Conselho
da União Europeia

Bruxelas, 25 de novembro de 2024
(OR. en)

15842/24

SOC 844
ANTIDISCRIM 160
EMPL 579
FREMP 431

NOTA

de:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª Parte)
para:	Conselho
n.º doc. ant.:	15547/24
Assunto:	Projeto de conclusões do Conselho sobre a promoção da inclusão social das pessoas com deficiência através do emprego, de adaptações razoáveis e da reabilitação *– Aprovação*

1. A Presidência elaborou um projeto de conclusões do Conselho sobre a promoção da inclusão social das pessoas com deficiência através do emprego, de adaptações razoáveis e da reabilitação.

2. As conclusões foram analisadas pelo Grupo das Questões Sociais em 6 de setembro e 1 de outubro de 2024.

3. Em 22 de novembro de 2024, o Comité de Representantes Permanentes confirmou o acordo alcançado sobre o projeto de conclusões do Conselho constante do anexo do documento 15547/24.

4. O texto apresentado em anexo é idêntico ao texto confirmado pelo Comité de Representantes Permanentes (doc. 15547/24), sendo a única diferença a falta de marcas de formatação[1].

[1] Os pontos foram renumerados sequencialmente.

5. Convida-se o Conselho a aprovar o texto do projeto de conclusões constante do anexo.

ANEXO

Projeto de conclusões do Conselho
sobre a promoção da inclusão social das pessoas com deficiência
através do emprego, de adaptações razoáveis e da reabilitação

RECONHECENDO O SEGUINTE:

1. A dignidade humana, a igualdade e o respeito pelos direitos humanos são valores fundamentais da União Europeia, tal como consagrados no Tratado da União Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. A União está empenhada em combater a exclusão social e a discriminação, bem como em apoiar a inclusão das pessoas com deficiência.

2. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD) foi celebrada pela União e ratificada por todos os Estados-Membros. As Partes na Convenção comprometeram-se a tomar todas as medidas eficazes e necessárias para promover, proteger e garantir o exercício pleno e equitativo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência, incluindo a promoção da igualdade e a proibição da discriminação. Tal inclui a garantia de acessibilidade e adaptações razoáveis em todos os domínios da vida, incluindo, por exemplo, a educação e a formação, o emprego, os serviços sociais e de apoio e os cuidados de saúde. As Partes comprometeram-se igualmente a criar serviços e programas abrangentes de habilitação e reabilitação, em especial nos domínios da saúde, do emprego, da educação e dos serviços sociais, bem como serviços e programas que promovam o direito, em condições de igualdade, a uma vida independente e em comunidade. As Partes tomaram igualmente medidas para consultar estreitamente e para envolver ativamente as pessoas com deficiência nos processos de elaboração e aplicação da legislação e das políticas que lhes digam respeito, através das suas organizações representativas.

3. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais pode servir de orientação para uma Europa justa, inclusiva e plena de oportunidades. Todos os princípios do Pilar são pertinentes para as pessoas com deficiência, em especial o princípio 17 do Pilar, que sublinha a importância da sua inclusão social.

4. A Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 («Estratégia da UE para a Deficiência») identifica domínios de trabalho que se revestem de particular importância para o acesso aos seus direitos em condições equitativas, bem como para o combate às desigualdades. A Estratégia da UE para a Deficiência visa melhorar a vida das pessoas com deficiência através de ações coordenadas a nível nacional e a nível da UE. Sublinha a importância de assegurar uma qualidade de vida digna e uma vida independente, para a qual são essenciais serviços sociais, de saúde e de emprego de elevada qualidade, habitação inclusiva e sem barreiras, aprendizagem ao longo da vida e proteção social adequada, bem como a importância da acessibilidade, enquanto facilitadores dos direitos, da autonomia e da igualdade. Insta os Estados-Membros e todas as instituições e agências da UE a atenderem às necessidades das pessoas com deficiência aquando da conceção, da execução e do acompanhamento das políticas, da legislação e dos programas de financiamento através de ações específicas e da integração da questão da deficiência. Além disso, promove uma perspetiva intersetorial.

5. Estratégia da UE para a Deficiência reconhece que a promoção do acesso a empregos sustentáveis e de elevada qualidade é fundamental para a inclusão social das pessoas com deficiência, e insta os Estados-Membros a definirem, até 2024, uma meta para aumentar a taxa de emprego das pessoas com deficiência e reduzir a disparidade entre as taxas de emprego das pessoas com e sem deficiência. A resposta a estes desafios contribuirá para a realização de progressos no sentido da consecução do objetivo e das metas nacionais em matéria de taxas de emprego para 2030.

6. A Comissão apresentou, como uma das sete iniciativas emblemáticas da Estratégia da UE para a Deficiência, o Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência – um conjunto de orientações e práticas, incluindo medidas práticas e exemplos relacionados com o recrutamento, a contratação e a retenção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As «Adaptações razoáveis no trabalho — orientações e boas práticas» (a seguir designadas por: orientações) fornecem informações, exemplos práticos e referências para ajudar os empregadores a cumprir o requisito das adaptações razoáveis; além disso, definem as funções e responsabilidades dos diferentes intervenientes, bem como as diferentes fases em que essas adaptações deverão ser disponibilizadas.

7. A obrigação de proporcionar adaptações razoáveis às pessoas com deficiência está estabelecida na Diretiva 2000/78/CE, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

8. A Recomendação do Conselho sobre o desenvolvimento de condições-quadro para a economia social reconhece que as entidades da economia social podem criar e manter empregos de elevada qualidade, contribuindo assim para a inclusão na sociedade e no mercado de trabalho dos grupos desfavorecidos e subrepresentados, incluindo as pessoas com deficiência, e para garantir a igualdade de oportunidades entre todas as pessoas.

9. O Conselho salientou igualmente, nas suas Conclusões do Conselho acerca da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 e nas suas Conclusões do Conselho sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, adotadas em 2021 e 2022, respetivamente, que as pessoas com deficiência continuam a enfrentar diversos obstáculos no acesso ao mercado de trabalho, alguns dos quais resultam de equívocos quanto ao custo do ajustamento do local de trabalho e à disponibilização de adaptações razoáveis. Sublinhou igualmente a importância do acesso a serviços de reabilitação abrangentes, a fim de apoiar a participação no mercado de trabalho. Por conseguinte, o Conselho salientou a importância vital de assegurar adaptações razoáveis e de apoiar os empregadores a disponibilizarem tais adaptações, e exortou os Estados-Membros a promoverem o emprego das pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto, utilizando todos os instrumentos disponíveis, nomeadamente facilitando a transição do desemprego ou da inatividade para o mercado de trabalho aberto através de uma reabilitação abrangente e do exercício equitativo dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente para as pessoas em empregos protegidos. Para o efeito, as conclusões salientaram igualmente a necessidade de reconhecer e promover o papel dos empregadores no emprego protegido, bem como das empresas sociais, no apoio à inclusão progressiva e à transição para o mercado de trabalho aberto.

10. O Parlamento Europeu salientou igualmente os muitos desafios para assegurar que as pessoas com deficiência gozem de plenos direitos e em condições de igualdade, nomeadamente no domínio do emprego e da inclusão social e económica. O Parlamento salientou que a adaptação razoável é um direito das pessoas com deficiência e considerou que importa promover a sensibilização para esta questão.

11. No seu parecer, o Comité Económico e Social Europeu (a seguir designado por: CESE) reconhece os desafios significativos que enfrentam as pessoas com deficiência, em especial as mulheres, no que diz respeito ao emprego e à inclusão social. Afirma igualmente que, embora as formas alternativas de emprego sejam amplamente utilizadas nos Estados-Membros, as taxas de transição dessas formas alternativas de emprego para o mercado de trabalho aberto tendem a ser muito baixas. Por conseguinte, o CESE incentiva a transição para o mercado de trabalho aberto através da capacitação, da formação e da educação, do empreendedorismo e do apoio no local de trabalho. Incentiva igualmente o estabelecimento de um fundo comum para adaptações razoáveis financiado pelos empregadores e recomenda a observância das convenções internacionais pertinentes como uma condição para os incentivos relativos a auxílios estatais. Afirma igualmente que a tecnologia e a inteligência artificial são úteis para aumentar o emprego das pessoas com deficiência. O parecer salienta o facto de a aplicação das orientações ser essencial para criar locais de trabalho inclusivos e chamar a atenção para os subsídios pertinentes.

12. De acordo com o inquérito de 2023 sobre as estatísticas do rendimento e das condições de vida na União Europeia (EU-SILC), uma grande parte percentagem das pessoas com 16 anos e das pessoas em idade ativa (20-64 anos) declararam ter uma deficiência ligeira ou grave (26,8 %[2] e 19,4 %[3], respetivamente)[4].

---

2 24,3 % no caso dos homens e 29,2 % no caso das mulheres.

3 18,1 % no caso dos homens e 20,8 % no caso das mulheres.

4 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=pt; medida por autodeclaração de uma limitação ligeira ou grave da atividade; o inquérito analisa apenas as pessoas que vivem em agregados familiares privados e não recolhe informações sobre as instituições.

13. Em 2023, 51,7 %[5] das pessoas na UE com idade igual ou superior a 65[6] anos declararam ter uma deficiência[7]. No relatório de 2024 sobre o envelhecimento demográfico, verificou-se que a percentagem da população com idade igual ou superior a 65 anos deverá passar de cerca de 20 % em 2019 para 30 % até 2070, enquanto a percentagem de pessoas com idade igual ou superior a 80 anos deverá aumentar para 13 %, o que representa mais do dobro do número existente. Esta evolução demográfica pode conduzir a um aumento da prevalência da deficiência e, por conseguinte, à necessidade de assistência, bem como de serviços sociais e de apoio.

14. Além disso, com base nos últimos dados disponíveis, apenas cerca de 50,9 % das pessoas com deficiência entre os 20 e os 64 anos estavam empregadas em 2021, em comparação com 74,8 % das pessoas da mesma idade sem deficiência[8]. De acordo com o painel de indicadores sociais, a disparidade no emprego das pessoas com deficiência na União foi de 21.5 pontos percentuais[9] em 2023, o que revela uma melhoria mínima ao longo da última década, em comparação com 22.7 pontos percentuais[10] em 2014. O fosso é maior para as pessoas com deficiência grave do que para as pessoas com deficiência moderada (36.5 pontos percentuais em comparação com 13.3 pontos percentuais em 2023). De modo similar, de acordo com o inquérito EU-SILC, em 2023, as pessoas com deficiência com idade igual ou superior a 16 anos estavam mais expostas ao risco de pobreza ou exclusão social (28,8 %[11]) do que as pessoas sem deficiência (18,0 %[12])[13]. Além disso, os estudos mostram que os rendimentos das mulheres e dos homens com deficiência são inferiores aos das pessoas sem deficiência[14].

---

5 48,5 % no caso dos homens e 54,2 % no caso das mulheres.

6 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=pt;

7 O questionário EU-SILC utilizou a terminologia de «limitações de longa data autoapreciadas nas atividades habituais devido a problemas de saúde».

8 O inquérito EU-SILC utilizou a terminologia do Instrumento Mundial de Limitação da Atividade (GALI).

9 23 % dos homens e 19 % das mulheres.

10 24 % dos homens e 20 % das mulheres.

11 27,5 % dos homens e 29,7 % das mulheres.

12 17 % dos homens e 19 % das mulheres.

13 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dpe010/default/table?lang=pt;

14 Relatório sobre o índice de igualdade de género (Instituto Europeu para a Igualdade de Género): European Union | Disability | Money | Intersecting inequalities | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

15. Menos mulheres com deficiência do que os homens com deficiência fazem parte da mão de obra, ou seja, estão empregadas ou procuram emprego[15]. Além disso, uma percentagem mais elevada de mulheres com deficiência trabalha a tempo parcial[16].

16. Nos últimos anos, não se registou nenhum aumento significativo do emprego das pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto. A análise da Eurofound publicada em 2023 destacou as disparidades no mercado de trabalho e as taxas de emprego das pessoas com deficiência[17]. Constatou igualmente que certos grupos sociais continuam subrepresentados no mercado de trabalho, e isto apesar de a sua inclusão ser suscetível de libertar o potencial da mão de obra da UE e reforçar a coesão social. A superação dos obstáculos ao emprego desses grupos poderá dar um contributo muito importante para colmatar a escassez de mão de obra e de competências, tal como salientado no Plano de Ação da Comissão sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE, que identifica a falta de empregos adaptáveis e de recrutamento e formação inclusivos como obstáculos à participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

SALIENTANDO O SEGUINTE:

17. É essencial reconhecer, salvaguardar e promover o direito das pessoas com deficiência a trabalhar em condições equitativas, em conformidade com as obrigações estabelecidas na legislação da UE e nos instrumentos internacionais em vigor.

18. A diversidade tem um impacto positivo no desempenho e na produtividade dos trabalhadores. As organizações com uma mão de obra diversificada podem oferecer uma variedade de soluções para as tarefas e os desafios que enfrentam. Os trabalhadores de diferentes origens contribuem com os seus conhecimentos e experiência profissionais para a adaptação à evolução dos mercados e às necessidades dos consumidores. As práticas dos Estados-Membros compiladas nas orientações demonstram igualmente os efeitos positivos da diversidade dos trabalhadores.

---

15 Parecer: Integração social das pessoas com deficiência – Promover a integração social das pessoas com deficiência e das pessoas com capacidade para o trabalho alterada (SOC/807)

16 EIGE, Instituto Europeu para a Igualdade de Género 2023 – https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023

17 Eurofound (2023). Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – (Alterar os mercados de trabalho – Como prevenir a inadequação entre as competências e os empregos em tempos de transição) – Documento de referência, Eurofound, Dublim.

19. Embora os conceitos e sistemas políticos dos Estados-Membros variem significativamente, tal como sublinhado na Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a participação no emprego é a melhor forma de garantir a independência económica e a inclusão social das pessoas com deficiência. Sendo certo que os esforços para aumentar o emprego das pessoas com deficiência deverão centrar-se no emprego no mercado de trabalho aberto, continuam também a existir contextos alternativos fora do mercado de trabalho aberto (por exemplo, oficinas protegidas, emprego protegido). Esses contextos alternativos variam significativamente entre os Estados-Membros**,** e a taxa de transição des**s**es contextos para o mercado de trabalho aberto é muito baixa na maioria dos Estados-Membros, apesar dos esforços para respeitar a CNUDPD.

20. Os Estados-Membros dispõem de muitos instrumentos para apoiar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As políticas ativas do mercado de trabalho (por exemplo, requalificação, melhoria de competências, serviços de reabilitação e estágios) e outras medidas (por exemplo, promoção da assistência pessoal no trabalho, emprego com apoio, prémios de emprego inclusivo, sistemas de quotas e campanhas de sensibilização), bem como o apoio ao trabalho por conta própria, às empresas em fase de arranque e à criação de empresas sociais no âmbito da economia social, podem influenciar e reforçar positivamente a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade, bem como promover a igualdade de tratamento nos mercados de trabalho.

21. A acessibilidade às áreas construídas (incluindo os locais de trabalho), aos transportes (incluindo os locais de trabalho) e à informação e comunicação (incluindo sistemas e tecnologias)**,** em combinação com tecnologias assistenciais**,** é uma condição prévia essencial para a igualdade de tratamento das pessoas com deficiência e a sua participação no mercado de trabalho. O princípio da acessibilidade está estabelecido no âmbito da CNUDPD e reconhecido em diferentes domínios do direito da UE, como a Diretiva 2019/882 ou a Diretiva 2016/2102. A concretização da acessibilidade e a ministração de formação para reforçar as competências profissionais são apoiadas pela iniciativa emblemática da Comissão «AccessibleEU».

22. A luta contra a discriminação no local de trabalho também promove a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

23. As orientações especificam que, como condição prévia para a participação e o acesso aos direitos, a acessibilidade é de natureza preventiva, ao passo que as adaptações razoáveis são algo que vem a seguir, como forma de superar os obstáculos remanescentes e em resposta a necessidades individuais.

24. Assegurar adaptações razoáveis em todos os domínios da vida é um requisito da CNUDPD e um meio importante de assegurar a igualdade de oportunidades e promover o emprego no mercado de trabalho aberto. Em conformidade com a CNUDPD, a negação de adaptações razoáveis constitui uma discriminação. No entanto, as adaptações razoáveis não devem impor um encargo desproporcionado ao empregador. Em conformidade com o direito da UE[18], as adaptações razoáveis são um meio de apoiar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em pé de igualdade com as outras pessoas. Implica a adoção de medidas adequadas, sempre que necessário num caso particular, para permitir que uma pessoa com deficiência tenha acesso ao emprego, nele participe ou evolua e receba formação.

25. A obrigação de prever adaptações razoáveis só surge na sequência de um pedido de adaptação ou quando a sua necessidade se tornar evidente[19]. Esta obrigação pode ser aplicada através de várias disposições, tal como salientado pela Comissão nas orientações. Embora se tenham registado alguns progressos nos últimos anos, continuam a existir desafios significativos que se colocam à sua aplicação no local de trabalho, incluindo no âmbito dos processos de candidatura ou de recrutamento, nas práticas de trabalho ou nas mudanças do ambiente de trabalho. Por conseguinte, é importante sensibilizar os empregadores para o apoio financeiro e os subsídios disponíveis nos Estados-Membros.

---

18 Artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/EC do Conselho.

19 Comissão para os Direitos das Pessoas com Deficiência, comentário geral n.º 6 (2018), ponto 24 b).

26. As pessoas com deficiência continuam a enfrentar obstáculos significativos no acesso a serviços como a educação, a formação, o aconselhamento e orientação laborais, a reabilitação, a proteção social, bem como serviços e programas de vida independente e em comunidade, nomeadamente devido à acessibilidade insuficiente aos serviços e ao apoio em geral, bem como à insuficiente disponibilidade de tecnologias de assistência. A reabilitação abrangente é um elemento importante da inclusão social e no mercado de trabalho. No âmbito do processo de reabilitação, as instalações de reabilitação profissional permitem que as pessoas com necessidades de apoio adicionais possam superar obstáculos, principalmente no que se refere a aceder ao emprego, mantê-lo ou regressar ao mesmo, ajudando assim as pessoas que regressam ao trabalho, bem como as pessoas com deficiência que ainda não entraram no mercado de trabalho.

27. No âmbito do processo de reabilitação das pessoas com deficiência é necessária uma abordagem holística e centrada na pessoa. Este processo deverá ter início o mais rapidamente possível com uma avaliação rápida e pormenorizada das necessidades específicas da pessoa, no âmbito de uma equipa multidisciplinar na qual a pessoa em causa deverá participar, e deverá ser disponibilizado durante o tempo que for necessário.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS, EM CONFORMIDADE COM AS SUAS COMPETENCIAS NACIONAIS, E TENDO EM CONTA AS CIRCUNSTANCIAS NACIONAIS E O PAPEL E A AUTONOMIA DOS PARCEIROS SOCIAIS, A:

28. Adotar medidas, incluindo a fixação de metas qualitativas ou quantitativas nacionais, para aumentar a taxa de emprego das pessoas com deficiência, a fim de reduzir a disparidade entre as taxas de emprego das pessoas com e sem deficiência e contribuir para a consecução do objetivo do apelo feito nesse sentido pela Comissão na Estratégia da UE para a Deficiência.

29. Promover a integração da deficiência e de uma abordagem não discriminatória nos domínios de intervenção pertinentes, a fim de ter em conta as necessidades específicas das pessoas com deficiência e realizar o seu potencial na economia e na sociedade como um todo.

30. Reforçar, sempre que necessário, a prestação de serviços sociais e de apoio gerais de elevada qualidade, inclusivos, acessíveis e a preços comportáveis e assegurar que esses serviços respondam a requisitos de qualidade baseados nos direitos humanos.

31. Promover e proporcionar acesso a processos de apoio à transição entre a educação e a formação e o mercado de trabalho aberto, bem como entre o emprego protegido e a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto, com especial destaque para a orientação ao longo da vida e, sempre que possível, o apoio contínuo personalizado. A esse respeito, promover a participação dos principais intervenientes, por exemplo, os parceiros sociais ou os serviços públicos de emprego. Assegurar que os processos de recrutamento sejam acessíveis e inclusivos, e que as avaliações do desempenho sejam justas, imparciais e baseadas nas capacidades e realizações individuais.

32. Reforçar, sempre que necessário, os quadros nacionais em matéria de adaptações razoáveis e, se necessário, alinhá-los com a CNUDPD.

33. Promover a aplicação de todas as orientações estabelecidas no Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência; apoiar os empregadores na identificação e avaliação dos obstáculos a adaptações razoáveis, bem como eventuais medidas adequadas para os eliminar eficazmente.

34. Promover medidas de educação e sensibilização, bem como programas que promovam a diversidade, especialmente nas pequenas e médias empresas, e informá-las sobre o financiamento e os programas de apoio disponíveis.

35. Promover o emprego das pessoas com deficiência num mercado de trabalho aberto e inclusivo, fomentando a igualdade de tratamento e apoiando a possibilidade e as oportunidades de tirar partido de regimes de trabalho flexíveis (como horários de trabalho flexíveis, trabalho a tempo parcial, teletrabalho, emprego baseado em projetos ou mesmo partilha de postos de trabalho) que proporcionem condições de trabalho personalizadas e flexibilidade, com a participação dos parceiros sociais, respeitando simultaneamente a sua autonomia.

36. Analisar as possibilidades de desenvolver e melhorar serviços de reabilitação abrangentes para pessoas com deficiência, tendo em conta os seguintes aspetos:

    A. Estes serviços apoiam a participação na sociedade – e, em particular, o emprego – das pessoas com deficiência, tendo simultaneamente em conta as necessidades individuais;

    B. A cooperação em domínios políticos relevantes, como a saúde, a sociedade, a educação, a formação e a formação profissional e o emprego, com vista a um apoio mutuo transparente entre esses domínios e à promoção da inclusão das pessoas com deficiência, tendo em conta as suas necessidades individuais específicas;

    C. Prestar serviços de qualidade acessíveis e a preços comportáveis a todas as pessoas com deficiência, bem como tecnologias assistenciais, sempre que necessário;

    D. Identificar e promover novas capacidades;

    E. Promover a participação ativa e efetiva das partes interessadas, incluindo as pessoas com deficiência e as suas organizações representativas, na conceção e no desenvolvimento de serviços de reabilitação abrangentes.

37. Reforçar o papel da economia social e, especificamente, das empresas sociais, que contribuem para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em conformidade com a Recomendação do Conselho sobre o desenvolvimento de condições-quadro para a economia social.

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO EUROPEIA, EM CONFORMIDADE COM AS RESPECTIVAS COMPETÊNCIAS, A:

38. Melhorar, se necessário, a recolha de dados sobre as condições de vida e de trabalho das pessoas com deficiência, e de dados desagregados, tal como solicitado na CNUDPD, incluindo informações sobre a reabilitação e o emprego no mercado de trabalho aberto, bem como sobre contextos alternativos.

39. Continuar a trocar experiências e boas práticas com as organizações pertinentes da sociedade civil através da Plataforma Europeia para a Deficiência, no que diz respeito ao apoio à promoção efetiva do emprego das pessoas com deficiência, à execução de adaptações razoáveis, ao cumprimento da legislação em matéria de acessibilidade e à reabilitação abrangente das pessoas com deficiência.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A:

40. Elaborar, em 2024, um relatório em que se avaliem os progressos realizados na execução da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência na continuação da cooperação e da consulta estreita com os Estados-Membros através da Plataforma Europeia para a Deficiência e, se necessário com base nas suas conclusões, proceder à atualização da Estratégia.

41. No contexto da prossecução da execução da estratégia:

    A. Analisar, para além do emprego, formas de promover a aplicação efetiva de adaptações razoáveis noutros domínios da vida;

    B. Estudar formas de impulsionar a eliminação dos obstáculos existentes ao acesso e melhorar a acessibilidade do local de trabalho, aos transportes e às tecnologias da informação e da comunicação;

    C. Ponderar o lançamento de ações destinadas a ajudar os empregadores a compreender e a satisfazer melhor as necessidades das pessoas com deficiência, a fim de assegurar a sua participação e inclusão.

42. Acompanhar o estatuto profissional das pessoas com deficiência e facilitar a aprendizagem mútua no que respeita aos desafios, experiências e boas práticas nos Estados-Membros, inclusive no contexto do Semestre Europeu. Além disso, estudar formas de promover melhor o emprego das pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto através de uma abordagem intersetorial, em particular para as mulheres com deficiência.

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

43. Promover a recolha de dados comparáveis sobre as condições de vida e de trabalho das pessoas com deficiência, continuando a desenvolver os indicadores da UE.

44. Promover a aprendizagem entre pares e identificar boas práticas nos Estados-Membros em matéria de deficiência, nomeadamente no domínio do emprego, das adaptações razoáveis e do desenvolvimento e avaliação de serviços de reabilitação abrangentes, bem como serviços e programas de vida autónoma e em comunidade.

Anexo ao ANEXO

Referências

1. Nível interinstitucional da UE

Pilar Europeu dos Direitos Sociais
https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_pt

2. Legislação da UE

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 (JO L 303, 2.12.2000, p. 16-22).

Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro de 2016, relativa à acessibilidade dos sítios Web e das aplicações móveis de organismos do setor público (JO L 327, 2.12.2016, p. 1-15).

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, 7.6.2019, p. 70-115).

3. Conselho da União Europeia

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

Conclusões do Conselho sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (15134/22)

Conclusões do Conselho sobre o Relatório Especial n.º 20/2023 do Tribunal de Contas Europeu – «Apoio às pessoas com deficiência» (16613/23)

Recomendação do Conselho, de 27 de novembro de 2023, sobre o desenvolvimento de condições-quadro para a economia social (C/2023/1344)

4. Parlamento Europeu

Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de dezembro de 2022, sobre o tema «Rumo à igualdade de direitos para as pessoas com deficiência» (2022/2026(INI))

5. Comissão Europeia

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

Pacote relativo ao emprego das pessoas com deficiência destinado a melhorar os resultados no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=pt

Reasonable accommodation at work – Guidelines and good practices (Adaptações razoáveis no trabalho – Orientações e boas praticas)
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=8612&furtherPubs=yes

Guidelines for effective vocational rehabilitation schemes covering frequent diseases and types of accident (Orientações para programas eficazes de reabilitação profissional que abranjam doenças e tipos de acidentes frequentes)
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, «Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação» (COM(2024) 131 final).

6. Comité Económico e Social Europeu

Parecer: Integração social das pessoas com deficiência

Promover a integração social das pessoas com deficiência e das pessoas com capacidade para o trabalho alterada (SOC/807)

7. Nações Unidas

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Comentário geral n.º 8 (2022) da Comissão CDPD das Nações Unidas sobre o direito das pessoas com deficiência ao trabalho e ao emprego

Comentário Geral n.º 2 (2014) do Comité da CDPD das Nações Unidas sobre a acessibilidade

8. Eurostat

Disability statistics introduced – Eurostat Statistics Explained: (Estatísticas sobre deficiência introduzidas — Explicação das estatísticas Eurostat):

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_introduced#Disability_models