

**Elisabete Santos**

*The Relationship Between Disability and Artificial Intelligence:  
A Contemporary Legal and Laboral Analysis*

DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(39.2\)2026.ic-2](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(39.2)2026.ic-2)

## Secção

# Investigação Científica / Scientific Research\*

---

\* Os artigos presentes nesta secção foram sujeitos a processo de revisão segundo o método *blind peer review* / The articles in this section have undergone a blind peer review process.

# A relação entre a Deficiência e a Inteligência Artificial: Uma Análise Jurídico-Laboral Contemporânea

## The Relationship Between Disability and Artificial Intelligence: A Contemporary Legal and Laboral Analysis

Elisabete SANTOS<sup>1</sup>

**RESUMO:** O estudo dogmático incide sobre os desafios com que se confrontam alguns grupos mais vulneráveis de cidadãos, com particular destaque nas pessoas com deficiência. A ausência de inclusão social motivada pelas suas limitações e incapacidades, quer físicas, psíquicas ou sensoriais, pode expô-las facilmente a situações mais vulneráveis, vendo coartados os seus direitos fundamentais, designadamente, ao nível da proteção social. A investigação incide sobre estudos doutrinários, instrumentos normativos e jurisprudenciais relacionados com as condições e adaptações do local de trabalho que contribuem para a promoção do bem-estar e qualidade de vida das pessoas com deficiência. Na última parte, deste estudo, propomos os resultados da pesquisa, na qual concluímos que a PD é detentora de um estatuto jurídico-laboral específico, mas insuficiente, pois apesar de reconhecer algumas medidas de apoio, estas são ainda muito escassas e irreais.

**PALAVRAS-CHAVE:** pessoa deficiente; direitos humanos; inclusão; igualdade; dignidade humana.

**ABSTRACT:** The dogmatic study focuses on the challenges faced by some of the most vulnerable groups of citizens, with particular emphasis on people with disabilities. The lack of social inclusion caused by their limitations and disabilities, whether physical, mental, or sensory, can easily expose them to more vulnerable situations, restricting their fundamental rights, particularly in terms of social protection. The research focuses on doctrinal studies, normative instruments, and case law related to workplace conditions and adaptations that contribute to promoting the well-being and quality of life of people with disabilities. In the last part of this study, we present the results of the research, in which we conclude that PD has a specific legal and employment status, but it is insufficient, because despite recognizing some support measures, these are still very scarce and unrealistic.

**KEYWORDS:** disabled people; human rights; inclusion; equality; human dignity.

### 1. Introdução

Ao longo dos últimos 50 anos, desde o 25 de abril de 1974, Portugal tem feito avanços na defesa dos direitos das pessoas com deficiência (PD), incluindo-os na Constituição e na criação de leis que garantem acesso à educação, saúde, emprego, formação e apoio social. O foco tem sido principalmente no investimento em respostas institucionais de apoio às PD, como unidades de ensino, centros de atividades e lares residenciais. Apesar de algumas conquistas, continuam a existir desafios e ameaças aos seus direitos, levantando a questão se estes direitos estão a ser ameaçados ou

---

<sup>1</sup>Doutorada em Ciências Jurídicas ou Privatistas, Professora Adjunta, Escola Superior Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, afiliada ao Centro de Investigação do Instituto Jurídico Portucalense, Polo de Leiria, ESTG/IPL, link ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2665-6422>. E-mail: [elisabete.santos@ipleiria.pt](mailto:elisabete.santos@ipleiria.pt).

negligenciados. Da análise do Relatório «Pessoas com Deficiência em Portugal - Indicadores de Direitos Humanos de 2024», apresentado pelo Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH) em 2025, evidencia que o Estado português não tem investido significativamente nas políticas dirigidas à área da deficiência<sup>2</sup>. O Relatório sublinha que é urgente que o Estado mude a sua estratégia, promovendo medidas que garantam um acesso efetivo ao emprego, à mobilidade, à acessibilidade, bem como o reforço da sua autonomia. Neste contexto, destacam-se soluções como os modelos de apoio à vida independente e as residências autónomas, como instrumentos fundamentais para promover uma vida digna, inclusiva e independente baseada nos direitos humanos. Esta conclusão é reforçada com o Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal -Indicadores de Direitos Humanos de 2025» divulgado pelo ODDH em dezembro de 2025<sup>3</sup>, o qual reafirma a necessidade do Estado investir mais nos apoios sociais para as PD. Os dados mais recentes revelam a persistência e, em alguns indicadores, o agravamento, das desigualdades face à população sem deficiência, nomeadamente no que respeita às taxas de risco de pobreza e de desemprego. Estes resultados traduzem que subsistem as limitações nas políticas públicas dirigidas às PD ao nível dos apoios disponibilizados. É, por isso, importante perceber se há desinvestimento na proteção das PD por parte do Estado ou da sociedade civil, o que explica as desigualdades no emprego e desemprego entre as

---

<sup>2</sup> Relatório apresentado pelo ODDH, partindo da base de dados do Eurostat em 2022. Apesar de algumas conquistas, persistem desafios, como o baixo investimento do Estado na proteção social, que em 2022 representou apenas 1,58% do PIB, abaixo da média europeia de 1,87%. Segundo o estudo famílias que integrem no seu agregado PD correm maior risco de pobreza e exclusão social, pois a taxa de emprego da PD (65%), embora apresente algumas melhorias, ainda é inferior à dos cidadãos sem deficiência (79,7%); e, a taxa de desemprego é mais elevada (14,7% contra 9,1%). Além disso, a presença de PD é mais elevada no setor público (3,2%) do que no setor privado (0,72%). Cf. PINTO, Campos, NECA, Patrícia, & BENTO, Sofia. Pessoas com deficiência em Portugal: indicadores de direitos humanos, 2024. Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa. Disponível em: [https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio\\_oddh2024-final.pdf](https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio_oddh2024-final.pdf). [Consultado em: 18.07.2025]. ISBN:978-989-646-190-4

<sup>3</sup> Da análise crítica do relatório constata-se que Portugal, continua a apresentar um desinvestimento no que respeita aos apoios sociais dirigidas às PD, comparativamente à União Europeia. Os resultados evidenciam que a despesa pública afeta a esta área 1,49% do PIB, valor inferior à média registada na União Europeia, situada em 1,88%. Em paralelo, a incidência do risco de pobreza em Portugal atinge 22,6%, ultrapassando a média europeia de 20,6%. O que denota, comparativamente aos dados do último relatório do ODDH divulgado em 2024, que continua a acentuar-se a desigualdade no exercício efetivo de direitos fundamentais, nomeadamente, ao nível do acesso à educação, ao emprego, às condições de trabalho e de vida. Desigualdades que se refletem, de forma particular, na capacidade de aquisição de bens de consumo e ao nível do compromisso do Estado em matéria de proteção social das PD. Adicionalmente, observa-se uma tendência de crescimento da taxa de desemprego, desde de 2022. O relatório evidencia que as dificuldades de acesso ao emprego não se distribuem de forma homogénea em função do género, sendo referidas por 17% dos homens com deficiência, face a 13% das mulheres.

PD e outros trabalhadores. Além disso, é fundamental reconhecer os direitos das famílias ou representantes legais das PD. Devem ser apoiadas medidas que fomentam a autonomia e se integrem nos programas de Apoio à Vida Independente (MAVI)<sup>4</sup>, assistência pessoal e virtual, apoio domiciliário e residências autónomas. Contudo, como as especificidades das PD são distintas, o Estado também deveria incentivar a criação de Lares Residenciais, tanto permanentes como temporários, para apoiar os cuidadores. Não obstante, os instrumentos terem como paradigma a criação de uma vida autónoma para as PD, onde ao Estado cabe o papel principal centrado nas necessidades das PD, está longe da realidade, pois os serviços existentes são insuficientes para garantirem uma inclusão social plena e efetiva às PD. Sob a *égide* do Estado de Direito Democrático, é crucial apostar numa inclusão social das PD que defenda os seus direitos humanos fundamentais, tal como resulta do artigo 2º da Constituição da República Portuguesa (CRP)<sup>5</sup>. É importante atender às suas necessidades específicas, investindo em respostas que promovam a sua autonomia e independência, mas que também disponibilize a criação de novas estruturas residenciais para os casos mais graves e suas famílias<sup>6</sup>. De facto, para que a PD,

---

<sup>4</sup> O Programa MAVI aprovado pelo Decreto-Lei 129/2017, de 9 de outubro constitui um marco essencial na promoção da autonomia e qualidade de vida das PD, ao prever medidas que favorecem a vida independente. No âmbito do programa Pessoas 2024, financiado pelo Fundo Social Europeu Mais, foram lançadas novas respostas sociais, como o aviso Pessoas-2024-13, destinado a apoiar a qualificação e empregabilidade de PD ou incapacidade, através de ações de formação ajustadas às exigências do mercado de trabalho. Apesar dos avanços, têm sido identificadas no MAVI, designadamente a insuficiência das horas de assistência pessoal (10h semanais), conforme salientado pela Associação Centro da Vida Independente (in, *Comentário sobre o Relatório de Avaliação Intercalar do Modelo de Apoio à Vida Independente em Portugal*, 2022. Disponível em: <https://vidaindependente.org/>.) Complementarmente, destacam-se outras medidas de inclusão, como a Prestação Social para a Inclusão (Decreto-Lei 126-A/2017, de 6 de outubro) e o regime do maior acompanhado (Lei 49/2018, de 14 de setembro), que reforçam o direito das PD, autodeterminação e à proteção dos seus interesses fundamentais. Vide, MONTEIRO, António Pinto. Das incapacidades ao maior acompanhado. Breve apresentação da Lei 49/2018, in *O novo regime do maior acompanhado*. Coleção Formação Contínua. Lisboa: CEJ, 2019, 25-38. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt> [Consultado em: 16.07.2025]. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/E-Books/Direito-Civil-e-Processual-Civil-e-Comercial>. ISBN 978-972-9122-98-9. NETO, Joana. *A adaptação razoável do posto de trabalho e a tutela Laboral na doença e na deficiência*. Coimbra: Gestlegal, 2024, 69-70; 82-87. ISBN: 9789899136748.

<sup>5</sup> Na mesma linha da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que estipula no artigo 15º «que todas as pessoas têm o direito de escolher e exercer uma profissão e trabalhar em qualquer Estado-Membro, reforçado pelo art. 26º que prevê que todas as PD devem ter acesso a medidas que fomentem a sua autonomia, inclusão social e profissional.

<sup>6</sup> De acordo com a Carta Social – Relatório de 2023 (Rede de Serviços e Equipamentos Sociais) publicada em dezembro de 2023, encontravam-se integradas 23.696 PD em CACI, Lares Residenciais e Residências de Autonomização e Inclusão, num total de 828 respostas sociais, o que representa em termos médios de uma redução de 0,4% comparativamente a 2022. [Consultado em 19.05.2025]. Disponível em: <https://www.cartasocial.pt/documents/10182/13834/Conta+Social+-+Relatório+2023.pdf/719607bd-9f1a-4373-b39d-15c2d8813d99>. Estes dados evidenciam a

enquanto cidadã, possa usufruir de forma plena dos seus direitos fundamentais e alcançar uma efetiva inclusão social, é indispensável que lhe seja assegurado o direito a uma vida autónoma, bem como o acesso a um assistente pessoal que a apoie nas tarefas diárias, de acordo com as suas necessidades e características individuais<sup>7</sup>. Compete ao Estado, à sociedade civil e às famílias garantir os direitos humanos das PD, reduzindo os obstáculos que limitam o pleno exercício da cidadania, como será demonstrado nos capítulos seguintes. A preocupação em proporcionar uma inclusão efetiva destas pessoas no mercado de trabalho deve constituir uma prioridade legislativa, social e política<sup>8</sup>. Nesse sentido, a adoção de medidas políticas e legislativas que assegurem o respeito e a proteção dos direitos humanos é essencial, criando mecanismos que garantam o acesso ao emprego e à justiça. A União Europeia (UE), a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em conjunto com os Estados-Membros, têm desenvolvido instrumentos que promovem a igualdade e combatem a discriminação, incluindo normas que impõem adaptações razoáveis dos locais de trabalho, favorecendo a integração das PD no mercado laboral.

## **2. Abordagem aos direitos humanos das pessoas deficientes : compasso normativo a nível internacional e nacional**

Neste percurso histórico, e partindo do princípio de que às PD devem ser asseguradas as mesmas oportunidades equivalentes às de qualquer outro cidadão, importa salientar, de forma sintética, alguns instrumentos internacionais fundamentais para a proteção dos seus direitos a nível global. A Declaração de Filadélfia, de 1944, sublinha a relevância da cooperação entre os Estados, incluindo Portugal, na salvaguarda dos direitos fundamentais das PD, promovendo o seu bem-estar, uma existência digna e o progresso económico. Entre os instrumentos adotados nesse período, merece referência a Recomendação n.º 71 da OIT, igualmente de 1944, que marcou uma viragem conceptual ao abandonar o modelo meramente assistencial ou

---

necessidade de a sociedade eliminar barreiras persistentes ao acesso equitativo a transportes, emprego e lazer adaptado, condições essenciais para assegurar a participação plena dos PD.

<sup>7</sup> Cf. artigo 5º do Decreto-Lei 129/2017, de 9 de outubro.

<sup>8</sup> Cf. ADOLPH, Lars, KIRCHHOFF, Britta Marleen, KERDAR, Sara Hamideh. Artificial intelligence in work design: unlocking inclusion and overcoming barriers. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* (79), 2025, 197-205. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s41449-025-00467-4> [consultado em: 05.10.2025]). Os autores sublinham que a IA pode tornar as tarefas, postos de trabalho e processos de modo mais inclusivos, se for sustentada em critérios de conceção centrados nas pessoas, na monitorização de efeitos e no enquadramento ético/*policymaker* para garantir que não são criadas novas barreiras.

centrado na reabilitação, substituindo-o por uma abordagem mais abrangente e humanista, aplicável a todas as PD, independentemente da sua origem, sexo, idade, crença ou condição<sup>9</sup>. Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)<sup>10</sup> reforçou essa evolução, ao afirmar expressamente que as PD são titulares de direitos, consagrando no art. 23º o “direito ao trabalho” para todos. A DUDH reafirma também os princípios de igualdade, à não discriminação e da liberdade como direitos inalienáveis de todas as pessoas<sup>11</sup>. As disposições legais nacionais, mas também as internacionais e europeias transpostas ou ratificadas pelo Estado Português evidenciam a proteção da PD em ambiente laboral. Um dos dilemas que se tem colocado sobre o tema em estudo, centra-se na dificuldade em delimitar o âmbito objetivo e subjetivo no conceito de deficiência. Da investigação resulta que o conceito tem evoluído aos longo dos anos, centrando-se em modelos teóricos diversos (modelo social; médico; biopsicossocial)<sup>12</sup>. No ordenamento jurídico

<sup>9</sup> É relevante destacar o papel decisivo da Igreja na proteção das PD, através de apoio social institucionalizado, exemplificado pela criação das Misericórdias em 1948. Estas instituições surgiram, inicialmente, com o propósito de combater a ociosidade e a mendicância, mas evoluíram posteriormente para uma lógica de segregação das PD face à comunidade. Atualmente, embora se valorize a promoção da autonomia - nomeadamente com a criação do MAVI -, mantém-se uma tendência para a institucionalização, sobretudo no caso das pessoas com graus de deficiência mais elevados. NETO, Joana. *A adaptação razoável do posto de trabalho e a tutela Laboral na doença e na deficiência*. Coimbra: Gestlegal, 2024, 69-70. ISBN: 9789899136748.

<sup>10</sup> Vem o seu art.1.º proclamar a igualdade de todos os cidadãos, ao preconizar que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e de consciência e devem agir em relação uns para com os outros em espírito e fraternidade”. Por outro lado, prevê no seu art. 7.º “que todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei”. A referida declaração foi ratificada pelo Estado português pela Lei n.º 65/78, de 13.10 [Consultado em: 29.05.2025].

<sup>11</sup> Nos termos dos arts. 2º e 3º da DUDH, todas as pessoas gozam dos mesmos direitos fundamentais. A DUDH foi complementada por instrumentos específicos para PD, como a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes mentais (1971, art.1º), que assegura o gozo pleno dos mesmos direitos que os demais indivíduos, incluindo, educação, formação profissional, cuidados de saúde, emprego, família e acesso à justiça. Em, 1975, A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes reforçou estes princípios, reconhecendo o direito a uma vida digna e plena, independentemente da natureza ou gravidade da deficiência, consolidando-os com pactos e convenções internacionais, incluindo as da OIT, ONU e OMS. No âmbito laboral, a OIT adotou medidas de integração de trabalhadores com deficiência, como a Convenção nº88 e Recomendação nº83 (1975), a Recomendação nº 99 (1955), a Convenção nº 111 (1958) contra a discriminação e a a Convenção nº 159 (1983) sobre a reabilitação profissional. Destaca-se, ainda, a Diretiva 89/391/CEE, que obriga à adaptação do trabalho no que respeita à segurança e saúde às necessidades das PD. Para uma análise detalhada destes instrumentos internacionais, europeus e nacionais, cf, NETO, Joana. *A adaptação razoável do posto de trabalho e a tutela Laboral na doença e na deficiência*. Coimbra: Gestlegal, 2024, 55-68; 219-227; 248-274. ISBN: 9789899136748

<sup>12</sup> Optamos por não aprofundar o tema neste contexto, dado que o foco do presente estudo incide sobretudo na realidade atual. Para uma análise mais detalhada da evolução histórica do conceito de deficiência, ver: ARAÚJO, António José Maia. *Cidadãos Portadores de Deficiência. O seu lugar na Constituição da República*. Coimbra: Coimbra Editora, 2001. ISBN: 9780723210279; MOREIRA, Teresa Coelho. A discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência. In, MOREIRA, Teresa Coelho. *Igualdade e não discriminação. Estudos do direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 165-223; NETO,

português, a transição para o Estado democrático após o 25 de abril de 1974 marcou o reconhecimento dos direitos das PD com deficiência com a aprovação da CRP. A revisão constitucional de 1982<sup>13</sup> reforçou este compromisso, ao incluir entre as tarefas fundamentais do Estado a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária<sup>14</sup>. O Estado Social ganhou então destaque, tendo surgido por essa altura diversas organizações defensoras dos direitos de uma cidadania social e inclusiva enunciada na CRP. Neste contexto evolutivo, o art. 71º da CRP, depois da revisão de 1997, cuja redação originária contemplava “deficientes”, alterou a epígrafe para “cidadãos portadores de deficiência”<sup>15</sup>. O aludido artigo 71º, constante do elenco dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais da CRP, evidencia que as PD “física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitas aos deveres” propugnadas pela CRP. A UE tem vindo a implementar políticas públicas para eliminar situações de

---

Joana. *A adaptação razoável do posto de trabalho e a tutela Laboral na doença e na deficiência*. Coimbra: Gestlegal, 2024, 55-68. ISBN: 9789899136748.

<sup>13</sup> Destaque-se que se assistiu a uma autonomização das regras que tutelam as PD, consagrados no Capítulo I do Título III dos direitos (art. 58º e 59º).

<sup>14</sup> O art. 9º, alínea d) da CRP estabelece como objetivo “Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais”. A concretização destes princípios dependeu da posterior publicação de diplomas legais, como a Lei 38/2004, 18 de agosto que define as “bases do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da PD” e a Lei n.º 46/2006, 28 de agosto que proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência, temas que não serão aprofundados neste estudo. Vide, RODRIGUES, Magda. A evolução da tutela da pessoa com deficiência – um diálogo com as políticas públicas municipais de inclusão. In, *Livro de Atas da INCLUDIT e CTecA*, VII Conferência Internacional para a Inclusão, Conferência de Tecnologias de Apoio e Acessibilidade, Repositório IC-Online, 2023. Leiria: ESECS. Disponível em: <https://doi.org/10.25766/6241-9n98>. ISBN- 978-989-35497-1-1 [Consultado em: 18.07.2025].

<sup>15</sup> A CRP, de 1976 conferiu às “pessoas deficientes” um estatuto de proteção legal (ver, art. 71º), passando posteriormente a utilizar-se a designação “pessoas com deficiência”. Reforçou o papel das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) e estabelecendo o dever do Estado de as apoiar. A revisão constitucional de 1989 (art. 63º, nº 3) e a alteração de 1997 reafirmaram a responsabilidade estatal de apoiar a atividade das IPSS e a inclusão das PD. Destaca-se, ainda, o art. 13º da CRP, que consagra a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, garantindo proteção universal contra a discriminação, incluindo por deficiência. Por outro lado, os arts. 58º, 63º e 66º da CRP reconhecem direitos fundamentais – trabalho, segurança social, educação, saúde e habitação – extensíveis às PD. O legislador constituinte sublinha, ainda, o papel do Estado, prefigurando, no art. 71º, nº 2, as medidas legislativas e políticas relativas às PD, estipulando que compete ao Estado assegurar «uma política nacional de prevenção, de tratamento, reabilitação e integração das PD e de apoio às suas famílias». Segundo CANOTILHO e MOREIRA, o Estado assume duas responsabilidades centrais: em primeiro lugar, garantir às PD o acesso a tratamento e reabilitação adequado; e, em segundo lugar, promover a sua inclusão na sociedade civil. (CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa: anotada*. Vol. 1. 4ª ed. Rev. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, 879-880). Para um desenvolvimento mais detalhado, veja-se também a alteração introduzida no artigo 71º da CRP (MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui. *Constituição da República Portuguesa Anotada: Preâmbulo, Princípios Fundamentais e Direitos e Deveres Fundamentais*. Artigos 1º a 79º. Vol. I, 2ª ed. revista Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, 2017, 1004-1011. ISBN: 978972545413; e, ARAÚJO, António José Maia. *Cidadãos portadores de deficiência. O seu lugar na Constituição da República Portuguesa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2001, 41-45).

exclusão, discriminação<sup>16</sup> e abuso, promovendo a integração social. Nesse contexto, destacamos a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)<sup>17</sup> que vem reforçar direitos como a não discriminação, educação, acessibilidade e emprego e reconhece a necessidade de proteger e garantir a igualdade perante a lei. Portugal comprometeu-se a garantir os direitos das PD, promovendo a sua participação plena na sociedade, eliminando obstáculos físicos e melhorando a acessibilidade (art. 27º)<sup>18</sup>. O art. 19º enfatiza a importância de medidas que garantam às PD uma vida autónoma e a inclusão social<sup>19</sup>. Neste contexto, destaca-se a Diretiva 2000/78/CE do Conselho<sup>20</sup>, que define um quadro jurídico destinado a prevenir e eliminar a discriminação em razão da deficiência no acesso ao emprego e no contexto laboral, reforçando o princípio de igualdade de tratamento<sup>21</sup>. De acordo com

<sup>16</sup> Atente-se que a abordagem à discriminação, centrada num conceito amplo de «deficiência», sustentado num modelo biopsicossocial, que considera a interação entre dimensões biológicas, psicológicas e sociais, enquadrado na linha de entendimento do direito da UE e das Nações Unidas, engloba no seu seio as “incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais”. (Cf. Artigo 1º da CDPD).

<sup>17</sup> A Convenção é entendida como um tratado internacional de direitos humanos que estabelece que as PD devem usufruir das mesmas oportunidades que os demais cidadãos. Assim, incumbe ao Estado e às entidades públicas e privadas assegurar condições para que a PD possa participar ativamente na vida civil, política, económica, social e cultural.

<sup>18</sup> Cf. LAWSON, Ana; BECKETT, Angharad. E. The social and human rights models of disability: towards a complementarity thesis. In, *The International Journal of Human Rights*, 25, ( 2), 2020, 348-379. [Consultado em: 20.05.2025]. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1783533>.

<sup>19</sup> Na mesma linha do art. 10º do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), e dos art. 21º e 26º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE. Sublinha-se, ainda, neste campo, a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com deficiência 2021-2030 que pretende reforçar o papel reservado ao Estado e às organizações na tomada de medidas que promovam a inclusão e a proteção das PD. [Consultado em: 18.05.2025]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>; e, a Comunicação da Comissão C/2024/7188, publicada no JOUE, 29.11.2024, relativa às orientações relativas à vida autónoma das PD e a sua inclusão na comunidade no contexto do financiamento da UE. A propósito, vide, NEVES, Ana Fernanda. *Os direitos das pessoas com deficiência no Direito da União Europeia*. In, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, Vol. 51, 1-2, 2010, 0870-3116, 93-125. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, 1-30. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/59602>. [Consulta em: 18.07.2025].

<sup>20</sup> Cf. JOL 303 de 2.12.2000, p.16. [Consultado em: 18.05.2025] Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>.

<sup>21</sup> O Tribunal da Justiça da União Europeia (TJUE) tem contribuído para a interpretação da Diretiva 2000/78 e para a clarificação do conceito de deficiência. Nesse contexto, tem proferido alguns acórdãos em processos por discriminação com base na existência de uma deficiência (como, por exemplo, *Chácon Navas*, C- 13/05 respeitante à limitação na vida profissional centrada na PD; *Coleman*, C- 303/06, no que concerne à PD de menor dependente); *Ring and Werge*, C335 e C-337/11 que considera limitações centradas na PD ao confrontar-se com obstáculos que podem impedir uma participativa ativa e eficaz em contexto profissional; os pedidos de decisão prejudicial têm tido por objeto a interpretação dos arts 1º, 2º e 5º da Diretiva. Para maior desenvolvimento, MOREIRA, Teresa Coelho. A discriminação dos Trabalhadores em razão da deficiência na jurisprudência do TJUE: breve análise dos casos *Chacón Navas*, *Jette Ring*, *Z. e Coleman* *Workers disability discrimination in the jurisprudence of the ECJ: brief analysis of the chacón Navas*. In: *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, 15 (2), 265-294, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v15i2.743> [Consultado em: 18.05.2025];

esta Diretiva, considera-se que existe deficiência sempre que a pessoa apresente uma limitação da sua capacidade, de natureza física, mental e psicológica, que, em articulação com diversos obstáculos, possa comprometer a sua participação plena e efetiva em contexto laboral em condições equiparáveis às dos demais trabalhadores. A diretiva impõe ainda que os empregadores adotem adaptações razoáveis, de forma a assegurar condições de trabalho e adequadas às PD, facilitando o seu acesso ao emprego, bem como à formação e à progressão na carreira, mediante medidas proporcionais às necessidades concretas (ver art. 5º).

### 3. Adaptações Razoáveis nos Locais de Trabalho para Pessoas com Deficiência e a Inteligência Artificial

O Direito das PD a medidas<sup>22</sup> que garantam a sua integração social e profissional, resulta expressamente do nosso ordenamento jurídico português<sup>23</sup>, bem como de instrumento internacionais e europeus<sup>24</sup>. No plano infraconstitucional, o Código do

---

MOREIRA, Teresa Coelho. O princípio da igualdade de tratamento e a proibição de discriminação: a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar em Portugal. In, *Documentación Laboral, La recepción del Derecho de la Unión Europea en los ordenamientos laborales de España y Portugal*. Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 113 (1), 2018, 59-72. ISSN 0211-8556.

<sup>22</sup> WADDINGTON propõe o alargamento do dever de proporcionar adaptações razoáveis para além do domínio restrito da deficiência, defendendo a sua aplicação a outros fatores de discriminação, como a religião ou a idade. Tal alargamento permitiria reforçar a efetividade do princípio da igualdade e a coerência do sistema europeu de proteção contra a discriminação. In, WADDINGTON, Lina. Reasonable Accommodation: Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability? *NTM/NJCM-Bull.*, Vol. 36 (2), 2011, 186-198. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1847623>. [Consulta em: 18.07.2025]. Por sua vez, SARGEANT defende especificamente a extensão do dever de adaptação razoável aos trabalhadores mais velhos, de forma a assegurar uma proteção adequada face a potenciais situações de discriminação associadas ao envelhecimento. O autor argumenta que, devido à maior probabilidade de ocorrência de deficiências ou problemas de saúde prolongados nesta faixa etária, é necessário proporcionar-lhes medidas de adaptação razoáveis. Cf. SARGEANT, Malcolm. Older Workers and the Need For Reasonable Accommodation. In, *International Journal of Discrimination and the Law*, 9 (3), 2008, 163-180. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/135822910800900303>. [Consultado em: 05.10.2025].

Veja-se, ainda neste âmbito, MCARTHUR, Randi, WILLIAMS, Jessica, KNEIPP, Shawn. Workplace accommodations for low-wage workers: A scoping review. In, *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, jun, 81 (2), 2025, 2444-2457. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/10519815241312597>. [Consultado em: 26.10.2025].

<sup>23</sup> Cf. artigo 71º da CRP. O comando constitucional articula-se ainda com o art. 13º da CRP, que consagra o princípio da igualdade, e com o art. 59º que reconhece o direito de todos ao trabalho em condições de trabalho dignas.

<sup>24</sup> Sobre as medidas integradas no conceito “adaptações razoáveis”, vide NETO, Joana. *A adaptação razoável do posto de trabalho e a tutela Laboral na doença e na deficiência*. Coimbra: Gestlegal, 2024, p. 410-451. ISBN: 9789899136748. Cumpre igualmente referir, no âmbito desta investigação, a Estratégia da União Europeia para os Direitos das PD 2021-2030, que defende como medida de intervenção prioritária a necessidade de eliminação de obstáculos em contexto de trabalho. Na mesma linha, a

Trabalho (doravante CT<sup>25</sup>) densifica esta obrigação. O art. 24º CT garante “o direito à igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao emprego e no trabalho, proibindo a discriminação, inclusive em razão da deficiência”; o art. 85º impõe ao empregador o dever de adotar medidas especiais de proteção, garantindo condições adequadas às PD; e o art.127º, estabelece, como dever geral, a criação de boas condições de trabalho, físicas e morais. Muitas das organizações mantêm a percepção equivocada de que a integração de trabalhadores PD implica maiores custos, menor produtividade e redução da eficiência e qualidade dos serviços, podendo até agravar o desemprego entre esta população mais vulnerável<sup>26</sup>. Contudo, a evolução tecnológica e o uso de algoritmos na gestão laboral levantam novos desafios aos princípios estruturais da ordem jurídica - como a dignidade humana, a igualdade de oportunidades, a inclusão social e a proteção da saúde e segurança no trabalho -, com especial relevância para as PD, cuja inclusão plena é reiteradamente defendida pela legislação nacional, pela União Europeia e pela OIT<sup>27</sup>. Segundo Neto, o direito às adaptações razoáveis do posto de trabalho é um instrumento que proporciona uma maior proteção ao trabalhador, e contribui para a eliminação e minimização dos obstáculos nos locais de trabalho, reforçando a sua posição frágil<sup>28</sup>. A integração plena e efetiva das PD no espaço laboral e na sociedade civil tem vindo a ser facilitada

---

Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas apela à adoção de políticas públicas orientadas para o respeito pelos direitos humanos, a igualdade e a não discriminação, promovendo um modelo de sociedade inclusiva no qual as PD possam usufruir dos mesmos direitos e oportunidades que os demais cidadãos, designadamente no domínio da educação e do emprego. Da análise dos ODS, emergem várias metas relevantes: ODS 4 (Educação de Qualidade), que destaca a necessidade de assegurar « uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade»; ODS 8 (Trabalho digno e Crescimento Económico) que enfatiza a importância de garantir condições de trabalho dignas para a PD, e oportunidades equivalentes de emprego e de progressão profissional; e, o ODS 10 (Redução das Desigualdades) que reforça o compromisso de promover a participação plena, igualitária e inclusiva a todas as PD.

<sup>25</sup> Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação em vigor.

<sup>26</sup> Para maior desenvolvimento, MARTINS, Bruno Sena. *E Se Eu Fosse Cego? Narrativas silenciadas da deficiência*. Edições Afrontamento, 2006, p. 9. ISBN: 978-972-36-0816-8; SLORACH, Roddy. *A Very capitalist condition - A history and politics of disability*. Bookmarks Publications, 2016, 248-249. Disponível em: <https://www.perlego.com/book/1286076/very-capitalist-condition-a-history-and-politics-of-disability-pdf>. [consultado em: 05.10.2025]. ISBN: 9781910885031; PINTO, Campos, NECA, Patrícia & BENTO, Sofia. *Pessoas com deficiência em Portugal: indicadores de direitos humanos*, 2024. Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa. Disponível em: [https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio\\_oddh2024-final.pdf](https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio_oddh2024-final.pdf). [Consultado em: 18.07.2025]. ISBN: 978-989-646-190-4.

<sup>27</sup> OIT. Relatório Global. Revolucionar a saúde e a segurança : O papel da IA e da digitalização no trabalho. Genebra: OIT, 2025. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO\\_Safeday25\\_Report\\_r8-FULL-PT\\_1.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_r8-FULL-PT_1.pdf). [Consultado em: 14.09.2025]. ISBN: 9789220420584.

<sup>28</sup> NETO, Joana. *A adaptação razoável do posto de trabalho e a tutela Laboral na doença e na deficiência*. Coimbra: Gestlegal, 2024, 365. ISBN: 9789899136748.

pela introdução e evolução da Inteligência Artificial (IA). A IA possibilita às PD uma participação no mundo do trabalho e na sociedade, oferecendo ferramentas que ajudam a reduzir obstáculos e promovem a sua inclusão<sup>29</sup>. O recurso à IA nas organizações, que não assegure a segurança e saúde ou que impeça um acesso universal da PD aos equipamentos e às instalações, pode contribuir para agravar situações de estigmatização e marginalização das PD no acesso ou permanência em ambiente de trabalho seguro e digno<sup>30</sup>. Por outro lado, a ausência de adaptações razoáveis ao nível dos sistemas digitais pode configurar uma violação dos direitos reconhecidos constitucionalmente ao PD e ampliar desigualdades preexistentes, em vez de as mitigar. A CRP consagra o princípio de igualdade e o direito ao trabalho em condições dignificantes (arts. 13º, 58º, 59º), prevendo que se assegure mecanismos que assegurem a não discriminação e adaptações razoáveis para as PD. As medidas de adaptação razoáveis em contexto de trabalho surgem neste campo como elemento essencial para evitar a estigmatização e discriminação das PD em espaço laboral. Aqui chegados, importa, indagar, o que são adaptações razoáveis? O conceito de adaptação razoável surgiu da necessidade de reduzir os obstáculos com que a PD se pode ver confrontada no trabalho, permitindo-lhe exercer a sua atividade de forma plena<sup>31</sup>. Entenda-se o conceito de adaptação razoável como o conjunto de medidas a

---

<sup>29</sup> Para maior desenvolvimento, i) relatório de síntese dos EDE: WADDINGTON, Lisa. Striving for an inclusive labour market in Europe: positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives: synthesis report with input from the country experts of the European Disability Expertise (EDE) network. European Commission. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2023. ISBN 978-92-68-00424-7 [Consultado em: 20.05.2025]; ii) o relatório estatístico dos EDE: GRAMMENOS, Stefanos. The employment of persons with disabilities. Statistics, European Commission: Bruxelas, 2020. ISBN 978-92-68-00436-4; JÚNIOR, João Fernando Costa; LOPES, Luís Carlos Loss; SANTOS, Márcia Maria de Oliveira; REINOSO, Luiz Fernando; FREIRE, Kátia Maria de Aguiar; NETO, Raimundo Alves dos Reis; MORAES, Leonardo Silva; RIBEIRO, Rosimary da Mata. A inteligência artificial como ferramenta de apoio à inclusão. In, *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, QUALIS A4, 16, (4), 01-23, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/cuadv16n4-161>. [Consultado em: 26.10.2025].

<sup>30</sup> Na verdade, a IA pode auxiliar a minimizar ou reduzir os riscos a que ao PD se pode expor, contribuindo para a inclusão social, como p.e. softwares de leitura de ecrã, assistentes pessoais, reconhecimento de voz, entre outros. Para uma análise sobre as obrigações dos empregadores no âmbito da segurança e saúde no trabalho, vide, SANTOS, Elisabete. A Segurança e Saúde no Trabalho como um direito social na legislação interna e internacional: estado atual e desafios. In, *Revista Jurídica Portucalense*, (37). Porto: Universidade Portucalense, 2024, 403-425. Disponível em: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(36\)2024.ic-18](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(36)2024.ic-18). [consultado em: 05.10.2025].

<sup>31</sup> Vide, FERI, Delia, LAWSON, Anna. Relatório “Reasonable accommodation for disabled people in employment. A legal analysis of the situation in EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway”, 2016. ISBN: 978-92-79-55335-6. Disponível em: <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/ada7afd0-57ab-4495-8b03-f11757c561f6/language-en>. O referido relatório estabelece uma análise comparativa dos vários regimes legais em 31 países europeus (28 Estados-Membros, Islândia, Liechtenstein e Noruega) que estabelecem as obrigações legais em matéria de adaptações razoáveis e acessibilidade em contexto de trabalho. Para maior desenvolvimento sobre a disponibilidade das

introduzir no espaço laboral, para que a PD possa desenvolver a sua atividade profissional em condições de igualdade. A proteção PD em espaço laboral impõe-se quer no acesso ao emprego, bem como, durante a vigência da relação contratual ou no decorrer da cessação da mesma. O empregador deve adotar as medidas necessárias para adaptar o local de trabalho em função das características da PD, quer ao nível das instalações, equipamentos, tempos de trabalho, a inserção em tarefas adequadas e o acesso à informação e formação adequada e direcionada às necessidades de cada PD<sup>32</sup>. Assim, é importante considerar as necessidades

---

medidas de adaptações razoáveis, vide, NETO, Joana, PINTO, Paula Campos, NECA, Patrícia, BENTO, Sofia. Vozes silenciadas. A adaptação razoável do posto de trabalho para pessoas com deficiência ou com doença: relatos na primeira pessoa. In, *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online]*, (134), 2024 Disponível em : <https://doi.org/10.4000/12g0m> [Consultado em: 07.07.2025].; ISBN 978-989-26-2423-5; e, COMISSÃO EUROPEIA: Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão. Adaptações razoáveis no trabalho – Orientações e boas práticas. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2024. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/704145>.

<sup>32</sup> Entenda-se que o empregador não tem o dever de criar novos postos de trabalho especificamente destinados a PD, mas deve proceder às adaptações necessárias nos postos existentes que lhes permitam o exercício das suas funções. A título exemplificativo, GYULAVÁRI, Tamás, afirma que o acesso da PD ao teletrabalho em regime híbrido não deve constituir uma opção facultativa do empregador, mas sim um dever de adaptação razoável, sempre que tal modalidade seja viável e não implique encargos desproporcionados. In, *Recent CJEU case la won “reasonable accommodation” at work: towards the recognition of a new discrimination form. Era Forum*, 24, 2023, 361-377. <https://doi.org/10.1007/s12027-023-00772-7>; WADDINGTON, Lisa, num estudo sobre os trabalhadores de Universidades Europeias, sustenta que os empregadores devem assegurar adaptações razoáveis aos PD, nomeadamente permitindo-lhes exercer funções em regime de teletrabalho híbrido. A autora argumenta que esse tipo de modelo de trabalho oferece diversas vantagens ao PD, promovendo uma maior autonomia e flexibilidade, bem como uma melhor organização da sua vida quotidiana em função do respetivo estado de saúde, In, WADDINGTON, Lisa. Hybrid Working Policies, Reasonable Accommodation, and Staff with Disabilities: A Case Study of European Universities. In, *Laws, MDPI*, Vol. 14 (4), 56, 2025, 1-19. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/laws14040056>. [Consulta em: 18.07.2025]. Nos termos da CDPD, da legislação da União Europeia e das normas antidiscriminação dos Estados-Membros da UE, os empregadores têm a obrigação de fornecer adaptações razoáveis aos trabalhadores com deficiência. O TJUE tem vindo, ao longo do tempo, a reconhecer diversas medidas que enquadram o conceito de adaptações razoáveis. Entre estas, a adaptação do tempo de trabalho (Processos C-335/11 e C337/11, *HK Danmark (Ring e Skouboe Wege)*); a reatribuição de funções (Processos C-397/18, DW e Nobel Plastiques); e a reafetação a um novo posto de trabalho (Processo C-585/20, HR Rail SA). Por sua vez, o TJUE Processo C- 824/19, TC, UB e *Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, o tribunal apreciou a conformidade de uma lei búlgara que impedia pessoas cegas de integrarem júris em processos penais. O tribunal entendeu que a exclusão absoluta de uma pessoa cega do exercício remunerado de funções de jurado não se justifica automaticamente, e é necessário verificar, em primeiro lugar, se consideraram a existência de medidas de adaptação razoáveis. Por sua vez, o TJUE considerou que configurava discriminação direta, por violar o dever de adaptação razoável, e reafirmou que negar a uma pessoa com deficiência visual a possibilidade de exercer funções sem previamente avaliar a viabilidade de adaptações tecnológicas, organizacionais ou assistenciais, como *software* de acessibilidade, reconfiguração de tarefas ou modalidades de trabalho ajustadas, é contrário ao princípio da igualdade, salvo se demonstrada a impossibilidade ou o carácter desproporcionado dessas medidas. Paralelamente, no caso *Tartu Vangla* (Processo C-795/19) o tribunal considerou que a retirada automática de um guarda prisional das suas funções motivada por incapacidade auditiva é incompatível com o artigo 5º da Diretiva 2000/78/CE. O tribunal entendeu que a exclusão automática sem averiguar da possibilidade de se recorrer a adaptação razoável violava o princípio da igualdade. Sublinhou, ainda, que o empregador deve analisar caso a caso a viabilidade das adaptações – por exemplo, o uso de tecnologias de apoio. Por exemplo, se um

específicas das PD. No plano internacional, a CDPD, estabelece no artigo 27º que os Estados devem assegurar que os empregadores garantam adaptações razoáveis nos locais de trabalho. Por sua vez, no contexto da UE, a Diretiva 2000/78/CE, no artigo 5º impõe a obrigação de assegurar adaptações razoáveis às PD. A Diretiva<sup>33</sup> estipula que devem ser tomadas as medidas que permitam adaptar os locais de trabalho, como, por exemplo, ao nível das “instalações, equipamentos, ritmos de trabalho, funções atribuídas”, compatíveis com as especificidades das PD. (considerando 20)<sup>34</sup>.

trabalhador apresentar alguma deficiência visual, motora ou auditiva que lhe pode oferecer alguns obstáculos, antes de qualquer decisão de afastamento ou reatribuição de funções deve-se ponderar a existência de adaptações razoáveis (e.g. softwares, legendas, intérpretes, apoio remotos). O tribunal entendeu que a exclusão automática sem averiguar da possibilidade de se recorrer a adaptação razoável violava o princípio da igualdade, salvo se ponderadas previamente medidas de adaptação razoáveis, o trabalhador não consiga cumprir com as funções exigidas. O referido acórdão constitui um marco histórico na evolução jurisprudencial, pois reforça a interpretação ampla do conceito de adaptação razoável, ao reconhecer a entrega de dispositivos de assistência como uma das medidas necessárias para assegurar a igualdade de oportunidades das PD no emprego. A jurisprudência do TJUE vem reforçando uma interpretação substancial do princípio da igualdade, que exige dos empregadores e das autoridades públicas uma avaliação concreta e individualizada das necessidades reais das PD, garantindo que a recusa de adaptações razoáveis só é legítima quando estas se revelem materialmente inviáveis ou desproporcionadas. Por sua vez, o TJUE (C-485/20, de 10 de fevereiro de 2022, HR Rail SA), apreciou a situação de um trabalhador de uma empresa ferroviária pública belga considerado inapto para o exercício das suas funções habituais em virtude de uma deficiência adquirida após a admissão. A entidade empregadora alegou que não poderia mantê-lo ao serviço, uma vez que a função exigia determinadas capacidades físicas. O trabalhador invocou, contudo, o dever de reafecção (*reassignment*) como uma forma de adaptação razoável. O tribunal entendeu que o dever de adaptação razoável não se limita à modificação de instrumentos de trabalho ou condições de trabalho, podendo incluir a transferência para outro posto de trabalho existente e adequado às capacidades do PD, bem como a reatribuição de funções, desde que tais medidas não imponham encargos desproporcionados ao empregador. O tribunal salientou ainda que as adaptações devem ser eficazes, práticas e individualizadas, e que o despedimento automático de um trabalhador com deficiência é incompatível com o artigo 5º da Diretiva 2000/78/CE. Deste modo, o acórdão reforça a necessidade de as organizações preverem, nas suas políticas internas de recursos humanos, procedimentos e instrumentos de avaliação que permitam analisar e adaptar os postos de trabalho sempre que surjam situações de incapacidade ou deficiência superveniente. As adaptações devem ser orientadas para as características de concretas de cada trabalhador, incluindo, se necessário, a emissão de um parecer técnico sobre a viabilidade ou proporcionalidade da adaptação. O dever de adaptação razoável deve, assim, ser entendido não apenas como uma boa prática de gestão inclusiva, mas como uma obrigação jurídica efetiva, que impõe aos empregadores a implementação de medidas destinadas a promover o bem-estar, a inclusão e a permanência das PD no mercado de trabalho. Medidas como o teletrabalho, a redistribuição de tarefas ou o ajuste funcional de postos de trabalho assumem-se, neste contexto, como instrumentos essenciais para concretizar o princípio de igualdade de oportunidades. Segundo BRODERICK e WATSON, o conceito de adaptação razoável consagrado na Diretiva é de natureza ampla e inclusiva, abrangendo “qualquer medida que auxilie a PD a aceder e a permanecer num emprego”. In, BRODERICK, Andrea, e WATSON, Peter. Deficiência na Lei de Não Discriminação da UE. In, *Manual de Pesquisa sobre a Lei de Deficiência da UE*. Cheltenham: Edward Elgar, 129.

<sup>33</sup> Para um maior desenvolvimento, mormente, quanto às transposições com conteúdo distintos por parte dos Estados-Membros da Diretiva 2000/78/CE, vide, NETO, Joana. *A adaptação razoável do posto de trabalho e a tutela Laboral na doença e na deficiência*. Coimbra: Gestlegal, 2024, 369-377. ISBN: 9789899136748.

<sup>34</sup> Sobre as obrigações dos empregadores na implementação de adaptações razoáveis nos postos de trabalho destinados aos PD, veja-se WADDINGTON, Lisa e BRODERICK, Andrea. Court Practices Regarding Disability Discrimination, including reasonable accommodation, at EU and Member State

O que pode suscitar algumas questões. Ora, é consabido que os PD no espaço de trabalho podem confrontar-se com perigos que os podem expor a riscos profissionais, e consequentemente, a doenças profissionais e acidentes de trabalho. Nesse contexto, o artigo 64º da CRP, na mesma linha do direito da segurança reconhecido constitucionalmente (art. 59º), propugna o direito de proteção [universal] à saúde, cuja aplicação e promoção depende da intervenção do Estado, facultando aos PD o acesso a cuidados de saúde primários e especializados (art. 63º, n.º 3, al. a), CRP). A legislação laboral, por sua vez, reconhece-lhes o direito de igualdade à adaptação dos locais de trabalho (art. 84º a 86º CT). Nos termos dos artigos 84º e 86º do CT, que consagram a proteção laboral da PD e valorizam a dignidade humana, o empregador deve adaptar razoavelmente o posto de trabalho, eliminando as barreiras que dificultem o seu desempenho<sup>35</sup>. O artigo 86º do CT, prevê as medidas de ação positivas que o empregador deve tomar para que a PD possa aceder ao “emprego, possa exercê-lo e nele progredir, ou para que tenha formação profissional”<sup>36</sup>. Da análise ao artigo 86º CT resulta não é claro o posicionamento do legislador, no que se refere à adoção de medidas de “ação positivas” no que se refere ao PD, porquanto, tanto se refere a medidas que podem ter reflexos de forma coletiva, quer à tomada de medidas que se destinam à PD em concreto, quando se refere à “adaptação razoável” como meio para mitigar os obstáculos com que o mesmo se pode ver confrontado no trabalho<sup>37</sup>. Coloca-se a questão de saber se o empregador estará obrigado a

---

level, and in light of the UN CRPD. European Commission. Luxembourg: European Union, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.2838/9419>. [Consulta em: 18.07.2025].

<sup>35</sup> Nos termos do n.º 2 do artigo 6º da Lei 38/2004 todas as PD devem beneficiar de medidas de ação positivas que assegurem a proteção dos seus direitos. A propósito, o douto acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, (processo n.º 0335/21.9BEPNF, de 4 de julho de 2024) (Relator Pedro Marchão Marques), clarifica que se consideram PD as que tenham um grau de incapacidade igual ou superior a 60% (cf. artigo 1º, Lei 38/2004) e limitações que, em interação com barreiras, dificultem a participação em igualdade, alinhando-se com a Diretiva 200/78/CEE e a CNUDPD.

<sup>36</sup> Por sua vez, a Lei 102/2009, de 10 de setembro (doravante LPSST) que regula o “regime da promoção da segurança e saúde no trabalho” reforça a necessidade da tomada de medidas de “ação positivas” que sejam capazes de superar as barreiras laborais com que as PD se podem confrontar. Sublinhe-se que as referidas disposições por força da al. e) e i), n.º 1 do referido art. 4º é aplicável à PD que detenha uma relação jurídica de emprego público as regras constantes do CT e da LPSST. A legislação específica em matéria de SST, como a Diretiva-Quadro SST (89/391/CEE), estipula que as entidades empregadoras devem prevenir os riscos na sua origem e realizar avaliações de riscos no local de trabalho. Ainda, neste contexto, a Diretiva 89/654/CEE relativa às “prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho” salienta a necessidade de prestar especial atenção a aspetos como as portas, vias de comunicação, escadas, chuveiros, lavatórios, retretes e postos de trabalho utilizados por trabalhadores, e necessariamente as PD. Esta abordagem revela-se preciosa na identificação das adaptações necessárias para apoiar os trabalhadores com deficiência.

<sup>37</sup> Sobre a posição doutrinal não uniforme da temática em estudo, vide, para maiores desenvolvimentos, VICENTE, Joana Nunes. Breves notas sobre o estatuto jurídico-laboral das pessoas com deficiência

assegurar adaptações razoáveis ao PD? Na realidade impõe-se a obrigação de adotar as medidas eficazes que proporcionem as adaptações razoáveis, podendo ser afastada esse dever quando estas implicarem encargos desproporcionais para o empregador. Neste contexto, admite-se que, se as medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador, este pode recusar a contratação ou a adaptação, sem que isso seja considerado discriminação. Além disso, considera-se que, para avaliar se as medidas representam encargos desproporcionados, devem ser considerados, p.e. “os custos financeiros, a dimensão e os recursos financeiros da organização ou empresa e a eventual disponibilidade de fundos públicos ou de outro tipo de assistência”<sup>38</sup>. A criação de uma cultura organizacional focada na adoção de políticas e medidas de ação positivas, aliadas a práticas inclusivas, tende a impulsionar a inovação<sup>39</sup>. Por outro lado, facilita a integração efetiva das PD, permitindo decisões centradas na sua pessoa e fortalecendo a inserção das organizações nos mercados globais.

Face ao exposto, assume particular pertinência a promoção de políticas ativas que contribuam para o desenvolvimento de ferramentas e infraestruturas digitais que assegurem a inclusão social das PD. No entanto, a concretização dessas políticas exige uma ação concertada entre organizações, instituições e sociedade civil. Apesar de um progresso positivo nos últimos anos, a implementação efetiva das disposições legais encontra pelo caminho muitos obstáculos que requerem ações coordenadas, investimento contínuo e sensibilização social<sup>40</sup>. De facto, o acesso ao emprego

---

ou doença crónica no Código do Trabalho. In *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2020, 19-48. Por outro lado, vide, NETO, Joana. *A adaptação razoável do posto de trabalho e a tutela Laboral na doença e na deficiência*. Coimbra: Gestlegal, 2024, 215; 268-269. ISBN: 9789899136748.

<sup>38</sup> Para uma abordagem mais detalhada sobre as medidas que podem ou não implicar encargos desproporcionados, vide, os considerandos 17 e 21 da Diretiva 2000/78/CEE. ROUXINOL, Milena Silva. Notas em torno do imperativo de inclusão do trabalhador portador de deficiência. In Conferência Internacional “A Crise e o Impacto dos Instrumentos Europeus de Proteção dos Direitos Sociais nas Ordens Jurídicas Internas”, Porto, Portugal, 15-16 abril, 2017. In *Lex Social: Revista Jurídica de Los Derechos Sociales*, Vol. 7, 2017, 266-301. ISSN: 2174-6419; e, NETO, Joana. *A adaptação razoável do posto de trabalho e a tutela Laboral na doença e na deficiência*. Coimbra: Gestlegal, 2024, 406-408. ISBN: 9789899136748.

<sup>39</sup> A jurisprudência tem sido determinante na afirmação dos direitos das PD. O Tribunal de Relação de Lisboa, no Acórdão de 2020 (Processo n.º 1234/20.7T8CBR.L1-8), reconheceu o direito de uma trabalhadora com deficiência a adaptações razoáveis, reafirmando o dever do empregador de garantir um ambiente acessível.

<sup>40</sup> Cf. Por um lado, o DL 29/2001, de 3 de fevereiro estabelece o sistema de quotas para as PD com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% em todos os serviços e organismos da Administração Pública central, regional e local. Por sua vez, a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, preconiza o “sistema de quotas de emprego para PD, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%” e aplica-se a

continua a ser um desafio importante, uma vez que as PD são frequentemente alvo de atos discriminatórios e abusivos por parte das organizações<sup>41</sup>.

Defende-se a necessidade de uma interação contínua e atenta entre os diversos intervenientes na identificação e implementação de medidas que ajustem o local de trabalho às necessidades específicas de cada PD<sup>42</sup>, e não a critérios genéricos. O objetivo é eliminar as barreiras que condicionem os direitos humanos e as liberdades fundamentais das PD, em condições de igualdade com os demais<sup>43</sup>. Para tal, podem ser adotadas medidas como a adaptação de instalações, equipamentos e ritmos de trabalho, bem como o acesso a tecnologias de IA que promovam a inclusão, atendendo às necessidades específicas de cada trabalhador com deficiência<sup>44</sup>. É importante lembrar que a concessão de adaptações razoáveis

---

todos os contratos de trabalho que sejam regulados pela CT nas organizações com 75 ou mais trabalhadores (excluindo estagiários e os prestadores de serviços), tema que analisamos sumariamente neste estudo. O diploma fixou um período transitório para cumprimento das quotas: até 31 de janeiro de 2024 para entidades com 75 a 100 trabalhadores [1% do quadro] e até 31 de janeiro de 2023 para as que possuem mais de 100 trabalhadores: [2% do quadro pessoal]. A referida disposição legal apresenta algumas dificuldades práticas com que os empregadores se confrontam, mormente, ao nível do recrutamento, seleção e adequação dos postos de trabalho. Nestes casos, as entidades podem solicitar ao Instituto Nacional para a Reabilitação, IP (INR) e ao Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP) para a adaptação dos postos ou fornecimento de produtos de apoio. Coloca-se, porém, uma questão relevante: deverá o empregador dar preferência a candidatos com deficiência que não reúnam todos os requisitos específicos da função? A nosso ver, não. Em situações excecionais, mediante parecer favorável do INR e do IEFP, o empregador poderá comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a impossibilidade do cumprimento das quotas, demonstrando a inexistência de candidatos com o perfil adequado. Conclui-se que os empregadores estão vinculados a um dever legal e ético de integração das PD, mas essa obrigação deve traduzir-se numa responsabilização social efetiva, que promova a inclusão, plena e uma vida digna. Sem ações positivas coordenadas entre o Estado, as organizações e a sociedade civil, o mero cumprimento formal da lei não basta. De facto, segundo o Observatório da Deficiência e Direitos Humanos-ODDH (2024), a taxa de emprego das PD em 2022, foi de 65%, face aos 79,7% das pessoas sem deficiência, revelando a persistência de desigualdades estruturais. Cf. PINTO, Campos, NECA, Patrícia & BENTO, Sofia. Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de direitos humanos, 2024. Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa. Disponível em: [https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio\\_oddh2024-final.pdf](https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio_oddh2024-final.pdf). [Consultado em: 18.07.2025]. ISBN: 978-989-646-190-4.

<sup>41</sup> Sobre os desafios da utilização da IA no recrutamento, vide SCHELLMANN, Hilke. *The Algorithm: How AI can hijack your career and steal your future*. London: Hurst Publishers, 2024. ISBN: 9781805261339.

<sup>42</sup> Princípio que tem consagração legal (art. 85º ss. CT).

<sup>43</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade e não discriminação. *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2013, 211. ISBN: 9789724052847.

<sup>44</sup> Exemplificativamente, ferramentas como assistentes virtuais, plataformas Zoom e Microsoft Teams, robótica e exoesqueletos podem apoiar PD com limitações de mobilidade ou de acuidade visual e auditiva, facilitando o acesso à informação e a comunicação inclusiva, promovendo uma participação autónoma e segurança no trabalho. A IA assume, assim, um papel central na transformação do emprego e na redução das barreiras à plena integração das PD na sociedade. KRUSE, Douglas, *et al.* Assistive Technology's Potential to Improve Employment of People with Disabilities. *J. Occup. Rehabil.* 34 (2), 2024, 299-315. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10164-w>. [Consultado em:

depende do cumprimento de certos requisitos. A concessão de adaptações exige que a PD possua as qualificações necessárias e possa exercer as suas funções com segurança, conforme as normas de saúde e segurança no trabalho. As adaptações não devem implicar encargos desproporcionados para o empregador, podendo estes ser mitigados por incentivos estatais. Importa, contudo, uma avaliação equilibrada, pois muitas das medidas – como rampas, elevadores, balcões adaptados, assistentes virtuais ou ferramentas digitais – beneficiam também o conjunto dos trabalhadores.

Recomenda-se, ainda, a designação de um tutor que oriente, apoie, forme e avalie o trabalhador com deficiência, ajudando na definição das suas tarefas. Paralelamente, deve ser proporcionada formação específica sobre comunicação, interação social e gestão do tempo. A integração profissional dependerá também do envolvimento dos diversos agentes, que devem promover a autonomia e o equilíbrio emocional destes trabalhadores, facilitando o alcance dos objetivos profissionais.

#### **4. Considerações gerais**

Apesar de o quadro normativo estar avançado, a realidade mostra que as PD continuam a confrontar-se no seu dia a dia com diversos obstáculos na concretização dos seus direitos, revelando a necessidade de uma análise aprofundada dos desafios atuais. Os obstáculos arquitetónicos, os preconceitos e reduzida adequação e adaptação dos locais de trabalho dificultam a integração laboral do trabalhador, afetando a igualdade, a dignidade e impedindo uma participação plena na sociedade.

Não basta ir pelo elo mais fraco da encruzilhada, encarando as PD como meros expectadores produtivos! Pois, não é legítimo atentar contra a integridade física ou psíquica de um cidadão! As PD exigem de todos nós um olhar atento, no

---

26.10.2025]. Para um maior desenvolvimento sobre a tecnologia associada ao emprego e ao rendimento das PD. Com base em dados recolhidos em diversos países da OCDE, os autores concluem que o investimento em tecnologia adaptada potencia a produtividade e a satisfação profissional. Defendem a adoção de políticas públicas de cofinanciamento e capacitação digital como instrumentos de promoção de uma inclusão sustentável. Sublinha-se, ainda, a importância de desenvolver um “emprego inclusivo”, através da articulação entre entidades públicas, empregadores e instituições de ensino, reconhecendo o papel das tecnologias de apoio como verdadeiro “catalizador de autonomia profissional”, vide, AGIUS, May, *et.al.* Apoiar a inclusão laboral no local de trabalho: Adaptações razoáveis e Tecnologias Assistivas para Pessoas com Deficiência Intelectual, In SOUSA, Carla, PEREIRA, Júlia, & CASIMIRO, Cátia (Eds). No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2024, 119-137. Disponível em: <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.05>. [Consultado em: 26.10.2025].

sentido de adequar as condições de trabalho às especificidades de cada pessoa, adotando e adaptando os locais de trabalho para promover ao máximo a sua inclusão e autonomia. Para garantir a tutela dos direitos de todos os trabalhadores, incluindo as PD, é crucial uma articulação ativa e coordenada entre o Estado, as organizações e a comunidade civil para que as PD possam viver de forma independente, inclusiva e digna, proporcionando-lhes mecanismos legais que defendam os seus direitos.

## 5.Referências

- ADOLPH, Lars, KIRCHHOFF, Britta Marleen, KERDAR, Sara Hamideh. Artificial intelligence in work design: unlocking inclusion and overcoming barriers. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* (79), 2025, 197-205. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s41449-025-00467-4> [consultado em: 05.10.2025].
- AGIUS, May, *et.al.* Apoiar a inclusão laboral no local de trabalho: Adaptações razoáveis e Tecnologias Assistivas para Pessoas com Deficiência Intelectual, In SOUSA, Carla, PEREIRA, Júlia, & CASIMIRO, Cátia (Eds). *No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2024, 119-137. Disponível em: <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.05>. [Consultado em: 26.10.2025].
- ARAÚJO, António José Maia. *Cidadãos Portadores de Deficiência. O seu lugar na Constituição da República*. Coimbra: Coimbra Editora, 2001. ISBN: 9780723210279
- ASSOCIAÇÃO CVI - Centro de Vida independente. *Comentário sobre o Relatório de Avaliação Intercalar do Modelo de Apoio à Vida Independente em Portugal*. Centro da Vida Independente, 2022. Disponível em: [Relatório-de-Avaliação-Intercalar-do-Modelo-de-Apoio-à-Vida-Independente-em-Portugal.pdf](https://www.cvi.pt/relatorio-de-avaliacao-intercalar-do-modelo-de-apoio-a-vida-independente-em-portugal.pdf)
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa: anotada*. Vol. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. ISBN: 9780723222869.
- COMISSÃO EUROPEIA: Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão. Adaptações razoáveis no trabalho – Orientações e boas práticas. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2024. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/704145>
- BRODERICK, Andrea, e WATSON, Peter. Deficiência na Lei de Não Discriminação da EU. In. *Manual de Pesquisa sobre a Lei de Deficiência da UE*. Cheltenham: Edward Elgar, 129.
- FERI, Delia, LAWSON, Anna. Relatório “Reasonable accommodation for disabled people in employment. A legal analysis of the situation in EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway”, 2016. ISBN: 978-92-79-55335-6. Disponível em: <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/ada7afd0-57ab-4495-8b03-f11757c561f6/language-en>
- FONTES, Fernando, MARTINS, Bruno Sena. *Deficiência em Portugal: lugares, corpos e lutas*. Coleção CES. Imprensa da Universidade de Coimbra, 2023. ISBN 978-989-26-2423-5.
- GRAMMENOS, Stefanos. *The employment of persons with disabilities. Statistics 2020*. Bruxelas: Comissão Europeia, 2022. ISBN 978-92-68-00436-4.
- JÚNIOR, João Fernando Costa; LOPES, Luís Carlos Loss; SANTOS, Márcia Maria de Oliveira; REINOSO, Luiz Fernando; FREIRE, Kátia Maria de Aguiar; NETO, Raimundo Alves dos Reis; MORAES, Leonardo Silva; RIBEIRO, Rosimary da Mata. A inteligência artificial como ferramenta de apoio à inclusão. In, *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, QUALIS A4, 16, (4), 01-23, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/cuadv16n4-161> [Consultado em: 26.10.2025].
- KRUSE, Douglas, *et al.* Assistive Technology’s Potential to Improve Employment of People with Disabilities. *J. Occup. Rehabil.* 34 (2), 2024, 299-315. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10164-w>. [Consultado em: 26.10.2025].
- LAWSON, Ana; BECKETT, Angharad. E. The social and human rights models of disability: towards a complementarity thesis. In, *The International Journal of Human Rights*, 25, ( 2), 2021, 348-379. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1783533>. [Consultado em: 20.05.2025].
- MARTINS, Bruno Sena. *E Se Eu Fosse Cego? Narrativas silenciadas da deficiência*. Edições Afrontamento, 2006, 9. ISBN: 978-972-36-0816-8.

- MCARTHUR, Randi, WILLIAMS, Jessica, KNEIPP, Shawn. Workplace accommodations for low-wage workers: A scoping review. In, *Work: Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 81 (2), 2025, 2444-2457. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/10519815241312597>. [Consultado em: 26.10.2025].
- MONTEIRO, António Pinto. Das incapacidades ao maior acompanhado. Breve apresentação da Lei 49/2018, in O novo regime do maior acompanhado. Coleção Formação Contínua. Lisboa: CEJ, 2019, 25-38. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/E-Books/Direito-Civil-e-Processual-Civil-e-Comercial>. Consultado em: 16.07.2025]. ISBN 978-972-9122-98-9
- MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade e não Discriminação. Estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2013, 211. ISBN: 9789724052847.
- MOREIRA, Teresa Coelho. O princípio da igualdade de tratamento e a proibição de discriminação: a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar em Portugal. In, Documentación Laboral, *La recepción del Derecho de la Unión Europea en los ordenamientos laborales de España y Portugal*. Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 113 (1), 2018, 59-72. ISSN 0211-8556.
- MOREIRA, Teresa Coelho. A discriminação dos trabalhadores em razão da deficiência. In, MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade e não Discriminação. Estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 165-223; ISBN: 9789724052847
- MOREIRA, Teresa Coelho. A discriminação dos Trabalhadores em razão da deficiência na jurisprudência do TJUE: breve análise dos casos Chacón Navas, Jette Ring, Z. e Coleman Workers disability discrimination in the jurisprudence of the ECJ: brief analysis of the chacón Navas. In: *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, 15 (2), 2014, 265-294, Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v15i2.743>. [Consultado em: 18.05.2025]
- MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui. Constituição da República Portuguesa Anotada: Preâmbulo, Princípios Fundamentais e Direitos e Deveres Fundamentais. Artigos 1º a 79º. Vol. I, 2ª ed. revista Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, 2017, 1004-1011. ISBN: 978972545413.
- NETO, Joana, PINTO, Paula Campos, NECA, Patrícia, BENTO, Sofia. Vozes silenciadas. A adaptação razoável do posto de trabalho para pessoas com deficiência ou com doença: relatos na primeira pessoas. In, *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online]*, 134, 2024. Disponível em : <http://journals.openedition.org/rccs/15853>; DOI: <https://doi.org/10.4000/12g0m>; [Consultado em: 07.07.2025]
- NETO, Joana. *A adaptação razoável do posto de trabalho e a tutela Laboral na doença e na deficiência*. Coimbra: Gestlegal, 2024, 55-68. ISBN: 9789899136748.
- NEVES, Ana Fernanda. *Os direitos das pessoas com deficiência no Direito da União Europeia*. In, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, Vol. 51, 1-2, 2010, 0870-3116, 93-125. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, 1-30. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/59602>. [Consulta em:18.07.2025].
- OIT. Relatório Global. Revolucionar a segurança e a saúde. O papel da IA e da digitalização. Genebra: OIT, 2025. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO\\_Safeday25\\_Report\\_r8-FULL-PT\\_1.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_r8-FULL-PT_1.pdf) [Consultado em: 14.09.2025]. ISBN: 9789220420584.
- PINTO, Campos, NECA, Patrícia, & BENTO, Sofia. Pessoas com deficiência em Portugal: indicadores de direitos humanos, Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa, 2024. Disponível em: [https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio\\_oddh2024-final.pdf](https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio_oddh2024-final.pdf) [Consultado em:18.07.2025]. ISBN:978-989-646-190-4
- RODRIGUES, Magda. A evolução da tutela da pessoa com deficiência – um diálogo com as políticas públicas municipais de inclusão. In, *Livro de Atas da INCLUDIT e CTecA*, VII Conferência Internacional para a Inclusão, Conferência de Tecnologias de Apoio e Acessibilidade, Repositório IC-Online, 2023. Leiria: ESECS. Disponível em: <https://doi.org/10.25766/6241-9n98>. ISBN- 978-989-35497-1-1 [Consultado em:18.07.2025].
- ROUXINOL, Milena Silva. Notas em torno do imperativo de inclusão do trabalhador portador de deficiência. In Conferência Internacional “ A Crise e o Impacto dos Instrumentos Europeus de Proteção dos Direitos Sociais nas Ordens Jurídicas Internas”, Porto, Portugal, 15-16 abril, 2017. In Lex Social: Revista Jurídica de Los Derechos Sociales, Vol. 7, 2017, 266-301. ISSN: 2174-6419
- SANTOS, Elisabete. A Segurança e Saúde no Trabalho como um direito social na legislação interna e internacional: estado atual e desafios. In, *Revista Jurídica Portucalense*, (37). Porto:

- Universidade Portucalense, 2024, 403-425. Disponível em: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(36\)2024.ic-18](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(36)2024.ic-18). [Consultado em: 05.10.2025].
- SARGEANT, Malcolm. Older Workers and the Need For Reasonable Accommodation. In, *International Journal of Discrimination and the law*, 9 (3), 2008, 163-180. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/135822910800900303>. [Consultado em: 05.10.2025].
- SCHELLMANN, Hilke. *The Algorithm: How AI can hijack your career and steal your future*. London: Hurst Publishers, 2024. ISBN: 9781805261339.
- SLORACH, Roddy. *A Very capitalist condition - A history and politics of disability*. Bookmarks Publications, 2016, 248-249. Disponível em: <https://www.perlego.com/book/1286076/very-capitalist-condition-a-history-and-politics-of-disability-pdf>. [Consultado em: 05.10.2025]]. ISBN: 9781910885031.
- WADDINGTON, Lisa. Striving for an inclusive labour market in Europe. Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives: synthesis report with input from the country experts of the European Disability Expertise (EDE) network. European Commission. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2023. ISBN 978-92-68-00424-7 [Consultado em: 20.05.2025].
- WADDINGTON, Lisa e BRODERICK, Andrea. Court Practices Regarding Disability Discrimination, including reasonable accommodation, at EU and Member State level, and in light of the UN CRPD. European Commission. Luxembourg: European Union, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.2838/9419> [Consultado em: 18.07.2025].
- WADDINGTON, Lisa. Hybrid Working Policies, Reasonable Accommodation, and Staff with Disabilities: A Case Study of European Universities. In, *Laws, MDPI*, Vol. 14 (4), 56, 2025, 1-19. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/laws14040056> [Consultado em: 18.07.2025].
- WADDINGTON, Lina. Reasonable Accommodation: Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability? *Bull. NTM/NJCM*, Vol. 36 (2), 2011, 186-198. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1847623> [Consultado em: 18.07.2025].
- VICENTE, Joana Nunes. Breves notas sobre o estatuto jurídico-laboral das pessoas com deficiência ou doença crónica no Código do Trabalho. In *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, 19-48. Coimbra: Almedina, 2020, 33.

Data de submissão do artigo: 04/11/2025

Data de aprovação do artigo: 12/01/2026

Edição e propriedade:

**Universidade Portucalense Cooperativa de Ensino Superior, CRL**

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541 - 4200-072 Porto

Email: [upt@upt.pt](mailto:upt@upt.pt)