Quarta-feira, 10 de março de 2021

P9_TA(2021)0075

Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional à luz da CNUDPD

Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de março de 2021, sobre a execução da Diretiva 2000/78/CE do Conselho que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional à luz da CNUDPD (2020/2086(INI))

(2021/C 474/04)

O Parlamento Europeu,

— Tendo em conta o Tratado da União Europeia (TUE), o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Carta),

— Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD), bem como a sua entrada em vigor em 21 de janeiro de 2011, em conformidade com a Decisão 2010/48/CE do Conselho, de 26 de novembro de 2009, relativa à celebração, pela Comunidade Europeia, da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ([1]),

— Tendo em conta os comentários gerais do Comité CDPD das Nações Unidas sobre a aplicação da CNUDPD, nomeadamente o Comentário Geral n.º 2 (2014), de 22 de maio de 2014, sobre a acessibilidade, o Comentário Geral n.º 3 (2016), de 26 de agosto de 2016, sobre as mulheres e as raparigas com deficiência, o Comentário Geral n.º 5 (2017), de 27 de outubro de 2017, sobre o direito a viver de forma independente e a ser incluído na comunidade, bem como o Comentário Geral n.º 6 (2018), de 26 de abril de 2018, sobre a igualdade e a não discriminação,

— Tendo em conta as observações finais do Comité CDPD das Nações Unidas, de 2 de outubro de 2015, sobre o relatório inicial da União Europeia,

— Tendo em conta a Declaração Universal dos Direitos Humanos,

— Tendo em conta a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030 das Nações Unidas) e os seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS),

— Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres,

— Tendo em conta a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais,

— Tendo em conta a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul),

— Tendo em conta o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS),

— Tendo em conta o objetivo da Estratégia Europa 2020 relativo à luta contra a pobreza e a exclusão social,

— Tendo em conta 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 ([2]),

— Tendo em conta a Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de (Diretiva relativa à igualdade no emprego)29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica ([3]),

— Tendo em conta a proposta da Comissão de diretiva do Conselho que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual (COM(2008)0426), bem como a posição do Parlamento, de 2 de abril de 2009, sobre a matéria ([4]),

([1]) JO L 23 de 27.1.2010, p. 35.
([2]) JO L 303 de 2.12.2000, p. 16.
([3]) JO L 180 de 19.7.2000, p. 22.
([4]) JO C 137 E de 27.5.2010, p. 68.

— Tendo em conta a 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 ([5]),

— Tendo em conta a 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 ([6]),

— Tendo em conta os regulamentos que estabelecem as regras relativas aos programas de financiamento da UE no âmbito do quadro financeiro plurianual, nomeadamente o Fundo Social Europeu (FSE), a Iniciativa para o Emprego dos Jovens (IEJ), o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), o Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER), o Programa Erasmus e o Fundo para uma Transição Justa, que prestam assistência financeira da UE para melhorar a situação das pessoas com deficiência,

— Tendo em conta a Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho ([7]), nomeadamente a obrigação do empregador de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho e o facto de não poder impor encargos financeiros aos trabalhadores para cumprir esta obrigação,

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 15 de novembro de 2010, intitulada «Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras» (COM(2010)0636) (Estratégia para a Deficiência),

— Tendo em conta o documento de trabalho dos serviços da Comissão, de 2 de fevereiro de 2017, intitulado «Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy 2010-2020» (Relatório intercalar sobre a aplicação da Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020) (SWD(2017)0029),

— Tendo em conta a Recomendação da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento ([8]),

— Tendo em conta o projeto-piloto da Comissão de 2013 sobre um cartão europeu de deficiente,

— Tendo em conta a sua Resolução, de 8 de julho de 2020, sobre os direitos das pessoas com deficiência intelectual e suas famílias durante a crise da COVID-19 ([9]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 18 de junho de 2020, sobre a Estratégia Europeia para a Deficiência pós-2020 ([10]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 29 de novembro de 2018, sobre a situação das mulheres com deficiência ([11]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 30 de novembro de 2017, sobre a aplicação da Estratégia Europeia para a Deficiência ([12]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 7 de julho de 2016, sobre a aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em especial no que se refere às observações finais do Comité CDPD das Nações Unidas ([13]),

---

([5]) JO L 327 de 2.12.2016, p. 1.
([6]) JO L 151 de 7.6.2019, p. 70.
([7]) JO L 183 de 29.6.1989, p. 1.
([8]) JO L 167 de 4.7.2018, p. 28.
([9]) Textos Aprovados, P9_TA(2020)0183.
([10]) Textos Aprovados, P9_TA(2020)0156.
([11]) JO C 363 de 28.10.2020, p. 164.
([12]) JO C 356 de 4.10.2018, p. 110.
([13]) JO C 101 de 16.3.2018, p. 138.

— Tendo em conta a sua Resolução, de 20 de maio de 2015, sobre a lista de questões aprovada pelo Comité dos Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas relativamente ao relatório inicial da União Europeia ([14]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 25 de outubro de 2011, sobre a mobilidade e a integração de pessoas com deficiência e a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020 ([15]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 6 de maio de 2009, sobre a inclusão ativa das pessoas excluídas do mercado de trabalho ([16]),

— Tendo em conta as suas resoluções, de 17 de junho de 1988, sobre as línguas gestuais das pessoas com deficiência auditiva ([17]), de 18 de novembro de 1998, sobre as línguas gestuais ([18]) e, de 23 de novembro de 2016, sobre as línguas gestuais e os intérpretes profissionais de língua gestual ([19]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 17 de abril de 2020, sobre a ação coordenada da UE para combater a pandemia de COVID-19 e as suas consequências ([20]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 16 de janeiro de 2019, sobre a situação dos direitos fundamentais na União Europeia em 2017 ([21]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 15 de setembro de 2016, sobre a aplicação da 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 ([22]),

— Tendo em conta os estudos pertinentes do seu Departamento Temático A, em especial o estudo intitulado «Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities» (Discriminação e acesso ao emprego para trabalhadores do sexo feminino com deficiência), de 2017, e o estudo intitulado «Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments» (Adaptações razoáveis e oficinas protegidas para pessoas com deficiência: custos e rentabilidade do investimento), de 2015,

— Tendo em conta os estudos pertinentes do Serviço de Estudos do Parlamento Europeu, em particular as avaliações de execução europeia, de 2016, intituladas «EU Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)» (Aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) pela União Europeia) e «The obligations of the EU public administration under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities» (As obrigações da administração pública da UE ao abrigo da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência),

— Tendo em conta o volume crescente de jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a interpretação da Diretiva 2000/78/CE,

— Tendo em conta os relatórios anuais de 2018 e de 2019 do Provedor de Justiça Europeu,

— Tendo em conta os inquéritos estratégicos do Provedor de Justiça Europeu sobre a forma como a Comissão assegura que pessoas com deficiência possam aceder aos seus sítios web (OI/6/2017/EA), a forma como a Comissão trata as pessoas com deficiência no âmbito do Regime Comum de Seguro de Doença do pessoal da UE (OI/4/2016/EA) e a sua decisão no inquérito conjunto relativo aos casos 1337/2017/EA e 1338/2017/EA sobre o acesso dos candidatos com deficiência visual aos procedimentos de seleção organizados pelo Serviço Europeu de Seleção do Pessoal para recrutar funcionários da UE,

— Tendo em conta o inquérito de iniciativa do Provedor de Justiça Europeu relativo ao respeito dos direitos fundamentais na execução da política de coesão da UE (OI/8/2014/AN),

---

([14]) JO C 353 de 27.9.2016, p. 41.
([15]) JO C 131 E de 8.5.2013, p. 9.
([16]) JO C 212 E de 5.8.2010, p. 23.
([17]) JO C 187 de 18.7.1988, p. 236.
([18]) JO C 379 de 7.12.1998, p. 66.
([19]) JO C 224 de 27.6.2018, p. 68.
([20]) Textos Aprovados, P9_TA(2020)0054.
([21]) JO C 411 de 27.11.2020, p. 94.
([22]) JO C 204 de 13.6.2018, p. 179.

— Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Definição da agenda da UE relativa aos direitos das pessoas com deficiência 2020-2030»,

— Tendo em conta os relatórios temáticos da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, incluindo os seus boletins sobre a pandemia de coronavírus,

— Tendo em conta a Coletânea das melhores práticas para a recolha de dados relativos à igualdade e as Orientações sobre a melhoria da recolha e utilização de dados relativos à igualdade (Orientações sobre dados relativos à igualdade) elaboradas pelo Subgrupo sobre dados relativos à igualdade do Grupo de Alto Nível da UE sobre não discriminação, igualdade e diversidade,

— Tendo em conta o Índice de Igualdade de Género do Instituto Europeu para a Igualdade de Género,

— Tendo em conta os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos,

— Tendo em conta os relatórios e as recomendações das organizações representativas das pessoas com deficiência, em especial a Autismo Europa, a «Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen», a União Europeia de Cegos, o Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência, a Rede Europeia para a Vida Independente, a União Europeia de Surdos, a «Inclusion Europe», a Federação Internacional de Espinha Bífida e Hidrocefalia e a «Mental Health Europe», bem como os relatórios e as recomendações da Equinet e dos académicos que desenvolvem o seu trabalho no domínio dos direitos das pessoas com deficiência,

— Tendo em conta o artigo 54.º do seu Regimento, bem como o artigo 1.º, n.º 1, alínea e), e o anexo 3 da decisão da Conferência dos Presidentes, de 12 de dezembro de 2002, sobre o processo de autorização para elaborar relatórios de iniciativa,

— Tendo em conta os pareceres da Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos, da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros e da Comissão das Petições,

— Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A9-0014/2021),

A. Considerando que as pessoas com deficiência ([23]) têm o direito de participar plenamente no mercado de trabalho e na sociedade, mas que amiúde são privadas dos seus direitos fundamentais na UE; considerando que estas pessoas são, na sua esmagadora maioria, excluídas do mercado de trabalho aberto, sendo-lhes negado o direito de trabalhar em condições de igualdade em relação aos demais, ou que enfrentam grandes dificuldades para alcançar a igualdade de acesso ao mercado de trabalho e a participação no mesmo em condições equitativas;

B. Considerando que as pessoas com deficiência continuam a ser vítimas de discriminação múltipla e interseccional e a ser desfavorecidas com base na sua deficiência e no género, na raça, na etnia, na idade, na religião ou na crença, na orientação sexual, no estatuto migratório e na origem socioeconómica, incluindo o seu nível de instrução; considerando que a discriminação está presente nas diferentes etapas da vida profissional, começando pelo recrutamento, o que pode conduzir à exclusão social das pessoas com deficiência; considerando que a discriminação e a ausência de diversidade no local de trabalho acarretam custos humanos e económicos significativos;

C. Considerando que a Carta proíbe todas as formas de discriminação, inclusive em razão da deficiência, e reconhece os direitos das pessoas com deficiência ([24]);

D. Considerando que a UE se tornou parte na CNUDPD em dezembro de 2010, tendo a Convenção entrado em vigor para a UE em janeiro de 2011; considerando que a CNUDPD é vinculativa para a UE, as suas instituições e os seus Estados-Membros, que têm a obrigação direta de a aplicar na íntegra, incluindo o seu artigo 27.º sobre trabalho e emprego; considerando que, desde a sua adoção, foram realizados alguns progressos, embora não suficientes, na consecução dos objetivos da CNUDPD;

([23]) Aplicamos o conceito de «pessoas com deficiência» previsto no artigo 1.º da CNUDPD: «As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros.».

([24]) Artigos 21.º e 26.º da Carta.

E. Considerando que, por conseguinte, a UE é obrigada a agir de forma compatível com a CNUDPD e que o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) é obrigado a interpretar a legislação da UE, incluindo a Diretiva relativa à igualdade no emprego, de forma compatível com a CNUDPD;

F. Considerando que a CNUDPD rejeita o modelo médico de deficiência e apoia, em vez disso, o modelo de deficiência baseado nos direitos humanos e o modelo «sociocontextual»; considerando que a CNUDPD exige igualdade inclusiva para as pessoas com deficiência; considerando que a CNUDPD reconhece o direito das pessoas com deficiência a trabalhar em pé de igualdade com as demais, a escolher livremente a sua atividade profissional, a ser aceite e a trabalhar num ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível;

G. Considerando que, em conformidade com a definição e os requisitos da CNUDPD, as adaptações razoáveis se centram nas necessidades específicas do indivíduo, ao passo que as medidas de ação positiva se aplicam a todo um grupo de pessoas suscetíveis de ser discriminadas; considerando que ambas são necessárias para salvaguardar a concretização da diversidade no local de trabalho e para garantir que as pessoas com deficiência possam exercer o seu direito ao trabalho em condições de igualdade; considerando que não existem orientações claras da UE em matéria de adaptações razoáveis, que não são suficientemente compreendidas pelos empregadores e que não estão, frequentemente, disponíveis ou são insuficientes; considerando que as adaptações razoáveis às necessidades dos trabalhadores com deficiência têm um impacto fundamental na qualidade do seu trabalho, nas suas perspetivas profissionais e na sustentabilidade do trabalho;

H. Considerando que um dos aspetos fundamentais do emprego das pessoas com deficiência é a sua participação na vida da comunidade e a transição do apoio institucional para o apoio de proximidade; considerando que é necessário concluir o processo de desinstitucionalização nos Estados-Membros, uma vez que as pessoas com deficiência têm o direito de viver na comunidade e de nela serem plenamente incluídas; considerando que os progressos realizados em matéria de desinstitucionalização variam entre Estados-Membros e que, apesar da introdução de políticas e da atribuição de financiamento substancial na UE, um milhão de pessoas continua a viver em instituições;

I. Considerando que a Diretiva relativa à igualdade no emprego («a diretiva»), que entrou em vigor em 2000, é atualmente o principal instrumento jurídico da UE para proteger as pessoas com deficiência contra a discriminação; considerando que a salvaguarda da igualdade e da não discriminação é uma competência partilhada entre a UE e os seus Estados-Membros;

J. Considerando que a diretiva se encontra apenas parcialmente alinhada com a CNUDPD, uma vez que não abrange o modelo de deficiência baseado nos direitos humanos, não aborda as questões da discriminação em razão de deficiência presumida ou futura e da discriminação interseccional, não exige que os Estados-Membros adotem medidas de ação positiva, limita-se ao domínio do emprego, da atividade profissional e da formação profissional, não se estende a todas as áreas da vida, como exigido pela CNUDPD, não aborda a questão da liberdade de circulação para fins profissionais, não exige a criação de mecanismos de acompanhamento independentes, não prevê a participação sistemática das pessoas com deficiência e das respetivas organizações representativas no processo de acompanhamento e não inclui a obrigação de recolher dados desagregados;

K. Considerando que a diretiva não exige legalmente que os Estados-Membros designem um organismo para a igualdade de tratamento que se debruce sobre o problema da discriminação em razão da deficiência, o que é extremamente problemático, uma vez que os organismos para a igualdade de tratamento desempenham um papel central na aplicação das diretivas relativas à igualdade de tratamento em razão dos motivos abrangidos pelo seu mandato, como o género, a raça e a origem étnica;

L. Considerando que a recolha de dados comparáveis sobre a igualdade é essencial para a tomada de decisões e a elaboração de políticas baseadas em dados concretos; considerando que não existem estatísticas oficiais, em particular sobre as pessoas com deficiência que vivem em estabelecimentos de cuidados institucionais e sobre características como a raça/origem étnica ou a orientação sexual, o que também foi salientado nas Orientações sobre dados relativos à igualdade; considerando que o Regulamento (UE) 2019/1700 ([25]) corrigirá significativamente a situação relativa aos dados do inquérito efetuado aos agregados familiares sobre o emprego, aos dados desagregados por tipo de deficiência e aos dados sobre o país de origem (primeira e segunda gerações), e prevê a realização de estudos-piloto sobre as pessoas que vivem em instituições; considerando que continuarão a persistir lacunas, que devem ser colmatadas;

([25]) Regulamento (UE) 2019/1700 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de outubro de 2019, que estabelece um regime comum das estatísticas europeias respeitantes às pessoas e aos agregados domésticos, com base em dados individuais recolhidos a partir de amostras, que altera os Regulamentos (CE) n.º 808/2004, (CE) n.º 452/2008 e (CE) n.º 1338/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, e revoga o Regulamento (CE) n.º 1177/2003 do Parlamento Europeu e do Conselho e o Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho (JO L 261 I de 14.10.2019, p. 1).

M. Considerando que apenas 50,6 % das pessoas com deficiência estão empregadas (48,3 % das mulheres e 53,3 % dos homens), em comparação com 74,8 % das pessoas sem deficiência ([26]); considerando que as pessoas com deficiência que vivem em instituições ou que são consideradas incapazes de trabalhar são excluídas destas estatísticas ([27]); considerando que estes dados não revelam o tipo, a qualidade e as condições de emprego, por exemplo, se o emprego é proporcionado no mercado de trabalho aberto, e se é garantido o estatuto de trabalhador com direitos laborais e o pagamento de um salário mínimo; considerando que as pessoas com deficiência fazem parte de um grupo heterogéneo e estão frequentemente sujeitas a discriminação interseccional, cujos efeitos cumulativos têm um impacto concreto no emprego;

N. Considerando que, em determinados Estados-Membros, as pessoas com deficiência trabalham, na sua esmagadora maioria, em oficinas protegidas; considerando que essas oficinas protegidas devem ter como objetivo a inclusão, a reabilitação e a transição para o mercado de trabalho aberto o mais rapidamente possível; considerando que as oficinas protegidas são frequentemente um ambiente segregado em que os trabalhadores com deficiência não têm estatuto de trabalhador, direitos laborais ou um salário mínimo garantido; considerando que tal constitui claramente uma violação da CNUDPD; considerando que, em alguns Estados-Membros, as oficinas protegidas são atualmente utilizadas como via de transição para o mercado de trabalho aberto; considerando que a investigação a nível europeu sobre as características e a diversidade das oficinas protegidas, por vezes também designadas por emprego protegido, pode ajudar a identificar as melhores práticas, melhorar o debate sobre este tema e assegurar o cumprimento da legislação da UE e da CNUDPD; considerando que os modelos inclusivos de emprego apoiado podem, se baseados em direitos e reconhecidos como emprego, contribuir para o respeito pelos direitos das pessoas com deficiência e servir como via de inclusão e de transição para o mercado de trabalho aberto;

O. Considerando que a taxa de desemprego das pessoas com deficiência (17,1 %) é quase duas vezes superior à da população em geral (10,2 %) ([28]), e que as pessoas com deficiência permanecem desempregadas durante mais tempo do que as pessoas sem deficiência, independentemente das suas qualificações;

P. Considerando que a taxa de desemprego é mais elevada entre os jovens com deficiência (com idades compreendidas entre os 16 e os 24 anos), que corresponde a 24,9 %, em comparação com 16,6 % da população em geral; considerando que esta diferença está indissociavelmente ligada às oportunidades de educação;

Q. Considerando que as mulheres com deficiência, que representam 16 % da população total de mulheres e 60 % da população total de pessoas com deficiência na UE, continuam a ser vítimas de discriminação múltipla e interseccional em todas as áreas da vida; considerando que a taxa de inatividade económica das mulheres com deficiência é superior a mais de dois terços da população total de mulheres em idade ativa (16-64 anos); considerando que apenas 20,7 % das mulheres com deficiência trabalham a tempo inteiro, em comparação com 28,6 % dos homens com deficiência;

R. Considerando que são maioritariamente as mulheres que têm a responsabilidade de cuidar do lar e que representam a grande maioria dos cuidadores de pessoas com deficiência; considerando que as mães solteiras que cuidam de crianças com deficiência estão em alto risco de pobreza e exclusão social; considerando que a discriminação em razão da idade, aliada a eventuais estereótipos e obstáculos, afeta todos os grupos etários; considerando que as mulheres idosas com deficiência são frequentemente as únicas prestadoras de cuidados a familiares com deficiência; considerando que esta situação afeta diretamente a sua vulnerabilidade à pobreza e à exclusão social, bem como o seu acesso ao emprego e o seu desenvolvimento profissional, podendo afetar negativamente as suas condições de emprego;

S. Considerando que há mais de 30 milhões de pessoas cegas e com visão parcial em toda a Europa; considerando que a taxa média de desemprego destas pessoas é de 75 %, sendo até mesmo superior para as mulheres, conduzindo à sua exclusão social e votando-as à pobreza ([29]); considerando que há cerca de um milhão de utilizadores de língua gestual para surdos na UE e 51 milhões de pessoas com deficiência auditiva, muitas das quais são também utilizadoras de língua gestual, cujo desemprego é insuficientemente declarado e objeto de uma investigação inadequada; considerando que há cerca de sete milhões de pessoas com deficiência intelectual na UE, estando o nível de emprego destas pessoas

([26]) Estatísticas da UE sobre o rendimento e as condições de vida (EU-SILC), 2017.
([27]) *Ibidem*.
([28]) EU-SILC 2017.
([29]) ONCE e União Europeia de Cegos, «Report on the situation of blind and partially sighted persons regarding employment in Europe after 10 years of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Challenges and Opportunities» (Relatório sobre a situação das pessoas cegas e com visão parcial no que diz respeito ao emprego na Europa após 10 anos de aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: desafios e oportunidades), outubro de 2019.

consideravelmente abaixo da média ([30]); considerando que, segundo estimativas, em toda a Europa, apenas cerca de 10 % das pessoas com distúrbios do espetro do autismo estão empregadas, principalmente em empregos a tempo parcial e mal remunerados, em posições subqualificadas ou num contexto protegido ([31]);

T. Considerando que, entre as pessoas com deficiência, 29,5 % das mulheres e 27,5 % dos homens estão em risco de pobreza e de exclusão social na UE, em comparação com 22,4 % de toda a população; considerando que as pessoas com deficiência são mais suscetíveis de enfrentar situações de pobreza no trabalho do que as pessoas sem deficiência (11 % contra 9,1 %) devido aos custos adicionais da sua deficiência — relacionados, nomeadamente, com cuidados de saúde e apoio logístico e humano –, à perda de prestações de deficiência durante o exercício de uma atividade profissional e ao facto de auferirem menos do que os seus colegas com funções equivalentes e de terem menos probabilidades de obter uma promoção ([32]); considerando que o risco de pobreza é maior para quem declara níveis mais graves de deficiência;

U. Considerando que um número desproporcionado de pessoas com deficiência é sem-abrigo, verificando-se um risco acrescido de estas pessoas se tornarem sem-abrigo; considerando que as pessoas sem-abrigo podem desenvolver uma deficiência, nomeadamente a amputação de membros, devido aos riscos decorrentes das suas condições de vida;

V. Considerando que, devido aos efeitos cumulativos da discriminação interseccional, parte-se do princípio de que as pessoas de etnia cigana com deficiência enfrentam mais obstáculos, se encontram numa situação caracterizada por níveis de desemprego mais elevados, uma pobreza mais acentuada e um menor acesso à educação e aos serviços do que os ciganos sem deficiência ([33]);

W. Considerando que as pessoas LGBTI com deficiência enfrentam obstáculos adicionais ao emprego, tendo 16 % comunicado que lhes foram negados empregos ou promoções devido à sua identidade, em comparação com 10 % das pessoas LGBTI em geral; considerando que uma em cada quatro pessoas LGBTI com deficiência foi objeto de observações depreciativas e vítima de intimidação e abusos, tendo a sua orientação sexual sido revelada sem o seu consentimento ([34]);

X. Considerando que um inquérito recente realizado à escala da UE a pessoas com deficiência mostra que 96 % delas consideram que o acesso ao mercado de trabalho aberto é inadequado ou deve ser melhorado, ao passo que apenas 10 % consideram que a legislação existente é adequada para proteger as pessoas com deficiência contra a discriminação no mercado de trabalho aberto e 18 % não tinham conhecimento da existência de legislação no seu país que os protegesse contra a discriminação ([35]);

Y. Considerando que estes dados demonstram que a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020 não deu ênfase suficiente ao emprego das pessoas com deficiência e à discriminação interseccional de que são vítimas;

Z. Considerando que o assédio no local de trabalho, incluindo o assédio sexual e as represálias em caso de denúncia, dificulta o acesso ao trabalho e ao emprego, a manutenção do emprego e a igualdade dos percursos profissionais, em particular para as mulheres com deficiência;

AA. Considerando que as desvantagens, a exclusão e a discriminação contra as pessoas com deficiência no mercado de trabalho não constituem um desafio isolado, estando inter-relacionadas com a falta de educação inclusiva, designadamente na primeira infância e na aprendizagem ao longo da vida, incluindo a formação profissional, assim como com os obstáculos, a segregação e a discriminação existentes nos domínios da habitação e da saúde e com a falta de acessibilidade dos transportes e de outros serviços e produtos; considerando que, por conseguinte, é necessária uma abordagem complexa e medidas abrangentes para resolver a situação;

AB. Considerando que as medidas destinadas a promover o bem-estar mental e a prevenir os problemas de saúde mental e as deficiências psicossociais no local de trabalho são cruciais;

AC. Considerando que a acessibilidade do local de trabalho, dos transportes e dos serviços de apoio, em particular no que se refere à assistência pessoal, bem como a nível da sociedade em geral, é essencial para que as pessoas com deficiência possam exercer efetivamente o seu direito a viver de forma independente e o seu direito ao trabalho; considerando que

---

([30]) Inclusion Europe.
([31]) Autismo Europa, «Autism and Work — Together we can» (Autismo e trabalho — juntos conseguimos), 2014.
([32]) Comissão para a Igualdade e os Direitos Humanos, relatório de investigação n.º 107 — Investigação sobre as disparidades salariais, «The Disability Pay Gap» (A disparidade salarial em razão da deficiência), agosto de 2017.
([33]) Centro Europeu para as Questões das Minorias, estudo n.º 8, «Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?» (Nem sequer à margem: onde estão os ciganos com deficiência?), fevereiro de 2016.
([34]) Stonewall, «LGBT in Britain — Work Report» (Pessoas LGBT no Reino Unido — relatório sobre o trabalho), 2018.
([35]) O inquérito foi realizado pela Rede Europeia para a Vida Independente (ENIL).

os Estados-Membros devem igualmente apoiar a criação de áreas construídas sem obstáculos; considerando que, uma vez transposta, a Diretiva (UE) 2019/882 relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços proporcionará uma melhoria significativa para uma sociedade sem obstáculos e que, por conseguinte, a sua transposição deve ser atempada e acompanhada de perto;

AD. Considerando que a interrupção imediata do pagamento das prestações de que beneficiam as pessoas com deficiência no momento em que estas iniciam uma atividade profissional remunerada é uma política de alto risco, um importante fator de stresse, um grande obstáculo ao acesso ao trabalho e uma medida socialmente injusta, uma vez que não tem em conta que as pessoas com deficiência têm de suportar custos de vida mais elevados;

AE. Considerando que as diferentes definições de deficiência, os diversos métodos de avaliação da deficiência e os vários, e frequentemente pouco claros, métodos de classificação da deficiência aplicados nos Estados-Membros, bem como a ausência de reconhecimento mútuo do estatuto de portador de deficiência, entravam a liberdade de circulação na UE das pessoas com deficiência;

AF. Considerando que a consciencialização é essencial para permitir que empregadores e trabalhadores ajam e reajam de forma adequada, com base no conhecimento das suas obrigações e direitos no domínio da não discriminação;

AG. Considerando que as novas tecnologias, nomeadamente os sistemas de IA, têm potencial para desenvolver processos de contratação eficientes, acessíveis e não discriminatórios, mas a evolução tecnológica não inclusiva pode acarretar o risco de dar origem a novos obstáculos e formas de discriminação; considerando que o artigo 9.º da CNUDPD exige a acessibilidade da informação, bem como das tecnologias e dos sistemas de comunicação, em condições de igualdade com os demais;

1. Exorta as instituições da UE e os Estados-Membros a reiterarem o seu empenho na concretização da igualdade inclusiva para as pessoas com deficiência e a aplicarem plenamente a CNUDPD, nomeadamente o seu artigo 27.º sobre trabalho e emprego; apela, para tal, a que intensifiquem os seus esforços no sentido de criar um mercado de trabalho inclusivo, acessível e não discriminatório com uma abordagem holística relativa às políticas baseadas no ciclo de vida, para as pessoas com deficiência e para todos, em conformidade com os Tratados da UE e os direitos estabelecidos no Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS), bem como com os valores internacionais consagrados na Agenda 2030 das Nações Unidas e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS); insta a UE e os seus Estados-Membros a ratificarem o Protocolo Facultativo à CNUDPD;

2. Considera que se deve proceder, com a maior celeridade possível, à revisão da Diretiva relativa à igualdade no emprego para harmonizá-la plenamente com as disposições da CNUDPD e aplicar um processo participativo destinado a assegurar a participação direta e plena das organizações representativas das pessoas com deficiência;

Em prol de um local de trabalho inclusivo e acessível

3. Insta a Comissão e os Estados-Membros a adotarem normas de conceção universal e orientações sobre a acessibilidade dos ambientes, programas, serviços e produtos — incluindo os locais de trabalho e os seus equipamentos e instalações –, a fim de viabilizar a sua utilização por todas as pessoas;

4. Apela aos Estados-Membros para que garantam a realização de adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência no local de trabalho, sem que os trabalhadores devam suportar quaisquer custos; solicita à Comissão que elabore orientações claras da UE em matéria de adaptações razoáveis, especificando as formas que estas poderão assumir em conformidade com as necessidades de cada pessoa, de modo a que o artigo 5.º da diretiva possa ser transposto eficazmente para a legislação nacional; exorta a Comissão a instaurar processos por infração e a incentivar os Estados-Membros a velarem pela existência de um sistema de sanções em caso de não realização de adaptações razoáveis, uma vez que tal constitui uma forma de discriminação; considera que o Parlamento pode recorrer à opção de solicitar à Comissão que instaure tais processos por infração; insta os Estados-Membros a elaborarem materiais de apoio e de orientação e a proporcionarem formações relevantes em formatos acessíveis a empregadores, entidades responsáveis, trabalhadores e pessoas com deficiência, a fim de desenvolver os conhecimentos, as competências e a sensibilização necessários no que se refere à aplicação prática das adaptações razoáveis, dissipando assim também o mito em torno dos custos proibitivos das mesmas;

5. Lamenta profundamente a aplicação desigual e insuficiente da Diretiva 2000/78/CE do Conselho em alguns Estados-Membros, que não estão a controlar nem a sancionar de forma eficaz e uniforme as violações persistentes do Direito da UE;

6. Afirma que o direito de todas as pessoas à igualdade perante a lei e à proteção contra a discriminação constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, pelos Pactos Internacionais das Nações Unidas sobre os Direitos Civis e Políticos e sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e pela Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, de que todos os Estados-Membros são signatários; recorda que a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) proíbe a discriminação em matéria de emprego e atividade profissional;

7. Insta os Estados-Membros a utilizarem ou analisarem a introdução de quotas obrigatórias de diversidade no local de trabalho, a fim de promover um local de trabalho inclusivo, com sanções eficazes e proporcionadas em caso de incumprimento; sugere que as receitas provenientes das multas sejam reinvestidas no domínio da inclusão; sublinha que tais medidas devem ser proporcionadas, tendo em conta as estruturas de pequena dimensão; insta os Estados-Membros a apoiarem as empresas públicas e privadas na aplicação dos planos anuais de diversidade, com metas mensuráveis e avaliações periódicas, e a apoiarem os empregadores no recrutamento de pessoas com deficiência através de medidas como o estabelecimento de uma lista voluntária ou de uma «janela única» de candidatos com deficiência a partir da qual estes possam ser recrutados; apela aos Estados-Membros para que acompanhem a introdução de quotas com a ministração de formação aos empregadores sobre o conteúdo e o alcance das normas aplicáveis; insta os Estados-Membros a encarregarem os serviços públicos de emprego da elaboração de uma lista voluntária de candidatos a emprego com deficiência, a fim de ajudar os empregadores a cumprir a exigência de utilizar quotas de diversidade;

8. Solicita às instituições da UE que deem o exemplo através da fixação de uma quota de diversidade e de uma quota específica de diversidade relativamente ao recrutamento de pessoas com deficiência, da elaboração de orientações internas em matéria de adaptações razoáveis, da garantia de equidade e de acessibilidade total no processo de recrutamento e no local de trabalho e da contratação de pessoas com todos os tipos de deficiência e a todos os níveis e da procura ativa de pessoas com deficiência para ocupar postos de trabalho; exorta os Estados-Membros a fazerem o mesmo na sua administração pública;

9. Exorta os Estados-Membros a adotarem políticas de emprego inclusivas e sustentáveis, tais como procedimentos de recrutamento adaptados, adaptação de um emprego às necessidades do candidato e do empregador, emprego personalizado, flexível e apoiado, emprego partilhado, colocação e apoio individuais, e empresas inclusivas, tendo em conta as especificidades das pessoas com diferentes tipos de deficiência e facilitando assim o seu acesso ao mercado de trabalho; insta os Estados-Membros, nomeadamente, a:

— utilizarem incentivos fiscais e outras medidas de apoio financeiro para as empresas, incluindo as PME, que recrutam pessoas com deficiência ou oferecem formação profissional e estágios a estas pessoas;

— apoiarem empresas inclusivas que proporcionem emprego às pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto através de contratos públicos;

— promoverem modelos de intermediação laboral adaptados;

— promoverem a responsabilidade social das empresas relativamente ao emprego das pessoas com deficiência e apoiarem as organizações da economia social que reinvestem os seus lucros em objetivos sociais;

— e informarem os empregadores sobre estas políticas e incentivos;

exorta os Estados-Membros a apoiarem as empresas que aplicam medidas de ação positiva destinadas a combater as desvantagens múltiplas; solicita aos Estados-Membros que procedam ao intercâmbio de boas práticas, a fim de identificar e aplicar uma combinação específica de medidas de apoio à igualdade no emprego das pessoas com deficiência;

10. Apela à Comissão e aos Estados-Membros para que ponham urgentemente em prática, com a participação ativa das pessoas com deficiência, medidas para avaliar as principais tendências para o futuro do trabalho do ponto de vista da deficiência, a fim de identificar e lançar ações específicas para tornar o mercado de trabalho mais inclusivo, tendo em consideração a diversidade das pessoas com deficiência; salienta, nesse contexto, a importância de iniciativas inclusivas e acessíveis dotadas de financiamento adequado que visem a aprendizagem ao longo da vida, incluindo o ensino e a formação profissionais (EFP) e o desenvolvimento de competências por parte das pessoas com deficiência desde tenra idade, com particular destaque para as competências digitais e ecológicas, em consonância com as realidades e exigências em rápida mutação do mercado de trabalho atual e futuro; sublinha, além disso, a importância de prestar um apoio adequado às pessoas com deficiência ao longo da sua vida, utilizando melhor as tecnologias inovadoras para criar condições de igualdade e eliminar os obstáculos à educação e ao emprego, e para ajudar as pessoas com deficiência a acederem a ferramentas digitais e *software* que são indispensáveis para poderem viver de forma independente;

11. Insta os Estados-Membros a aumentarem a capacidade dos serviços públicos de emprego para criar uma rede de empresas inclusivas, recrutar, a todos os níveis, auxiliares especializados nas questões de emprego, como os técnicos de inclusão, que façam uma avaliação individualizada das necessidades das pessoas com deficiência e lhes ministrem formação e prestem apoio na procura de emprego, assim como assistentes de desempenho profissional durante o tempo necessário para ajudar as pessoas com deficiência a realizar o seu trabalho no mercado de trabalho aberto;

12. Exorta os Estados-Membros a promoverem abordagens baseadas nos direitos humanos no que se refere à educação, com vista a criar sistemas educativos inclusivos e não discriminatórios, bem como a apoiarem o desenvolvimento e a ministração de formação nas áreas da conceção universal, das adaptações razoáveis e da diversidade no local de trabalho a estudantes universitários nas faculdades pertinentes, com a participação das pessoas com deficiência, e a facilitarem a formação de técnicos de inclusão, assistentes de desempenho profissional e conselheiros especializados nas questões da deficiência e da diversidade, com destaque para as especificidades das diferentes deficiências;

13. Solicita aos Estados-Membros que avaliem de forma contínua, em colaboração com representantes das pessoas com deficiência, as características, a diversidade e a eficácia das oficinas protegidas existentes para dotar as pessoas com deficiência das competências necessárias para encontrarem emprego no mercado de trabalho aberto, que assegurem que estas oficinas estejam cobertas e protegidas por quadros jurídicos que abranjam a segurança social, as condições de trabalho, os salários mínimos e a não discriminação, procedendo à eliminação progressiva das disposições que violam a CNUDPD, designadamente o seu artigo 27.º; insta a Comissão a acompanhar este processo; recorda que as oficinas protegidas devem ser uma opção limitada a um período temporário na vida profissional das pessoas com deficiência; exorta, neste contexto, os Estados-Membros a desenvolverem e promoverem modelos de emprego inclusivos no mercado de trabalho aberto e fora das oficinas protegidas, em plena conformidade com a CNUDPD; insiste ainda em que os trabalhadores com deficiência em oficinas protegidas devem, pelo menos, beneficiar de direitos e estatuto equivalentes aos direitos laborais das pessoas que trabalham no mercado de trabalho aberto; insta, a este respeito, os Estados-Membros a acelerarem a desinstitucionalização, a proporcionarem sistemas de cuidados eficazes, regionais e descentralizados, incluindo serviços de ativação social, a todos os níveis da sociedade, e a assegurarem uma participação mais harmoniosa das pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto e na sociedade em geral;

14. Lamenta que a discriminação em razão da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual possa comprometer a realização dos objetivos do TUE;

15. Congratula-se com iniciativas da Comissão como o Prémio Cidade Acessível, e defende o lançamento de iniciativas a nível nacional, regional e local;

16. Lamenta que as pessoas com deficiência intelectual ou psicossocial enfrentem inúmeros obstáculos jurídicos, institucionais, comunicacionais e sociais para exercer os seus direitos, que as impedem de votar, de se candidatar a eleições para cargos públicos, de exercer a sua participação cívica ou, simplesmente, de ter uma palavra a dizer sobre a sua própria vida; incentiva os Estados-Membros a tomarem medidas imediatas para reformar os seus quadros jurídicos, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência gozem de capacidade jurídica em condições de igualdade com as demais em todos os aspetos da vida, em conformidade com o artigo 12.º da CNUDPD, e recorda que os direitos políticos das pessoas com deficiência e a possibilidade de os gozar em condições de igualdade com as demais devem ser garantidos, em conformidade com o artigo 29.º da CNUDPD;

17. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem que os fundos da UE não sejam gastos em regimes de emprego segregado de pessoas com deficiência sem qualquer perspetiva de encontrar emprego não protegido;

Em prol de um local de trabalho não discriminatório

18. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a intensificarem o seu trabalho junto das pessoas com deficiência, das respetivas organizações representativas e dos organismos para a igualdade de tratamento, com o objetivo de preparar e lançar campanhas de sensibilização abrangentes e formações específicas em formatos acessíveis e em língua gestual destinadas a empregadores, entidades responsáveis em todos os domínios e à sociedade em geral sobre as capacidades e os contributos das pessoas com deficiência, bem como sobre os benefícios da diversidade, da igualdade e da não discriminação, a fim de erradicar o estigma e os preconceitos existentes em relação às pessoas com deficiência, combater a intimidação, o assédio e a exploração e alcançar a igualdade inclusiva para todos;

19. Chama a atenção para a importância do acesso à informação para as vítimas de discriminação; considera necessário que os Estados-Membros tomem as medidas adequadas para assegurar a prestação de assistência e aconselhamento jurídico razoável e acessível às vítimas em todas as etapas do processo judicial, incluindo aconselhamento confidencial e presencial, bem como apoio emocional, pessoal e moral, por organismos para a igualdade de tratamento ou intermediários adequados; solicita, além disso, aos Estados-Membros que combatam o assédio e a violência no local de trabalho, que constituem uma violação da dignidade da pessoa e/ou criam um ambiente de trabalho hostil;

20. Insta os Estados-Membros a tomarem medidas ativas para garantir que ninguém seja vítima de discriminação, incluindo as pessoas com deficiência, assegurar, em conformidade com a CNUDPD, a acessibilidade dos locais de trabalho, dos transportes e das áreas construídas e proporcionar adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência em todas as etapas do trabalho, desde o recrutamento à progressão na carreira, passando por condições de trabalho seguras e saudáveis e pela readaptação profissional; apela às instituições da UE para que tomem as mesmas medidas; exorta os Estados-Membros a assegurarem que as pessoas com deficiência possam exercer os seus direitos laborais e sindicais em pé de igualdade, estando protegidas da violência, do assédio moral, da ciberintimidação e do assédio, inclusive de caráter sexual, praticado, em particular, contra as mulheres com deficiência; exorta, para o efeito, os Estados-Membros a ratificarem a Convenção de Istambul, que deve ter um impacto transversal em toda a legislação da UE, com especial ênfase nas mulheres com deficiência que são vítimas de discriminação múltipla e são mais vulneráveis ao assédio no local de trabalho; apela às instituições da UE para que tomem as mesmas medidas;

21. Frisa igualmente a necessidade de uma garantia para os direitos das pessoas com deficiência que preveja medidas específicas para dar resposta às necessidades das mulheres com deficiência;

22. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem que as políticas de inclusão prosseguidas a nível setorial e empresarial sejam definidas em consulta com os representantes dos trabalhadores;

23. Insta a Comissão e os Estados-Membros a prestarem apoio aos trabalhadores com deficiências resultantes de um acidente e a garantirem que estes possam manter o emprego que tinham antes ou a oferecerem a estas pessoas um emprego equivalente que reflita as suas novas competências, sem perda dos direitos e das condições de trabalho de que beneficiavam antes do acidente;

24. Insta a Comissão e os Estados-Membros a adotarem uma abordagem preventiva e inclusiva em matéria de segurança e saúde no trabalho ao apoiarem o recrutamento e o regresso ao trabalho de pessoas com deficiência; observa que tal poderia ser alcançado através de percursos integrados que combinem a prevenção no domínio da segurança e saúde no trabalho (SST) com várias formas de medidas de empregabilidade, como o apoio individualizado, o aconselhamento, a orientação e o acesso ao ensino e formação gerais e profissionais;

25. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que colmatem as disparidades existentes a nível salarial em matéria de género, deficiência e grupos étnicos, combatendo assim a discriminação salarial direta e indireta e o risco de pobreza no trabalho para os trabalhadores que enfrentam obstáculos no trabalho e que são vítimas de discriminação múltipla, em particular as pessoas LGBTI, as mulheres, os ciganos e os refugiados; aguarda a apresentação, pela Comissão, no primeiro semestre de 2021, da anunciada legislação em matéria de transparência salarial no local de trabalho, a fim de combater as disparidades salariais com que se deparam os grupos sociais desfavorecidos, em particular as pessoas com deficiência;

26. Salienta que a proteção das pessoas transgénero contra a discriminação no emprego tem de ser eficaz e insta os Estados-Membros a combaterem este tipo de discriminação, especialmente no domínio do emprego;

27. Insta os Estados-Membros a não privarem as pessoas com deficiência, aquando da sua entrada no mercado de trabalho ou da superação de um determinado limiar de rendimento, das prestações de deficiência, que abrangem os custos adicionais relacionados com a deficiência de que são portadoras, uma vez que esta prática contribui para a pobreza no trabalho e na velhice e que tais prestações servem para apoiar as pessoas com deficiência para que estas consigam superar os obstáculos e podem ajudar a garantir a sua dignidade e igualdade;

28. Insta os Estados-Membros a permitirem flexibilidade suficiente na concessão de apoio e de prestações sociais para assegurar a sua adaptabilidade às necessidades individuais e aos percursos profissionais das pessoas com deficiência;

29. Solicita à Comissão que avalie se os Estados-Membros preveem disposições pormenorizadas para garantir o exercício do direito às licenças de maternidade, paternidade, parental e para assistência a doentes, bem como disposições sobre regimes de trabalho flexíveis e se estes se adaptam às necessidades distintas das mães com deficiência, mães de crianças com deficiência ou doenças prolongadas, ou mães em circunstâncias específicas, como as relacionadas com partos prematuros; insta à tomada de medidas mais ambiciosas para promover a igualdade de tratamento dos homens enquanto prestadores de cuidados; insta os Estados-Membros a apresentarem estratégias nacionais para apoiar os prestadores de cuidados informais; insiste na necessidade de serviços de acolhimento de crianças acessíveis e de elevada qualidade, a fim de assegurar a igualdade de participação das mulheres no ambiente de trabalho;

30. Exorta a Comissão a propor, na sequência de consultas com as organizações representativas das pessoas com deficiência, legislação sobre as normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento, dotando-os assim de um mandato mais forte e de recursos adequados para garantir a igualdade de tratamento das pessoas com deficiência e assegurar a divulgação de informações acessíveis a todos;

31. Insta a Comissão e os Estados-Membros a assegurarem um financiamento sustentável para o reforço das capacidades das organizações representativas das pessoas com deficiência, reconhecendo o seu importante papel no combate à discriminação contra as pessoas com deficiência;

32. Apela à Comissão e aos Estados-Membros para que harmonizem a definição de deficiência e garantam o reconhecimento mútuo do estatuto de portador de deficiência em todos os Estados-Membros, de modo a assegurar a livre circulação das pessoas com deficiência e o exercício dos direitos de cidadania da UE; insta, para o efeito, a Comissão e os Estados-Membros a realizarem um estudo sobre a legislação em vigor e a recolherem as melhores práticas dos Estados-Membros; reconhece que a livre circulação é um direito fundamental da UE; solicita, por conseguinte, à Comissão e aos Estados-Membros que estendam a utilização do cartão europeu de deficiente a todos os Estados-Membros e ampliem o seu âmbito de aplicação, possibilitando o reconhecimento do estatuto de portador de deficiência e o acesso a serviços em toda a UE e permitindo assim que as pessoas com deficiência vivam e trabalhem mais facilmente no estrangeiro; solicita à Comissão que crie um ponto de informação central em línguas gestuais nacionais e em formatos acessíveis para as pessoas com deficiência sobre os serviços disponíveis para as pessoas com deficiência nos vários Estados-Membros;

33. Insta a Comissão e os Estados-Membros a reconhecerem e promoverem a assistência pessoal induzida pelos utilizadores, em conformidade com o Comentário Geral n.º 5 do Comité CDPD das Nações Unidas, a fim de promover uma vida independente e a inclusão no mercado de trabalho; recorda que, devido à natureza especial da assistência pessoal, as disposições em matéria de livre circulação devem ser adaptadas às necessidades das pessoas com deficiência; apela a uma ação da UE para abordar a questão da assistência pessoal, especialmente no que diz respeito à livre circulação das pessoas com deficiência e dos seus assistentes pessoais;

34. Recorda que as novas tecnologias representam tanto oportunidades como desafios para todos os trabalhadores, em particular para as pessoas com deficiência; salienta, a este respeito, que as novas tecnologias podem colocar grandes desafios em matéria de acessibilidade para as pessoas com deficiência; sublinha, por conseguinte, que a acessibilidade deve ser incluída como condição prévia indispensável em qualquer iniciativa da UE, e que a UE deve procurar apoiar a aplicação da conceção universal e garantir a disponibilidade e a acessibilidade económica das tecnologias de apoio; insta a Comissão a assegurar, em consonância com a CNUDPD, a plena e efetiva acessibilidade das tecnologias e sistemas de informação e comunicação em condições de igualdade e a aplicar, neste contexto, orientações que ajudem os criadores de IA a ter em conta as necessidades das pessoas com deficiência ao longo dos processos de desenvolvimento, evitando a criação de novos preconceitos discriminatórios; exorta a Comissão e os Estados-Membros a apoiarem os programas de investigação centrados no desenvolvimento de tecnologias de apoio, incluindo a robótica, as tecnologias digitais e a inteligência artificial, com o objetivo de permitir a plena integração das pessoas com deficiência em todas as áreas da vida; insta os Estados-Membros a assegurarem que as pessoas com deficiência tenham acesso a ferramentas digitais e *software* a preços acessíveis e adaptados às suas necessidades, e a tirarem partido dos conhecimentos especializados das organizações representativas das pessoas com deficiência na definição das ferramentas digitais ou *software* mais adequados às necessidades individuais das pessoas com deficiência;

Outras ações específicas e integração dos direitos das pessoas com deficiência

35. Congratula-se com a consulta pública da Comissão sobre a sua Estratégia Europeia para a Deficiência pós-2020; insta a Comissão a colocar uma tónica especial na Estratégia para o Emprego, bem como a cobrir todas as disposições da CNUDPD, a estabelecer objetivos claros, mensuráveis e ambiciosos em matéria de diversidade no local de trabalho que

reflitam a heterogeneidade das pessoas com deficiência, a combater a discriminação múltipla e interseccional e a verificar a eficiência da estratégia, com a participação das pessoas com deficiência e das suas organizações representativas; salienta que a colaboração com as autoridades, os parceiros sociais, as organizações e a sociedade civil a nível europeu, nacional e local é indispensável para garantir a implementação da estratégia e da CNUDPD; exorta a Comissão a propor medidas para enfrentar os desafios e combater as violações dos direitos das pessoas com deficiência no contexto da COVID-19; salienta que a discriminação com base na deficiência se agravou durante a pandemia de COVID-19, pondo em perigo a vida das pessoas com deficiência e ameaçando a sua saúde física e mental; solicita à Comissão que associe a futura Estratégia para a Deficiência ao processo do Semestre Europeu;

36. Apela à recolha de dados relacionados com a deficiência à escala da UE, nomeadamente sobre o emprego e o EFP, desagregados por género, idade, tipo de deficiência, raça/origem étnica, orientação sexual, nível de instrução, etc., com uma abordagem baseada nos direitos humanos, que inclua as pessoas com deficiência até agora excluídas das estatísticas; apela à recolha de dados relacionados com o impacto da crise da COVID-19 nas pessoas com deficiência, a fim de apresentar políticas de preparação para futuras crises;

37. Solicita a todas as instituições da UE e aos Estados-Membros que ajam de acordo com o lema «nada sobre nós sem nós» e estabeleçam uma estreita cooperação com as pessoas com deficiência e as suas organizações representativas, para tirar partido da sua experiência e envolvê-las ativamente em todas as etapas do processo decisório, da elaboração de legislação, das estratégias, das políticas e dos programas relevantes, incluindo os gerais;

38. Insta a Comissão e os Estados-Membros a integrarem os direitos das pessoas com deficiência, tendo em conta a situação específica das pessoas vítimas de discriminação múltipla, em todas as propostas relacionadas com o emprego, incluindo as relativas às transformações esperadas no futuro do trabalho, bem como na conceção e execução de ações destinadas a desenvolver competências digitais e ecológicas;

39. Exorta a Comissão, em particular o Grupo de Trabalho para a Igualdade, e os Estados-Membros a integrarem sistematicamente os direitos das pessoas com deficiência, dedicando especial atenção às pessoas vítimas de discriminação interseccional, em todas as leis, políticas e programas pertinentes, uma vez que a igualdade no emprego é indissociável da igualdade de acesso à educação, à saúde, à habitação, à justiça e à proteção social, bem como a aumentarem a tónica colocada na acessibilidade das áreas construídas, dos espaços públicos, dos transportes e das tecnologias da informação e da comunicação, etc.; frisa, neste contexto, a necessidade de designar um ponto de contacto em matéria de deficiência em todas as instituições da UE, nomeadamente em todas as direções-gerais da Comissão e agências da UE, para além do estabelecimento de um mecanismo de coordenação interinstitucional para assegurar a integração da dimensão da deficiência em toda a legislação da UE;

40. Manifesta a sua preocupação com a existência de importantes obstáculos ao acesso à informação e à comunicação para as pessoas com deficiência, em particular para as pessoas cegas ou surdas, para as pessoas com deficiência intelectual ou que têm um distúrbio do espetro do autismo; recorda que as diferenças em termos de capacidade dos indivíduos para receber e transmitir informação e utilizar as tecnologias da informação e da comunicação representam uma divisão do conhecimento que gera desigualdade;

41. Apela a uma revisão transversal e abrangente da legislação e da política da União, a fim de assegurar o pleno respeito da CNUDPD;

42. Insta os Estados-Membros a combaterem a discriminação e a violência contra as crianças com deficiência através de uma abordagem integrada, reconhecendo que estas enfrentam um maior risco de serem vítimas de tais comportamentos; salienta que a opinião das crianças com deficiência deve estar representada na conceção, na aplicação e no acompanhamento da legislação, das políticas, dos serviços e das medidas que lhes digam respeito;

43. Salienta a necessidade de incluir disposições específicas e adequadas no Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo, a fim de dar uma resposta adequada às necessidades das pessoas com deficiência em todas as etapas e em todos os processos;

44. Lamenta que a legislação da União não proteja os indivíduos contra a discriminação em razão da deficiência fora do local de trabalho e do contexto do emprego;

45. Solicita ao Conselho que desbloqueie as negociações sobre a proposta de diretiva horizontal relativa à luta contra a discriminação sem mais demoras e avance para um acordo, estendendo assim a proteção das pessoas com deficiência a outros domínios para além da esfera do emprego;

46. Manifesta a sua profunda preocupação pelo facto de a maioria dos programas gerais, incluindo os abrangidos pelos fundos estruturais, não conseguirem chegar aos grupos mais desfavorecidos, incluindo as pessoas com deficiência; insta, por conseguinte, o Tribunal de Contas Europeu a verificar, de forma exaustiva, o desempenho dos programas da UE, com especial destaque para os programas no domínio da educação e do emprego, por exemplo, o Fundo Social Europeu Mais (FSE+), a Iniciativa para o Emprego dos Jovens (IEJ), o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) e o Erasmus+;

47. Insta a Comissão a assegurar que os fundos da UE respeitem as normas internacionais e da UE em matéria de direitos humanos e as convenções como a CNUDPD e não apoiem quaisquer medidas ou programas que contribuam para a segregação ou a exclusão social; insta, além disso, a Comissão a financiar ações que criem ambientes, produtos, serviços, práticas e dispositivos acessíveis, que promovam a desinstitucionalização e apoiem a assistência pessoal, bem como a garantir que as ações financiadas pela UE beneficiem as pessoas com deficiência e assegurem a sua participação ativa na sociedade;

o

o o

48. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução à Comissão, ao Conselho, aos governos e parlamentos dos Estados-Membros e dos países candidatos, à Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, ao Tribunal de Contas Europeu, ao Tribunal de Justiça da União Europeia, ao Provedor de Justiça Europeu, ao Comité das Regiões, ao Comité Económico e Social Europeu, para distribuição aos parlamentos e conselhos subnacionais, ao Conselho da Europa e às Nações Unidas.