



Bruxelas, 25 de maio de 2022
(OR. fr)

9523/22

SOC 315
EMPL 210
ANTIDISCRIM 52
EDUC 194
SAN 319
ECOFIN 509
GENDER 70
JAI 759
COMPET 407
DIGIT 106

NOTA

de:	Presidência
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	O recrutamento das pessoas com deficiência – <i>Debate de orientação</i>

Tendo em vista o Conselho EPSCO de 16 de junho de 2022, junto se envia, à atenção das delegações, a nota de orientação da Presidência sobre o assunto em epígrafe.

Debate de orientação: “O acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho”

Nota de enquadramento

Estima-se que um quinto da população da UE (ou seja, quase 87 milhões de pessoas atualmente) seja portador de alguma forma de deficiência. A União Europeia e todos os seus Estados-Membros são partes na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Este importante tratado que, entrou em vigor na UE em janeiro de 2011, deu origem sucessivamente a várias estratégias, nomeadamente a Estratégia Europeia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021- 2030, impulsionada pelo Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹.

Apesar dos progressos realizados nas últimas décadas, as pessoas com deficiência continuam a deparar-se com múltiplos obstáculos no acesso aos seus direitos e à sua autonomia. A UE está empenhada em intensificar a sua ação a favor das pessoas com deficiência, no âmbito da nova Estratégia Europeia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030. A conferência ministerial sobre deficiência, que a Presidência francesa do Conselho da União Europeia organizou em 9 de março de 2022, em Paris, possibilitou uma troca de pontos de vista sobre a melhoria da acessibilidade e do acesso aos direitos, e sobre a aplicação da Estratégia Europeia 2021-2030.

¹ Princípio 17: 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.

A política da União em matéria de deficiência tem como um dos seus eixos prioritários a **integração e a realização pessoal das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. A 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*, introduziu o conceito de **adaptações razoáveis** que obrigam as entidades patronais a adaptar o local de trabalho às pessoas com deficiência. Além disso, o artigo 27.º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência consagra os direitos das pessoas com deficiência no domínio do trabalho e emprego, incluindo o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

Em 2022, a Comissão apresentará um conjunto de medidas destinadas a melhorar as perspetivas das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Este **Pacote do Emprego** é uma iniciativa emblemática da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 e as linhas diretrizes deste projeto foram apresentadas na conferência de 9 de março de 2022. Visa melhorar as perspetivas das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e abrange seis domínios de intervenção, nomeadamente através da cooperação com a rede europeia de Serviços Públicos de Emprego, os parceiros sociais e as organizações que representam as pessoas com deficiência.

Estas medidas fornecerão orientações e apoiarão a aprendizagem mútua sobre o reforço das capacidades dos serviços de emprego e de integração, promovendo perspetivas de contratação através de ações positivas e combatendo os estereótipos, assegurando adaptações razoáveis, garantindo a saúde e a segurança no trabalho e regimes de reabilitação profissional em caso de doenças crónicas ou acidentes, explorando empregos de qualidade em empregos protegidos e percursos para o mercado de trabalho aberto. Este pacote de medidas ajudará os Estados-Membros a aplicar as orientações para o emprego pertinentes no quadro do Semestre Europeu.

Por seu lado, a nível nacional, vários Estados-Membros introduziram **obrigações jurídicas e medidas de incentivo** para estimular o emprego das pessoas com deficiência. Entre as iniciativas destinadas às entidades patronais, contam-se o estabelecimento de limiares de emprego obrigatórios para as pessoas com deficiência, o desenvolvimento de planos anuais de diversidade com metas mensuráveis e avaliações periódicas, o apoio financeiro a adaptações razoáveis, a concessão de incentivos fiscais e outros incentivos financeiros, em particular para as PME, e condições de participação nos contratos públicos. Outras iniciativas incluem a criação de empregos à medida, nomeadamente no domínio da economia social e solidária, processos de recrutamento e medidas de apoio adaptadas para os candidatos a emprego com deficiência.

Apesar dos progressos significativos, o emprego das pessoas com deficiência na UE ainda está muito aquém do seu potencial. Em 2021, apenas 50,8 % das pessoas com deficiência tinham emprego, em comparação com 75 % das pessoas sem deficiência. 37,6 % das pessoas com deficiência estavam inativas, em comparação com 17,6 % das pessoas sem deficiência. 28,4 % das pessoas com deficiência estavam em risco de pobreza e exclusão social, em comparação com 17,8 % das pessoas sem deficiência, e apenas 29,4 % das pessoas com deficiência tinham um diploma de nível secundário, em comparação com 43,8 % das pessoas sem deficiência².

A criação de um mercado de trabalho mais inclusivo contribuirá para a realização das metas europeias em matéria de emprego para 2030 (objetivo de uma taxa de emprego de 78 % em 2030, fixado no Plano de Ação do Pilar). No contexto da escassez de mão de obra e dos desequilíbrios persistentes no domínio do emprego, o aumento da participação no mercado de trabalho de grupos sub-representados, como as pessoas com deficiência, continua a ser uma importante alavanca para um crescimento inclusivo e sustentável e para a igualdade.

² Fonte: *Eurostat*

A eficácia das políticas de emprego para este público exige que se faça uma reflexão sobre o conceito de deficiência incluído na Convenção das Nações Unidas e que se encontre um equilíbrio entre o direito comum e as medidas específicas.

As **baixas taxas de emprego atuais** podem ser explicadas por vários fatores, nomeadamente as desigualdades no acesso à educação e à formação, a prevalência de preconceitos quanto à sua menor produtividade, o custo (real ou presumido) das adaptações razoáveis, o conhecimento insuficiente das eventuais adaptações razoáveis, a carência de funções de recursos humanos nas empresas e até um nível inferior de formação das pessoas com deficiência por comparação com a população em geral, bem como as dificuldades em identificar pessoas com deficiência que tenham as competências necessárias.

O aumento da taxa de emprego das pessoas com deficiência e a redução do fosso em relação às pessoas sem deficiência continuam a ser um desafio para todos os Estados-Membros, o que exige medidas a vários níveis, nomeadamente: o desenvolvimento da **acessibilidade** e das **adaptações razoáveis** que deem resposta às necessidades de cada um, **a aquisição de competências** adequadas às necessidades do mercado para as pessoas com deficiência, incluindo competências associadas às transições ecológica e digital, o **investimento** nos serviços de intervenção desde a primeira infância, a criação de contextos de aprendizagem inclusivos e acessíveis e de programas de aprendizagem ao longo da vida, e a articulação entre o ciclo escolar e a inserção no emprego.

Neste contexto, propõe-se que os debates se concentrem em dois pontos:

1 – Eliminar os entraves à contratação de pessoas com deficiência e promover o seu acolhimento pelos membros do pessoal

As obrigações legais e os dispositivos de incentivo destinados às entidades patronais são mais suscetíveis de alcançar as suas metas se forem acompanhados de uma visão positiva que valorize o contributo da diversidade em geral e da deficiência em particular para o desempenho profissional.

- De que forma podemos trabalhar e assegurar a coordenação com todas as partes interessadas, incluindo entidades patronais, membros do pessoal, parceiros sociais e serviços de emprego e integração, para dissipar as ideias preconcebidas quanto ao chamado “custo proibitivo” das adaptações razoáveis, aumentar o conhecimento sobre essas adaptações e ajudar as empresas a concretizá-las?
- De que forma podemos trabalhar em conjunto para estabelecer metas com vista a reduzir a diferença entre a taxa de emprego das pessoas com deficiência e a das pessoas sem deficiência, tal como indicado na Estratégia Europeia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030?

2– Tomar medidas eficazes a favor da integração profissional das pessoas com deficiência

As novas tecnologias e a digitalização podem oferecer, quando acessíveis, novas oportunidades para apoiar as pessoas com deficiência no acesso ao emprego ao longo da sua vida, fornecendo as ferramentas digitais indispensáveis à sua autonomia e eliminando também os obstáculos à sua formação e emprego.

- Que programas de apoio existem a nível nacional neste contexto?
- Como pode ser facilitada a transição entre seminários e formações em ambiente protegido e um mercado de trabalho competitivo, nomeadamente através das novas tecnologias?
- Como pode a UE apoiar os Estados-Membros nestes domínios?
