



European  
Commission

# Catálogo de ações positivas para incentivar a contratação de **peças com deficiência** e combater estereótipos



**COMISSÃO EUROPEIA**

Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão

Direção D - Direitos Sociais e Inclusão

Unidade EMPL.D.3 - Deficiência e Inclusão

Contacto: Monika Chaba, Unidade EMPL/D.3

Correio eletrónico: [EMPL-D3-UNIT@ec.europa.eu](mailto:EMPL-D3-UNIT@ec.europa.eu)

Comissão Europeia

B-1049 Bruxelas

# **Catálogo de ações positivas para incentivar a contratação de pessoas com deficiência e combater estereótipos**

Manuscrito concluído em novembro de 2023

O presente documento foi elaborado para a Comissão Europeia, mas reflete exclusivamente as opiniões dos seus autores, pelo que a Comissão Europeia não se responsabiliza por quaisquer consequências decorrentes da reutilização desta publicação. Encontram-se disponíveis na Internet mais informações sobre a União Europeia (<http://www.europa.eu>).

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2024

© União Europeia, 2024



A política de reutilização de documentos da Comissão Europeia é regida pela Decisão 2011/833/UE da Comissão, de 12 de dezembro de 2011, relativa à reutilização de documentos da Comissão (JO L 330 de 14.12.2011, p. 39). Salvo indicação em contrário, a reutilização do presente documento é autorizada ao abrigo de uma licença Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) licence (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Tal significa que a reutilização é autorizada desde que seja feita menção adequada da origem do documento e que sejam indicadas eventuais alterações.

A utilização ou reprodução de elementos que não sejam propriedade da União Europeia poderá requerer a obtenção de autorização dos titulares dos respetivos direitos.

PDF ISBN 978-92-68-18278-9 DOI 10.2767/343771 KE-03-23-375-PT-N

## Introdução



As pessoas com deficiência têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade, e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades<sup>1</sup>.

O direito das pessoas com deficiência a trabalhar e a serem empregadas em condições de igualdade com as demais pessoas está consagrado na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi ratificada por todos os Estados-Membros da UE<sup>2</sup>. O princípio 17 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais reafirma o direito das pessoas com deficiência a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades<sup>3</sup>. Colmatar as disparidades em termos de emprego entre as pessoas com e sem deficiência é um dos objetivos da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 (a seguir designada por «estratégia»)<sup>4</sup>, que convidou os Estados-Membros a definir metas nacionais em matéria de emprego e educação de adultos para as pessoas com deficiência.

Uma das sete iniciativas emblemáticas da Estratégia é o [Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência](#) (a seguir designado por «pacote»). O pacote destina-se a melhorar os resultados no mercado de trabalho das pessoas com deficiência fornecendo orientações e boas práticas aos empregadores, associações patronais e autoridades públicas, bem como sensibilizando para as pessoas com deficiência e combatendo estereótipos. As ações no âmbito do pacote abrangem todas as fases do recrutamento e do emprego: reforço das capacidades dos serviços de emprego e de integração; promoção das perspetivas de contratação através de ações positivas; combate aos estereótipos; salvaguarda de adaptações razoáveis; garantia da saúde e da segurança no trabalho; regimes de reabilitação profissional em caso de doenças crónicas ou acidentes; exploração de empregos de qualidade em empregos protegidos; e percursos para o mercado de trabalho aberto<sup>5</sup>.

As [Conclusões do Conselho de 8 de dezembro de 2022](#) sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho reconhecem as ações do pacote e apelam aos Estados-Membros que ponham em prática as suas orientações pertinentes; apoiem o ensino e formação profissionais das pessoas com deficiência; e facilitem a

---

<sup>1</sup> [Os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais — Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão — Comissão Europeia \(europa.eu\)](#).

<sup>2</sup> <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpd/cgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>.

<sup>3</sup> [Os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais — Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão — Comissão Europeia \(europa.eu\)](#).

<sup>4</sup> [Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 \(europa.eu\)](#).

<sup>5</sup> Comunicação da Comissão de 3 de março de 2021: [União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030](#), COM(2021) 101 final.

transição das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. As conclusões do Conselho reiteram igualmente o apelo da estratégia para que se definam metas nacionais em matéria de emprego das pessoas com deficiência e da sua participação na educação de adultos<sup>6</sup>.

O presente catálogo, que a Comissão elaborou com a ajuda do projeto Peritos Europeus em Deficiência (EDE) e dos membros do subgrupo sobre o emprego da Plataforma para a Deficiência, é um dos resultados do pacote. Divulga ações positivas levadas a cabo por empregadores e autoridades públicas na Europa para contratar pessoas com deficiência. Essas ações podem ser consideradas boas práticas e servir de inspiração para os empregadores, as associações patronais, as autoridades públicas, os sindicatos e outras partes interessadas que apoiam o emprego de pessoas com deficiência.

Os empregadores de toda a UE dispõem de uma série de medidas para facilitar a contratação de pessoas com deficiência, as quais incluem quotas; desagravamentos fiscais; reduções das contribuições para a segurança social ou dos pagamentos obrigatórios do seguro de saúde; subsídios salariais ou outros; subvenções; ações de sensibilização; e informação, formação e aconselhamento. O presente catálogo apresenta exemplos selecionados para ilustrar diferentes práticas, intervenientes pertinentes e objetivos. As medidas são apresentadas por temas específicos para facilitar a referência, mas muitas poderão dizer respeito a mais do que uma categoria. Por conseguinte, aconselha-se todos aqueles que procuram práticas inspiradoras a ler o catálogo na íntegra.

---

<sup>6</sup> Para mais informações, consultar: <https://www.consilium.europa.eu/pt/meetings/epsco/2022/12/08/> e <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14495-2022-INIT/pt/pdf>.



## 1 Serviço de apoio às empresas

Muitos Estados europeus prestam apoio específico para facilitar às empresas o recrutamento e a manutenção de pessoas com deficiência. Esse apoio é diversificado e inclui tanto amplos conjuntos de ações executadas a nível nacional, regional ou local, como iniciativas específicas, tais como projetos, orientações ou eventos.

### 1.1 Programa: «Serviço para as empresas» — Áustria

O programa «Serviço para as empresas» destinado aos empregadores foi introduzido, em 2020, como projeto-piloto em todas as regiões austríacas. As suas medidas vão desde a informação, o aconselhamento e o apoio individual às empresas até à contratação de pessoas com deficiência, incluindo:

- informações e aconselhamento abrangentes sobre oportunidades de financiamento e, se necessário, apoio à gestão do financiamento;
- aconselhamento sobre o quadro jurídico para a contratação de pessoas com deficiência;
- apoio ao processo de recrutamento, em especial na criação de anúncios de emprego e na preparação e conceção do processo de candidatura, na prevenção de eventuais discriminações e na pré-seleção de candidatos adequados;
- assistência ao planeamento e à aplicação de medidas organizativas para criar e conceber locais de trabalho adequados e acessíveis; e apoio na clarificação das medidas destinadas a alcançar a maior acessibilidade possível no ambiente operacional<sup>7</sup>.

Durante a avaliação de 2022, os empregadores e outras partes interessadas envolvidas exprimiram reações positivas sobre o programa. Os empregadores apreciaram o princípio do «balcão único» para obter informações sobre o emprego de pessoas com deficiência. Outras partes interessadas [como as organizações que prestam assistência no (local de) trabalho] valorizaram a especial incidência nos empregadores e o facto de este novo programa colmatar uma lacuna. Estes resultados positivos significam que o projeto-piloto «Serviço para as empresas» foi agora implementado de forma permanente no âmbito de um regime bem estabelecido e diferenciado de serviços (de apoio) para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O programa «Serviço para as empresas» pode ser considerado uma boa prática, porquanto complementa os serviços de apoio já existentes para as pessoas com deficiência<sup>8</sup>, incorporando uma incidência específica nos empregadores. Ao prestar

---

<sup>7</sup> Consultar informações sobre o «Serviço para as empresas» (em alemão): <https://www.betriebservice.info/>.

<sup>8</sup> No âmbito da estrutura matriz «NEBA», foi recentemente desenvolvida uma estrutura diferenciada de serviços de apoio que inclui seis medidas fundamentais: acompanhamento dos jovens, «apto para formação», assistência em matéria de EFP, orientação profissional, assistência no (local de)

um apoio abrangente às empresas, é dado grande destaque à importância das alterações do ambiente para tornar os locais de trabalho acessíveis. Tal inclui a questão de atitudes não discriminatórias em todo o processo de recrutamento (sensibilização), a adaptação do local de trabalho e o apoio contínuo durante o emprego efetivo das pessoas com deficiência.

## **1.2 Serviço de assistência à procura de emprego para pessoas surdas ou com deficiência auditiva na Valónia — região da Bélgica**

O *Service d'aide à la recherche d'un emploi pour personnes sourdes et malentendantes en Wallonie* (Serviço de assistência à procura de emprego para pessoas surdas ou com deficiência auditiva na Valónia), SAREW<sup>9</sup> oferece soluções adaptadas que incidem sobre as barreiras específicas que as pessoas surdas enfrentam num contexto profissional. Presta um apoio abrangente, desde a elaboração do *Curriculum Vitae* até à preparação para entrevistas de emprego ou à colocação das pessoas em ambientes de trabalho favoráveis às pessoas surdas. Para além do apoio individualizado, o SAREW também participa em iniciativas de sensibilização dirigidas a empresas e sítios de emprego. O objetivo é fomentar a inclusão das pessoas surdas, promovendo a utilização das suas línguas gestuais nacionais, a linguagem gestual belga francês (LSFB) no local de trabalho.

Além disso, o SAREW empreende iniciativas de sensibilização e de envolvimento das autoridades públicas para que tomem medidas concretas no sentido da acessibilidade das pessoas surdas ao emprego. As atividades são realizadas por uma equipa de pessoas surdas e pessoas sem problemas auditivos com um conhecimento profundo das necessidades únicas das pessoas surdas, bem como dos desafios específicos associados à utilização da sua língua gestual nacional.

## **1.3 Medidas ativas do mercado de trabalho nos serviços de emprego — Croácia**

O serviço de emprego croata utiliza medidas ativas do mercado de trabalho direcionadas para as pessoas com deficiência. As suas políticas incluem duas medidas destinadas aos empregadores de pessoas com deficiência: apoio ao emprego — ecológico/digital; e o regime de emprego em obras públicas. O apoio ao emprego — regime ecológico/digital determina que o emprego esteja relacionado com atividades ecológicas ou digitais. As medidas de apoio ao emprego concedem subsídios financeiros aos empregadores durante 24 meses para os salários das pessoas com deficiência.

A provedora das pessoas com deficiência da Croácia<sup>10</sup> destacou as medidas ativas de política de emprego do serviço de emprego croata como um exemplo positivo. Saliu que os dados indicam que as medidas políticas ativas são instrumentos bem aceites utilizados pelos empregadores para contratar pessoas com deficiência e, por conseguinte, são vitais para o emprego bem-sucedido de um número muito

---

trabalho e «Serviço para as empresas». Consultar informações sobre a NEBA (em alemão): <https://neba.at/>.

<sup>9</sup> <http://www.sarew.be/qui-sommes-nous/historique/>.

<sup>10</sup> Provedora das pessoas com deficiência, *Relatório da provedora relativo a 2020 (Izvešće o radu Pravobraniteljice za osobe s invaliditetom za 2020. godinu)*, 2021.

significativo de pessoas com deficiência. Segundo a provedora, a existência de medidas e a possibilidade de as utilizar tiveram muitas vezes um efeito determinante na decisão final do empregador de contratar ou não uma pessoa com deficiência. Os dados mais recentes mostram que estas medidas conduziram ao aumento do número de pessoas com deficiência empregadas, sendo que a maior quota se regista no emprego em obras públicas<sup>11</sup>. Em 2021, foram incluídas 765 pessoas com deficiência nas várias medidas ativas de emprego (tanto as que se destinavam aos empregadores como as que não se destinavam) implementadas pelo serviço de emprego croata: 487 homens (63,7 %) e 278 mulheres (36,3 %). O número de novas pessoas com deficiência incluídas em medidas ativas de política de emprego aumentou 23 % em relação a 2020, ano em que foram incluídas 622 novas pessoas com deficiência. A maioria das pessoas com deficiência foi contratada através do financiamento/cofinanciamento de empregos em obras públicas e perfaziam 372 em 2021 (48,6 % do número total de novas pessoas com deficiência incluídas nas medidas). Um total de 194 pessoas com deficiência (25,4 %) foram incluídas nas medidas de apoio ao emprego (mais 21,3 % do que em 2020)<sup>12</sup>.

#### **1.4 Projeto de ativação do mercado de trabalho: «Domínios de formação empresarial — a caminho de um emprego flexível» — Dinamarca**

A cidade de Aarhus executa um projeto denominado «Virksomheds øve baner — på vej i fleksjob» («Domínios de formação empresarial — a caminho de um emprego flexível»)<sup>13</sup>, financiado pela Erhvervsfremmestyrelsen (Agência Dinamarquesa de Promoção Empresarial) e pelo Fundo Social Europeu. O objetivo do projeto consistia em apoiar a integração dos participantes no mercado de trabalho com ofertas de formação e de emprego flexível. O projeto decorreu de 1 de março de 2021 até ao final de 2022 e o objetivo era que fosse concluído por 180 cidadãos. As ofertas foram apresentadas a cidadãos aprovados para um emprego flexível, mas que ainda não tinham contactado com um potencial empregador. O projeto proporcionou aos participantes formação em competências sociais e profissionais, uma vez que passaram a fazer parte de um local de trabalho comum. Os participantes deveriam depois ser mantidos através de um emprego flexível. O projeto apoiava, assim, tanto o empregador como o trabalhador.

#### **1.5 Criar pontes entre as partes interessadas no domínio do emprego, da reabilitação e da educação — Finlândia**

A Fundação VATES<sup>14</sup> é uma organização especializada em promover a igualdade de emprego de pessoas com deficiência, doenças crónicas e pessoas parcialmente incapacitadas para o trabalho. A VATES trabalha em cooperação com as partes

---

<sup>11</sup> Investigação académica que demonstra que os regimes de emprego em obras públicas têm uma eficácia limitada em proporcionar aos participantes uma transição sustentável a longo prazo para um emprego regular. Segue-se um exemplo desta investigação: Card, D., Kluve, J. e Weber, A., *What works? A meta analysis of recent active labour market programs*, Documento de reflexão da IZA n.º 9236, 2015, <https://www.iza.org/publications/dp/9236/what-works-a-meta-analysis-of-recent-active-labor-market-program-evaluations>.

<sup>12</sup> Provedora das pessoas com deficiência, *Relatório da provedora relativo a 2021, 2022* [Pravobranitelj za osobe s invaliditetom | POSI](https://www.pravobranitelj.gov.hr/za-osobe-s-invaliditetom-|-POSI).

<sup>13</sup> <https://www.aarhus.dk/borger/job-og-ledighed/handicap-og-job/saerlige-virksomhedsindsatser/virksomhedsoevebaner-paa-vej-i-fleksjob/>.

<sup>14</sup> Fundação VATES, <https://www.vates.fi/tyonantajalle.html>.

interessadas no domínio do emprego, da reabilitação e da educação. Por exemplo, um orientador profissional pode ajudar a adaptar as tarefas de trabalho adequadas e a familiarizar os trabalhadores com as mesmas. A VATES também informa os empregadores sobre as oportunidades e formas de apoio ao emprego.

A VATES desenvolveu a cooperação entre empregadores utilizando o conceito de fórum para o emprego de pessoas com deficiência. O evento anual faz parte de um diálogo e partilha de informações com os empregadores sobre formas de apoio, serviços e práticas que podem promover o emprego de pessoas com deficiência, pessoas parcialmente incapacitadas para o trabalho e pessoas com doenças crónicas. A iniciativa ajuda a combater os estereótipos. A Fundação VATES também elaborou um manual de apoio ao emprego<sup>15</sup>.

## 1.6 Medidas específicas do *Service Pôle Emploi*: «Emprego e Autismo» — França

A iniciativa «Emprego e Autismo» lançada pelo *Service Pôle Emploi* (uma instituição pública francesa de assistência à procura de emprego e subsídio de desemprego) arrancou em 2018 como projeto-piloto nas regiões de Nova Aquitânia e País do Loire. Desde 2022, tem vindo a ser implantada em maior escala. Esta iniciativa proporciona aos candidatos a emprego com autismo um apoio individualizado no acesso ao emprego. Presta igualmente apoio relativo a aspetos sociais, como a habitação, os cuidados de saúde e a mobilidade. Os conselheiros de emprego, que estão sensibilizados para o autismo, acompanham os candidatos a emprego para os ajudar a decidir o seu percurso profissional ou projeto de formação, apresentam-lhes técnicas de procura de emprego, facilitam os contactos com as empresas e integram-nos com êxito no mercado de trabalho. Conforme salientado no [sítio Web do Pôle Emploi](#), «Cerca de 200 pessoas com autismo receberam apoio na procura de emprego desde o lançamento do programa nas duas regiões-piloto do País do Loire e Nova Aquitânia. A taxa de regresso ao trabalho destas pessoas aumentou para 42 % na Nova Aquitânia e 23 % no País do Loire. Estes números mostram claramente que oferecer o apoio certo (para que as pessoas com autismo sintam confiança em si próprias, nos conselheiros e, depois, nos recrutadores) possibilita uma taxa positiva de regresso ao trabalho — em particular porque cada medida de apoio tem uma perspetiva de longo prazo e é concedida por mais de um ano».

## 1.7 Percursos inclusivos de emprego na função pública — Irlanda

O Governo irlandês desenvolveu e implementou percursos de recrutamento mais inclusivos na função pública para as pessoas com deficiência. Este método inclusivo, que adota uma abordagem que dá prioridade às competências, implica que os potenciais trabalhadores realizem um estágio profissional (geralmente cerca de 10 meses) durante o qual demonstram as suas competências e aprendem outras novas. Um estágio bem-sucedido permite aos candidatos concorrer num concurso restrito no final do seu estágio. Os conhecimentos desenvolvidos no âmbito do programa de formação são pertinentes e adequados para o emprego na função pública. O percurso incentiva os empregadores a proporcionarem ambientes de trabalho inclusivos e a

---

<sup>15</sup> Fundação VATES (2019) *Työn tukena* (Apoio ao emprego), <https://www.vates.fi/media/projektit/tyon-tukena/ty-f6n-tukena-koulutusmateriaali-saavutettava-pdf1.pdf>.

efetuarem adaptações razoáveis que criem emprego sustentável a longo prazo, dando simultaneamente aos candidatos a oportunidade de demonstrarem as suas competências e capacidades aos futuros empregadores.

### **1.8 Orientações sobre a colocação profissional específica de pessoas com deficiência e a gestão da diversidade — Itália**

A Itália adotou orientações sobre a colocação profissional específica de pessoas com deficiência<sup>16</sup> em 2022, com o objetivo de fornecer informações práticas aos empregadores. As orientações incluem uma compilação de boas práticas para a inserção profissional. Estas boas práticas são registadas numa plataforma informática acessível, passível de pesquisa, dinâmica e suscetível de ser atualizada. As orientações também permitem (mas não exigem) que os empregadores privados nomeiem um gestor da deficiência.

Mesmo antes de as orientações terem sido propostas, algumas empresas privadas tinham introduzido mecanismos de gestão da diversidade. Mais de um quinto das empresas (20,7 %, ou mais de 5 700 empresas) tinham adotado, pelo menos, uma medida até 2019 que não era legalmente exigida, mas que se destinava a gerir e reforçar a diversidade entre os trabalhadores, e que dizia respeito a aspetos como o género, idade, a cidadania, a nacionalidade e/ou etnia, as convicções religiosas ou a deficiência<sup>17</sup>. Estas medidas estavam presentes em mais de um terço das grandes empresas (mais de 500 trabalhadores) e em cerca de um quinto das empresas de menor dimensão (50 a 499 trabalhadores). No que respeita às medidas de diversidade não exigidas por lei, as empresas de maior dimensão dão maior atenção a medidas centradas na deficiência, sendo essas medidas aplicadas, em média, por cerca de 16 % das empresas (mas mais de 25 % das empresas de maior dimensão).

As boas práticas incluem também a criação de agências de serviços para promover uma cultura de inclusão no trabalho das pessoas com deficiência, invertendo desta forma o paradigma existente: «não da pessoa com deficiência à empresa, mas da empresa à pessoa com deficiência». Por outras palavras, o ponto de partida para estas agências de serviços é prestar apoio à empresa na elaboração de um plano de ação personalizado em matéria de inclusão.

### **1.9 Dia de Portas Abertas para as Pessoas com Deficiência — Letónia**

O «Dia de Portas Abertas para as Pessoas com Deficiência» permite a aplicação simultânea de várias medidas de apoio durante um curto período:

- ao manifestar interesse em participar no evento, a pessoa com deficiência fica também inscrita no Serviço Público de Emprego (SPE)<sup>18</sup>;
- o empregador conhece o potencial trabalhador;

---

<sup>16</sup> Decreto Ministerial n.º 43, de 11 de março de 2022, do ministro do Trabalho e das Políticas Sociais, em aplicação do artigo 1.º, n.º 1, do Decreto Legislativo n.º 151/2015.

<sup>17</sup> Istituto nazionale di statistica (Istat), *Conoscere il mondo della disabilità (Conhecer o mundo da deficiência)*, Roma, 2019, <https://www.istat.it/it/files/2019/12/Disabilit%C3%A0-1.pdf>.

<sup>18</sup> [Sākumlapa en | Nodarbinātības valsts aģentūra \(nva.gov.lv\)](https://www.nva.gov.lv)

- o empregador tem a oportunidade de demonstrar no local o trabalho a realizar, de fornecer informações sobre as suas necessidades e de conhecer as capacidades e a aptidão do potencial trabalhador para o trabalho;
- o trabalhador pode ser contratado por um período experimental temporário e receber comentários diretamente do potencial empregador;
- o empregador pode recrutar a pessoa com deficiência;
- a pessoa com deficiência pode obter trabalho.

Esta medida ajuda a combater os estereótipos. Os dados do SPE<sup>19</sup> indicam que os empregadores demonstram um interesse crescente no Dia de Portas Abertas. O número de pessoas com deficiência recrutadas também está a aumentar. O evento é relativamente recente e foram introduzidos alguns ajustamentos durante a pandemia, pelo que não estão disponíveis os dados sobre o número de pessoas com deficiência que foram contratadas na sequência de eventos organizados em linha.

### 1.10 Detecção e intervenção precoces — Listenstaine

O Serviço de Seguro de Invalidez do Listenstaine aplica medidas de deteção precoce de pessoas em risco de invalidez e medidas preventivas. A notificação da inscrição antecipada no Serviço de Seguro de Invalidez pelo empregador e a cooperação com o Serviço não afetam a relação de trabalho existente (como o direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho). A notificação da inscrição antecipada pode ser feita voluntariamente pelo empregador, com o consentimento do trabalhador ou com base em disposições legais<sup>20</sup>. A obrigação legal de inscrever um trabalhador no Serviço aplica-se após, pelo menos, seis semanas de ausência do trabalho por razões de saúde (mínimo 50 % de incapacidade para o trabalho). Esta obrigação aplica-se ao empregador, aos médicos e às instituições de segurança social (tais como as instituições de seguro de saúde, seguro de acidentes e seguro de desemprego). A obrigação de comunicação não se aplica caso seja evidente que a plena aptidão para o trabalho será recuperada num futuro próximo (nos casos em que é necessário um período de recuperação mais longo após um acidente). O trabalhador tem de ser previamente informado da notificação.

Se um segurado participar no processo de inscrição antecipada no Serviço de Seguro de Invalidez, este último entrega a avaliação a especialistas externos independentes (gestores de processos). Em colaboração com o segurado, o empregador e os médicos (ou outros especialistas) tentam conduzir o caso concreto com o mínimo de burocracia possível, fazendo pleno uso de toda a gama de prestações de seguro de invalidez e, se necessário, coordenando com outros organismos. Além das medidas

---

<sup>19</sup> Em 2017, 62 empregadores e 207 pessoas com deficiência participaram num Dia de Portas Abertas: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/atverto-durvju-diena-uznemumos-personam-ar-invaliditati>.

Em 2018, participaram 65 empregadores e 296 pessoas com deficiência: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/nva-akcija-atverto-durvju-diena-personam-ar-invaliditati-uznemumos-piedalijas-65-darba-deveji-un-296-darba-mekletaji>.

Em 2019, participaram 69 empregadores: <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/sonedel-visa-latvija-norisinas-nva-akcija-atverto-durvju-diena-personam-ar-invaliditati-uznemumos>.

<sup>20</sup> Ver ficha de informação do serviço IV respeitante à inscrição antecipada: [https://www.ahv.li/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-04--Frueherfassung\\_IV.pdf](https://www.ahv.li/fileadmin/user_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-04--Frueherfassung_IV.pdf) e [https://www.ahv.li/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-05--Meldepflicht\\_Frueherfassung.pdf](https://www.ahv.li/fileadmin/user_upload/Dokumente/Online-Schalter/MB/AHV-IV-FAK-MB-3-05--Meldepflicht_Frueherfassung.pdf).

de integração em vigor empreendidas pelo Serviço de Seguro de Invalidez (tais como requalificação com ajudas de custo diárias e trabalho à experiência com ajudas de custo diárias), estão disponíveis muitas outras medidas de intervenção precoce no âmbito do quadro de avaliação precoce (como o financiamento de medidas de emprego de curta duração, cursos de formação, subvenções de familiarização para trabalho à experiência e apoio através de orientação profissional). É atribuída ao empregador uma pessoa de contacto no Serviço de Seguro de Invalidez para o manter permanentemente informado e para o envolver ativamente no processo de integração.

As medidas de intervenção precoce estão geralmente disponíveis por um período máximo de um ano. Durante este período, deve ficar claro se a integração ou reintegração é possível ou se a inscrição no seguro de invalidez é definitivamente adequada.

### **1.11 Sensibilização e informação destinadas aos empregadores — Luxemburgo**

As boas práticas em matéria de medidas de apoio aos empregadores no Luxemburgo incluem medidas como a iniciativa «Duoday» (ponto único de contacto da ADEM<sup>21</sup> para os empregadores), a iniciativa «cafés do emprego» destinada a incentivar os encontros entre empregadores e candidatos a emprego e a introdução de assistentes de inclusão. Estas medidas constituem um conjunto coerente e complementar de serviços de apoio para aumentar a sensibilização das empresas; fornecer informações e orientações sobre temas relevantes, como os procedimentos de recrutamento e os incentivos ao recrutamento; e facilitar a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho convencional e a manutenção dos seus empregos.

Os sindicatos também podem ser um ponto de referência para os empregadores que pretendam integrar um «trabalhador com deficiência». A *Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg — OGB-L* (Confederação dos Sindicatos Independentes do Luxemburgo)<sup>22</sup> dispõe de um departamento para os trabalhadores com deficiência para representar o sindicato e as exigências políticas e sociais dos trabalhadores com deficiência. Além disso, a Confederação dos Sindicatos Cristãos do Luxemburgo (LCGB)<sup>23</sup> está empenhada em reforçar a integração das pessoas com deficiência no setor privado e em incentivar as empresas a integrarem adequadamente os trabalhadores com deficiência.

### **1.12 Avaliação profissional, apoio e formação para o emprego (VASTE), adaptação de um emprego às necessidades do candidato e do empregador — Malta**

Os serviços públicos de emprego (SPE) malteses executam o programa de avaliação profissional, apoio e formação para o emprego (VASTE) em parceria com a [Fundação Lino Spiteri](#) (LSF) e o mesmo é parcialmente financiado pelos Fundos Sociais Europeus do período 2014-2020. O programa foi concebido para aproximar os

---

<sup>21</sup> Agência Nacional para o Emprego (*Agence pour le développement de l'emploi – ADEM*), <https://adem.public.lu/en.html>.

<sup>22</sup> <http://www.ogbl.lu/de/>.

<sup>23</sup> [LCGB - Lëtzebuenger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond](#).

participantes do mercado de trabalho, facilitar o emprego e assegurar a retenção a longo prazo das pessoas com deficiência e de outras pessoas vulneráveis.

Os SPE utilizaram uma abordagem conceptual holística e inovadora para criar uma vasta série de opções de formação que contribuem para a empregabilidade, experiências relacionadas com o trabalho e opções de apoio destinadas a proporcionar diferentes canais de emprego.

As avaliações iniciais dos clientes e as visitas ao local de trabalho têm como propósito ajudar os candidatos a emprego, os trabalhadores e os empregadores a obterem um emprego gratificante. A formação pré-emprego tem por objetivo aumentar as perspetivas de trabalho, proporcionando aos participantes competências de vida e de comunicação, competências pré-emprego, competências básicas de carácter administrativo e competências básicas no domínio das TIC. A formação em contexto de emprego protegido que é oferecida aos participantes com deficiência que ainda estão longe do mercado de trabalho é um programa com a duração de um ano que oferece formação prática relacionada com o trabalho (por exemplo, em matéria de ética profissional, vida autónoma, comunicação e competências sociais).

A LSF lida especificamente com pessoas com deficiência desempregadas numa base individual, através da prestação de aconselhamento e de apoio à procura de emprego. A unidade de relações empresariais da LSF aborda e estabelece a ligação com empresas privadas, presta serviços de recrutamento e facilita o acesso a incentivos e regimes à disposição desta categoria de clientes. Através da sua abordagem de adaptação de um emprego às necessidades do candidato e do empregador, procura criar oportunidades de emprego para os candidatos a emprego mediante a análise das necessidades e do funcionamento/fluxo de trabalho de uma empresa. Em seguida, identifica elementos e tarefas dos empregos existentes na empresa, a fim de criar um novo posto ou fluxo de trabalho em que uma pessoa com deficiência ou um grupo misto de pessoas com deficiência com diferentes capacidades possa ser integrado. Adapta postos de trabalho de acordo com as capacidades do cliente.

### **1.13 Coligação para a Tecnologia e a Inclusão — Países Baixos**

A Coligação para a Tecnologia e a Inclusão (CTI) é uma parceria do Instituto de Gestão dos Seguros para Trabalhadores Assalariados (UWV), do Ministério dos Assuntos Sociais e do Emprego e de vários parceiros. A CTI está empenhada em ligar os domínios da tecnologia, do trabalho e do rendimento, de modo que a tecnologia seja desenvolvida e utilizada no sentido de procurar alcançar um mercado de trabalho mais inclusivo. Para tal, é necessária muita experiência prática, razão pela qual a CTI deu início a uma série de projetos-piloto nos quais são atualmente testadas novas aplicações tecnológicas no domínio do trabalho e da reintegração. Por exemplo: reconhecimento de voz para pessoas surdas ou com deficiência auditiva, óculos de realidade virtual para pessoas com deficiências psicossociais e prestação de apoio através da tecnologia de realidade aumentada para a embalagem de bolsas de cuidados dentários. Os projetos-piloto são objeto de acompanhamento e serão avaliados. Os resultados e os efeitos podem oferecer perspetivas sobre o apoio estrutural no trabalho para pessoas com deficiência e sobre a utilização da tecnologia que foi desenvolvida nos projetos-piloto.

## 1.14 Metodologia específica — Noruega

A «Work and Inclusion» (W&I) na Noruega tem uma metodologia denominada *Ripples in the Water (RIW)*, que promove a cooperação entre empresas que são membros da Confederação das Empresas Norueguesas (NHO) e prestadores de serviços da W&I. O objetivo da RIW é aumentar o nível de emprego das pessoas com deficiência ou desfavorecidas, partindo do pressuposto de que a grande maioria das pessoas quer e está apta para trabalhar. A metodologia visa satisfazer as necessidades reais de mão de obra dos empregadores e prestar apoio tanto aos empregadores como aos candidatos antes, durante e após o emprego. Uma empresa contacta um prestador de serviços, que avalia as necessidades da empresa e analisa se dispõe de candidatos adequados para o cargo em questão. Os consultores do prestador de serviços trabalham igualmente com a metodologia de conceção de emprego inclusivo para examinar com o empregador se pode ser criado um novo cargo que vá ao encontro das necessidades e competências de um candidato. O prestador de serviços pode também prestar formação e orientação para preparar o candidato para se tornar apto para emprego. Presta igualmente apoio de acompanhamento no local de trabalho, incluindo orientação após o candidato ter sido contratado em regime permanente. Uma avaliação dos resultados do programa encomendada pelo Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais revelou que este método permitiu empregar três vezes mais pessoas do que o apoio ao emprego comum<sup>24</sup>. A avaliação de 2017 revelou que cerca de 80 % dos candidatos obtiveram emprego permanente graças a este método e que, na sua ausência, 57 % das empresas membros da NHO não teriam recrutado<sup>25</sup>. Além disso, 84 % das empresas confiam nos prestadores de serviços para propor candidatos pertinentes, 79 % consideram que receberam informações pertinentes sobre os candidatos e 77 % concordaram que o candidato proposto correspondia às necessidades da empresa.<sup>26</sup>

Em janeiro de 2019, a NHO e o Serviço Norueguês do Trabalho e Bem-Estar (NAV) iniciaram um projeto de colaboração de dois anos denominado *Ripples in the Water 2 (RIW 2)* para envolver mais empresas e melhorar o acesso a candidatos qualificados com deficiência. O RIW 2 recebe fundos do Governo norueguês e começou a ser testado em três projetos-piloto em diferentes partes do país.

## 1.15 Serviço específico — Portugal

A Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência (OED)<sup>27</sup> é um serviço pioneiro que procura melhorar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto da cidade de Lisboa. A agência foi criada em 1991 e é uma parceria entre um prestador de serviços a pessoas com deficiência (Fundação LIGA), a câmara municipal de Lisboa e o Instituto do Emprego e Formação Profissional nacional. Apoia as pessoas com deficiência na procura de emprego através da avaliação profissional,

---

<sup>24</sup> Plataforma europeia para a reabilitação (2018). *Toolkit on Partnerships with Employers*, <http://epr.eu/wp-content/uploads/Toolkit-Partnership-with-employers-with-easy-to-read-summary.pdf>.

<sup>25</sup> [https://www-nho-no.translate.google.com/samarbeid/ringer-i-vannet/artikler/rekrutteringssuksessen-fortsetter/?\\_x\\_tr\\_sl=auto&\\_x\\_tr\\_tl=en&\\_x\\_tr\\_hl=en-US&\\_x\\_tr\\_pto=wapp](https://www-nho-no.translate.google.com/samarbeid/ringer-i-vannet/artikler/rekrutteringssuksessen-fortsetter/?_x_tr_sl=auto&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=en-US&_x_tr_pto=wapp).

<sup>26</sup> Plataforma europeia para a reabilitação (2018). *Toolkit on Partnerships with Employers*, <http://epr.eu/wp-content/uploads/Toolkit-Partnership-with-employers-with-easy-to-read-summary.pdf>.

<sup>27</sup> <https://www.oed.com.pt/pt/paginainicial/>.

da orientação profissional e do desenvolvimento de competências socioprofissionais. Apoiar igualmente os empregadores no recrutamento e seleção e prestar-lhes informações e conselhos sobre a forma de se candidatarem às prestações concedidas pelo Estado e sobre a adaptação dos locais de trabalho.

### **1.16 Sensibilização e informação — Manual para incentivar os empregadores — Eslovénia**

Financiado pelo Fundo Social Europeu, o projeto ZaVse/4ALL elaborou um manual em 2019 para incentivar os empregadores a contratar pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto<sup>28</sup>. O projeto ZaVse/4ALL foi dirigido pela *Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji* (Associação de prestadores de reabilitação profissional da República da Eslovénia) e tinha como parceiros duas ONG: a Slovene Philanthropy e a associação VOZIM. O manual visa sensibilizar os empregadores para o emprego e a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Descreve o que um empregador tem de fazer para cumprir a quota e criar um local de trabalho adaptado e contém informações sobre os centros de emprego. Responde às perguntas dos empregadores sobre os requisitos para a contratação de pessoas com deficiência num ambiente de trabalho comum e enumera toda a legislação importante que os empregadores devem conhecer antes de contratar pessoas com deficiência. A tónica é colocada nos incentivos para os empregadores.

O manual dá exemplos de casos específicos em que as pessoas estavam empregadas antes de terem adquirido uma deficiência, tendo depois passado por diferentes fases para obter emprego num local de trabalho protegido num ambiente comum — antes de finalmente reingressarem no mercado de trabalho. Os exemplos destacam os procedimentos aplicáveis para que uma pessoa com deficiência possa obter um local de trabalho protegido num ambiente comum.

### **1.17 Aumentar os conhecimentos sobre o recrutamento inclusivo — Suécia**

A Associação Sueca de Autoridades Locais e Regiões (SALAR) é uma organização de empregadores que representa e defende a administração local na Suécia<sup>29</sup>. Todos os municípios e regiões suecas são membros da SALAR. Entre 2017 e 2019, a SALAR executou um projeto destinado a aumentar o conhecimento dos empregadores do setor público sobre o que o recrutamento inclusivo pode significar na prática. O projeto envolveu empregadores públicos em oito municípios da Suécia e apoiou as iniciativas que estes escolheram a nível local<sup>30</sup>, promovendo assim a realização de recrutamentos inclusivos no contexto municipal local. O sítio Web da SALAR contém informações sobre o projeto e curtas-metragens nas quais empregadores, trabalhadores e organizações de apoio partilham os seus pontos de

---

<sup>28</sup> Associação de prestadores de serviços de reabilitação profissional na República da Eslovénia, *Spodbujajmo zaposlovanje invalidov: priročnik (Promover o emprego de pessoas com deficiência: um manual)*, Liubliana, 2019, [https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov\\_web.pdf](https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov_web.pdf).

<sup>29</sup> [Páginas em inglês | SKR](#).

<sup>30</sup> As iniciativas escolhidas a nível local poderiam consistir, por exemplo, em criar uma nova posição no domínio dos cuidados de saúde («serviceassistant») com formação conexas; ou iniciar um método comum entre os serviços municipais de recursos humanos e os serviços de reabilitação profissional para apoiar os trabalhadores com deficiência.

vista sobre o recrutamento inclusivo e fornecem exemplos de boas práticas. Contém ainda orientações sobre recrutamento não discriminatório e acessibilidade no local de trabalho, bem como fontes de apoio para os empregadores.

O projeto promoveu igualmente a colaboração com o serviço público de emprego sueco e as iniciativas municipais locais em matéria de mercado de trabalho, facilitando assim as relações entre intervenientes importantes. Os empregadores que participaram no projeto manifestaram a sua vontade de contratar pessoas com deficiência, mas salientaram a necessidade de apoio para lhes permitir acolher plenamente trabalhadores com deficiência. O serviço público de emprego sueco disponibiliza no seu sítio Web várias curtas-metragens dirigidas aos empregadores sobre o recrutamento inclusivo e o emprego de pessoas com deficiência<sup>31</sup>. Estas curtas-metragens fornecem informações, bem como exemplos de práticas de trabalho inclusivas inspiradoras. Existe também um *podcast* através do qual o serviço inspira e informa os empregadores sobre o recrutamento e o emprego de pessoas com deficiência, bem como sobre o apoio disponibilizado pelo serviço<sup>32</sup>.

### **1.18 PME inclusivas na Europa — Projeto da UE (Bélgica, Alemanha, Espanha, Lituânia, Países Baixos, Áustria, Portugal, Finlândia)**

O projeto *Inclusive SMEs in Europe (i-SME)* (PME inclusivas na Europa) foi executado para apoiar o Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência da Comissão Europeia, que visa garantir que as pessoas com deficiência usufruem de inclusão social e de independência económica através do emprego. Este pacote faz parte integrante da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 e está alinhado com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

O projeto tinha por objetivo impulsionar este princípio através da adoção de medidas no mercado de trabalho. Quanto mais as PME estiverem cientes do potencial de trabalho das pessoas com deficiência, quanto mais conhecimento tiverem sobre o apoio abrangente disponível a nível local, regional e nacional, mais as PME equacionarão a possibilidade de contratar pessoas com deficiência, tornando-se assim «PME inclusivas». Abrirão as suas portas a um novo grupo de potenciais trabalhadores, permitindo-lhes participar no mercado de trabalho aberto, através da adequação das suas competências e capacidades aos postos de trabalho e da criação de ambientes de trabalho adaptados. Ao longo do projeto, foram recolhidas e analisadas boas práticas para a integração de trabalhadores com deficiência em toda a Europa.

Os resultados concretos do projeto são as linhas orientadoras para mudar as atitudes das PME em relação à contratação de pessoas com deficiência, bem como pequenos vídeos e testemunhos. As linhas orientadoras destinam-se a ser utilizadas por qualquer instituição, pública ou privada, que procure incentivar os empregadores a contratar pessoas com deficiência. Foram compilados 38 casos que contribuíram para os vídeos que contam as histórias de 27 PME. Estes recursos estão acessíveis a todos no sítio Web do projeto iSME<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> [Arbetsgivare](#).

<sup>32</sup> [Arbetsgivarpodden](#).

<sup>33</sup> [Linhas orientadoras – i-SME](#), [Vídeos de inspiração – i-SME](#).



## 2 Subsídios

Os Estados-Membros da UE concedem uma vasta gama de apoios financeiros para incentivar e ajudar os empregadores a contratar, reter e formar pessoas com deficiência. Em alguns Estados-Membros, são concedidos pagamentos ou subvenções aos empregadores se estes empregarem uma pessoa com deficiência. Podem também ser concedidas subvenções e subsídios a empregadores que proporcionem emprego à experiência, formação ou estágio a uma pessoa com deficiência. Em alguns Estados, está disponível apoio financeiro para cobrir (alguns dos) custos adicionais decorrentes da contratação de uma determinada pessoa com deficiência (tais como custos de formação adicional, apoio ou adaptação do posto de trabalho).

Os subsídios salariais são uma forma comum de incentivar o emprego de pessoas com deficiência. Todos os Estados-Membros da UE dispõem de regimes deste tipo ou de qualquer outra forma de apoio financeiro, sendo que estes regimes variam. Alguns compensam um empregador pela menor produtividade de um trabalhador específico. Outros concedem subsídios quando uma pessoa elegível com deficiência é contratada, mas sem qualquer obrigação de demonstrar a produtividade reduzida. Os subsídios salariais podem ser pagos por um período fixo ou máximo, ou numa base contínua e permanente; e podem estar limitados a uma percentagem máxima de um salário estabelecido, muitas vezes associado ao salário mínimo. Em alguns casos, os empregadores têm de cumprir requisitos adicionais para receberem um subsídio salarial para um trabalhador com deficiência.

Cerca de um terço dos Estados-Membros da UE oferecem desagravamentos fiscais aos empregadores que empregam trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho aberto. Os métodos variam e incluem a redução do imposto sobre as remunerações pagas aos trabalhadores, a não tributação dos bens ou serviços adquiridos para facilitar o trabalho dos trabalhadores com deficiência ou uma dedução fiscal fixa. Em todos os casos, os trabalhadores em causa devem ter sido oficialmente avaliados e reconhecidos como portadores de uma deficiência.

Cerca de metade dos Estados-Membros da UE aplicam alguma forma de redução dos pagamentos à segurança social e/ou do seguro de saúde obrigatório aos empregadores que empregam pessoas com deficiência. Essas reduções podem ser por um período fixo ou permanentes.

### 2.1 Apoio financeiro às empresas para a contratação de pessoas com deficiência — Áustria

No âmbito da parte direcionada para as empresas do pacote de inclusão lançado em 2019, as empresas podem candidatar-se ao chamado «subsídio para a inclusão» que cobre 30 % do salário bruto das pessoas com deficiência com estatuto de beneficiário. O «subsídio para a inclusão mais» aumenta este subsídio em mais 25 % e visa as mulheres com deficiência, que enfrentam desafios particularmente difíceis para encontrar emprego no mercado de trabalho aberto. O «subsídio para a inclusão» é concedido pelo período de um ano e num montante máximo de 1 000 EUR. O

«subsídio para a inclusão mais» é igualmente concedido por um período de um ano e num montante máximo de 1 250 EUR.

O «bónus para a inclusão» é uma medida específica destinada a aumentar a inclusão de adultos no ensino e formação profissionais (EFP) e apoia as empresas na contratação de pessoas com deficiência durante todo o período da sua formação de aprendizes (cerca de três anos). O «bónus para a inclusão» é igual ao montante atual do imposto compensatório, que deve ser pago pelas empresas que não cumpram a sua obrigação legal de contratar pessoas com deficiência. Em 2023, este montante correspondia a 292 EUR por mês<sup>34</sup>.

O «subsídio para a inclusão», o «subsídio para a inclusão mais» e o «bónus para a inclusão» são boas práticas, uma vez que aumentam a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto, centrando-se na vertente das empresas e complementando o conjunto de medidas de apoio que visam diretamente as pessoas com deficiência. Além disso, o «subsídio para a inclusão mais» destinado às mulheres com deficiência e o «bónus para a inclusão» são medidas adaptadas que incidem sobre grupos-alvo específicos que enfrentam obstáculos adicionais no mercado de trabalho aberto.

## 2.2 Subsídios salariais e bónus — Bélgica

Na Flandres, um subsídio salarial denominado VOP (*Vlaamse Ondersteunings Premie*) consiste num subsídio para o emprego de trabalhadores com deficiência. Corresponde à perda de eficiência do trabalhador com incapacidade profissional e cobre 20-60 % dos custos salariais pertinentes (incluindo encargos sociais e fiscais), mas está limitado a 200 % do rendimento mensal mínimo médio garantido<sup>35</sup>. O empregador não é obrigado a apresentar documentos comprovativos da forma como utiliza este subsídio e é livre de o utilizar para medidas que beneficiem o trabalhador com deficiência e/ou de o acrescentar aos rendimentos da empresa para compensar a perda de rendimento.

Ser elegível para o VOP beneficia os candidatos a emprego com deficiência, cujas hipóteses de obter emprego são significativamente mais elevadas se puderem conferir ao seu empregador o direito a um VOP<sup>36</sup>.

Na Valónia, os empregadores têm direito a um bónus para a integração (*la prime à l'intégration*) — uma contribuição financeira fixa destinada a incentivar o recrutamento de pessoas com deficiência.

## 2.3 Subsídio de integração no emprego — Alemanha

---

<sup>34</sup> Para mais informações sobre a obrigação de imposto compensatório na Áustria consultar a página: <https://www.sozialministerium.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/The-participation-in-employment-of-people-with-disabilities.html>.

<sup>35</sup> Artigos 28.º a 34.º do Regulamento do Governo flamengo, de 18 de julho de 2008, relativo à inserção profissional das pessoas com incapacidade profissional.

<sup>36</sup> Desiere, S., Cabus, S., e Cockx, B., *Evaluatie van het Vlaamse doelgroepenbeleid (Avaliação da política flamenga relativa aos grupos-alvo)*, KU Leuven/Universidade Católica de Leuven, 2020, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/evaluatie-van-het-vlaamse-doelgroepenbeleid>, p. 175.

O subsídio de integração no emprego é uma medida fundamental de apoio e de incentivo para os empregadores alemães. O subsídio baseia-se no pressuposto de que os candidatos ainda não possuem os conhecimentos necessários para o posto de trabalho e que o processo de aquisição desses conhecimentos pode demorar mais tempo do que o habitual. Tanto o montante como a duração do subsídio dependem do caso concreto. Um estudo de execução realizado pelo Instituto para o Trabalho e a Qualificação (IAQ), em cooperação com o Instituto de Investigação em matéria de Emprego (IAB), concluiu que os especialistas em agências de emprego e centros de emprego aplicam frequentemente um método normalizado de gestão do subsídio para a integração que também é conhecido de muitos gestores de pessoal de empresas<sup>37</sup>. Ficou desta forma demonstrado que o subsídio é um instrumento comprovadamente eficaz<sup>38</sup>.

Outra medida com provas dadas é o reembolso dos custos do trabalho à experiência de pessoas com deficiência, bem como de trabalhadores de oficinas protegidas (WfbM) por um período máximo de três meses. Esta experiência pode facilitar a transição para um emprego a tempo completo e permanente e, por conseguinte, o (re)ingresso no mercado de trabalho aberto. Os empregadores têm a oportunidade de conhecer potenciais trabalhadores com deficiência e as suas competências, bem como de encontrar trabalhadores qualificados adequados. Os custos do trabalho à experiência são reembolsados pela agência de emprego ou pelo centro de emprego e cobrem os custos salariais (incluindo as contribuições do empregador para a segurança social), as prestações baseadas em regulamentos legais ou de acordos coletivos, as repartições e as contribuições para a caixa profissional de seguro social dos empregadores. Para os trabalhadores que trabalhavam anteriormente numa WfbM, as empresas também podem solicitar ao centro de integração «prestações para compensar encargos extraordinários»<sup>39</sup>.

A disponibilidade de subsídios ao investimento para a adaptação e a reorganização dos locais de trabalho mais conviviais para as pessoas com deficiência e para a manutenção dos locais de formação está a afirmar-se como uma medida de financiamento comprovada. Todos os equipamentos de trabalho para uma adaptação do local de trabalho mais convivial para as pessoas com deficiência (tais como sistemas informáticos para cegos e deficientes visuais ou cadeiras de escritório especiais) são subsidiados em casos individuais<sup>40</sup>. A adjudicação de contratos, a manutenção e a gestão de todas as medidas e a adaptação do equipamentos (bem como a eventual formação necessária para o efeito) recebem financiamento<sup>41</sup>. Os gabinetes de integração cobrem uma grande fatia dos custos como parte das

---

<sup>37</sup> Relatório do Instituto de Investigação sobre subvenções à inclusão: Brussig, M., Schwarzkopf, M. e Stephan, G., *Eingliederungszuschüsse. Bewährtes Instrument i tzu vielen Varianten» IAB-Kurzbericht, Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, n.º 12, Nuremberga, 2011, <https://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1211.pdf>, p. 3.

<sup>38</sup> *Aktion Mensch*, Barómetro da Inclusão, um instrumento para medir os progressos na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho alemão (*Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Vol. 9, Bona, 2021) <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/inklusionsbarometer2021?v=ad527273>, p. 13.

<sup>39</sup> <https://www.talentplus.de/foerderung/neueinstellung/probebeschaeftigung/index.html>.

<sup>40</sup> São os próprios trabalhadores que se candidatam às ajudas para equipamentos altamente personalizados.

<sup>41</sup> <https://www.talentplus.de/foerderung/hilfen-im-arbeitsleben/arbeitsplatzausstattung/index.html>.

prestações para a participação na vida ativa. O financiamento é efetuado através de uma taxa compensatória paga pelas empresas. Em 2019, os gabinetes de integração pagaram um total de 556 milhões de EUR em subsídios, incluindo 26,57 milhões de EUR para o equipamento de locais de trabalho e de formação conviviais para as pessoas com deficiência. A acessibilidade espacial é agora um objetivo essencial da política de inclusão, mas a sensibilização para a acessibilidade digital continua a receber, comparativamente, pouca atenção<sup>42</sup>.

## 2.4 Adaptação do quadro jurídico — Dinamarca

A Dinamarca adotou dois atos legislativos exigidos pelas diretivas da UE em matéria de igualdade<sup>43</sup>. Trata-se da Lei relativa à igualdade no mercado de trabalho, em 2008, e da Lei geral de combate à discriminação contra as pessoas com deficiência, em 2016. Mesmo antes de as diretivas da UE exigirem legislação neste domínio, foram adotadas, por volta de 2000, várias leis para que mais pessoas com deficiência entrassem no mercado de trabalho, em especial as leis relativas aos esforços de procura ativa de emprego<sup>44</sup> e à compensação de pessoas com deficiência que exercem uma atividade profissional<sup>45</sup>.

As disposições desta legislação incluíam subsídios salariais na primeira fase do emprego e assistência pessoal, se necessário.

## 2.5 Programa de subsídios salariais — Grécia

Na Grécia, o programa de subsídios salariais de 2021 é financiado pelo orçamento ordinário do serviço público de emprego. Está ligado ao financiamento de adaptações razoáveis, que está exclusivamente disponível através do programa de subsídios salariais. Visa os desempregados de longa duração com deficiência que não beneficiaram de políticas ativas do mercado de trabalho<sup>46</sup>.

## 2.6 Apoio aos empregadores acreditados — Hungria

Os empregadores acreditados podem ser reembolsados até 100 % dos custos adicionais decorrentes da contratação de pessoas com uma capacidade de trabalho alterada (no primeiro ano de emprego é reembolsada 100 % da remuneração, 90 % no segundo ano e 80 % a partir do terceiro ano<sup>47</sup>). O apoio financeiro é concedido pela autoridade administrativa regional competente por um período máximo de três anos e pode ser renovado. Só são elegíveis os empregadores abrangidos pelo âmbito de aplicação do Código do Trabalho (do setor privado). Os projetos da UE visam frequentemente fornecer orientações/informações aos empregadores sobre como identificar tipos adequados de adaptações para as pessoas com deficiência.

---

<sup>42</sup> Ver Aktion Mensch (2021), pp. 25 e 27.

<sup>43</sup> [Não discriminação \(europa.eu\)](https://europa.eu)

<sup>44</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2019/548>

<sup>45</sup> LBK n.º 108 de 3 de fevereiro de 2020, <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2020/108>.

<sup>46</sup> Provedor de Justiça grego (2019a), *Report on Implementation of UN CRPD* (ar.72 L. 4488/2017), [Συνήγορος του Πολίτη \(synigoros.gr\)](https://www.synigoros.gr). Para uma análise pormenorizada, ver também o relatório por país do Semestre Europeu dos Peritos Europeus em Deficiência (EDE) (Grécia), 2020.

<sup>47</sup> Artigo 20.º/B do Decreto Governamental n.º 327/2012.

Existem dois tipos de medidas de apoio: (1) remuneração para pessoas com uma capacidade de trabalho alterada; e (2) reembolso de custos suplementares do emprego decorrentes da sua contratação<sup>48</sup>. A elegibilidade e o montante do apoio financeiro têm por base o Decreto Governamental n.º 327/2012<sup>49</sup>.

## 2.7 Isenção das contribuições para a segurança social — Hungria

Um empregador que contrate uma pessoa com uma capacidade de trabalho alterada tem direito a uma redução ou isenção da contribuição para a segurança social. Se o trabalhador auferir até duas vezes o salário mínimo, o empregador fica totalmente isento, se assim o solicitar, do pagamento da contribuição para a segurança social. O empregador tem de pagar 13 % com base em qualquer remuneração que exceda duas vezes o salário mínimo<sup>50</sup> (a contribuição ordinária é de 13 % da totalidade da remuneração). Esta concessão aplica-se a todos os empregadores, tanto no setor privado como no setor público.

## 2.8 Visitas especializadas a empregadores durante os estágios — Letónia

Na Letónia, os estudantes da escola de ensino secundário profissional e ensino superior profissional de Jurmala da Agência Estatal de Integração Social (SIVA)<sup>51</sup> adquirem experiência através de estágios de formação/qualificação numa série de domínios, tais como tecnologias da informação, organização empresarial, restauração, gestão de recursos humanos, trabalho em armazém, jardinagem florística e carpintaria.

Após uma avaliação profissional, as pessoas em idade ativa com deficiência ou perturbações funcionais podem beneficiar de uma reabilitação profissional financiada pelo Estado. Durante a reabilitação profissional, a pessoa usufrui de atividades de apoio multidisciplinares necessárias para melhorar as suas competências profissionais, qualificações profissionais e capacidade de trabalho, bem como para reforçar as capacidades e a motivação, com o objetivo geral de apoiar a sua integração no mercado de trabalho.

Os técnicos de orientação profissional da SIVA prestam apoio de orientação profissional motivacional e prestam aconselhamento aos estudantes durante os seus estudos, a fim de os preparar para formação e estágios de qualificação. No início da cooperação entre um estudante e um empregador por meio de um estágio, realiza-se uma entrevista com o empregador para definir os objetivos do estágio do estudante. É designado um orientador de estágio para cada estagiário, que presta vários tipos de apoio durante todo o período do estágio. Após o estágio, o empregador fornece informações aos técnicos de orientação profissional preenchendo um formulário de avaliação sobre as competências que o estagiário adquiriu durante o estágio e a

---

<sup>48</sup> Artigo 20.º/A do Decreto Governamental n.º 327/2012.

<sup>49</sup> As regras de acreditação e de apoio financeiro constam do Decreto Governamental n.º 327/2012, disponível em húngaro no seguinte endereço: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor>.

<sup>50</sup> Artigo 13.º, da Lei n.º 52 de 2018 relativa às contribuições para a segurança social (*szociális hozzájárulási adó*), disponível em húngaro no seguinte endereço: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1800052.tv>.

<sup>51</sup> <https://www.siva.gov.lv/lv/jaunums/sakusies-ziemas-uznemsana-siva-koledza-un-jormalas-profesionalaja-vidusskola>.

cooperação em geral, e apresenta sugestões à SIVA sobre como melhorar o conteúdo dos programas de formação/estudo, a fim de melhor refletir as necessidades do empregador e do mercado de trabalho.

A responsabilidade do orientador de estágio consiste em avaliar o estagiário durante o estágio, para que lhe seja proposto um emprego permanente após o termo da formação na SIVA. Os técnicos de orientação profissional da SIVA realizam visitas aos empregadores durante os estágios com vista a estabelecer uma maior cooperação e debater as oportunidades de emprego do estagiário. Adicionalmente, facultam aos empregadores as informações de que necessitam sobre a organização de estágios, a contratação permanente de pessoas com deficiência e perturbações funcionais e consultas personalizadas para adaptar o local de trabalho e o ambiente. Esta metodologia de cooperação e apoio sensibiliza os empregadores para os apoios disponíveis e incentiva-os a empregar pessoas com deficiência, bem como a manter essa cooperação no futuro.

## 2.9 Serviço de Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência — Luxemburgo

No Luxemburgo, os custos de formação, reabilitação e reeducação profissional são cobertos pelo Serviço de Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência da ADEM<sup>52</sup>. Estes custos incluem subsídios de reabilitação<sup>53</sup>, início e regresso ao trabalho, bem como custos conexos, como os de registo, transporte, alimentação e pequenos materiais didáticos. Em 2020, o Serviço de Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência da ADEM cobriu a participação financeira de 29 formas diferentes, incluindo contribuições para a segurança social, custos de adaptação dos postos de trabalho e de acesso ao trabalho, formação, custos de transporte e custos adicionais com licenças temporárias<sup>54</sup>.

Os empregadores que contratem um trabalhador com deficiência também podem receber o reembolso de uma parte dos custos salariais, de formação, de adaptação dos postos de trabalho e de acesso ao trabalho e transporte, bem como do fornecimento de equipamento profissional adaptado e da quota-parte do empregador nas contribuições sociais.

## 2.10 Incentivos fiscais para os empregadores — Malta

Um empregador que contrate uma pessoa com deficiência está isento do pagamento da quota-parte do empregador nas contribuições para a segurança social relativas a esse trabalhador e pode também ser elegível para um incentivo fiscal equivalente a 25 % do salário de base da pessoa com deficiência (até um máximo de 4 500 EUR por cada pessoa com deficiência)<sup>55</sup>.

Em 2021, 69 empresas receberam este incentivo fiscal num total de 393 291 EUR relativamente ao emprego de 177 pessoas com deficiência. O número de candidaturas tem vindo a aumentar, passando de 12 empregadores e 54 pessoas com deficiência em 2016<sup>56</sup> para 46 empregadores e 101 trabalhadores em 2017<sup>57</sup>.

O aumento lento, mas constante, desde 2016, do número de empresas que beneficiam deste incentivo fiscal <sup>58</sup> é revelador do interesse dos empregadores. Tal pode dever-se, em parte, ao facto de alguns empregadores acolherem positivamente o incentivo para empregar pessoas com deficiência, considerando-o uma contribuição

---

<sup>52</sup> Agence pour le développement de l'emploi – ADEM, (Serviço Público de Emprego), <https://adem.public.lu/en.html>.

<sup>53</sup> Réentraînement à l'effort.

<sup>54</sup> Ministério do Trabalho, do Emprego e da Economia Social e Solidária, *Rapport d'activité 2020 (Relatório de atividades de 2020)*, p. 112: <https://gouvernement.lu/dam-assets/fr/publications/rapport-activite/minist-travail-emploi/2020-rapport-activite/2020-rapport-activite-mteess.pdf>.

<sup>55</sup> Jobsplus, *Employing Persons with Disability*, <https://jobsplus.gov.mt/employers-mt-MT-en-GB/employing-persons/employing-persons-disability>.

<sup>56</sup> Jobsplus, Relatório anual de 2016, <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>.

<sup>57</sup> Jobsplus, Relatório anual de 2017, <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>.

<sup>58</sup> Jobsplus, página dos relatórios anuais, <https://jobsplus.gov.mt/resources/publication-statistics-mt-mt-en-gb/publications/annual-reports>.

para a quota, em vez de pagarem uma multa pela não contratação de pessoas com deficiência<sup>59</sup>.

Além disso, o Jobsplus (serviço público de emprego de Malta) também gere o regime de acesso ao emprego (A2E), que concede um subsídio salarial aos empregadores para promover o emprego de candidatos a emprego vulneráveis, incluindo pessoas com deficiência reconhecida. Este regime facilita a integração dos candidatos a emprego no mercado de trabalho, ao aumentar as oportunidades de entrada no mercado de trabalho e ao proporcionar experiência profissional às pessoas mais afastadas de uma atividade remunerada. Colmata o fosso entre a oferta e a procura no mercado de trabalho, aumentando assim a coesão social. Um empregador que contrate uma pessoa registada com uma deficiência nos termos da legislação nacional pode ter direito a 156 semanas de subsídio. Os empregadores que beneficiam do A2E não são elegíveis para o incentivo fiscal descrito nos parágrafos anteriores.

## 2.11 Fundo de Inovação Social — Países Baixos

O Fundo de Inovação Social (em neerlandês: *Sociaal Innovatiefonds*) foi criado em 2020 pelo Ministério dos Assuntos Sociais e do Emprego neerlandês. O fundo visa ajudar os empregadores a investir e criar emprego para grupos de pessoas afastadas do mercado de trabalho, incluindo as pessoas com deficiência. Nos Países Baixos, cada vez mais empregadores estão dispostos a investir no seu processo e em adaptações do local de trabalho, a fim de criar empregos inclusivos. No entanto, os empregadores também enfrentam obstáculos práticos e financeiros quando tentam criar estes postos de trabalho. O objetivo do fundo público-privado para a inovação social é apoiar o empregador e analisar de que forma estes obstáculos podem ser eliminados, a fim de incentivar os empregadores a criar múltiplos postos de trabalho inclusivos e sustentáveis na sua organização. O fundo presta apoio ao desenvolvimento das empresas, apoio à engenharia financeira e concede empréstimos aos empregadores.

## 2.12 Subsídios salariais — Polónia

Os subsídios salariais constituem um incentivo bem estabelecido à contratação de pessoas com deficiência e contribuíram para a transição do emprego protegido para o emprego no mercado de trabalho aberto. A investigação empírica realizada junto de 439 empregadores de pessoas com deficiência indica que os empregadores consideram que as formas de apoio financeiro mais eficazes são os subsídios aos salários das pessoas empregadas (62 %), o reembolso dos custos de adaptação dos postos de trabalho (58 %) e o reembolso dos custos de equipamento dos postos de trabalho para satisfazer as necessidades das pessoas com deficiência (34 %). No que diz respeito às formas de apoio financeiro disponíveis para a contratação de pessoas com deficiência, 89 % dos inquiridos declara ter conhecimento da sua existência<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Axisa, T., *The Effectiveness of Disability Quotas when Employing Persons with Disabilities: An Exploratory Study among Maltese Employers*, Universidade De Montfort, Reino Unido, 2018.

<sup>60</sup> Bugajska, J. et al., *Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Mapa drogowa* (Modelo para apoiar as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho: um roteiro), Varsóvia, 2018,

### 2.13 Apoio à obtenção de qualificações e apoio direto às pessoas com deficiência para participarem em ações de formação e emprego — Portugal

O Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidades, executado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 290/2009, presta apoio financeiro aos empregadores para a adaptação de postos de trabalho e a eliminação das barreiras arquitetónicas e financia o emprego apoiado, através de estágios de inserção ou da participação numa atividade profissional ou socialmente útil, a fim de facilitar a transição dos participantes para o mercado de trabalho aberto.

Ao abrigo de outro diploma legislativo, o Decreto-Lei n.º 93/2009, as pessoas com deficiência têm direito a ser reembolsadas pela aquisição, adaptação ou reparação de produtos, dispositivos ou equipamentos essenciais para a participação numa formação profissional e no emprego, incluindo a progressão na carreira.

### 2.14 Subsídio de colocação no emprego — Eslováquia

A Eslováquia tem um subsídio de colocação no emprego para as empresas sociais que trabalham no domínio da integração<sup>61</sup>. O mesmo pode ser concedido a uma empresa social se um trabalhador desfavorecido (incluindo uma pessoa com deficiência) fizer uma transição para um emprego no mercado de trabalho aberto antes de completar dois anos de trabalho na empresa social. Nesses casos, pode ser pago um subsídio mensal à empresa por um período máximo de 12 meses se o trabalhador mantiver o emprego no mercado de trabalho aberto. O montante deste subsídio varia entre 5 % do salário médio nacional durante os três primeiros meses e 35 % do salário médio nacional no período compreendido entre o décimo e o décimo segundo meses. Até ao final de 2020, apenas duas empresas receberam o subsídio de colocação<sup>62</sup>, mas o aumento do número de empresas sociais sugere que o subsídio de colocação no emprego pode ajudar as pessoas com deficiência a fazer a transição para o mercado de trabalho aberto.

Esta medida compensa as empresas sociais pela perda de um bom trabalhador. As empresas sociais e as oficinas protegidas têm de conservar os trabalhadores com deficiência mais produtivos (em vez de os ajudar a encontrar um emprego no mercado de trabalho aberto) para se manterem competitivas. Além disso, o nível do subsídio deverá aumentar em várias fases ao longo de 12 meses se o trabalhador que transitou para o mercado de trabalho aberto conseguir permanecer no novo local de trabalho.

### 2.15 Plataforma de Emprego — Espanha

---

[https://www.ciopp.pl/CIOPPPortalWAR/file/88309/Model\\_wsparcia\\_osob\\_niepelnosprawnych\\_w\\_srodowisku\\_pracy-Mapa\\_drogowa.pdf](https://www.ciopp.pl/CIOPPPortalWAR/file/88309/Model_wsparcia_osob_niepelnosprawnych_w_srodowisku_pracy-Mapa_drogowa.pdf).

<sup>61</sup> Lei n.º 112/2018 *Zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a o sociálnych podnikoch v znení neskorších predpisov* (Col. L. sobre a economia social e as empresas sociais, com a redação que lhe foi dada), <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/112/20180501.html>.

<sup>62</sup> Ministério do Trabalho, dos Assuntos Sociais e da Família, *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2019 (Relatório sobre a situação social da população na República Eslovaca em 2019)*, [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2020/sprava\\_o\\_soc\\_situacii\\_obyvatelstva\\_sr\\_2019.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2020/sprava_o_soc_situacii_obyvatelstva_sr_2019.pdf).

Em Espanha, a **Fundação ONCE** criou a **Inserta**, uma agência especializada em serviços de mediação laboral destinados a pessoas com deficiência. A **Inserta** desenvolveu a **Por Talento**, uma plataforma cofinanciada pela ONCE e pelo Fundo Social Europeu que coordena as ofertas de emprego de mais de 4 000 empresas colaboradoras e ajuda mais de 190 000 candidatos a emprego registados na sua base de dados<sup>63</sup>. A **Por Talento** apoia as empresas na criação e aplicação de políticas de responsabilidade social das empresas em matéria de deficiência, dando-lhes a oportunidade de gerir as suas ofertas de emprego em tempo real e de aceder a informações sobre todos os candidatos que correspondam aos perfis solicitados, ajudando-as assim a encontrar candidatos adequados. A **Por Talento** está dotada das mais recentes inovações tecnológicas, encontra-se na vanguarda da mediação laboral e permite que os utilizadores interajam diretamente com os peritos da **Inserta**, a fim de se manterem plenamente informados sobre as oportunidades de formação e de emprego disponíveis. A **Por Talento** é um ponto de encontro aberto e plenamente inclusivo para candidatos a emprego com deficiência, empresas que procuram contratar, administrações públicas e outras pessoas interessadas. Funciona 24 horas por dia durante todo o ano. Entre 2016 e 2021, a **Inserta** apoiou mais de 175 000 candidatos a emprego, tramitou mais de 54 000 ofertas de emprego para pessoas com deficiência e ajudou a formar cerca de 76 000 estudantes com deficiência<sup>64</sup>. As atividades de formação e de mediação laboral são gratuitas para os beneficiários, graças ao financiamento concedido pela **Fundação ONCE** e pelo **Fundo Social Europeu**.

A **Fundação ONCE** inclui também o programa **Inserta**, que foi criado especificamente para apoiar as grandes empresas. A **Fundação ONCE** assinou acordos de cooperação com cerca de 50 grandes empresas nacionais e multinacionais e com muitas PME<sup>65</sup>. Os acordos incluem um plano de ação para promover o emprego das pessoas com deficiência nestas empresas, bem como a aplicação de uma série de medidas no âmbito das estratégias de responsabilidade social das empresas para melhorar as condições de vida das pessoas com deficiência. A **Fundação ONCE** proporciona iniciativas de sensibilização e formação, seminários, aconselhamento legislativo e uma calculadora de bónus e subvenções que presta informações sobre o apoio financeiro disponível. As empresas envolvidas incluem a **Ikea**, a **McDonald's**, a **Ford**, a **KPMG**, o **Barclays** e a **Repsol**<sup>66</sup>.

Graças aos seus conhecimentos especializados no apoio às pessoas com deficiência, a **Inserta** também coopera com os serviços públicos de emprego espanhóis a nível nacional e regional, prestando serviços específicos centrados nas pessoas e oferecendo programas financiados com fundos públicos.<sup>67</sup>

---

<sup>63</sup> <https://knowledge.epr.equass.be/article/378-por-talento>.

<sup>64</sup> <https://www.portalento.es/Descubre/Cifras/Default.aspx>.

<sup>65</sup> <https://www.insertaempleo.es/servicios/demandantes/programa-inserta>.

<sup>66</sup> <https://knowledge.epr.equass.be/article/378-por-talento>.

<sup>67</sup> <https://www.insertaempleo.es/sites/default/files/cuentas/II.pdf> página 13.



### 3 Sistema de quotas

Os sistemas de quotas implicam uma exigência ou recomendação segundo a qual os empregadores abrangidos têm de/devem empregar uma determinada percentagem (ou quota) de pessoas com deficiência oficialmente reconhecidas. A maioria dos Estados-Membros da UE aplica um sistema de quotas.

As quotas podem variar em termos da percentagem de trabalhadores com deficiência a contratar, da dimensão dos empregadores abrangidos, dos meios através dos quais o objetivo de quota pode ser alcançado (além da contratação efetiva de trabalhadores com deficiência) e do facto de funcionarem tanto no setor público como no setor privado, ou apenas no setor público. Cerca de um terço dos Estados-Membros impõe coimas, taxas ou imposições aos empregadores que não cumprem a sua quota.

Muitas das quotas foram objeto de algum tipo de avaliação. Quase todas essas avaliações constataram que os regimes de quotas tinham pouco impacto na taxa de emprego das pessoas com deficiência, embora alguns gerassem receitas consideráveis, que foram canalizadas para um fundo de apoio ao emprego de trabalhadores com deficiência ou para o orçamento geral do Estado.

#### 3.1 Um sistema de quotas no setor público na região belga da Valónia

Na Valónia, os serviços públicos e os organismos de interesse público têm de empregar 2,5 % de trabalhadores com deficiência. Esta obrigação é criada para permitir que as pessoas com uma deficiência permanente reconhecida e comprovada possam ocupar um posto de trabalho no âmbito da quota. *L'Agence wallonne pour une vie de qualité* (Agência da Valónia para uma Vida de Qualidade), AVIQ, elabora um relatório intercalar de dois em dois anos. O relatório apresenta recomendações ao Governo da Valónia sobre a política de emprego para trabalhadores com deficiência. Estas propostas incluem, por exemplo, o alargamento da lista de serviços públicos abrangidos, o aumento do rácio de trabalhadores com deficiência a empregar ou a definição de planos de ação para recrutar e manter trabalhadores com deficiência nas administrações da Valónia.

#### 3.2 Um sistema de quotas para o recrutamento no setor público em geral — Chipre

Em Chipre, foi estabelecida uma quota pela Lei, de 2009, relativa ao recrutamento de pessoas com deficiência no setor público em geral (disposições especiais)<sup>68</sup>. Desde 2010, está em funcionamento um sistema de quotas para todos os recrutamentos na função pública, nos serviços educativos e nas entidades de direito público. Até 10 % das vagas em cada serviço estão reservadas para pessoas com deficiência que têm poucas oportunidades de encontrar e manter um emprego em condições de igualdade com os demais trabalhadores e que satisfaçam critérios específicos (por exemplo, qualificações académicas e profissionais e capacidades de desempenho). O Ministério da Inclusão Social das Pessoas com Deficiência apoia as autoridades

---

<sup>68</sup> Lei de 2009 (N.º 146(I)/2009), [http://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2009\\_1\\_146.html](http://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2009_1_146.html).

responsáveis pelo recrutamento facultando-lhes relatórios independentes de comitês multidisciplinares que avaliam a deficiência e a capacidade de desempenhar as funções de vagas específicas. Entre 2010 e 2021, a lei permitiu que 281 pessoas com todos os tipos de deficiência obtivessem emprego como professores, advogados, engenheiros, agentes, técnicos, administrativos e muitas outras categorias de funcionários no setor público em geral. As adaptações razoáveis no local de trabalho (incluindo, se necessário, um assistente pessoal) são reguladas em Chipre pela Lei Geral das Pessoas com Deficiência.

### 3.3 Meta de serviço público — Irlanda

A Irlanda é um caso singular na medida em que não dispõe de uma quota, mas tem uma meta mínima de emprego legal. As Leis relativas à igualdade no emprego 1998-2015 proíbem a discriminação em razão da deficiência no emprego (incluindo na formação e no recrutamento) e exigem que os empregadores tomem medidas adequadas para satisfazer as necessidades dos atuais e potenciais trabalhadores com deficiência.

A parte 5 da Lei relativa à deficiência de 2005 estabelece que, todos os anos, os organismos públicos devem demonstrar que, pelo menos, 3 % dos seus trabalhadores são pessoas com deficiência. A Autoridade Nacional para a Deficiência (AND) acompanha os progressos realizados e elabora anualmente um relatório respeitante à «parte 5». Desde 2011, o setor público tem excedido o objetivo mínimo anual de 3 %. Em 2021, a percentagem de trabalhadores portadores de uma deficiência no setor público foi de 3,6 %<sup>69</sup>. Se um organismo público não atingir o objetivo mínimo durante dois anos consecutivos, a AND pode solicitar informações adicionais a esse organismo público para determinar se o mesmo cumpre o estipulado na parte 5. Se se considerar que um organismo público está em incumprimento, o ministro competente é informado e a AND aconselha esse organismo público sobre as ações necessárias para melhorar o seu desempenho. O nome do organismo público é igualmente publicado no relatório respeitante à «parte 5».

A meta mínima de emprego legal aumentará de 3 % para 4,5 % em 2024 e 6 % em 2025, tal como indicado na Lei de 2022 relativa ao processo de tomada de decisão assistida (capacidade) (alteração)<sup>70</sup>. O aumento do emprego mínimo legal foi uma recomendação fundamental da estratégia global para o emprego das pessoas com deficiência para o período 2015-2024<sup>71</sup>.

No tocante aos empregadores privados, o Estado gere um fundo de adaptações razoáveis que consiste num regime de subsídios salariais, num fundo de adaptação do local de trabalho/equipamento, num regime de subvenções à manutenção dos trabalhadores e num regime de apoio à sensibilização para a deficiência.

### 3.4 Sistema de quotas de 2 % — Malta

As medidas de apoio positivas para pôr termo ao subemprego das pessoas com deficiência são fundamentais para desbloquear o potencial de emprego. Em 2015, o

---

<sup>69</sup> <https://nda.ie/uploads/publications/Part-5-report-for-2021.pdf>.

<sup>70</sup> <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2022/act/46/enacted/en/html>.

<sup>71</sup> <https://assets.gov.ie/18906/1120bc6ad254489db9571c74e8572f44.pdf>.

Governo maltês comprometeu-se a aplicar o requisito de quotas, segundo o qual as pessoas com deficiência devem representar, pelo menos, 2 % da mão de obra no caso dos empregadores com mais de 20 trabalhadores. Na sequência de uma alteração jurídica de 2021, os empregadores que não cumpram esta quota são obrigadas a pagar uma contribuição anual de 2 400 EUR por cada pessoa com deficiência que deveriam empregar, mas não empregam. Esta contribuição é limitada a 10 000 EUR por empregador.

### 3.5 Quotas de emprego — Portugal

Desde 2001, foi estabelecida um sistema de quotas de emprego para as pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 % nos serviços e organismos da administração central e local e nas instituições públicas. Em 2019, a Lei n.º 4/2019<sup>72</sup> introduziu quotas de emprego (com um período transitório de quatro ou cinco anos) para pessoas com deficiência no setor privado e em organismos públicos não abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001<sup>73</sup>. As quotas de emprego não podem ser inferiores a 1 % ou a 2 % do número de trabalhadores empregados, consoante a dimensão do empregador. Os empregadores com menos de 75 trabalhadores não são obrigados a cumprir estas quotas de emprego. Desde 1 de fevereiro de 2023, os empregadores privados com mais de 100 trabalhadores são obrigados a cumprir a quota de trabalhadores com deficiência. Em 1 de fevereiro de 2024, a obrigação será alargada a entidades de menor dimensão, com 75 a 100 trabalhadores.

As quotas de emprego em vigor tanto para o setor público como para o setor privado constituem uma boa medida de incentivo, mas devem ser aplicadas de forma mais rigorosa. A investigação disponível<sup>74</sup> sugere que as mesmas parecem ter contribuído mais para a manutenção de trabalhadores com deficiência adquirida do que para melhorar o seu acesso ao mercado de trabalho.

### 3.6 Quota reservada a pessoas com deficiência intelectual — Espanha

A Espanha introduziu uma quota de 2 % de postos reservados a pessoas com deficiência intelectual no setor público. Várias leis<sup>75</sup> reconhecem que algumas pessoas com deficiência têm um tipo específico de deficiência (por exemplo, paralisia cerebral ou perturbação do espectro do autismo) ou um grau de deficiência que lhes dificulta o acesso ao mercado de trabalho — e, por conseguinte, beneficiariam de medidas positivas específicas para as ajudar a entrar no mercado de trabalho.

---

<sup>72</sup> Lei n.º 4/2019, <https://files.dre.pt/1s/2019/01/00700/0008900090.pdf>.

<sup>73</sup> Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, <https://files.dre.pt/1s/2001/02/029a00/05870589.pdf>.

<sup>74</sup> Ver o relatório de 2021 do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos no seguinte endereço: <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/557-relatorio-oddh-2021>.

<sup>75</sup> Por exemplo, o Decreto Real 870/2007, de 2 de julho de 2007, que regula o programa de emprego apoiado como medida para promover o emprego de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal, BOE, 14 de julho de 2007, n.º 168, <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13588-consolidado.pdf>.

Incentivar a contratação de pessoas com deficiência através de ações positivas e combater os estereótipos

---



## 4 Sensibilização

A sensibilização dos empregadores para o emprego de pessoas com deficiência pode incluir programas de informação, aconselhamento e apoio aos empregadores para que contratem pessoas com deficiência; prémios relacionados com a deficiência para empregadores que apliquem boas práticas; programas de formação em matéria de sensibilização para as pessoas com deficiência; e aconselhamento em matéria de acessibilidade.

Estão disponíveis em toda a UE guias de boas práticas, sítios Web e serviços de aconselhamento dirigidos aos empregadores. Os guias que contêm informações para os empregadores são os instrumentos mais comuns, seguidos dos sítios Web. Cerca de um terço dos Estados-Membros da UE dispõe de serviços de aconselhamento, onde é oferecido um leque muito diversificado de informações. Do mesmo modo, várias organizações publicam esses guias, disponibilizam sítios Web ou prestam aconselhamento. As organizações mais frequentemente envolvidas são os organismos públicos e as ONG/organizações de pessoas com deficiência. Alguns destes guias e outras fontes de informação foram (parcialmente) financiados através de programas da UE. Destas iniciativas, muito poucas foram objeto de uma avaliação ou análise do seu impacto.

### 4.1 Aumentar a inclusão e a diversidade no local de trabalho no setor da «economia social» — Bélgica

O Talentoscoop<sup>76</sup> foi um projeto flamengo-transnacional do Fundo Social Europeu promovido pela GTB<sup>77</sup>, a VERSO e a De Werkplekarchitecten (Sterpunt Ondernemen) juntamente com parceiros internacionais, incluindo a plataforma europeia para a reabilitação. O objetivo do Talentoscoop consistia em aumentar a inclusão e a diversidade no local de trabalho no setor da «economia social» e apoiar os gestores da economia social e as suas equipas de recursos humanos na mudança de mentalidade e na contratação de pessoas que estão mais afastadas do mercado de trabalho.

O projeto aborda dois desafios com que o setor social da Flandres se depara: (1) a necessidade de mais de 46 000 novos trabalhadores todos os anos e (2) a reduzida diversidade de trabalhadores neste setor e a taxa de emprego bastante baixa na Bélgica. Foi desenvolvido um modelo de serviço personalizado para apoiar os empregadores dos serviços sociais na sua política de recursos humanos. Após uma reunião para identificar as necessidades da organização e a proposta de um plano de ação, é atribuído a cada organização da economia social um ponto único de contacto (PUC). O PUC é um conselheiro individual que oferece apoio e sugere medidas para solucionar questões relacionadas com o recrutamento, a aprendizagem no local de trabalho, a criação de emprego e a retenção do pessoal. As ações são realizadas por um arquiteto do local de trabalho ou por um mediador (como a GTB) em conjunto com equipas de trabalho da organização de economia social, que também avaliam os

---

<sup>76</sup> <https://knowledge.epr.equass.be/article/387-talentoscoop>.

<sup>77</sup> <https://www.epr.eu/member/gtb/>

custos de execução e os benefícios sociais do serviço. O projeto aumenta, assim, a sensibilização do pessoal para os benefícios da política de diversidade no reforço do crescimento das organizações. O modelo Talentoscoop foi testado no Brabante Flamengo, no Limburgo e na Flandres Oriental e continua a funcionar como um serviço, com 7,5 trabalhadores equivalentes a tempo inteiro financiados pelo serviço público de emprego VDAB.

No âmbito do atual programa, o projeto «Sensibilização» é financiado pelo Fundo Social Europeu. O projeto visa reforçar a inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho através da sensibilização das pessoas envolvidas na inclusão profissional (intermediários em matéria de emprego, gestores de recursos humanos, tutores).

#### **4.2 Projeto indicador de empregabilidade — Dinamarca**

O Projeto Indicador de Empregabilidade (em dinamarquês: *Beskæftigelses Indikator projektet/BIP*) é um estudo científico exaustivo de medição da progressão que incide sobre os fatores que levam os beneficiários socialmente vulneráveis de prestações de assistência social a aceitarem um emprego. O projeto examinou a relação entre os indicadores selecionados de aptidão para o trabalho e a probabilidade de os beneficiários vulneráveis de prestações de assistência social obterem um emprego. Os resultados da nova investigação revelam que indicadores são capazes de prever se os beneficiários vulneráveis de prestações de assistência social começarão a procurar emprego e se obterão ou não um emprego.

#### **4.3 Relatório anual sobre deficiência e emprego — Dinamarca**

Os relatórios anuais sobre deficiência e emprego são elaborados pelo VIVE (Centro Dinamarquês de Investigação das Ciências Sociais). O primeiro relatório foi publicado em dezembro de 2023. A principal fonte de dados é o inquérito à força de trabalho do serviço de estatísticas dinamarquês (AKU) para o quarto trimestre de 2022. O AKU é um inquérito que fornece informações sobre a ligação da população ao mercado de trabalho. A ligação ao mercado de trabalho é autodeclarada (e pode não corresponder necessariamente às prestações que uma pessoa recebe). O principal objetivo é fazer um levantamento da situação de emprego das pessoas com deficiência. Além disso, o relatório incluiu a investigação sobre a situação dos jovens com deficiência em termos de educação e emprego, avaliando o potencial de emprego das pessoas com deficiência que não estão atualmente empregadas, analisando a prevalência de inadequações dos postos de trabalho disponíveis entre as pessoas com deficiência e averiguando a questão de saber se os obstáculos à contratação de pessoas com deficiência estão a diminuir em comparação com os anos anteriores.

#### **4.4 O rótulo «Venha cá — todos são bem-vindos» — Estónia**

O rótulo «Venha cá — todos são bem-vindos» foi desenvolvido pelo comissário estónio para a Igualdade de Género e a Igualdade de Tratamento, em cooperação com o fundo de seguro de desemprego da Estónia<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> [Primeira página | Volinik](#)

Existem duas versões do rótulo. O rótulo colorido significa um ambiente físico acessível e pode ser utilizado por empresas, organizações e autoridades públicas para indicar que os seus edifícios, instalações e locais são acessíveis.



A versão azul do rótulo destina-se a ser utilizada pelos empregadores que estejam dispostos a dar igualdade de oportunidades a todos os candidatos a emprego, independentemente das barreiras que enfrentam. Pode ser acrescentado às notificações de vagas e aos sítios Web dos empregadores.



A utilização do rótulo indica que o empregador acolhe todos os potenciais candidatos a emprego. Significa que o empregador já criou ou está disposto a realizar adaptações específicas para criar locais e instalações, regimes de trabalho e informações acessíveis e adaptados<sup>79</sup>.

#### 4.5 Campanha de informação: «Abra a sua mente» — Estónia

Em 2016, o Ministério dos Assuntos Sociais desenvolveu uma campanha de informação intitulada «Abra a sua mente», com um sítio Web que inclui vídeos de curta duração de pessoas com deficiência que partilham as suas experiências<sup>80</sup>. A campanha centra-se nas capacidades das pessoas e não nas suas deficiências e incentiva os empregadores a olharem para as pessoas com deficiência como um recurso.

#### 4.6 Campanha de sensibilização: campanha de luta contra os estereótipos — França

A sensibilização em França visa tanto os empregadores como os trabalhadores. Os trabalhadores são visados indiretamente graças a alguns apoios financeiros para

---

<sup>79</sup> <https://volinik.ee/siia-saab/tooandja-voimalused/>.

<sup>80</sup> Para mais informações, ver o relatório: *Striving for an inclusive labour market in Estonia*, [Peritos europeus em deficiência — Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão — Comissão Europeia \(europa.eu\)](#).

campanhas de sensibilização nas empresas. As campanhas, lideradas pela Agefiph<sup>81</sup> e várias associações<sup>82</sup>, consistem sobretudo na prestação de informações sobre serviços de apoio à inclusão. As campanhas destinam-se a tranquilizar os empregadores, em vez de destacar oportunidades em termos das competências suscetíveis de satisfazer as suas necessidades<sup>83</sup>. Muitas vezes, as campanhas visam tanto os trabalhadores como os empregadores e incentivam-nos, em especial, a que a sua deficiência seja reconhecida<sup>84</sup>.

Em 2021, foi lançada uma campanha nacional de sensibilização dirigida ao público em geral, a fim de combater os estereótipos<sup>85</sup>. O objetivo desta campanha consistia em sensibilizar para as competências das pessoas com deficiência. A campanha de sensibilização foi criticada pelo *Conseil national consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH)* (Conselho Nacional Consultivo das Pessoas com Deficiência)<sup>86</sup>, o órgão consultivo que representa as pessoas com deficiência relativamente às medidas adotadas pelas autoridades públicas no âmbito da política em matéria de deficiência da França. O Conselho considerou que o lema «Avant de voir le handicap, regardons nos points communs» («Antes de ver a deficiência, vamos olhar para o que temos em comum») como destacando a deficiência e não a semelhança. Além disso, foi referido que a campanha não teve em conta os pontos de vista das pessoas com deficiência e das suas famílias e que não era específica<sup>87</sup>.

#### 4.7 Brunch de valor acrescentado com empregadores — Letónia

Para combater os estereótipos sobre o emprego de pessoas com deficiência e perturbações funcionais e promover a sua inclusão no mercado de trabalho, a Agência Estatal de Integração Social (SIVA)<sup>88</sup> da Letónia organiza seminários informativos e práticos para os empregadores — «Brunches de valor acrescentado» — para debater os aspetos mais importantes da contratação de pessoas com deficiência. O objetivo é informar os empregadores sobre as várias atividades de apoio do governo, explicar a melhor forma de utilizar estes apoios e prestar conselhos práticos sobre a contratação de pessoas com diferentes perturbações funcionais.

O *brunch* de valor acrescentado anual tornou-se uma tradição e reúne empregadores, representantes de ONG e representantes das instituições públicas. Os empregadores partilham as suas experiências e histórias de sucesso em matéria de emprego de forma a inspirarem-se mutuamente e, de um modo geral, a tornar o mercado de trabalho mais inclusivo.

---

<sup>81</sup> <https://www.agefiph.fr/employeur>. A Agefiph é uma instituição especializada que presta formação, aconselhamento e subsídios para adaptações razoáveis, tecnologias assistenciais e apoio a pessoas com deficiência, para o setor privado (*Services et aides financières | Agefiph*).

<sup>82</sup> <https://www.ladapt.net/securisation-des-parcours>.

<sup>83</sup> Ainda que o lema adotado sugira isso mesmo. Agefiph, *L'inclusion de personnes handicapées, une opportunité RH à saisir !. (A inclusão de pessoas com deficiência, uma oportunidade para os recursos humanos que deve ser aproveitada!)*, <https://www.agefiph.fr/employeur>.

<sup>84</sup> <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/retour-sur-la-conference-maintien-au-salon-preventica>.

<sup>85</sup> Utilizando o lema «*Voyons les personnes avant le handicap*» («Antes de olhar para a deficiência, olhemos para as pessoas»).

<sup>86</sup> <https://www.gouvernement.fr/conseil-national-consultatif-des-personnes-handicapees-cncph>; <https://cncph.fr/>.

<sup>87</sup> <https://informations.handicap.fr/a-campagne-nationale-handicap-lancee-impact-31651.php>.

<sup>88</sup> <https://www.epr.eu/member/the-social-integration-state-agency-siva/>.

As atividades durante o *brunch* incluem sessões práticas em que os empregadores podem alargar os seus horizontes sobre os desafios quotidianos das pessoas com deficiência e perturbações funcionais. Para o efeito, são organizadas várias atividades, como a promoção da sensibilização para vários problemas visuais, auditivos e de mobilidade. Os empregadores têm a oportunidade de ficar a conhecer os meios técnicos auxiliares e as tecnologias assistenciais que são utilizados para facilitar o trabalho quotidiano. As atividades também cumprem a função de prestar informações sobre as tendências e a evolução do mercado de trabalho; servem de fórum para a partilha de exemplos de boas práticas; acompanham os progressos em matéria de emprego das pessoas com deficiência e promovem a cooperação entre os decisores políticos, os empregadores e as pessoas com deficiência.

Os empregadores recebem aconselhamento valioso sobre a acessibilidade do ambiente digital, recebem respostas às dúvidas que têm no momento e aos problemas que enfrentam e são informados sobre o apoio estatal disponível para o emprego de pessoas com deficiência, bem como outras informações práticas — tudo isto num único local durante o evento de *brunch*.

Os empregadores reconhecem a necessidade de uma cooperação regular e de um intercâmbio de experiências entre empregadores e prestadores de serviços, a fim de promover o emprego e tornar o mercado de trabalho mais inclusivo.

#### **4.8 Campanha de sensibilização do programa VASTE — Malta**

Em 2017, o **Jobsplus** realizou uma campanha de sensibilização através do programa de avaliação profissional, apoio e formação para o emprego (VASTE). A campanha incluiu a divulgação de histórias de sucesso em anúncios televisivos e radiofónicos e a sensibilização para os serviços através de anúncios em autocarros, abrigos de paragem de autocarro e noutros locais (com especial destaque em vários grupos vulneráveis). Na sequência desta campanha, o Jobsplus realizou, em 2019, um inquérito sobre a sensibilização do público em geral para os serviços oferecidos através da Divisão de Serviços de Emprego Inclusivos do Jobsplus e a sua parceira, a Fundação Lino Spiteri (LSF), através do programa VASTE. O inquérito abrangeu igualmente o tipo de medidas que podem ser introduzidas no futuro para aumentar esta sensibilização. Foi realizado um inquérito por telefone a uma amostra de 400 malteses com idade igual ou superior a 16 anos. O inquérito ajudou a assegurar que o Jobsplus continua a adotar uma abordagem ativa nas medidas de sensibilização para garantir a igualdade de condições, de modo que todas as pessoas vulneráveis possam entrar no mercado de trabalho e manter um emprego remunerado.

#### **4.9 O valor de se tornar uma empresa inclusiva — Países Baixos**

Um grupo de 2 000 empresas que promovem o empreendedorismo socialmente responsável fundou uma organização denominada De Normaalste Zaak<sup>89</sup> («a coisa mais natural»). A De Normaalste Zaak organiza ações de sensibilização junto dos empregadores sobre o valor de se tornarem empresas inclusivas e, em especial, de contratar candidatos a emprego com deficiência. Através do seu sítio Web, a

---

<sup>89</sup> <https://www.denormaalstezaak.nl/over-de-normaalste-zaak/>.

organização presta informações sobre boas práticas e realiza trabalho de proximidade com os empregadores (organizando reuniões regionais entre empregadores e facilitando, assim, o intercâmbio de informações interpares entre profissionais de gestão de recursos humanos nas empresas). A De Normaalste Zaak organizou uma plataforma de intercâmbio adicional para os empregadores que operam à escala nacional.

Os pontos de assistência aos empregadores regionais são outro exemplo de boas práticas, uma vez que oferecem apoio e conhecimentos especializados na contratação de candidatos a emprego com deficiência numa base regional, no âmbito de um quadro geral de mediação entre empregadores e candidatos a emprego<sup>90</sup>.

#### **4.10 Prémio «Marca Entidade Empregadora Inclusiva» — Portugal**

O Prémio «Marca Entidade Empregadora Inclusiva» foi atribuído três vezes. Em 2017, 11 entidades do setor público e privado receberam este prémio, tendo o mesmo sido atribuído a 28 entidades em 2019 e 37 em 2021 (duas entidades receberam uma menção de Excelência)<sup>91</sup>. O prémio publicita práticas de emprego inclusivas para as pessoas com deficiência. Os resultados mostram que as entidades públicas e privadas estão interessadas em ser reconhecidas como empresas e organizações inclusivas. As pessoas com deficiência envolvidas na criação de empresas também podem ser candidatas ao prémio em questão.

---

<sup>90</sup> A companhia de seguros chama-se *de Goudse*. O sítio Web dedicado à contratação de candidatos a emprego com deficiência está disponível no seguinte endereço: <https://www.ondernemenmetpersoneel.nl/aannemen/werving-en-selectie/personeel-met-een-arbeidsbeperking-aannemen>.

<sup>91</sup> <https://www.fegime.com/2021/12/07/fegime-portugal-member-is-voted-inclusive-employer-brand-2021-2022/>.

## CONTACTAR A UE

### De forma presencial

Em toda a União Europeia há centenas de centros de informação Europe Direct. Poderá encontrar o endereço do centro mais próximo em: [https://european-union.europa.eu/contact-eu\\_pt](https://european-union.europa.eu/contact-eu_pt).

### Por telefone ou correio eletrónico

O Europe Direct é um serviço que responde às suas perguntas sobre a União Europeia. Pode contactar este serviço:

- pelo número gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (alguns operadores poderão cobrar estas chamadas),
- através do número: +32 22999696, ou
- por correio eletrónico: [https://european-union.europa.eu/contact-eu\\_pt](https://european-union.europa.eu/contact-eu_pt).

## ENCONTRAR INFORMAÇÕES SOBRE A UE

### Em linha

Estão disponíveis informações sobre a União Europeia, em todas as línguas oficiais da UE no sítio Web Europa: [https://european-union.europa.eu/index\\_pt](https://european-union.europa.eu/index_pt).

### Publicações da UE

As publicações da UE, quer gratuitas quer pagas, podem ser descarregadas ou encomendadas no seguinte endereço: <https://op.europa.eu/pt/web/general-publications/publications>. Podem ser obtidos múltiplos exemplares de publicações gratuitas contactando o Europe Direct ou o seu centro de informação local (consultar [https://europa.eu/european-union/contact\\_pt](https://europa.eu/european-union/contact_pt)).

### Legislação da UE e documentos conexos

Para aceder a informações jurídicas da UE, incluindo toda a legislação da UE desde 1951 em todas as versões linguísticas oficiais, consulte o sítio Web EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>.

### Dados abertos da UE

O Portal de Dados Abertos da UE (<https://data.europa.eu/pt>) disponibiliza acesso a conjuntos de dados da UE. Os dados podem ser descarregados e reutilizados de forma gratuita, para fins comerciais ou não comerciais.

