



Me-CDPD

Mecanismo Nacional de Monitorização
da Implementação da Convenção sobre
os Direitos das Pessoas com Deficiência

RECOMENDAÇÃO N.º 05/Me-CDPD/2025

Lisboa, 02 de setembro de 2025

Recomendação do Mecanismo Nacional de Monitorização da Implementação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sobre a inclusão dos direitos laborais das pessoas com deficiência, no âmbito da Reforma da Legislação Laboral (Anteprojeto de Lei – julho de 2025)

ENQUADRAMENTO

1. O Mecanismo Nacional de Monitorização da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Me-CDPD), criado pela Lei n.º 71/2019, de 2 de setembro, é o organismo independente competente por promover, proteger e monitorizar a implementação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) em Portugal¹.
2. A presente recomendação centra a sua análise em torno da inclusão dos direitos laborais das pessoas com deficiência na revisão do Código do Trabalho e legislação conexas, sublinhando a importância dos compromissos internacionais, europeus e constitucionais assumidos pelo Estado português.
3. A CDPD, ratificada por Portugal em 2009, consagra, no artigo 27.º - *Trabalho e emprego*, que os Estados Partes devem reconhecer “(...) o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.”
4. O Comité da Organização das Nações Unidas (ONU) dos Direitos das Pessoas com Deficiência, através do Comentário Geral n.º 8 (2022) sobre o artigo 27.º da CDPD – *Trabalho e emprego*, sublinha que os Estados devem:

¹ Para mais informações deve ser consultada a Lei n.º 71/2019, de 2 de setembro, Regime jurídico do Mecanismo Nacional de Monitorização da Implementação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.



- Promover o emprego das pessoas com deficiência em igualdade de condições com os demais;
 - Eliminar barreiras estruturais e institucionais no mercado de trabalho;
 - Impor medidas concretas de acessibilidade e adaptações razoáveis²;
 - Assegurar o trabalho digno e a liberdade de escolha.
5. A presente recomendação tem, igualmente, por base a análise dos indicadores constantes do documento *Article 27 - Illustrative indicators on work and employment: Right to earn a living through work freely chosen in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible* (2020)³ elaborado no quadro do Comité sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, que sistematiza dimensões legislativas, processuais e de resultado relativas ao direito ao trabalho e ao emprego de pessoas com deficiência.
6. A Constituição da República Portuguesa (artigos 13.º - *Princípio da Igualdade*; 59.º - *Direitos dos trabalhadores*; 63.º - *Segurança social e solidariedade*; e 71.º - *Cidadãos portadores de deficiência*) reconhece o direito ao trabalho em condições de igualdade, retribuição justa, segurança, higiene e promoção da integração profissional das pessoas com deficiência, vinculando o Estado à sua concretização efetiva.
7. Por seu turno, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 26.º - *Integração das pessoas com deficiência*) e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 8 - *Trabalho Digno e Crescimento Económico*) reforçam a obrigação de garantir trabalho digno para todos, incluindo pessoas com deficiência, com particular atenção a medidas de inclusão, igualdade salarial, acessibilidade e proteção contra a precariedade. E, igualmente, os compromissos vinculativos do Estado português à luz da Carta Social Europeia Revista⁴ em matéria dos direitos das pessoas com deficiência.
8. De acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) e do Eurostat, em 2022 a taxa de emprego das pessoas com deficiência em Portugal situava-se em cerca de 65%, face a 78% na população sem deficiência, revelando um diferencial de 13 pontos percentuais

² Artigo 2.º da CDPD: «*Adaptação razoável*» designa a modificação e ajustes necessários e apropriados que não imponham uma carga desproporcionada ou indevida, sempre que necessário num determinado caso, para garantir que as pessoas com incapacidades gozam ou exercem, em condições de igualdade com as demais, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

³ Vide documento anexo.

⁴ Para mais informações consultar: [carta_social_europeia_revista.pdf](#)



(INE/Eurostat, 2023)⁵. O relatório do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH), *Pessoas com Deficiência em Portugal - Indicadores de Direitos 2024*⁶ confirma que esta diferença se mantém acima da média da União Europeia, embora se observe uma evolução positiva desde 2018. Segundo o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), em 2023 foram apoiadas 5.432 pessoas com deficiência através de programas de emprego e formação, das quais 2.187 em regime de emprego apoiado (IEFP, 2024)⁷. Apesar destes avanços, mais de 40% das pessoas com deficiência em situação de inatividade referem não procurar emprego devido às barreiras persistentes no mercado de trabalho, incluindo falta de acessibilidade, ausência de adaptações razoáveis e barreiras atitudinais (preconceito). A análise proposta pelo ODDH sublinha que a inexistência de adaptações razoáveis, sejam elas de âmbito físico, tecnológico, comunicacional ou organizacional, constitui uma das principais causas de exclusão, em incumprimento do disposto no artigo 27.º da CDPD. Estes elementos evidenciam a necessidade urgente de medidas legislativas estruturadas e eficazes, capazes de garantir não só a igualdade de oportunidades; a transição efetiva dos programas de emprego e formação, para situações de inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em alinhamento com os princípios da CDPD.

9. O estudo nacional sobre o “*Sistema de Indicadores de Políticas de Inclusão (SIPI)*” 2025, do CIES-ISCTE (julho 2025)⁸, acedido através de notícias veiculadas na comunicação social, confirma a existência de desigualdades estruturais que afetam o direito ao trabalho das pessoas com deficiência em Portugal. Quase 40 % das pessoas com deficiência vivem com rendimentos abaixo do salário mínimo, 20 % dependem exclusivamente da Prestação Social para a Inclusão (PSI) (324,55 €) e 30,7 % têm dificuldades em fazer face às despesas. Registou-se que 63 % não têm emprego permanente e a taxa de desemprego (12,8 %) é mais do que o dobro da média nacional, atingindo sobretudo pessoas com deficiência motora (41,8 %) e visual (13,2 %). A este diagnóstico, acrescem barreiras de acessibilidade — habitação (54,3 % inacessível), transportes e serviços públicos — e discriminação, inclusive no acesso à saúde. É fundamental ter em consideração o impacto destes dados

⁵ Gabinete de Estratégia e Planeamento (2023), *Indicadores sobre a Deficiência e Incapacidade – contributo para a ENIPD 2021–2025*. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Portugal.

⁶ ODDH (2025), *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2024*.

⁷ ODDH (2024). *Pessoas com deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2024* (dados de 2023). Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa. Fonte: Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, 2024)

⁸ Quase 40% das pessoas com deficiência vivem com menos do que salário mínimo - CNN Portugal, consultado a 11 de agosto de 2025; Quase 40% das pessoas com deficiência vivem com menos do que salário mínimo, revela estudo - Executive Digest, consultado a 11 de agosto de 2025.



Me-CDPD

Mecanismo Nacional de Monitorização
da Implementação da Convenção sobre
os Direitos das Pessoas com Deficiência

numa proposta de revisão da legislação laboral, conforme com os artigos 27.º e 28.º da CDPD, que visem reforçar o emprego apoiado e o enquadramento efetivo em condições de igualdade com os demais trabalhadores; garantir adaptações razoáveis no local de trabalho; criar medidas de conciliação para cuidadores informais e trabalhadores com filhos com deficiência; expandir o modelo de assistente pessoal e rever o valor da PSI, assegurando inclusão plena e igualdade de oportunidades.



ANÁLISE DO ANTEPROJETO DA LEI DA REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL

A. Direito à acessibilidade e adaptações razoáveis

10. A reforma da legislação laboral proposta invoca como princípios orientadores a promoção da coesão social e a proteção das pessoas em situação de maior vulnerabilidade. A CDPD exige dos Estados Partes a adoção de medidas adequadas para garantir a igualdade de oportunidades no trabalho e emprego (artigo 27.º), incluindo a promoção ativa da sua contratação, a garantia de adaptações razoáveis, e a proteção contra a discriminação, incluindo múltipla ou interseccional, tal como referido anteriormente. É essencial que o anteprojeto de lei tenha em consideração as obrigações estabelecidas pela CDPD em matéria da acessibilidade e adaptações razoáveis e preveja, ainda, uma revisão das normas prescritas pelo Código de Trabalho e pela Lei n.º 46/2006⁹, de 28 de agosto, por forma a reforçar as medidas adequadas para as pessoas com deficiência e em geral. Uma das lacunas identificadas no anteprojeto reside na ausência de mecanismos específicos que garantam, no contexto laboral, o direito à acessibilidade e à disponibilização de adaptações razoáveis. Assim, é recomendada a inclusão expressa de referência à Lei n.º 46/2006 no enquadramento jurídico, reforçando que a sua proibição geral de discriminação deve ser complementada por disposições laborais concretas que assegurem a acessibilidade, a implementação de adaptações razoáveis e mecanismos eficazes de fiscalização.
11. É determinante que o regime sancionatório seja acompanhado pelos mecanismos adequados de controlo e acompanhamento dos cumprimentos das regras estabelecidas, em conformidade com artigo 9.º da CDPD – *Acessibilidade*, no âmbito do qual os Estados Partes devem assegurar a acessibilidade em edifícios, estradas, transportes e instalações no local de trabalho. Neste sentido, é essencial que o anteprojeto de lei e demais legislações definam, objetivamente, os pressupostos de acessibilidade e adaptações razoáveis em todos os contextos em matéria laboral, bem como a definição de medidas afirmativas ao longo do Código de Trabalho e das demais legislações relacionadas (artigo 2.º, 5.º, 9.º e 27.º da CDPD).

⁹ Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde.



B. Medidas de ação positiva no setor privado e regime de quotas

12. É pertinente que o anteprojeto de lei reforce as medidas de promoção ativa de emprego no setor privado, por forma a garantir a conformidade com o artigo 27.º da CDPD - *Trabalho e emprego*, alínea h) “*Promover o emprego de pessoas com deficiência no sector privado através de políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de acção positiva, incentivos e outras medidas*”. Recomenda-se que, no âmbito da revisão da legislação laboral, sejam incorporadas medidas de ação positiva específicas para a promoção do emprego de pessoas com deficiência no setor privado, assegurando que tais medidas não se limitem a sistemas de quotas, mas integrem incentivos complementares, como subsídios salariais, deduções fiscais, apoios para adaptações razoáveis no local de trabalho e políticas de contratação pública inclusivas. Essas medidas devem garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso a oportunidades reais de progressão na carreira e a condições de trabalho em igualdade de oportunidades, sem restrições a determinadas funções ou unidades segregadas. A conceção e implementação dessas ações devem ser efetuadas em estreito alinhamento com os princípios da CDPD.
13. O acesso à quota de emprego para as pessoas com deficiência previsto pelo anteprojeto de lei deve ser proporcionalmente adequado em linha das mesmas finalidades legítimas do Decreto-lei n.º 29/2001¹⁰. Consequentemente, a percentagem do grau de deficiência, em virtude do artigo 1.º da CDPD - *Objecto*, deve ser adequado e igual para todas e quaisquer pessoas com deficiência. Assim, é necessário rever, igualmente, o Decreto-lei n.º 29/2001 para harmonizar os pressupostos do acesso à quota de emprego para as pessoas com deficiência. Torna-se, assim, necessária a revisão do referido Decreto-Lei n.º 29/2001, com vista a harmonizar os pressupostos do acesso às quotas de emprego. Adicionalmente, a legislação vigente revela-se insuficiente na consideração das especificidades decorrentes da diversidade das deficiências, impondo-se a sua adaptação. É indispensável que o legislador adote critérios que, para além da percentagem de incapacidade, tenham em conta as particularidades funcionais de cada deficiência, assegurando, designadamente, a simplificação e desburocratização dos procedimentos de acesso ao emprego (*e.g.* pessoas com deficiência intelectual; pessoas com autismo). Neste contexto, a revisão normativa

¹⁰ Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro - Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local.



deve assentar em princípios de razoabilidade e proporcionalidade, garantindo uma efetiva inclusão laboral e posicionando o legislador como promotor de uma tutela jurídica alinhada com os compromissos assumidos pelo Estado ao abrigo da CDPD.

14. O anteprojeto limita-se a propor uma alteração a esta lei, sem introduzir mecanismos adequados de fiscalização, planos de cumprimento progressivo ou medidas de apoio técnico às entidades empregadoras. Esta omissão contrasta, também, com obrigações já consagradas no Código do Trabalho em vigor, nomeadamente nos artigos 24.º - *Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho* e 127.º - *Deveres do empregador*, que preveem a igualdade e a não discriminação, bem como os deveres do empregador em matéria de proteção de trabalhadores com necessidades específicas. Neste sentido, o anteprojeto de lei pode considerar os conceitos legais de acessibilidade e adaptações razoáveis que constam no Código e demais diplomas legais.
15. Ainda na proposta de revisão à Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, verifica-se a inexistência de mecanismos eficazes de fiscalização e sanções das quotas legais. Pese embora a referida lei preveja a aplicação de sanções, na prática a fiscalização assume um papel reduzido, o qual poderá ser reforçado através de mecanismos de fiscalização (que assumam uma dimensão pedagógica e positiva de incentivo, capacitação, orientação para boas práticas, tanto para o sector público, como para o privado), de sanções eficazes ou monitorização periódica com apresentação de dados públicos, a contemplar no atual projeto de revisão da lei laboral (artigo 4.º, 5.º, 27.º e 33.º da CDPD; Comentário Geral da ONU n.º 6; ODS 8.5).

C. Discriminação múltipla e garantias laborais

16. No âmbito do combate à discriminação múltipla e interseccional, embora existam normas genéricas sobre igualdade e não discriminação (artigo 24.º do Código do Trabalho), não há previsões específicas para a interseção entre deficiência e outras formas de discriminação, particularmente as acauteladas pelos artigos n.º 5 e 6 da CDPD.
17. A presente revisão laboral constitui-se, igualmente, como uma oportunidade para clarificar e incorporar a menção a garantias explícitas quanto a adaptações razoáveis no local de trabalho (artigo 2.º e 5.º da CDPD) destinadas às pessoas com deficiência.



18. O artigo 27.º da CDPD, alínea b) visa “*proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais, a condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo igualdade de oportunidades e igualdade de remuneração pelo trabalho de igual valor, condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo a proteção contra o assédio e a reparação de injustiças*”. É essencial que o anteprojeto de lei reveja os mecanismos adequados para assegurar a eficácia das medidas prescritas pelo Código, com salvaguardas legais que acompanham as especificidades laborais.
19. No que respeita à formação profissional (artigos 130.º e seguintes do Código do Trabalho), o anteprojeto não prevê adequadamente as condições do acesso à formação contínua que assegure a acessibilidade e adaptações razoáveis em função das circunstâncias concretas e necessidades formativas específicas, pelo que é essencial que preveja uma revisão adequada dos diplomas legais, Lei n.º 46/2006, Decreto-lei n.º 29/2001 e demais instrumentos legais para este efeito. Esta lacuna contraria o disposto no artigo 27.º CDPD, que determina que os Estados promovam formação profissional inclusiva e garantam a empregabilidade em condições de igualdade. O Comentário Geral n.º 6 (2018) da ONU, por seu turno, sublinha que a igualdade de oportunidades exige medidas específicas para remover barreiras à participação, incluindo no acesso à formação. Por sua vez, o Comentário Geral n.º 8 (2022), sobre o artigo 27.º, clarifica que os Estados devem assegurar que todos os programas de formação e reconversão profissional sejam acessíveis e inclusivos, com formatos adaptados, tecnologias assistivas e apoio individualizado quando necessário. Assim, recomenda-se que a legislação laboral passe a prever expressamente a obrigatoriedade de oferecer formação acessível, com prioridade para as pessoas com deficiência, promovendo a igualdade substantiva no desenvolvimento profissional.

D. Regime de teletrabalho

20. No que concerne ao regime do teletrabalho, considera-se que o mesmo tem de adequar as especificidades das pessoas com deficiência em matéria da acessibilidade e adaptações razoáveis. O artigo 2.º da CDPD, define “*adaptações razoáveis*” como modificações necessárias e apropriadas, e o artigo 27.º, exige que os Estados tomem medidas para proteger o direito ao trabalho em condições acessíveis. Em complementaridade, o Comentário Geral n.º 8 (2022) explicita que as adaptações razoáveis podem incluir modalidades de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, sempre que solicitado pela pessoa com deficiência e viável no contexto da função exercida. Além disso, o artigo 9.º da CDPD



impõe o dever de garantir a acessibilidade dos sistemas de informação e comunicação, um requisito essencial para que o teletrabalho possa ser uma solução efetiva e não discriminatória. Assim, a reforma proposta deve reconhecer expressamente o teletrabalho como um instrumento fundamental a contribuir no quadro das adaptações razoáveis e garantir a acessibilidade dos ambientes digitais de trabalho, garantindo as devidas salvaguardas entre entidade empregadora e o profissional.

E. Emprego apoiado e inclusão no mercado de trabalho

21. O regime de emprego apoiado é essencial ser revisto e clarificado nos termos do Decreto-lei n.º 108/2015¹¹, de modo a assegurar a plena efetividade das obrigações de inclusão e acessibilidade laboral estabelecidas pela CDPD. Segundo dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), citados no relatório no ODDH (2025), em 2023 havia 2.187 pessoas com deficiência a trabalhar em regime de emprego apoiado, num universo de 5.432 participantes em medidas de emprego e formação. Embora estas medidas sejam importantes para a integração profissional, a sua cobertura ainda é reduzida face ao total da população com deficiência em idade ativa, e a transição para o emprego regular continua a ser limitada, justificando a revisão de normas que incentivem a continuidade e expansão deste regime¹². Deste modo, considera-se que a legislação laboral deve consagrar expressamente o emprego apoiado como um direito e um instrumento estruturante de políticas inclusivas de trabalho, articulando-o com os deveres dos empregadores, a contratação pública inclusiva, e os regimes de adaptações razoáveis, tal como preconizado pelos instrumentos de direito internacional.
22. Importa ainda referir, que o regime de emprego apoiado constitui um instrumento relevante para a promoção da inclusão laboral de pessoas com deficiência, ao permitir a sua integração no mercado de trabalho mediante apoios específicos. Todavia, este regime deve ser entendido, sempre que a situação concreta o permita, como uma medida de carácter transitório, destinada a assegurar a progressiva autonomização do trabalhador e a sua integração em condições de igualdade com os demais trabalhadores. É de sublinhar que o emprego apoiado não deve configurar-se como o único mecanismo de inclusão profissional, devendo o legislador privilegiar soluções normativas que garantam a efetiva

¹¹ Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de junho. Procede à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, criando a Marca Entidade Empregadora Inclusiva, reforçando os apoios à qualificação, aos centros de recursos e ao emprego apoiado, bem como ajustando algumas matérias em função da implementação do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade.

¹² ODDH (2025), *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2024*.



empregabilidade em regime comum, em consonância com os princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação, consagrados na Constituição da República Portuguesa e na CDPD.

F. Disposições complementares em matéria laboral

23. O anteprojeto deve rever as medidas de acessibilidade, adaptações razoáveis, mecanismos de fiscalização ativa e incentivos às entidades empregadoras, propondo-se a respetiva integração para garantir conformidade e eficácia. A CDPD, nos seus artigos 2.º (*Adaptação razoável*) e 27.º (*Trabalho e emprego*), exige que os Estados assegurem que os regimes laborais sejam concebidos de forma inclusiva, garantindo a possibilidade de adaptações individuais para acomodar as necessidades específicas decorrentes das necessidades de apoio de cada trabalhador. O Comentário Geral n.º 6 (2018) destaca que a igualdade substantiva pode requerer a modulação de regras aparentemente neutras, como a flexibilidade horária, quando estas tenham impacto desproporcional em determinados grupos. Já o Comentário Geral n.º 8 (2022)¹³ sublinha a importância de horários flexíveis como forma de garantir a conciliação entre trabalho e vida pessoal, sobretudo para pessoas com deficiência e cuidadores informais. Neste sentido, impera que a revisão da legislação preveja os mecanismos apropriados para acompanhar as condições do lugar de trabalho e avaliação periódica do impacto em matéria laboral.
24. A proposta de alargamento e flexibilização do regime de trabalho por turnos constante no anteprojeto de reforma laboral deve ser analisada à luz dos direitos das pessoas com deficiência e das suas famílias, em particular os trabalhadores com filhos com deficiência. A CDPD, no seu artigo 23.º - *Respeito pelo domicílio e pela família*, reconhece o direito das pessoas com deficiência a constituir família e obriga os Estados a tomar medidas para proteger esse direito, o que inclui apoiar as famílias cuidadoras. O Comentário Geral n.º 3 (2016) da ONU sublinha que os cuidadores, especialmente pais e mães de crianças com deficiência, necessitam de políticas laborais flexíveis que conciliem a vida profissional com a prestação de cuidados. A imposição de horários rotativos ou noturnos, sem salvaguardas específicas, pode colocar estes trabalhadores numa situação de especial vulnerabilidade,

¹³ O Comentário Geral n.º 8 da ONU prevê os seguintes aspetos: a) obrigatoriedade de medidas ativas para inclusão laboral (artigo 27º da CDPD); b) exigência de adaptações razoáveis (*e.g.* físicas, tecnológicas, organizacionais); d) promoção de modalidades diversificadas de apoio (*e.g.* emprego apoiado, assistente pessoal, incentivos ao empregador); e) necessidade de monitorização, dados e relatórios públicos (artigo 31º da CDPD); e f) proteção contra discriminação e assédio no emprego.



agravando a desigualdade no acesso ao emprego digno. Assim, torna-se imperativo prever mecanismos de exceção, adaptação ou flexibilidade adicional para trabalhadores com responsabilidades parentais relacionadas com necessidades de apoio específicas dos seus filhos, enquanto forma de adaptação razoável, garantindo que não são discriminados indiretamente por via da estrutura imposta do horário de trabalho.

25. O anteprojeto de reforma da legislação laboral inclui mecanismos de "compra de dias de férias" (como a troca de remuneração por dias de descanso), mas não assegura que tal regime seja acessível ou aplicável em condições de igualdade às pessoas com deficiência ou aos trabalhadores com responsabilidades de cuidado, como os cuidadores informais. Esta ausência de salvaguardas específicas pode gerar desigualdades indiretas, contrariando os artigos 5.º e 27.º da CDPD, que impõem aos Estados o dever de garantir igualdade de acesso a condições laborais favoráveis, incluindo licenças, horários flexíveis e descanso. O Comentário Geral n.º 6 (2018) da ONU sublinha que a igualdade substantiva requer medidas positivas para garantir que as pessoas com deficiência possam beneficiar dos mesmos direitos e oportunidades que os demais trabalhadores, especialmente no que toca à conciliação da vida profissional, pessoal, familiar e com as necessidades de saúde. Ao não prever adaptações razoáveis ou condições específicas para garantir que as pessoas com deficiência ou cuidadores possam usufruir da compra de dias de férias (e.g. permitir a conversão desse direito em descanso adicional não condicionado por limites gerais), a proposta não assegura um tratamento equitativo. Recomenda-se, por isso, que o regime da compra de dias de férias inclua cláusulas de flexibilidade e acessibilidade, garantindo a sua aplicação inclusiva.

26. O anteprojeto em análise não contempla referências ao regime do cuidador informal, deixando a descoberto uma realidade de milhares de pessoas (muitas delas com deficiência) que prestam cuidados de longa duração a familiares em situação de dependência¹⁴. O relatório do ODDH (2025)¹⁵ aponta que os cuidadores informais, frequentemente familiares diretos de pessoas com deficiência, enfrentam uma sobrecarga significativa, com impactos

¹⁴ Esta omissão tem particular impacto quando analisada à luz do artigo 28.º da CDPD - *Nível de vida e proteção social adequados*, que reconhece o direito das pessoas com deficiência a um padrão de vida adequado, incluindo o acesso a serviços de apoio a cuidadores, e do artigo 23.º - *Respeito pelo domicílio e pela família*, que protege o direito à vida familiar e à prestação de cuidados. Ainda neste âmbito, o Comentário Geral n.º 5 (2017) da ONU, sobre vida independente e inclusão na comunidade, destaca que os Estados devem assegurar o apoio aos cuidadores informais sem comprometer os seus direitos laborais e sociais. A ausência de medidas como licenças específicas, horários flexíveis ou proteção contra a discriminação associada ao exercício de cuidados impede a conciliação entre a vida profissional e familiar, em violação dos princípios da igualdade de oportunidades e da não discriminação.

¹⁵ ODDH (2025), *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2024*.



negativos na sua saúde, rendimento e participação no mercado de trabalho. Apesar da aprovação do Estatuto do Cuidador Informal (Lei n.º 100/2019, alterada pelo Decreto-Lei n.º 86/2024), persistem limitações no acesso efetivo a apoios financeiros e a medidas de conciliação entre vida profissional e a prestação de cuidados. Muitos cuidadores acumulam responsabilidades laborais e de prestação de cuidados sem mecanismos suficientes de flexibilização de horários, teletrabalho ou proteção contra despedimento. A CDPD, nos seus artigos 27.º e 28.º impõe aos Estados a obrigação de adotar medidas que apoiem adequadamente as famílias e promovam condições de trabalho inclusivas. Neste contexto, é fundamental que a revisão da legislação laboral reconheça explicitamente o estatuto do cuidador informal; preveja direitos específicos para cuidadores informais que trabalhem por conta de outrem ou por conta própria, garantindo adaptações razoáveis, licenças remuneradas e proteção laboral e flexibilidade, como forma de prevenir a exclusão socioeconómica tanto do cuidador como da pessoa cuidada.

27. No domínio do direito à parentalidade, verifica-se que o anteprojeto é omissivo quanto a situações específicas de trabalhadores com deficiência, quer como progenitores com necessidades de apoio específicas, quer como cuidadores de filhos com deficiência¹⁶. Segundo dados do relatório do ODDH (2024)¹⁷ uma parte significativa das pessoas com deficiência em situação de inatividade ou que cuidam de familiares com deficiência enfrenta dificuldades acrescidas na conciliação entre vida profissional e responsabilidades de cuidado. Em 2023, os cuidadores informais registados beneficiavam de apoios limitados e fragmentados, sendo que as condições de acesso a licenças e medidas de apoio à parentalidade e ao cuidado continuado permanecem desiguais face às necessidades reais. Estas lacunas contribuem para a exclusão do mercado de trabalho, em particular de mulheres, que assumem na maioria das vezes estas responsabilidades. Assim, a inclusão destes aspetos na reforma da legislação laboral consubstancia um passo concreto na eliminação da discriminação indireta e no cumprimento das obrigações internacionais assumidas por Portugal.

¹⁶ Esta omissão contraria o artigo 23.º da CDPD - *Respeito pelo domicílio e pela família*, que reconhece o direito das pessoas com deficiência a constituir família e receber os apoios necessários no exercício da parentalidade, em igualdade de condições com as demais. Concomitantemente, o Comentário Geral n.º 6 (2018) recorda que a igualdade requer a consideração de situações específicas, nomeadamente no que respeita à conciliação entre vida profissional e familiar. Deste modo, considera-se necessário prever medidas de flexibilidade acrescida, licenças adaptadas e apoio social específico para trabalhadores com deficiência ou que cuidem de crianças com deficiência.

¹⁷ ODDH (2025), *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2024*.



Me-CDPD

Mecanismo Nacional de Monitorização
da Implementação da Convenção sobre
os Direitos das Pessoas com Deficiência

28. O regime da licença para amamentação até aos dois anos, tal como previsto no artigo 47.º do Código do Trabalho, não contempla adaptações específicas para mães com deficiência nem reconhece as necessidades específicas que possam decorrer da amamentação ou aleitação de crianças com deficiência. A ausência de medidas de apoio específicas, como horários mais flexíveis ou acompanhamento especializado, pode limitar o exercício deste direito por parte das mães com deficiência. Considera-se, assim, que a legislação laboral preveja adaptações no regime da licença para amamentação, garantindo condições de igualdade e dignidade no seu gozo.
29. No âmbito da cessação contratual, a proposta de reforma legislativa não prevê salvaguardas específicas contra despedimentos discriminatórios com base na deficiência, nem mecanismos como a inversão do ónus da prova ou a presunção de ilicitude. Recomenda-se, por isso, a referência expressa à Lei n.º 46/2006 como quadro normativo anti-discriminação a complementar o Código do Trabalho, assegurando coerência entre diplomas e reforçando a proteção efetiva dos trabalhadores com deficiência, em conformidade com o artigo 27.º da CDPD, que garante o direito das pessoas com deficiência à proteção contra a discriminação em todas as formas de emprego, incluindo na cessação do vínculo laboral. Por seu turno, o Comentário Geral n.º 6 (2018) recomenda a introdução de mecanismos legais eficazes para a prevenção, deteção e reparação de atos discriminatórios, incluindo despedimentos abusivos. O Comentário Geral n.º 8 (2022) reforça a necessidade de prever sanções adequadas e medidas corretivas, como o direito à reintegração. Neste sentido, por forma a garantir o alinhamento entre a legislação nacional e a CDPD, é essencial estabelecer expressamente a proibição de despedimento em razão da condição de deficiência; criar uma presunção de ilicitude quando este ocorra sem justificação adequada e garantir o direito à reintegração como medida reparadora primária, salvo em casos excecionais.



Me-CDPD

Mecanismo Nacional de Monitorização
da Implementação da Convenção sobre
os Direitos das Pessoas com Deficiência

RECOMENDAÇÕES

O Me-CDPD considera que a revisão do Código do Trabalho e da legislação laboral conexa representa uma oportunidade determinante para reforçar a igualdade e os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo, para tal, imprescindível a conformidade com os compromissos assumidos por Portugal no plano internacional, europeu e constitucional. A CDPD, ratificada em 2009, impõe obrigações claras aos Estados Partes no sentido de garantir condições de trabalho justas e acessíveis, eliminar barreiras estruturais, assegurar adaptações razoáveis e promover o emprego inclusivo, conforme consagrado no artigo 27.º e interpretado pelo Comentário Geral n.º 8 (2022) da ONU. A Constituição da República Portuguesa, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a Carta Social Europeia Revista e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável reforçam igualmente a obrigação de assegurar o trabalho digno, acessível e não discriminatório para todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência.

Face à análise do anteprojeto de reforma da legislação laboral, verifica-se, contudo, uma ausência significativa de medidas orientadas para os direitos das pessoas com deficiência. Persistem omissões em matérias estruturantes como a acessibilidade, as adaptações razoáveis enquanto mecanismo alargado de resposta às necessidades de apoio de cada trabalhador, a salvaguarda de situações de discriminação múltipla, a promoção do emprego no setor privado, a monitorização e fiscalização da aplicação da lei das quotas, a proteção contra despedimentos abusivos. Nesse sentido, o Me-CDPD apresenta um conjunto de recomendações, que visa o alinhamento entre a legislação nacional e o preconizado pela CDPD.

1. Adoção de medidas ativas de promoção do emprego digno para pessoas com deficiência

a. Estabelecimento de obrigações específicas para empregadores públicos e privados:

Com base no artigo 27.º da CDPD, na Agenda Europeia para o Trabalho Digno e no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 8 da Agenda 2030 (que visa promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos), propõe-se a implementação de medidas concretas para fomentar a inclusão laboral de pessoas com deficiência. Tais medidas devem incluir:

- i. Incentivos fiscais e financeiros:** Criação de benefícios fiscais para empregadores que contratem pessoas com deficiência, como deduções nos impostos,



subsídios ou prestações socioeconómicas. Essas medidas visam mitigar eventuais custos adicionais de integração e estimular uma cultura organizacional mais inclusiva.

- ii. **Avaliação de impacto (custo-benefício e riscos de discriminação indireta):** Recomenda-se que, antes da implementação dos benefícios fiscais para a contratação de pessoas com deficiência, seja conduzida uma avaliação de impacto abrangente, contemplando a análise de custo-benefício e identificação de riscos de discriminação indireta, a fim de assegurar que as medidas sejam eficazes, sustentáveis e alinhadas aos princípios de inclusão e igualdade.
- iii. **Planos obrigatórios de inclusão nas organizações:** Recomenda-se que, em articulação com a Lei n.º 4/2019, as entidades públicas e privadas abrangidas elaborem e implementem planos de inclusão laboral com metas anuais de contratação, retenção e progressão de pessoas com deficiência, contemplando medidas de acessibilidade, comunicação inclusiva, formação de lideranças e prevenção da discriminação, com monitorização periódica do seu cumprimento.
- iv. **Criação de Unidades de Apoio à Integração Profissional:** Estas unidades, integradas nas entidades empregadoras ou operando em parceria com serviços públicos de emprego, devem oferecer acompanhamento especializado tanto ao trabalhador com deficiência quanto ao empregador, promovendo a adaptação mútua, a formação contínua e a mediação de conflitos no ambiente de trabalho. O modelo pode ser inspirado em boas práticas já existentes, como a “Marca Entidade Empregadora Inclusiva”¹⁸ ou outras experiências de âmbito europeu já reconhecidas e alinhadas com as diretrizes da CDPD.

2. Consagração expressa do direito à acessibilidade e a adaptações razoáveis no local de trabalho

- a. **Introdução de obrigações expressas no Código do Trabalho relativas à acessibilidade e à implementação de adaptações razoáveis:** Propõe-se a revisão e atualização do Código do Trabalho para incorporar, de forma clara e vinculativa, o direito das pessoas com deficiência à acessibilidade no local de trabalho e à implementação de adaptações

¹⁸ [Iefponline - Marca Entidade Empregadora Inclusiva](#)



razoáveis, conforme os compromissos assumidos por Portugal na CDPD, especialmente nos artigos 2.º, 5.º, 9.º e 27.º. A recusa ao acesso a adaptações razoáveis deve ser reconhecida como forma de discriminação, devendo haver previsão expressa na lei laboral e acesso a reparação adequada. Neste sentido, deve tomar-se em consideração os seguintes elementos essenciais:

- i. **Definição e abrangência:** Incorporar no Código do Trabalho o conceito de *acessibilidade* (física, comunicacional e digital) e de *adaptação razoável*, garantindo interpretação uniforme e aplicação obrigatória em todos os setores.
- ii. **Acessibilidade física:** adequação de edifícios, espaços e equipamentos de trabalho para remover barreiras arquitetónicas e de mobilidade.
- iii. **Acessibilidade comunicacional:** disponibilização de informação em formatos acessíveis (*e.g.* braille, leitura fácil, legendagem, interpretação em Língua Gestual Portuguesa, entre outros).
- iv. **Acessibilidade digital:** conformidade de sistemas e ferramentas com padrões internacionais de acessibilidade (*e.g.* WCAG¹⁹) e compatibilidade com tecnologias assistivas.

3. Obrigação legal para empregadores públicos e privados

a. Determinar que todos os empregadores devem:

- i. Garantir condições de acessibilidade no local de trabalho, desde a fase de recrutamento.
- ii. Implementar campanhas e atividades regulares de sensibilização para promover a inclusão e informar empregadores e trabalhadores sobre os seus direitos e responsabilidades no âmbito do emprego e dos serviços de emprego.

¹⁹ Web Content Accessibility Guidelines ou Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web: são um conjunto de recomendações que definem a forma de tornar o conteúdo Web mais acessível para todas as pessoas, nomeadamente pessoas com deficiência. Para mais informação poderá consultar: [Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web \(WCAG\) 2.1](#)



Me-CDPD

Mecanismo Nacional de Monitorização
da Implementação da Convenção sobre
os Direitos das Pessoas com Deficiência

- iii. Avaliar e implementar adaptações razoáveis solicitadas por trabalhadores com deficiência, salvo em caso de comprovada carga desproporcionada.
 - iv. Manter registos e evidências das medidas adotadas, disponíveis para fiscalização.
- b. **Mecanismos de decisão:** Criar um procedimento formal para solicitação e análise de pedidos de adaptação razoável, com definição de prazos máximos de resposta, fundamentação obrigatória e possibilidade de recurso para entidade competente (*e.g.* Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT).
 - c. **Fiscalização e sanção:** Prever que a ACT e outras entidades fiscalizadoras verifiquem o cumprimento das obrigações, aplicando sanções eficazes em caso de incumprimento, incluindo advertências, coimas e, nos casos mais graves, suspensão de benefícios fiscais ou de participação em concursos públicos.
 - d. **Promoção e formação:** Estimular programas de sensibilização e capacitação junto de empregadores e trabalhadores para difundir boas práticas de acessibilidade e inclusão, fomentando uma cultura organizacional livre de barreiras.
 - e. **Participação:** Promover os mecanismos adequados de consulta e participação de trabalhadores com deficiência e suas organizações representativas em matéria laboral, em virtude dos artigos 4.º e 33.º da CDPD.
- 4. Reforço do sistema de quotas através de mecanismos de fiscalização, incentivos e metas progressivas**
- a. Alargar o âmbito da Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, prevendo incentivos fiscais, apoio técnico especializado às entidades empregadoras, sanções resultantes pelo incumprimento e publicação de dados desagregados para acompanhamento e transparência (artigos 27.º, alínea h); e 31º da CDPD).
 - b. Criação de um sistema público de divulgação de cumprimento do sistema de quotas por parte das entidades empregadoras (do sector público e privado) (artigos 27.º e 31.º da CDPD).



5. Reconhecimento do teletrabalho como forma de adaptação razoável

- a. Consagrar o direito à pessoa com deficiência a solicitar teletrabalho como medida de adaptação, garantindo a acessibilidade dos sistemas e plataformas digitais (artigos. 2.º, 9.º e 27.º da CDPD; Comentário Geral n.º 8), sem prejuízo da sua inclusão plena no contexto laboral.

6. Integração do regime do emprego apoiado na legislação laboral

- a. Incluir o regime de emprego apoiado como figura jurídica no Código do Trabalho, articulando-o com os deveres dos empregadores e com as políticas públicas de emprego inclusivo (artigo 27.º da CDPD; Comentário Geral n.º 8).

7. Promoção da formação profissional acessível

- a. Garantir que as pessoas com deficiência acedem à formação profissional, em formatos acessíveis, com recurso a tecnologias assistivas e acompanhamento adequados às suas necessidades de apoio (artigos 24.º e 27.º da CDPD; Comentários Gerais n.º 6 e 8).
- b. Promover e apresentar o plano nacional e setorial de formação profissional inclusiva que assegure as necessidades formativas específicas das pessoas com deficiência em todos os contextos de trabalho, nos setores público e privado.
- c. Assegurar a inclusão de dados desagregados por sexo, idade, localização e deficiência nos relatórios e inquéritos nacionais, sobre o tempo dedicado ao trabalho doméstico e à prestação de trabalho não remunerado, entre outras modalidades de trabalho, alinhando-se ao Indicador 5.4.1 dos ODS²⁰.

8. Reconhecimento e proteção do cuidador informal no Código do Trabalho

- a. Prever medidas específicas para trabalhadores com responsabilidades de cuidado informal (*e.g.* licenças, flexibilidade, proteção contra discriminação), em alinhamento com a Lei n.º 100/2019 e os artigos 23.º e 28.º da CDPD.

²⁰ Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, n.º 5.4.1. Proporção de tempo gasto em trabalho doméstico não remunerado e cuidados, por sexo, idade e localização.



9. Prevenção de despedimentos discriminatórios

- a. Criar uma presunção de ilicitude do despedimento quando fundado em razão da condição de deficiência, exigindo prova de que foram esgotadas as possibilidades de adaptação. Incluir o direito preferencial à reintegração (artigos 5.º e 27.º da CDPD; Comentários Gerais n.º 6 e 8).

10. Garantia de igualdade nos regimes de horários, férias e parentalidade

- a. Incluir cláusulas que garantam a acessibilidade e voluntariedade dos regimes de banco de horas, compra de férias e horários flexíveis. Prever medidas específicas de apoio à parentalidade para mães/pais com deficiência e para cuidadores de filhos com deficiência (artigos. 6.º, 23.º e 27.º da CDPD; Comentários Gerais n.º 3 e 6).

11. Regime de trabalho por turnos, responsabilidades parentais de apoio a filhos com deficiência e prestações sociais

- a. Previsão de mecanismos de exceção, adaptação ou flexibilização para trabalhadores com filhos com deficiência, reconhecendo estas medidas como forma de adaptação razoável e de garantia de promoção da conciliação entre vida profissional e familiar (artigos 2.º, 5.º e 23.º da CDPD e Comentário Geral n.º 3).
- b. Assegurar que a percepção de prestações sociais atribuídas em razão de deficiência ou incapacidade não constitua, por si só, obstáculo ao exercício de atividade profissional, subordinada ou independente, devendo prever-se mecanismos de compatibilização e redução progressiva, de forma a evitar desincentivos à inserção ou manutenção no mercado de trabalho.

12. Combate à discriminação múltipla e interseccional

- a. Alterar os artigos sobre igualdade e não discriminação para reconhecer expressamente a discriminação múltipla e o assédio com base na deficiência.
- b. Integrar formação obrigatória sobre o modelo de direitos humanos preconizado pela CDPD dirigido a empregadores, estruturas e delegados sindicais e trabalhadores (artigos 5.º e 6.º da CDPD e Comentário Geral n.º 6).



Me-CDPD

Mecanismo Nacional de Monitorização
da Implementação da Convenção sobre
os Direitos das Pessoas com Deficiência

- c. Inclusão expressa das mulheres com deficiência nas políticas de igualdade de género no trabalho, garantindo a proibição de discriminação múltipla, a desagregação de dados por deficiência e a adoção de medidas específicas de promoção da igualdade de oportunidades e progressão profissional.
- d. Recomenda-se uma referência expressa à proteção das pessoas com deficiência contra o trabalho forçado, assegurando a sua inclusão explícita na legislação e mecanismos de fiscalização aplicáveis.
- e. Recomenda-se a inclusão expressa de crianças com deficiência na legislação e nas medidas de prevenção, fiscalização e erradicação de toda as formas de trabalho infantil.

13. Monitorização do impacto das reformas laborais

- a. Criação de mecanismos obrigatórios de monitorização do impacto das reformas laborais na vida das pessoas com deficiência e dos seus cuidadores, com produção periódica de indicadores públicos de acesso, inclusão e manutenção do emprego. Esta obrigação decorre dos artigos 31.º e 33.º da CDPD e do Comentário Geral n.º 7, que exigem a recolha de dados desagregados e a participação ativa na avaliação e correção de desigualdades.

14. Estatísticas e Recolha de Dados (artigo 31.º da CDPD)

- a. Obrigatoriedade de elaborar e publicar relatórios anuais sobre emprego, quotas e medidas de inclusão, com dados desagregados por deficiência, sexo e idade.
- b. Recolha e publicação periódica do número e percentagem de pessoas com deficiência inscritas em ações de formação e nos serviços de emprego, com dados desagregados e definição de metas de participação.
- c. Criação de indicadores e obrigação de publicitação, de forma periódica, do número e da percentagem de pessoas com deficiência que beneficiam de medidas como formação, estágios, programas de microcrédito (ou outro financiamento); apoio ao empreendedorismo e que beneficiaram de medidas de discriminação positiva no setor público e privado.



Me-CDPD

Mecanismo Nacional de Monitorização
da Implementação da Convenção sobre
os Direitos das Pessoas com Deficiência

- d. Formação obrigatória e regular dos profissionais dos serviços de emprego, formação profissional sobre os direitos das pessoas com deficiência, incluindo a provisão de adaptações razoáveis; e divulgação dos respetivos dados.



Me-CDPD

Mecanismo Nacional de Monitorização
da Implementação da Convenção sobre
os Direitos das Pessoas com Deficiência

CONCLUSÃO

A revisão da legislação laboral constitui uma oportunidade estratégica para que Portugal garanta o cumprimento pleno dos compromissos assumidos com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Constituição da República Portuguesa e os demais instrumentos internacionais em matéria de direitos humanos e trabalho digno.

O Me-CDPD reafirma que o trabalho digno, acessível e inclusivo é um direito humano consagrado pela CDPD e pelos instrumentos jurídicos internacionais consagrados e apela ao Estado português, à Assembleia da República, ao Governo e a todos os parceiros sociais que tome medidas legislativas concretas e mensuráveis para tornar a inclusão efetiva, a igualdade de oportunidades e a acessibilidade plena no mercado de trabalho uma realidade para todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência.

Os Membros do Me-CDPD:

Vera Bonvalot (Presidente) - Sandra Marques (Vice-Presidente) - Alexandre Silva - Fátima Monteiro - Filipe Venade - Jorge Gouveia - Rodrigo Santos - Rui Coimbra (art. 6/2/ *in fine*, L 71/2019, de 2/9)

Article 27: Illustrative indicators on work and employment

Article 27: Illustrative indicators on work and employment			
Right to earn a living through work freely chosen in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible			
Attribute/type of indicator	Access to decent work and employment	Equal opportunities in the workplace	Protection from forced or compulsory labour
Structure	27.1: Legislation enacted related to all aspects of work, employment and training for employment services that are inclusive of persons with disabilities ^a 27.2: No provisions in legislation or regulations that directly or indirectly restrict employment on the basis of disability ^b 27.3: Adoption of a national plan (mainstream or disability specific) that promotes vocational training inclusive of persons with disabilities 27.4: Adoption of a comprehensive national employment strategy and/or plan (mainstream or disability specific) to promote the employment of persons with disabilities in public and private employment ^c 27.5: Regulations or mechanisms on technical and financial assistance for employers, employees and trade unions on the provision of reasonable accommodation in the workplace and making work environments and communications accessible ^d 27.6: Social protection schemes providing benefits for persons with disabilities that do not serve as disincentives and that are compatible with work and employment ^e 27.7: National accessibility standards adopted and applied to workplaces 27.8: National gender laws and policies related to work and employment that are inclusive of women with disabilities		27.9: Legislation and policies enacted to combat forced or compulsory labour that are inclusive of persons with disabilities 27.10: Legislation and policies enacted to prohibit and eliminate the worst forms of child labour that are inclusive of children with disabilities ^f
	27.11: Statutory requirement for regular reporting on employment outcomes and use of employment-related services, disaggregated by sex, age and disability		
Process	27.12: Number and percentage of persons enrolled in vocational training, employment services, school-to-work transition programmes, lifelong learning, return-to-work programmes and/or programmes promoting entrepreneurship, starting one's own business, the development of cooperatives and so forth, disaggregated by age, sex and disability	27.13: Number and percentage of persons benefiting from each of the following measures: job coaching, work placements and internships, workplace rehabilitation, microfinance projects and programmes, ^g and employment through an affirmative action measure ^h in both the public and private sector, disaggregated by age, sex and disability 27.14: Proportion of time spent on unpaid domestic and care work, by sex, age and location (Sustainable Development Goal indicator 5.4.1) and disability	
	27.15: Number and proportion of staff (public and private) of employment, vocational training and microfinance services trained on the rights of persons with disabilities, including the provision of reasonable accommodation 27.16: Number of awareness-raising campaigns and activities to promote inclusion and inform employers and individuals of their rights and responsibilities as they relate to employment and employment services, and proportion of population who gained access to those campaigns and activities, disaggregated by age, sex, disability and geographical location		

	<p>27.17: Number of consultation processes undertaken on the design, implementation and monitoring of laws, regulations, policies and programmes related to any employment-related initiative, and proportion of persons with disabilities who participated in those processes, disaggregated by age, sex, disability and geographical locationⁱ</p> <p>27.18: Proportion of complaints received on the right to work and employment alleging discrimination on the basis of disability and/or involving persons with disabilities that have been investigated and adjudicated; proportion of those found in favour of the complainant; and proportion of the latter that have been complied with by the Government and/or duty bearer; each disaggregated by type of mechanism</p>		
Outcome	<p>27.19: Employment rate of persons with disabilities compared to other persons and to the overall employment rate, disaggregated by type of employment (public, private or self-employed), type of position (such as managerial or administrative), sex, age and disability</p> <p>27.20: Unemployment rate of persons with disabilities compared to other persons and to the overall unemployment rate, disaggregated by age, sex and disability (based on Sustainable Development Goal indicator 8.5.2)</p> <p>27.21: Rate of economic inactivity of persons with disabilities compared to other persons and the overall economic inactivity rate of the total population, disaggregated by sex, age and disability</p> <p>27.22: Proportion of women in managerial positions (Sustainable Development Goal indicator 5.5.2), disaggregated by age and disability</p>	<p>27.23: Percentage of persons with disabilities engaged in the informal economy as compared to other persons and to the overall rate, disaggregated by sex, age and disability</p> <p>27.24: Percentage of persons with disabilities in part-time and temporary employment as compared to other persons and to the overall rate, disaggregated by age, sex and disability</p> <p>27.25: Average hourly earnings of female and male employees, by occupation, age and persons with disabilities (Sustainable Development Goal indicator 8.5.1)^j</p>	<p>27.26: Number and percentage of persons in forced or compulsory labour, disaggregated by sex, age and disability</p>
		<p>27.27: Number and proportion of persons with disabilities among the total population of active persons with disabilities, engaged in work outside the open labour market^k</p>	

^a Legislation related to work and employment covering all aspects and conditions of recruitment and hiring, continuance, career advancement, safe and healthy working conditions, salary/remuneration, self-employment and entrepreneurship. It should include:

- Prohibition of discrimination on the basis of disability, including the denial of reasonable accommodation
- Prohibition of and protection from forced labour of, violence against and harassment of persons with disabilities
- Promotion of employment of persons with disabilities through appropriate policies and measures, which may include affirmative action programmes and tax exemptions and other incentives
- Equal opportunities for self-employment, entrepreneurship, the development of cooperatives and starting one's own business by persons with disabilities
- Equal treatment with regard to trade union membership
- Equal rights to parental leave and leave entitlements
- Equal rights to financial services provided by mainstream financial service providers (loans, savings, insurance, remittances, etc.), notably to allow for self-employment, entrepreneurship and related opportunities

^b This includes no:

- Limited access to employment or vocational training related to any type of impairment
- Limited access to employment or vocational training related to status of legal capacity
- Established exceptions to minimum wage based on impairment
- Impairment-based assessments, such as capacity or fitness to work
- Restricted categories of employment or vocational training for persons with disabilities
- Limited workplaces for persons with disabilities or maintaining segregated working environments (e.g. sheltered workshops)

^c A national employment strategy/plan should include provisions:

- For equal access to employment services, for self-employment, for entrepreneurship, to develop cooperatives and to start one's own business
- To promote employment, which may include affirmative action programmes and incentives
- On particular measures related to youth and women with disabilities, persons with specific and multiple support needs, and others.

^d Through, for example, guidance and support mechanisms, helplines and networks.

^e For example, these schemes should not tie the granting of benefits to the declaration of inability or incapacity to work, or prevent a person from seeking work or employment, or permit arbitrary withdrawal of benefits on the basis of employment without addressing disability-related extra costs, such as those related to traveling to and from work.

^f See the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) of the International Labour Organization.

^g This includes having access to financial services offered by financial service providers (such as microfinance), and starting a business and/or earning an income after having been enrolled in a microfinance programme.

^h Affirmative action measures may include, but are not limited to, quotas, subsidies and incentives for employers hiring persons with disabilities, subsidies, transition to work and livelihood programmes.

ⁱ This indicator requires verifying concrete activities undertaken by public authorities to involve persons with disabilities in decision-making processes related to issues that directly or indirectly affect them in line with article 4 (3) of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and [general comment No. 7 \(2018\)](#) of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities, including consultation meetings, technical briefings, online consultation surveys, and calls for comments on draft legislation and policies, among other methods and mechanisms of participation. In this regard, States must:

- Ensure that consultation processes are transparent and accessible
- Ensure the provision of appropriate and accessible information
- Not withhold information or condition or prevent representatives of persons with disabilities from freely expressing their opinions
- Include both registered and unregistered organizations
- Ensure early and continuous involvement of persons with disabilities
- Cover related expenses of participants

^j For a discussion on methodology, see International Labour Organization, [Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps](#) (Geneva, 2018), which promotes the use of the factor-weighted gender pay gap in the context of women's right to employment.

^k This includes persons with disabilities engaged in work (formal or informal) within segregated settings (e.g. sheltered workshops).