

Módulo I:

Emprego e Deficiência:

Framework Geral

Introdução

De acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD), as pessoas com deficiência devem usufruir de igualdade na sociedade, incluindo no mercado de trabalho. Contudo, a taxa de emprego das pessoas com deficiência é consistentemente mais baixa do que a das pessoas sem deficiência.

Uma melhor inclusão no emprego conduz a múltiplos resultados positivos para as pessoas com deficiência, tais como rendimentos mais elevados, melhoria da qualidade de vida e aumento da inclusão social.



Objetivo

Apresentar e desenvolver uma base sólida sobre a empregabilidade de Pessoas com deficiência na Europa.



Objetivos de aprendizagem

Depois de completar este módulo, o formando deve ser capaz de:

- ✓ compreender a situação das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, a nível europeu e a nível dos 4 países parceiros do projeto.
- ✓ analisar a legislação e as diferentes medidas que apoiam o emprego de Pessoas com Deficiência.
- ✓ propor ações específicas para promover a empregabilidade das Pessoas com Deficiência. propose specific actions to promote PwD employability.

Palavras-chave

- ❖ **Empregabilidade**
- ❖ **Pessoas com deficiência**
- ❖ **Quadro europeu e nacional**
- ❖ **Legislação sobre a empregabilidade das Pessoas com Deficiência**
- ❖ **Medidas de empregabilidade inclusivas**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

1. Revisão breve do Framework europeu

O artigo 27 da CRPD da ONU reconhece o direito das pessoas com deficiência a trabalhar em pé de igualdade com outras pessoas, num mercado de trabalho e num ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível.

Em toda a Europa, a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho continua a ser inferior à das pessoas sem deficiência.

A participação no emprego é a melhor forma de assegurar a autonomia económica e a inclusão social. O fosso de emprego entre pessoas com e sem deficiência permanece elevado: as pessoas com deficiência têm uma taxa de emprego mais baixa, são desproporcionalmente afetadas pelo desemprego, e deixam os mercados de trabalho mais cedo¹.

Um grande número de pessoas com deficiências graves não trabalha no mercado de trabalho aberto, mas em instalações que oferecem o chamado emprego protegido. Tais esquemas são diversos e nem todos garantem condições de trabalho ou direitos laborais adequados para as pessoas com deficiência, nem caminhos para o mercado de trabalho aberto².

A avaliação da Estratégia para a Deficiência 2010-2020 identificou o EMPREGO como uma das 5 principais prioridades para ações FUTURAS!

Eurostat estatísticas:

Taxa de emprego: Pessoas com deficiência 50,8%; pessoas sem deficiência 75%

3

¹ Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030: [KE0221257ENN.en.pdf](#), pag. 13

² ANED, 2018, apud Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030: [KE0221257ENN.en.pdf](#), pag. 13

³ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Grammenos, S., *European comparative data on Europe 2020 and persons with disabilities : labour market, education, poverty and health analysis and trends*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/745317>, pag. 31

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Principais conclusões⁴

- Apesar dos progressos a nível político, a participação no mercado de trabalho continua a ser um grande desafio para as pessoas com deficiência; isto é agravado pela incerteza económica e de emprego causada pela COVID-19.
- Os principais obstáculos ao emprego de pessoas com deficiência incluem estereótipos relacionados com a deficiência, dificuldades burocráticas no acesso aos serviços disponíveis, falta de visão estratégica na governação, monitorização insuficiente da implementação de políticas, recursos limitados de formação para os empregadores e falta de apoio especializado.
- Os governos da UE estão a concentrar-se cada vez mais numa abordagem baseada na capacidade que apoia a plena integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto.
- Embora seja necessária uma resposta multidisciplinar para melhorar a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, há margem para melhorias no que diz respeito ao envolvimento de diferentes actores, que frequentemente operam em silos.
- Os empregadores desempenham um papel crucial na contratação, gestão e retenção de trabalhadores com deficiência. As suas atitudes e abertura à diversidade e flexibilidade são pré-requisitos para o sucesso da inclusão de pessoas com deficiência.
- Durante a pandemia, as respostas relacionadas com o emprego desempenharam um papel fundamental na protecção das pessoas com deficiência de ficarem desempregadas. No entanto, o apoio prestado é frequentemente limitado e continua a ser difícil para aqueles que não estão a trabalhar encontrar emprego.

A nível organizacional, do lado da procura, as principais barreiras relacionam-se com vários fatores, incluindo:

- uma falta de conhecimento da composição da força de trabalho, em termos quantitativos e qualitativos.
- a adopção de abordagens baseadas no cumprimento, em vez de existir uma cultura organizacional genuinamente inclusiva e uma ética laboral.
- práticas de pessoal desfavoráveis, horários de trabalho, intensidade e pressão.

⁴ Eurofound (2021), Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pag. 1, <https://euagenda.eu/upload/publications/ef20013en.pdf>

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- a falta ou uma política de saúde e segurança limitada.
- discriminação de colegas em relação a pessoas com deficiência.
- comunicação ineficaz entre os candidatos a emprego e os empregadores.
- limitações de recursos, tais como a falta de recursos para prestar apoio às pessoas com deficiência no local de trabalho, o que pode dificultar a sua capacidade de permanecerem numa organização durante um período prolongado.
- limitações de capacidade, tais como a falta de provisão de formação relevante para apoiar intervenções eficazes de desenvolvimento de carreira para pessoas com deficiência.

Os impulsionadores destas barreiras consistem principalmente em crenças estereotipadas negativas, preconceitos e estigma tanto de empregadores como de colegas de trabalho. Estes fatores podem ser identificados ao longo de todo o ciclo de trabalho - **desde o recrutamento até à gestão do desempenho**.⁵

Iniciativa Flagship⁶

Em 2022, a Comissão apresentará um pacote para melhorar os resultados do mercado de trabalho das pessoas com deficiência, procurando a cooperação com a Rede Europeia de Serviços Públicos de Emprego, parceiros sociais e organizações de pessoas com deficiência. O pacote apoiará os Estados membros na implementação das Orientações para o Emprego relevantes através do Semestre Europeu. Fornecerá orientação e apoiará a aprendizagem mútua no reforço das capacidades dos serviços de emprego e integração, promovendo perspectivas de contratação através de ações afirmativas e combate aos estereótipos, assegurando acomodações razoáveis, assegurando a saúde e segurança no trabalho e esquemas de reabilitação profissional em caso de doenças crónicas ou acidentes, explorando empregos de qualidade em empregos protegidos, e vias para o mercado de trabalho.

States, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pag. 13, <https://euagenda.eu/upload/publications/ef20013en.pdf>

⁶ Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030: [KE0221257ENN.en.pdf](https://ec.europa.eu/equality/strategy-for-the-rights-of-persons-with-disabilities-2021-2030), pag. 14

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PORTUGAL⁷

Os dados da EU-SILC indicam uma taxa de emprego para as pessoas com deficiência de 58,4% em 2018, em comparação com 77,4% para outras pessoas e aproximadamente 7,6 pontos acima da média da UE27.

- O número de pessoas com deficiência em busca de um novo emprego (que já estava a aumentar em 2019), atingiu valores recorde de mais de 11.000 pessoas só no primeiro semestre de 2020.

Foram adoptadas algumas mudanças positivas e medidas políticas para promover o emprego de pessoas com deficiência.

- Entre estes: implementação de quotas para o setor privado; revisão da legislação para evitar contratos de trabalho precários e relações contratuais abusivas; implementação de incentivos aos empregadores; estabelecimento de novos programas de estágio para promover a empregabilidade de grupos vulneráveis.

ROMÊNIA⁸

A taxa de emprego de pessoas com deficiência é muito baixa, por algumas definições tão baixa como 17,97%. Têm acesso principalmente aos empregos com salários mais baixos.

- As pessoas com deficiência têm de enfrentar oportunidades de formação reduzidas, infraestruturas precárias e um estigma e discriminação generalizados, sendo que frequente os empregadores não estão dispostos a adaptar as suas condições de trabalho e ignoram a forma como o apoio pode ser oferecido.

A taxa de emprego de Pessoas com Deficiência é claramente inferior à das pessoas sem deficiência. Os trabalhadores a tempo parcial com deficiência são mais frequentes do que os trabalhadores a tempo inteiro com deficiência.

- Verificou-se que os empregadores não estão dispostos a adaptar as suas condições de trabalho às necessidades de determinados indivíduos, permanecendo incapazes de compreender como é que isto pode beneficiar todos os envolvidos. Além disso, os empregadores continuam assustados e cépticos em relação à contratação de tais pessoas e permanecem bastante ignorantes em relação à forma como o apoio pode ser oferecido.

⁷ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Campos Pinto, P., Jimenez, M., Bento, S., *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality : Portugal*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/950163>, pag. 8-12

⁸ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Gîrlescu, O., *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality: Romania*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/877635>, pag. 4, pag.8-9

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ALEMANHA⁹

A taxa de desemprego das pessoas sem deficiência era apenas de 3,7%, a taxa de pessoas com deficiência era seis vezes superior, com 22,8% (sem diferenças significativas de género).

- Mais de 300.000 Pessoas com Deficiência são empregadas em oficinas protegidas. Não têm direitos laborais plenos. A taxa de transição para o mercado de trabalho geral é muito baixa.

Está em vigor um sistema de quotas com uma taxa por incumprimento. No entanto, muitas empresas não empregam 5% das pessoas com deficiências graves, como exigido.

- A taxa de risco de pobreza para pessoas em idade ativa com deficiência era de 30,5% em 2018, em comparação com 13% para outras pessoas de idade semelhante.

REINO UNIDO¹⁰

Cerca de metade das pessoas com deficiência com idades entre os 16 e os 64 anos (53,5%) tinham emprego, contra cerca de 8 em 10 (81,6%) para pessoas não deficientes; as pessoas com deficiência com dificuldades de aprendizagem graves ou específicas, autismo e doenças mentais tinham as taxas de emprego mais baixas.

- Quando se analisa o tipo de emprego, havia mais pessoas com deficiência que trabalhavam por conta própria (13,8%) do que pessoas sem deficiência (12,5%).

As pessoas com deficiência no trabalho eram mais propensas a ocupar posições elementares a 12,6% em comparação com 10,2% das pessoas sem deficiência no trabalho.

- O público continua a estereotipar as pessoas com deficiência em todos os aspetos da sua vida quotidiana, incluindo a quantidade de cuidados de que as pessoas com deficiência necessitam e a sua produtividade.

⁹ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Hirschberg, M., Welti, F., *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality: Germany*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/697428>, pag. 4-14

¹⁰ Outcomes for disabled people in the UK: 2021 -

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021> and Project "Awareness4Change" - European Report on attitudes towards disability in employment context <https://www.awareness4change-project.org/library.html>

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

3. Legislação nacional relacionada com a empregabilidade de Pessoas com Deficiência

PORTUGAL

Portugal carece¹¹ de uma estratégia ou plano de ação nacional para a deficiência, o que vai contra as recomendações da UNCRPD. Por conseguinte, as políticas relativas à deficiência continuam a ser fragmentadas e carecem de uma orientação estratégica.

Em Portugal, existem 2 tipos de medidas para proteger e desenvolver o emprego das pessoas com deficiência, nomeadamente¹²:

As medidas específicas para o emprego de pessoas com deficiência são materializadas em:

- Apoio à integração, manutenção, e reintegração no mercado de trabalho;
- Informação, avaliação e orientação para qualificação e emprego;
- Acompanhamento após a contratação;
- Concessão de apoio financeiro;
- Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetônicas;
- Apoio ao emprego;
- Marca para Empregadores Inclusivos;
- Financiamento para apoiar a compra, adaptação ou reparação de produtos de apoio.

As medidas gerais são:

- Contrato de Trabalho (Programa de apoio à inclusão profissional de pessoas vulneráveis);
- Estágios profissionais (com um aumento no caso de estagiários com deficiência);

¹¹ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Campos Pinto, P., Jimenez, M., Bento, S., *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality : Portugal*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/950163>, pag. 4

¹² Project "Awareness4Change" - European Report on attitudes towards disability in employment context <https://www.awareness4change-project.org/library.html>, Portugal section

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ROMÊNIA

Na Roménia existem 2 categorias de legislação:

- legislação específica, que se refere diretamente às pessoas com deficiência
- legislação que regula diferentes domínios, mas que tem disposições específicas relativas às pessoas com deficiência.

Lei nº 448/2006¹³ sobre a proteção e promoção dos direitos das pessoas com deficiência garante os direitos das pessoas com deficiência ao emprego e o benefício de adaptações razoáveis no seu local de trabalho, de orientação profissional e de reciclagem profissional, quando necessário.

Embora a legislação esteja alinhada com os requisitos internacionais, a sua implementação prática é deficiente, sendo o apoio de difícil acesso e a discriminação ainda difundida.

A Roménia tem vindo a alterar a sua legislação e políticas para apoiar a integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e o assunto parece estar na agenda da Agência Nacional de Emprego e de outras autoridades relevantes.

A Estratégia Nacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2027¹⁴, atualmente em fase de projeto, em debate público, estabelece, através do Plano Operacional, ações concretas, incluindo no domínio do emprego.

Medidas concretas¹⁵

- cursos de formação profissional;
- adaptação razoável ao local de trabalho;
- aconselhamento durante o período anterior ao emprego e durante o emprego, bem como durante o período experimental, por um conselheiro especializado em mediação laboral;
- um período probatório de emprego, remunerado, de pelo menos 45 dias úteis;
- um aviso prévio pago, de pelo menos 30 dias úteis, concedido no termo do contrato individual de trabalho por iniciativa do empregador, por razões não imputáveis ao empregador;
- a possibilidade de trabalhar menos de 8 horas por dia, de acordo com a lei, se beneficiarem da recomendação da comissão de avaliação a este respeito.

¹³ Article 6(c) of the Law No. 448/2006 on the protection and promotion of the rights of persons with disabilities (Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap).

¹⁴ <http://andpdca.gov.ro/w/strategie-drepturi-persoane-dizabilitati-2021-2027/>

¹⁵ Project "Awareness4Change" - European Report on attitudes towards disability in employment context <https://www.awareness4change-project.org/library.html>, Romania section

ALEMANHA

Existem várias leis na Alemanha¹⁶ que se destinam a aumentar a taxa de emprego de pessoas com deficiência, como por exemplo:

- ✓ a obrigação de empregar
- ✓ a obrigação de prestar cuidados
- ✓ a obrigação de proporcionar igualdade de oportunidades.

As pessoas com deficiência também têm direito a compensação por desvantagens tais como proteção especial contra o despedimento, mais licenças, consideração especial por novas contratações, redução de horas extraordinárias. Estas são vistas como um fardo por alguns empregadores.

Os empregadores recebem subsídios para o emprego de pessoas com deficiências físicas e sensoriais, a fim de assegurar que os seus locais de trabalho estejam equipados para os deficientes. A informação sobre subsídios tem sido divulgada nos últimos anos através de uma maior atividade por parte de organizações governamentais.

Novos modelos de trabalho como a formação a tempo parcial estão também a tornar-se mais amplamente conhecidos. Os encargos especiais para um empregado com deficiências graves são compensados financeiramente.

Os empregadores têm a obrigação de empregar pessoas com deficiência, caso contrário têm de fazer pagamentos que vão para medidas governamentais destinadas a aumentar o emprego de pessoas com deficiência.

¹⁶ Project "Awareness4Change" - European Report on attitudes towards disability in employment context <https://www.awareness4change-project.org/library.html>, Germany section

REINO UNIDO

A Lei da Igualdade "Equality Act" entrou em vigor em Outubro de 2010, reunindo diferentes leis que abrangem a discriminação numa só, a fim de proibir a discriminação direta e indireta da deficiência no emprego e recrutamento.¹⁷

A discriminação direta por deficiência ocorre quando um empregador trata uma pessoa deficiente de forma menos favorável porque esta é deficiente. A discriminação indireta por deficiência ocorre quando um empregador aplica uma política, critério ou prática que tem o efeito de colocar uma pessoa deficiente numa desvantagem particular em comparação com pessoas não deficientes. A discriminação indireta pode ser legal se se puder demonstrar que é um meio proporcional para atingir um objetivo legítimo.

A discriminação resultante da deficiência ocorre quando um empregador trata uma pessoa de forma desfavorável devido a algo que surge em consequência da sua deficiência. Difere da discriminação direta na medida em que o tratamento desfavorável se deve a algo que resulta da deficiência, não à deficiência em si. Além disso, ao contrário da discriminação indireta, a pessoa não precisa de mostrar que o empregador estava a aplicar uma disposição que coloca (ou colocaria) as pessoas que partilham a deficiência dessa pessoa numa situação de desvantagem particular. É suficiente mostrar que foram tratadas de forma desfavorável devido a algo resultante da sua deficiência.

A discriminação resultante de deficiência pode ser legal se se puder demonstrar que é um meio proporcional para atingir um objetivo legítimo. A lei também proíbe os empregadores de assediar ou vitimizar pessoas com deficiência.

Ajustamentos razoáveis

Como parte da Lei da Igualdade 2010, os empregadores devem fazer ajustamentos razoáveis para apoiar os candidatos a emprego e colaboradores com deficiência.

O acesso ao financiamento do trabalho pode ser solicitado para o custo de fazer tais ajustamentos razoáveis.

¹⁷ Project "Awareness4Change" - European Report on attitudes towards disability in employment context <https://www.awareness4change-project.org/library.html>, UK section

A Comissão para a Igualdade e Direitos Humanos forneceu exemplos de ajustamentos razoáveis na prática.

4. Medidas para promover a empregabilidade das Pessoas com Deficiência

Como resultado do estudo realizado pela parceria do Projeto,¹⁸ eis algumas medidas diferentes para estimular e apoiar o emprego de pessoas com deficiência:

Sensibilização e informação em matéria de deficiência

Uma das sugestões mais comuns que surgiram em todos os países está relacionada com a falta de informação e sensibilização sobre as pessoas com deficiência.

- **Criação de boas práticas e estudos de casos** em torno do emprego de pessoas com deficiência.
- **Promoção de campanhas de sensibilização e informação** com diferentes grupos-alvo: legislação, decisores políticos, empregadores, empregados, pessoas, etc.

Serviços de apoio à empregabilidade das pessoas com deficiência

A ênfase na promoção da mudança social na área do emprego de pessoas com deficiência foi também colocada nas organizações e serviços que as apoiam.

- **Educação e formação** de diferentes grupos-alvo a diferentes níveis, por exemplo, desde outros empregados até aos líderes empresariais e legisladores.
- **Apoios que possam suportar e orientar as pessoas com deficiência** na procura de emprego e no local de trabalho, utilizando os recursos tecnológicos.
- **Recrutamento personalizado onde a informação é fornecida em formatos acessíveis**, RHs com experiência neste campo, sendo capaz de alcançar um perfil profissional para a pessoa com deficiência de acordo com as competências, necessidades, e apoiar o empregador a adaptar o local de trabalho/tarefas desta pessoa.
- **Parcerias com ONGs.**

Legislação e financiamento

Mais apoio para a promoção de alojamento e acessibilidade razoáveis, fundos, medidas de estágio para pessoas com deficiência e prémios para empresas inclusivas.

¹⁸ Project "Awareness4Change" - European Report on attitudes towards disability in employment context <https://www.awareness4change-project.org/library.html>

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- **Reduções fiscais** para o emprego e subsidiação parcial de custos para alterações de infraestruturas superiores a um determinado montante.
- **Apoio financeiro** a investimentos e financiamento para facilitar mudanças para acomodar deficiências.
- **Subsídios** disponíveis para adaptações a ambientes de trabalho, permitindo às pessoas com deficiência o acesso a todas as áreas.
- **Legislação adequada.**

Medidas propostas a nível europeu:

Informação e sensibilização para os principais serviços, empregadores e sindicatos ¹⁹ .

Certos países realizam campanhas de informação e de sensibilização destinadas:

- ✓ à população em geral - combater os preconceitos através de campanhas nos meios de comunicação social e atividades específicas, tais como situações simuladas;
- ✓ a empregadores - para destacar as capacidades e aptidões das pessoas com deficiência;
- ✓ a sindicatos - através de formação sobre a indução das pessoas com deficiência no local de trabalho.

Para que estas atividades sejam eficazes, **devem ser contínuas, repetidas regularmente e inovadoras**, e devem ser atualizadas, com base em exemplos de boas práticas.

As novas tecnologias - e particularmente a Internet - assim como a oportunidade de as pessoas com deficiência promoverem as suas

Propostas para aumentar a taxa de emprego:

- ✓ assistência às Pessoas com Deficiência na obtenção de formação profissional e adicional e seu subsequente emprego.
- ✓ trabalho sistémico com diferentes tipos de empregadores.
- ✓ aumentar a motivação das Pessoas com Deficiência para se tornarem oficialmente empregadas.
- ✓ empreendedorismo para pessoas com deficiência. Apoiar o autoemprego de pessoas com deficiência, tornando os esquemas de desenvolvimento do empreendedorismo mais inclusivos para as pessoas com deficiência, eliminando

¹⁹ CoE - EMPLOYMENT STRATEGIES TO PROMOTE EQUAL OPPORTUNITIES FOR PERSONS WITH DISABILITIES ON THE LABOUR MARKET, [TE9900387 \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/e/treaties/legislation/employment/TE9900387.pdf), pag. 14

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

as barreiras relevantes, fornecendo o apoio necessário e aumentando a consciência empresarial entre e das pessoas com deficiência.²⁰

- ✓ Apoio financeiro²¹: apoio financeiro: subsídios salariais, custos de formação subsidiados, bónus de contratação, subsídios para financiar serviços de monitorização, créditos fiscais, redução das contribuições para a segurança social, combinados com benefícios sociais totais ou parciais de deficiência, direito garantido a benefícios em caso de perda de emprego e subsídios para Pessoas com deficiência que queiram iniciar o seu próprio negócio ou uma cooperativa.
- ✓ apoio técnico e exemplos pessoais de medidas de apoio ao emprego: transporte, emprego protegido, interpretação em linguagem gestual, dispositivos e equipamento auxiliar, desenvolvimento de tecnologia.
- ✓ sanções por incumprimento nos serviços públicos e/ou no sector privado.

REFERÊNCIAS

EC, Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030, [KE0221257ENN.en.pdf](https://ec.europa.eu/equality/files/2021/05/KE0221257ENN.en.pdf)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf

Eurofound (2021), Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg

<https://euagenda.eu/upload/publications/ef20013en.pdf>

COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Progress report on the implementation of the European Disability Strategy (2010-2020)

[VERSION II 20170206 SWD Progress Report EDS EN.pdf](https://ec.europa.eu/equality/files/2021/05/VERSION_II_20170206_SWD_Progress_Report_EDS_EN.pdf)

Practices and attitudes regarding the employment of people with disabilities in Romania Article in Quality - Access to Success · May 2019, [QAS Vol.20 No.170 June.2019 pag 154.159.pdf](https://ec.europa.eu/equality/files/2021/05/QAS_Vol.20_No.170_June.2019_pag_154.159.pdf)

²⁰ ILO&OECD "Labour market inclusion of people with disabilities", 2018, pag. 9,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf

²¹ Practices and attitudes regarding the employment of people with disabilities in Romania Article in Quality - Access to Success · May 2019, [QAS Vol.20 No.170 June.2019 pag 154.159.pdf](https://ec.europa.eu/equality/files/2021/05/QAS_Vol.20_No.170_June.2019_pag_154.159.pdf)

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Raising Employment Levels of People with Disabilities - The Common Challenge |
Independent Living Institute

CoE - EMPLOYMENT STRATEGIES TO PROMOTE EQUAL OPPORTUNITIES FOR PERSONS WITH DISABILITIES ON THE LABOUR MARKET, [TE9900387 \(coe.int\)](https://coe.int)

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Campos Pinto, P., Jimenez, M., Bento, S., *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality* : Portugal, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/950163>

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Gîrlescu, O., *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality: Romania*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/877635>

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Hirschberg, M., Welti, F., *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality: Germany*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/697428>

Outcomes for disabled people in the UK: 2021 - <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021>

Project "Awareness4Change" - European Report on attitudes towards disability in employment context <https://www.awareness4change-project.org/library.html>

RECURSOS ADICIONAIS

ILO - Business and disability: [Business and disability \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/english/employment/disability/)

<http://www.businessanddisability.org/country-profiles/>

http://www.businessanddisability.org/country-detail/?country_code=RO

http://www.businessanddisability.org/country-detail/?country_code=DEU

http://www.businessanddisability.org/country-detail/?country_code=GBR

Eurofound (2021), Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://euagenda.eu/upload/publications/ef20013en.pdf>

Disability Inclusion in the Workplace

<https://www.youtube.com/watch?v=bEJT53b9a5c>



Project Partners:



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.