



Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο / Parlamento Europeo / Evropský parlament / Europa-Parlamentet / Europäisches Parlament / Európa Parlamenti / Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο / European Parliament / Parlement européen / Parlaimint na hEorpa / Euroopski parlament / Parlamento europeo / Eiropas Parlaments / Europos Parlamentas / Európai Parlament / Parlament European / Europees Parlement / Parlament Europejski / Parlamento Europeu / Parlamentul European / Európsky parlament / Evropski parlament / Euroopan parlamentti / Europaparlamentet

## Anexo II

### RESPOSTAS DO PARLAMENTO EUROPEU AO RELATÓRIO ESPECIAL DO TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU

#### «APOIO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA O IMPACTO PRÁTICO DA AÇÃO DA UE É LIMITADO»

#### OBSERVAÇÕES

Ponto 31. Tendo em conta o apelo da Comissão às instituições da UE para que deem o exemplo enquanto empregadores de pessoas com deficiência, incluímos o Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e o Tribunal de Justiça da União Europeia no âmbito da auditoria e analisámos a sua prática a este respeito.

*Nenhum comentário do Parlamento*

Ponto 22. Para recolher informações sobre as pessoas com deficiência empregadas pelas instituições da UE mencionadas, enviámos um inquérito a cada uma delas. O inquérito procurou obter informações sobre as estatísticas de emprego do pessoal e as fontes de dados, as estruturas organizacionais, as medidas tomadas, os planos de ação de inclusão e a acessibilidade do seu ambiente construído e digital. Incluímos as mesmas informações para o Tribunal de Contas Europeu, a fim de permitir uma comparação de todas as instituições da UE sujeitas ao mesmo estatuto do pessoal<sup>1</sup>.

*Nenhum comentário do Parlamento*

**Dar o exemplo: Enquanto empregadores, as instituições da UE mostram ambição na promoção da inclusão das pessoas com deficiência, mas os resultados demonstrados são limitados**

Ponto 61. Na Estratégia 2021-2030, a Comissão manifestou o seu empenho em dar o exemplo no domínio da igualdade das pessoas com deficiência e apelou às outras instituições da UE para que fizessem o mesmo. Para o efeito, incluiu a iniciativa emblemática

---

<sup>1</sup> Regulamento n.º 31.º (CEE), 11.º (CEEA)

de uma estratégia renovada em matéria de recursos humanos, que foi adotada em abril de 2022<sup>2</sup>.

*Nenhum comentário do Parlamento*

Ponto 62. Os membros do pessoal das instituições da UE provêm dos 27 Estados-Membros e não têm direito aos regimes de apoio social dos Estados-Membros<sup>3</sup>. As regras de emprego são regidas pelo «Estatuto dos funcionários» da UE e outros funcionários públicos<sup>4</sup>. Além disso, as instituições da UE podem criar o seu próprio sistema de reconhecimento de deficiência.

*Nenhum comentário do Parlamento*

Ponto 63. A fim de obter informações adicionais sobre as medidas que a Comissão e algumas das outras instituições da UE estão a adotar para promover a igualdade das pessoas com deficiência, solicitámos a essas instituições que preenchessem um questionário que abrangia vários domínios de ação potencial (ver ponto 22).

*Nenhum comentário do Parlamento*

Ponto 64. Com base nas respostas fornecidas, todas as instituições da UE inquiridas dispõem de medidas em curso para garantir que os seus edifícios são acessíveis pelo público e pelos trabalhadores com deficiência. No que diz respeito aos edifícios novos, as instituições tiveram a acessibilidade em conta na fase de planeamento. As questões de acessibilidade são mais comuns em edifícios mais antigos, por exemplo, os edifícios em Bruxelas que estavam em conformidade com a legislação belga pertinente no momento da sua aquisição, mas que agora necessitam de trabalhos adicionais para serem acessíveis em conformidade com as normas da UE. No que diz respeito à acessibilidade digital, as cinco instituições da UE inquiridas estão a adotar medidas para tornar o seu ambiente digital mais acessível através de planos de ação ou de várias iniciativas.

*Nenhum comentário do Parlamento*

Ponto 65. Três das cinco instituições inquiridas (Conselho, Comissão e TCE) afirmaram que a falta de dados sobre os trabalhadores com deficiência era um dos obstáculos mais significativos para garantir boas condições de trabalho para o pessoal. Em especial, ao abrigo das regras aplicáveis ao emprego nas instituições da UE, os serviços de recursos humanos não são informados da deficiência dos trabalhadores a menos que o trabalhador em causa lhes forneça voluntariamente essa informação. Além disso, todos os dados fornecidos estão sujeitos às regras em matéria de proteção de dados.

---

<sup>2</sup> Comunicação à Comissão - Uma nova estratégia de recursos humanos para a Comissão, [C\(2022\) 2229](#).

<sup>3</sup> «*The European Parliament and inclusion of persons living with disabilities*» (O Parlamento Europeu e a inclusão de pessoas com deficiência), Chiara Tamburini, Fórum do EEI.

<sup>4</sup> Regulamento n.º 31.º (CEE), 11.º (CEEA)

### *Nenhum comentário do Parlamento*

Ponto 66. Constatamos que as instituições da UE conseguiram recolher dados sobre o número de pedidos de adaptações razoáveis às pessoas com deficiência. No entanto, esses pedidos não dão uma imagem completa do número de pessoas com deficiência que trabalham para as instituições, uma vez que nem todas as pessoas com deficiência necessitam de adaptações razoáveis ou essas adaptações razoáveis podem ser solicitadas para problemas de saúde temporários. Para ultrapassar esta dificuldade, duas das cinco instituições inquiridas (Conselho e Comissão) já realizaram inquéritos voluntários ao pessoal e duas outras (Parlamento e TCE) estavam a planear fazê-lo num futuro próximo. No inquérito realizado pela Comissão, 4,4 % dos seus funcionários que responderam ao inquérito (22 % ou dez mil do total do pessoal da Comissão, das agências de execução e do Serviço Europeu para a Ação Externa) declararam que consideravam ter uma deficiência e 6,4 % dos inquiridos afirmaram que tratavam de uma pessoa dependente com deficiência<sup>5</sup>.

*A administração do Parlamento está ciente de que são necessários mais dados para poder definir indicadores para medir os progressos realizados. Por conseguinte, em 2023, o PE vai realizar um inquérito anónimo e voluntário ao pessoal sobre a diversidade e a inclusão.*

Ponto 67. As instituições da UE inquiridas empregavam, no total, cerca de 4 000 estagiários em 2022, mas é desconhecido o número de estagiários com deficiência. A nossa análise também revelou que três das cinco instituições inquiridas dispunham de um programa de ação positiva (medidas destinadas a grupos específicos para minimizar as desvantagens que enfrentam na concorrência com outros candidatos) e que outra instituição estava a ponderar a possibilidade de introduzir um programa desse género (ver tabela 3). No entanto, constatámos igualmente que esses programas de ação positiva se centravam sobretudo nos estagiários. Os estagiários com deficiência também podem participar em programas abertos para estagiários em condições de igualdade com os outros participantes. Atualmente, apenas uma instituição (o Parlamento) está a implementar um programa de ação positiva para os agentes contratuais.

### *Nenhum comentário do Parlamento*

Ponto 68. As instituições da UE recrutam pessoal permanente com base no seu sucesso em concursos organizados pelo Serviço Europeu de Seleção do Pessoal (EPSO). O EPSO oferece adaptações razoáveis das necessidades aos candidatos com deficiência, mediante pedido e com base num atestado médico ou num parecer de um especialista. Os candidatos aprovados são inscritos em listas de reserva para lugares permanentes. No entanto, o EPSO não verifica se os candidatos aprovados com deficiência são efetivamente contratados pelas instituições da UE, uma vez que a fase de recrutamento não faz parte do seu mandato.

### *Nenhum comentário do Parlamento*

---

<sup>5</sup> Comissão Europeia, Inquérito sobre a diversidade, a inclusão e o respeito no local de trabalho, relatório dos resultados (inquérito realizado em março de 2021).

Ponto 69. A Comissão do Controlo Orçamental do Parlamento Europeu questionou as instituições e os órgãos da UE sobre o emprego de pessoas com deficiência, ilustrando a necessidade de apresentação de informações<sup>6</sup>. No inquérito, as instituições da UE não nos forneceram dados comparáveis sobre o emprego de pessoas com deficiência. Não comparam os seus dados internos com informações comparáveis a nível da UE.

*Nenhum comentário do Parlamento*

(...)

Ponto 92. A Comissão assumiu o compromisso ambicioso de dar o exemplo no que diz respeito à acessibilidade e ao emprego de pessoas com deficiência. Apelou a outras instituições da UE para que envidem esforços semelhantes. No entanto, até à data, os dados disponíveis não permitem avaliar se as instituições da UE alcançaram as suas ambições no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência na sua força de trabalho (ver n.ºs 61-69). Por conseguinte, recomendamos:

*Nenhum comentário do Parlamento*

## **CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

### **Recomendação 4 - Medir e comunicar os progressos realizados na contratação de pessoas com deficiência nas instituições da UE**

As instituições da UE devem dar o exemplo e:

- a) medir os progressos de inclusão de pessoas com deficiência na sua força de trabalho;  
e
- b) apresentar regularmente informações sobre os progressos realizados (de preferência de dois em dois anos) no pleno respeito das regras em matéria de proteção de dados, comparando os seus dados com informações comparáveis a nível da UE e, sempre que possível, também a nível dos Estados-Membros.

Prazo de execução: até ao final de 2025.

*O Parlamento aceita esta recomendação.*

*Tal como referido na resposta ao ponto 66, deve ser realizado em 2023 um inquérito destinado a obter dados pertinentes.*

*O Parlamento está em contacto com outras instituições a nível dos serviços de recursos humanos e está plenamente preparado para cooperar com vista à implementação da presente recomendação.*

---

<sup>6</sup> Por exemplo, [questionário relativo à quitação de 2021 ao Tribunal de Justiça](#), pergunta 22.