprego em todas as formas, inclusive por conta própria. Reza o princípio 17 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais que "[a]s 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." Além disso, em conformidade com o artigo 28.º dessa mesma Convenção, os Estados-Membros deverão tomar medidas para salvaguardar e promover o direito das pessoas com deficiência à proteção social.

---

<sup>2</sup> A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Opcional (A/RES/61/106) adotados a 13 de dezembro de 2006.

**SALIENTA que:**

6. Devido à diversidade dos desafios com que se veem confrontadas as pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho, é necessária uma abordagem de inclusão ativa que ponha a tónica em medidas individualizadas que tenham em conta a igualdade de género. É importante prestar serviços numa base multissetorial e multiprofissional, garantindo o acesso a uma diversidade de serviços sociais, de saúde e de emprego que sejam de qualidade, acessíveis e a preços comportáveis, incluindo a habitação, o acolhimento de crianças, a proteção social e o emprego apoiado. Nos serviços prestados às pessoas com deficiência, há que dar atenção às questões relacionadas com a acessibilidade e as adaptações razoáveis<sup>3</sup>. São necessários também incentivos e orientações para permitir a participação na aprendizagem ao longo da vida. Por outro lado, é importante centrar a atenção em abordagens preventivas que incluam sistemas de alerta rápido. Em especial, as entidades públicas, como é o caso dos serviços sociais e dos serviços públicos de emprego, têm um papel determinante na prestação de um apoio individualizado e holístico logo de início.
7. Os balcões únicos são essenciais para todos os utilizadores, em combinação com atividades de sensibilização destinadas às pessoas mais afastadas do mercado de trabalho. Para ser eficaz a coordenação implica a partilha de informações e uma cooperação reforçada entre os diferentes serviços, nomeadamente os serviços sociais e de emprego, e outros intervenientes, em especial a sociedade civil e, se for caso disso, os parceiros sociais e os estabelecimentos de ensino.

---

<sup>3</sup> O artigo 5.º da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, dispõe que a entidade patronal deve tomar as medidas adequadas, em função das necessidades, para que uma pessoa com deficiência tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, exceto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal.

8. O acesso a uma aprendizagem de qualidade ao longo da vida é particularmente importante num mundo do trabalho em constante evolução, inclusive nos domínios em que existe potencial para o crescimento do emprego. As entidades patronais desempenham um papel importante na melhoria de competências e na requalificação dos seus trabalhadores, inclusive das pessoas que se encontram em situação vulnerável. Entre as medidas eficazes para ajudar as pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho a aceder ao emprego poderão incluir-se a avaliação das competências existentes, a identificação das necessidades no que respeita à melhoria de competências e à requalificação, um maior reconhecimento e validação dos conhecimentos e competências existentes, a disponibilização de orientação e aconselhamento profissionais, bem como a oferta de reabilitação profissional e de adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência. Além disso, a formação orientada para o empreendedorismo e o apoio às empresas em fase de arranque podem ser eficazes para algumas pessoas que se encontram em situação vulnerável. Vale a pena também refletir sobre os incentivos financeiros ao trabalho e a supressão do círculo vicioso da assistência social.
9. As entidades patronais podem beneficiar de ajuda e apoio para empregarem pessoas que estejam em situação vulnerável no mercado de trabalho, por exemplo, através de ações de sensibilização, da identificação das necessidades de adaptação do local de trabalho, de aconselhamento para assegurar a acessibilidade e as adaptações razoáveis, bem como de serviços de apoio após a colocação. Há que prestar especial atenção à disponibilidade de tecnologias de apoio e soluções informáticas, e ao acesso às mesmas. Convém ponderar a introdução de incentivos orçamentais e fiscais, incluindo os subsídios à contratação. A promoção de uma cultura positiva no local de trabalho que favoreça práticas inclusivas, nomeadamente processos de recrutamento não discriminatórios e inclusivos, e que proporcione apoio e formação em competências em matéria de diversidade pode melhorar as oportunidades das pessoas que estejam numa situação de desvantagem.

10. O potencial das novas tecnologias, da digitalização e, de um modo geral, das mudanças que se fazem sentir no mundo do trabalho deverá beneficiar todos sem exceção. Há que instituir medidas que combatam as desigualdades existentes. É importante identificar a forma como a digitalização está a afetar os trabalhadores e os candidatos a emprego que se encontram em situação vulnerável no mercado de trabalho, incluindo a possibilidade que têm de melhorar as suas competências e de se requalificarem, tendo presente o impacto que isso tem em termos de género no emprego. Para as pessoas com deficiência, as novas tecnologias, incluindo a utilização da inteligência artificial, têm um grande potencial desde que sejam acessíveis, a preços comportáveis, tenham em conta as suas necessidades e não conduzam a práticas discriminatórias.
11. As formas de atividade, incluindo o trabalho por conta própria, que proporcionam flexibilidade em termos de carga de trabalho, horário de trabalho e local de trabalho podem permitir uma melhor compatibilidade entre a deficiência e a vida quotidiana. Além disso, a economia das plataformas e dos serviços pontuais pode criar novas oportunidades de emprego para as pessoas que se encontram em situação vulnerável no mercado de trabalho. Todavia, para aproveitar plenamente estas oportunidades, deverão ser asseguradas a qualidade e a sustentabilidade do emprego, bem como a acessibilidade, com as devidas proteções laborais.
12. A economia social, nomeadamente as empresas sociais, pode ser particularmente importante para apoiar as pessoas em situação vulnerável que se preparam para entrar e participar no mercado de trabalho. As empresas sociais podem desempenhar um papel fundamental na criação de emprego sustentável e na facilitação da integração social. Para além de oferecerem emprego, podem proporcionar a melhoria de competências e promover a cidadania ativa, reforçando assim a empregabilidade destas pessoas nas empresas convencionais.
13. As autoridades públicas podem reforçar o emprego de diferentes grupos de pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho, mediante a aplicação de considerações sociais e, em especial, de critérios de emprego nos processos de adjudicação de contratos públicos.
14. Os fundos da UE, nomeadamente o Fundo Social Europeu, são fundamentais para chegar às pessoas que se encontram em situação vulnerável e para as ajudar, tendo em vista a sua inclusão tanto no mercado de trabalho como na sociedade, por exemplo através da promoção de inovações sociais e da implementação de iniciativas multissetoriais.

**CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS, de acordo com as respetivas competências, e tendo em conta as circunstâncias nacionais, no respeito pelo papel e pela autonomia dos parceiros sociais, a:**

15. Continuarem a desenvolver políticas sociais e de emprego inclusivas e abrangentes que deem atenção às pessoas em situação vulnerável, com o objetivo de facilitar a sua entrada e manutenção no mercado de trabalho, bem como de as ajudar a adaptarem-se à evolução das necessidades dos mercados de trabalho, incluindo os mercados de trabalho regionais, locais e setoriais. A este respeito, há que dar especial atenção às zonas rurais;
16. Conceberem tais políticas de forma integrada, tendo em conta a perspetiva da igualdade de género, e de uma forma que se centre na intervenção precoce, evitando assim que as pessoas que já se encontram em situação vulnerável no mercado de trabalho fiquem ainda mais desfavorecidas. Promoverem a interação entre os rendimentos e as prestações da proteção social de uma forma que faça sair as pessoas da inatividade e torne o trabalho compensador;
17. Aumentarem a disponibilidade de serviços multissetoriais, multiprofissionais e de fácil acesso para as pessoas em situação vulnerável, incluindo as pessoas com deficiência. Esses serviços poderão incluir balcões únicos e serviços personalizados, como o acompanhamento profissional, subsídios e serviços relevantes para as entidades patronais. Para tal seria necessário haver uma melhor coordenação e parcerias mais fortes entre os diferentes intervenientes – incluindo os serviços de emprego públicos e privados, quem ministra o ensino e formação, os prestadores de serviços sociais e de saúde, a sociedade civil, designadamente as organizações que representam as pessoas com deficiência, bem como as entidades patronais e os parceiros sociais – para levar a cabo atividades de sensibilização e nas fases antes e depois da colocação;
18. Fomentarem o reforço das capacidades dos diferentes serviços que trabalham com as pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho, incluindo as pessoas com deficiência, e incentivarem a experimentação de políticas junto das entidades patronais, dos serviços públicos relevantes, das organizações da sociedade civil e dos parceiros sociais;

19. Redobramos de esforços para implementar a Recomendação sobre percursos de melhoria de competências e promoverem uma formação personalizada e orientação e aconselhamento profissionais ao longo da vida para as pessoas em situação vulnerável, a fim de facilitar a aprendizagem contínua, em especial no emprego. Proporcionarem oportunidades para a atualização das competências relevantes para o mercado de trabalho, incluindo opções de carreira empresarial, e promoverem o empenho das entidades patronais na melhoria de competências e na requalificação;
20. Promoverem a sensibilização das entidades patronais e desenvolverem serviços que as ajudem a aumentar as ofertas de emprego de qualidade e as oportunidades de formação em contexto laboral para as pessoas em situação vulnerável, em especial para as pessoas com deficiência, inclusive através de regimes de incentivos, da adaptação de um emprego às necessidades do candidato e do empregador, de adaptações razoáveis e da acessibilidade dos ambientes de trabalho, por exemplo utilizando tecnologias de apoio;
21. Promoverem processos de recrutamento mais inclusivos e procurarem melhorar os serviços de emprego e a adequação do emprego tendo presente este objetivo. Se for caso disso, darem informações às entidades patronais sobre os incentivos financeiros disponíveis;
22. Utilizarem plenamente os instrumentos de financiamento pertinentes da UE, em especial o Fundo Social Europeu, na aplicação de políticas de inclusão ativas e na melhoria da integração das pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho, incluindo as pessoas com deficiência.

**CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO EUROPEIA, em conformidade com as respetivas competências, tendo em conta as circunstâncias nacionais e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais, a:**

23. Quando promoverem a aplicação dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, estudarem a forma de melhorar a inclusividade dos mercados de trabalho e a situação das pessoas que se encontram em situação vulnerável no mercado de trabalho, a fim de melhorar as suas competências e as suas perspetivas de emprego em pé de igualdade com as demais, e de aumentar assim o número de pessoas com as competências necessárias no mercado de trabalho;

24. Envolverem melhor os parceiros sociais e a sociedade civil na conceção, planeamento e execução de políticas e estratégias que visem assegurar a inclusão sustentável das pessoas vulneráveis no mercado de trabalho, incluindo as pessoas com deficiência;
25. Sensibilizarem toda a gente, em especial as entidades patronais e os serviços de emprego, para a forma de melhorar o carácter inclusivo e a acessibilidade dos mercados de trabalho, por exemplo, dando exemplos positivos;
26. Explorarem o potencial das novas tecnologias e das novas formas de trabalho, incluindo o trabalho em plataformas em linha, na criação de novas oportunidades de inclusão das pessoas vulneráveis no mercado de trabalho, tendo simultaneamente em conta a qualidade das condições de trabalho, a saúde e a segurança, bem como o acesso a uma proteção social adequada;
27. Apoiarem o desenvolvimento de empresas sociais e melhorarem as suas condições-quadro, incluindo, se for caso disso, as condições relacionadas com o seu quadro jurídico e o acesso ao financiamento; e darem maior visibilidade à economia social;
28. Ponderarem novas medidas e ações positivas, incluindo processos de adjudicação de contratos públicos socialmente responsáveis, para incentivar o recrutamento das pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho;
29. Reforçarem a aplicação de todas as recomendações pertinentes, incluindo a recomendação sobre a inclusão ativa das pessoas excluídas do mercado de trabalho e a recomendação sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho. Darem especial atenção, na implementação da garantia para a juventude, a que se chegue aos jovens de meios desfavorecidos, como é o caso das pessoas oriundas da migração, das pessoas com deficiência ou das que têm responsabilidades de prestação de cuidados;

30. Se for caso disso, melhorarem a recolha de dados, em conformidade com as disposições em matéria de proteção de dados, no que respeita à situação laboral das pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho, em especial as pessoas com deficiência<sup>4</sup>.

**CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA a:**

31. Prestar especial atenção às pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho – incluindo as pessoas com deficiência – em todas as políticas e iniciativas pertinentes, com base nos mecanismos existentes, nomeadamente no contexto de futuras estratégias europeias de emprego e crescimento e no Semestre Europeu, bem como no contexto dos vários instrumentos de financiamento, em especial o Fundo Social Europeu;
32. Continuar a apoiar a aprendizagem mútua e a partilha de boas práticas entre os Estados-Membros.

**CONVIDA O COMITÉ DO EMPREGO E O COMITÉ DA PROTEÇÃO SOCIAL A:**

33. Trabalharem com a Comissão Europeia para melhorar a disponibilidade de dados sobre as pessoas com deficiência e utilizarem as informações disponíveis no seu trabalho sobre o emprego e a inclusão ativa das pessoas em situação vulnerável, inclusive na supervisão temática e na análise estatística, com dados desagregados por sexo e, quando disponíveis, por deficiência e grupos etários;
34. Continuarem a efetuar a supervisão multilateral temática e específica por país, se for caso disso, do desempenho e das políticas dos Estados-Membros respeitantes às pessoas em situação vulnerável no mercado de trabalho, incluindo as pessoas com deficiência.

---

<sup>4</sup> As estatísticas da UE optaram por uma definição de deficiência com base na incapacidade autodeclarada e nas limitações que implica para a atividade. Embora essa definição tenha sido utilizada em módulos *ad hoc* no inquérito às forças de trabalho (IFT), não está incluída no IFT periódico. A falta de dados globais e recentes limita as comparações entre as numerosas reformas e iniciativas. Nos inquéritos nacionais são utilizadas outras definições. Há determinados dados sobre a deficiência e o emprego disponíveis com base nas estatísticas do rendimento e das condições de vida (SILC).

## Referências

### 1. A nível interinstitucional da UE

- Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais assinada em 17 de novembro de 2017 (13129/17)

### 2. Legislação da União:

- Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, contra a discriminação em razão da origem racial ou étnica
- Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional
- Diretiva 2006/54/CE do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional
- 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

### 2. Conselho

- Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude (2013/C 120/01)
- Recomendação do Conselho, de 15 de fevereiro de 2016, sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho (2016/C 67/01)
- Recomendação do Conselho, de 19 de dezembro de 2016, sobre percursos de melhoria de competências: novas oportunidades para adultos (2016/C 484/01)
- Recomendação do Conselho de 8 de novembro de 2019 relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (2019/C 387/01)

- Conclusões do Conselho intituladas "Rumo a mercados de trabalho mais inclusivos", adotadas em 9 de março de 2015 (7017/15)
- Conclusões do Conselho intituladas "A promoção da economia social como um fator essencial de desenvolvimento económico e social na Europa", adotadas em 7 de dezembro de 2015 (15071/15)
- Conclusões do Conselho intituladas "Combate à pobreza e à exclusão social: uma abordagem integrada" de 16 de junho de 2016 (10434/16)
- Conclusões do Conselho intituladas "Resposta à lista de ações para promover a igualdade das pessoas LGBTI elaborada pela Comissão, adotadas em 16 de junho de 2016 (10417/16)
- Conclusões do Conselho intituladas "Rumo a estratégias para tornar o trabalho compensador", de 15 de junho de 2017 (9647/17)
- Conclusões do Conselho intituladas "A economia do bem-estar" de 24 de outubro de 2019 (13171/19)

### **3. Comissão Europeia**

- Recomendação da Comissão 2008/867/CE, de 3 de outubro de 2008, sobre a inclusão ativa das pessoas excluídas do mercado de trabalho
- Comunicação da Comissão sobre a "Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras" (COM(2010) 636 final)
- Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões "Investimento social a favor do crescimento e da coesão, designadamente através do Fundo Social Europeu, no período 2014-2020" de 20 de fevereiro de 2013 (COM(2013) 83 final)

### **4. Outras**

- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência adotada a 13 de dezembro de 2006