

## **Observações da Comissão relativas a um pedido de informação adicional do Provedor de Justiça Europeu - Inquérito de iniciativa própria - ref. OI/3/2003/JMA**

Correspondência - 13/07/2009

**Caso OI/3/2003/JMA - Aberto em 19/11/2003 - Decisão de 04/07/2007**

06-03-2006

### **I. Antecedentes**

Em 19 de Novembro de 2003, o Provedor de Justiça Europeu decidiu abrir um inquérito por sua própria iniciativa relativamente às medidas adoptadas pela Comissão Europeia, a fim de garantir que as pessoas com deficiência não sejam discriminadas nas suas relações com a Instituição.

O Provedor de Justiça Europeu convidou a Comissão a apresentar um relatório nomeadamente sobre a) as medidas que havia tomado ou que tencionava tomar a fim e garantir que as pessoas com deficiência não fossem discriminadas nas suas relações com a Instituição e b) o calendário previsto para a adopção dessas medidas.

Em conformidade com a sua prática habitual de realizar consultas mais amplas sobre este assunto, foram publicados no sítio Internet do Provedor de Justiça todos os documentos pertinentes relativos ao inquérito. O Provedor de Justiça Europeu informou e consultou igualmente a este respeito os Provedores de Justiça de vários Estados-Membros.

A 3 de Março de 2004, a Comissão enviou as suas observações ao Provedor de Justiça, que foram igualmente publicadas no sítio Internet do Provedor de Justiça.

### **II. Pedido de informações adicionais**

Este pedido de informações adicionais do Provedor de Justiça vem no seguimento do seu inquérito por iniciativa própria acima referido e tem em conta as preocupações expressas pelos Provedores de Justiça dos Estados-Membros, bem como pelos particulares e organizações não-governamentais que participaram na consulta e/ou que manifestaram a sua opinião sobre



a resposta dada pela Comissão.

Com base nessas respostas, o Provedor de Justiça solicita agora à Comissão que lhe forneça informações adicionais sobre alguns aspectos das relações entre a Instituição e as pessoas com deficiência, quer se trate de candidatos no âmbito de concursos de recrutamento, quer de funcionários e outros agentes ou de pessoas a seu cargo, ou ainda de particulares que desejem obter informações. Os outros pedidos dizem respeito aos seguintes assuntos (os números entre parênteses referem-se aos números dos parágrafos da carta do Provedor de Justiça em que este solicitava as informações em questão):

- emprego e encargo desproporcionado (1.2)
- apoio financeiro aos funcionários e respectivos familiares com deficiência (1.3);
- acessibilidade dos processos de recrutamento (1.4);
- possibilidade de apresentação de relatórios periódicos sobre a política de recrutamento (1.5);
- medidas positivas para promover o recrutamento de pessoas com deficiência (1.6);
- normas de construção em matéria de acessibilidade (2.2),
- facilidades de estacionamento (2.3);
- acessibilidade das informações destinadas a pessoas com deficiência (3.3);
- acessibilidade dos sítios Internet ao público (3.4);
- formatos alternativos acessíveis no que respeita a todos os documentos da UE destinados ao público (3.5);
- integração dos alunos com necessidades educativas especiais (4.2);
- análise do inquérito sobre deficiência (5.3);
- Sensibilização para as questões da deficiência (5.4).

### **III. Observações da Comissão sobre o pedido de informações ADICIONAIS do Provedor de Justiça Europeu**

#### **- Emprego e encargo desproporcionado (1.2)**

A Comissão elaborou directrizes para ajudar os seus serviços a decidir, nomeadamente, se uma medida destinada a favorecer a integração de pessoas com deficiência impõe ou não um encargo desproporcionado. A Comissão adoptou igualmente as disposições de aplicação do nº 4 do artigo 1º-B do Estatuto, que publicou a 20 de Junho de 2004 na Nota da Informação Administrativa nº 69/2004 (cf. Anexo I). Estas disposições de aplicação abrangem, nomeadamente, o recrutamento de pessoas com deficiência, a deficiência adquirida durante a carreira do funcionário, as adaptações razoáveis e o encargo excessivo.

O Código de Boas Práticas para o Emprego de Pessoas com Deficiência prevê, no seu ponto 3 (Adaptações relacionadas com o trabalho), que *"Devem ser aplicadas normas rigorosas, que é necessário definir, quando se avalia o que se considera um encargo desproporcionado para as Instituições Europeias."* (cf. Anexo II). Em conformidade com este princípio, o artigo 12º das Disposições de Aplicação prevê o seguinte:

*"Para que as adaptações razoáveis imponham um encargo excessivo à instituição, os custos da*



*sua execução devem ultrapassar o que a instituição pode razoavelmente esperar suportar."*

O artigo 8º das disposições de aplicação apresenta vários exemplos de adaptações razoáveis, nomeadamente:

- facilitação do acesso e da utilização por parte de pessoas com deficiência de equipamentos existentes já utilizados pelos membros do pessoal;
- reestruturação do lugar;
- prestação de assistência;
- recurso a tempo parcial ou adaptação dos horários de trabalho;
- aquisição ou modificação do equipamento;
- adaptação do material de formação;
- alteração das regras ou das práticas.

Para determinar se as adaptações razoáveis impõem um encargo excessivo, o artigo 13º das disposições de aplicação prevê que sejam nomeadamente tidos em conta os seguintes factores:

- tipo e custo da adaptação;
- custo da realização da adaptação em relação aos custos gerais médios relativamente a cada membro do pessoal;
- custo da realização da adaptação em relação ao orçamento disponível;
- número de pessoas num determinado lugar que têm necessidade de que a adaptação seja realizada;
- necessidades em termos de saúde e segurança de todo o pessoal.

O texto integral da Informação Administrativa nº 69ª2004 pode ser consultado no seguinte endereço: [http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2004/ia04069\\_en.html](http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2004/ia04069_en.html) [Link]

Estas disposições de aplicação, em conjugação com as disposições do Estatuto, oferecem aos serviços directrizes claras no que respeita à realização de adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência.

**- Apoio financeiro aos funcionários e respectivos familiares com deficiência (1.3)**

- Como já foi indicado na sua resposta à queixa nº 1391/2002, a Comissão considera que não pratica qualquer discriminação no que respeita ao apoio que presta aos funcionários e aos respectivos familiares com deficiência. Considera que a totalidade do apoio financeiro prestado pelo regime de seguro de doença (despesas médicas), os subsídios e abonos previstos no Estatuto e o apoio complementar a pessoas com deficiência (despesas não-médicas) é adequada para compensar as despesas suplementares inerentes à existência de uma deficiência. As linhas directrizes para a execução orçamental - rubrica "Apoio complementar a deficientes" em matéria de dotações sociais destinadas a pessoas com deficiência - que entraram em vigor a 1 de Maio de 2004 (cf. Anexo III) prevêem que a comparticipação pessoal do beneficiário varie entre 5% e 35%, em função do seu rendimento familiar colectável (cf. Anexo IV). As linhas directrizes são interinstitucionais, dispondo cada Instituição do seu próprio orçamento.

**Situação orçamental:** Em 2005, os fundos disponíveis a título da rubrica orçamental "Apoio



*complementar a deficientes* " (1 350 000 euros) foram totalmente desembolsados, tendo sido repartidos pelos 85 processos existentes. Cerca de metade destes processos dizia respeito a despesas associadas a deficiências graves e os restantes ao reembolso de despesas educativas e de formação específicas, necessárias para compensar as consequências de uma deficiência. Relativamente ao orçamento de 2006, a autoridade orçamental afectou um montante de 1 770 000 euros (ou seja, um aumento de 30% em relação a 2005). Este montante será suficiente para cobrir as despesas relativas aos processos existentes, bem como o aumento normal das despesas relativas aos processos existentes e ainda cerca de 15 novos processos. Este valor estimativo foi determinado com base nas respostas obtidas no âmbito de uma campanha de informação lançada em 2005 junto dos funcionários da Comissão. Por conseguinte, o orçamento permitirá cobrir o reembolso das despesas relativas aos processos existentes em conformidade com a regulamentação em vigor. Infelizmente, não permitirá reembolsar integralmente todas as despesas, o que exigiria, segundo as estimativas da Comissão, um montante adicional de, pelo menos, 300 000 euros. Deste modo, e tendo em consideração os limites orçamentais, as participações pessoais dos beneficiários permitem assegurar um tratamento e um reembolso mais equitativo de todos os pedidos justificados.

**Garantia orçamental:** Embora a Comissão não esteja juridicamente obrigada a reembolsar integralmente as despesas inerentes à existência de uma deficiência, não tem nenhuma objecção de princípio em relação ao reembolso dessas despesas. No entanto, tal como salientou na sua resposta à queixa nº 1391/2002, a Comissão não pode, por sua própria iniciativa, alterar o carácter essencial da rubrica "*Apoio complementar a deficientes*", que representa um montante limitado. A Comissão estaria disposta a reembolsar integralmente as despesas inerentes à existência de uma deficiência se a autoridade orçamental garantisse a disponibilidade dos fundos necessários e se fosse concluído um acordo interinstitucional sobre o reexame das linhas directrizes acima referidas, no sentido de permitir o reembolso integral. Na ausência de um acordo deste tipo e de uma garantia orçamental adequada, e tendo em conta as obrigações resultantes do Regulamento Financeiro, os reembolsos serão sempre limitados, em função dos fundos disponíveis, continuando a Comissão a desembolsar esses fundos da forma mais equitativa possível. Tendo em conta o orçamento actual, esta política permite evitar que seja aplicado o princípio "primeiro a chegar, primeiro a ser servido", que daria origem a uma situação de extrema discriminação entre aqueles cujas despesas seriam integralmente reembolsadas e aqueles cujas despesas seriam reembolsadas em menor proporção ou que nem sequer chegassem a ser reembolsados, uma vez esgotados os fundos disponíveis.

**Participação pessoal dos beneficiários:** A Comissão não considera que seja socialmente injusto o pagamento da participação pessoal limitada prevista nas linhas directrizes (compreendida entre 5% a 35%), dado que é calculada com base no rendimento familiar colectável do beneficiário em questão.

**Aumento dos reembolsos:** A Comissão desenvolveu enormes esforços para aumentar o apoio que presta às pessoas com deficiência. O apoio financeiro individual aumentou consideravelmente desde 1 de Maio de 2004, na sequência da introdução de uma série de alterações na política de apoio complementar a pessoas com deficiência e de um aumento



considerável dos fundos disponíveis. Entre 2003 e 2005, o número de processos aumentou cerca de 50%, (de quase 60 para 85), tendo os fundos disponíveis aumentado em 130% (de 770 000 para 1 770 000 euros). Além disso, em 2004, foi criado um novo sector "Assistência prática a pessoas com deficiência" com o objectivo de fornecer informações de carácter geral, aconselhamento e apoio.

**Nova Comunicação em 2006:** A Comissão apresentará provavelmente em 2006 uma nova comunicação sobre a assistência a pessoas com deficiência. A assistência a pais com crianças com deficiência a seu cargo será melhorada e alargada. Esta comunicação, elaborada com base em análises aprofundadas das necessidades das crianças portadoras de deficiência, abordará todos os problemas fundamentais na matéria e, em especial, a principal preocupação dos pais: a assistência aos filhos após o falecimento dos pais.

**- Acessibilidade dos processos de recrutamento (1.4)**

No âmbito da organização dos concursos e no que diz respeito, em especial, à aplicação prática dos procedimentos pelo Serviço de Selecção do Pessoal das Comunidades Europeias (EPSO), foram adoptadas várias disposições de ordem prática para facilitar a participação dos candidatos com deficiência nas várias provas. Estas medidas são adaptadas em função da deficiência em questão.

Os anúncios de concursos informam os candidatos do seguinte:

*"As instituições europeias praticam uma política de igualdade de oportunidades e aceitam as candidaturas sem qualquer discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade, orientação sexual, estado civil ou situação familiar".*

Além disso, os mesmos anúncios recordam aos candidatos com deficiência o seguinte:

*"Os candidatos com uma deficiência que os impeça de apresentar o formulário de inscrição por via electrónica podem, de preferência por fax, solicitar uma versão em papel do referido formulário, que devem preencher, assinar e expedir por correio registado, o mais tardar até à data-limite de inscrição, fazendo fé a data do carimbo dos correios. Nesse caso, as comunicações entre o EPSO e os candidatos em questão far-se-ão por correio postal. Devem, em seguida, anexar ao formulário de inscrição um certificado, emitido por um organismo competente, que ateste a deficiência e indicar, em papel não timbrado, as disposições que considerem necessárias para facilitar a sua participação nas diferentes provas".*

O *Guia para os candidatos*, publicado simultaneamente com cada anúncio de concurso, recorda uma vez mais aos candidatos com deficiência que podem solicitar a adopção de medidas especiais para ter em conta a sua deficiência. O Anexo 2 do referido guia, intitulado "Instruções específicas para preencher o formulário de inscrição electrónica", precisa que os candidatos com deficiência devem:



*Escrever (SIM) em caso de deficiência que possa provocar dificuldades no decorrer das provas, a fim de permitir que o EPSO adopte as medidas necessárias".*

Por último, o sítio Internet do EPSO contém uma referência directa à igualdade de oportunidades, à qual este Serviço atribui uma enorme importância. O mesmo se aplica a todos os anúncios de concurso publicados na imprensa.

*"O Serviço de Selecção do Pessoal das Comunidades Europeias está firmemente empenhado em observar o princípio de que a organização deve reflectir fielmente a sociedade que serve. Os lugares na UE estão abertos a todos os cidadãos dos Estados Membros que satisfaçam os critérios de elegibilidade, sem qualquer discriminação baseada no sexo, idade, nacionalidade, raça, religião ou orientação sexual. Sempre que razoável e viável, são tomadas medidas especiais para permitir que os candidatos com deficiências concorram em igualdade de condições com os demais candidatos nos concursos gerais, bem como para facilitar a efectiva integração dos candidatos aprovados no ambiente de trabalho. A discriminação não é tolerada nas instituições da UE. Sem desrespeitar o princípio fundamental da selecção com base no mérito, pretendemos observar um equilíbrio geográfico adequado entre os nossos funcionários e aplicamos políticas tendentes a incentivar uma melhor representação das mulheres nos lugares de maior responsabilidade. As instituições acolhem a diversidade, no seu sentido mais lato".*

Em termos práticos, já foram adoptadas várias medidas aquando da organização das provas de concurso, a pedido dos próprios candidatos e com base nas explicações fornecidas relativamente ao que consideram necessário para poder participar nas referidas provas.

Para satisfazer estes pedidos, o EPSO pode convocar os candidatos com deficiência para prestarem provas em centros separados.

São seguidamente apresentados exemplos de medidas já adoptadas pelo EPSO, em função do tipo de deficiência dos candidatos:

- deficiência visual: textos escritos em Braille; textos escritos em caracteres maiores; o candidato pode trazer o seu próprio computador equipado para leitura de textos em Braille; para as provas, a pessoa responsável pela vigilância pode ler as perguntas e as respostas propostas e indicar a escolha do candidato no formulário de leitura óptica; gravação áudio; concessão de tempo suplementar;
- deficiência auditiva: (candidatos surdos ou com deficiência auditiva): possibilidade de os candidatos serem instalados na primeira fila do centro de exames por forma a permitir a leitura labial das palavras do porta-voz; entrega de um exemplar do texto lido por este último; afectação especial de uma pessoa responsável pela vigilância;
- deficiência associada às mãos: colocação à disposição do candidato de um computador e possibilidade de impressão das respostas; possibilidade de o candidato responder oralmente a uma das pessoas responsáveis pela vigilância que procederá à gravação áudio das respostas;



- cadeira de rodas: o EPSO velará por que o candidato possa aceder sem obstáculos ao centro de exames;

- doença debilitante/deficiência cerebral: concessão de tempo suplementar para a realização das provas; colocação à disposição do candidato de um computador, de um suporte de documentos, de um lugar de estacionamento e possibilidade de disponibilização de uma cadeira ergonómica;

- dislexia: colocação de um computador à disposição do candidato para que este responda às perguntas; concessão de tempo suplementar.

No que respeita à elaboração de relatórios sobre a acessibilidade dos processos de recrutamento para os candidatos com deficiência, que não uma deficiência visual, na sequência do inquérito sobre deficiência, abaixo abordado de forma mais pormenorizada, propõe-se que a Comissão e o EPSO examinem o conteúdo dos anúncios de recrutamento, a fim de incentivar a apresentação de um maior número de candidaturas por parte de pessoas com deficiência. A questão da elaboração de relatórios sobre deficiências específicas será examinada neste contexto.

#### **- Possibilidade de apresentação de relatórios periódicos sobre a política de recrutamento (1.5)**

A Comissão considera que o anonimato garante a igualdade de tratamento entre os candidatos. Os seus processos de selecção, tanto quanto possível, são organizados de modo a assegurar essa igualdade.

A este respeito, o EPSO toma medidas especiais para permitir que pessoas com deficiência participem nos concursos.

No contexto dos resultados do inquérito (abordado abaixo de forma mais pormenorizada), a Comissão comprometeu-se a examinar o modo de melhorar a fiabilidade das estatísticas existentes e futuras sobre o emprego de pessoas com deficiência na Comissão e a actualizá-las com maior periodicidade, respeitando simultaneamente as obrigações previstas no [Regulamento \(CE\) nº 45/2001 \[Link\]](#) relativo à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos comunitários e à livre circulação desses dados. Além disso, Comissão examinará a possibilidade de, no futuro, publicar essas estatísticas a fim de melhorar a respectiva fiabilidade.

#### **- Medidas positivas para promover o recrutamento de pessoas com deficiência (1.6)**

Os processos de selecção, que prevêem provas anónimas e a realização de adaptações razoáveis para permitir a participação nas provas de candidatos com deficiência, são considerados a melhor garantia de igualdade de tratamento no processo de recrutamento. Para além das medidas a adoptar futuramente para assegurar a divulgação de informações sobre oportunidades de emprego nas instituições especificamente destinadas a pessoas com deficiência, a Comissão considera não ser necessário intervir, nesta fase dos processos de



recrutamento, com medidas positivas em favor das pessoas com deficiência.

Como comunicado ao Provedor de Justiça Europeu na resposta ao seu anterior pedido de informação, a Direcção-Geral do Pessoal e Administração (DG ADMIN) é notificada sempre que candidatos aprovados em concursos de recrutamento tenham indicado ser portadores de uma deficiência que exija uma adaptação especial no processo de recrutamento. Aquando do recrutamento desses candidatos pelos vários serviços, a DG ADMIN adopta, caso a caso, uma abordagem pró-activa, na medida em que é esta a fase do processo que melhor se presta à adopção de medidas positivas.

No contexto dos resultados do inquérito, a Comissão comprometeu-se a reexaminar, em colaboração com outros grupos interessados, os diferentes instrumentos e métodos para promover o recrutamento pelos seus serviços de pessoas com deficiência. No âmbito desse reexame, será analisada de forma mais aprofundada a questão da adopção de medidas positivas destinadas a promover o recrutamento de pessoas com deficiência, tais como a fixação de quotas de contratação para essas pessoas e a verificação da observância dessas quotas, bem como um acompanhamento individual levado a cabo pela administração, após o exame médico, de forma a assegurar que sejam atribuídas a essas pessoas funções e equipamento adequados. Além disso, os problemas da deficiência são abordados no âmbito dos cursos de formação sobre a realização de entrevistas de selecção e a participação em "júris de concurso", de forma a assegurar uma sensibilização para estas questões.

#### **- Normas de construção em matéria de acessibilidade (2.2)**

A última versão (nº 5) do manual que estabelece as normas a respeitar pelos edifícios da Comissão (habitualmente conhecido por MIT - *Manuel d'Immeuble Type*) foi adoptada pelo Comité de Gestão do Serviço de Infra-estruturas e Logística - Bruxelas (OIB), em 29 de Junho de 2004, após um extenso procedimento interno de consultas. O Capítulo B.III deste manual é consagrado especificamente às necessidades das pessoas com deficiência, cobrindo questões gerais relativas ao acesso, a reserva de lugares de estacionamento, a mobilidade, a iluminação e a sinalização dos edifícios, as instalações sanitárias e as saídas de emergência em caso de evacuação.

Além deste capítulo especialmente dedicado às pessoas com deficiência, existem ainda cerca de 30 referências aos requisitos destas pessoas ao longo do manual. O MIT respeita tanto a legislação belga [incluindo o *Règlement Regional d'Urbanisme* (RRU) (1) [\[Link\]](#)] como a legislação europeia nesta matéria, e ainda o Código de boas práticas da Comissão para o emprego das pessoas com deficiência (2) [\[Link\]](#).

Não está prevista uma nova revisão do MIT a curto prazo. A versão actual deste documento só foi adoptada em meados de 2004 e está actualizada no que se refere às normas de acessibilidade. Além disso, foi recentemente designado o especialista previsto no Código de boas práticas para o emprego das pessoas com deficiência para efectuar avaliações ergonómicas do ambiente de escritório destas pessoas. Esta questão será evidentemente acompanhada tendo em vista uma eventual revisão à luz das novas normas do MIT e da experiência adquirida pelo referido especialista.



### - Facilidades de estacionamento (2.3)

Em conformidade com o Código de boas práticas da Comissão para o emprego de pessoas com deficiência, existem em cada um dos edifícios da Comissão, à excepção do Berlaymont, no mínimo dois lugares de estacionamento interiores ou exteriores (3) [Link] reservados aos visitantes com deficiência. A Comissão dispõe, no total, de 114 lugares reservados.

O acesso ao edifício do Berlaymont está limitado por questões de segurança. Por esta razão, a Comissão solicitou às autoridades de Bruxelas que reservassem lugares de estacionamento para as pessoas com deficiência no Boulevard Charlemagne, ao lado do Berlaymont. Em Outubro de 2005, o chefe da polícia da região de Bruxelas«Capital acordou em reservar três lugares nessa rua e encarregou o departamento das obras públicas de realizar as obras necessárias.

Além dos lugares de estacionamento acima mencionados, especialmente reservados aos visitantes com deficiência, a Comissão reserva também 216 lugares de estacionamento nos seus edifícios para o seu próprio pessoal com problemas de ordem médica (deficiências permanentes ou temporárias / dificuldades várias no domínio da saúde). Estes lugares de estacionamento são atribuídos a pedido dos interessados, com base num atestado médico.

### - Acessibilidade das informações destinadas a pessoas com deficiência (3.3)

A página intitulada "EUROPA - Política de acessibilidade da *web* " ( [http://europa.eu.int/geninfo/accessibility\\_policy\\_en.htm](http://europa.eu.int/geninfo/accessibility_policy_en.htm) [Link]) resume nos seguintes termos a posição da Comissão sobre a acessibilidade da informação: "Para o seu servidor EUROPA, a Comissão Europeia decidiu adoptar uma conformidade de nível A (Prioridade 1) para os sítios *web* novos ou que sejam objecto de actualização." A WAI«A contém regras que dizem respeito não só às pessoas com deficiência visual mas também às pessoas com outras deficiências e incapacidades. Além disso, a Direcção«Geral Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades mantém o sítio Internet oficial do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência no servidor EUROPA, ao qual se pode ter acesso através do seguinte endereço: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/disability/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html) [Link].

### - Acessibilidade dos sítios Internet ao público (3.4)

O Guia dos Fornecedores de Informação (GFI) destina-se aos autores de páginas no sítio *web* EUROPA (coordenadores, administradores de sítios Internet, contratantes, etc.) e abrange aspectos editoriais, técnicos e gráficos. As regras estabelecidas no GFI (4) [Link] são obrigatórias, a fim de assegurar um serviço coerente e de fácil utilização.

De acordo com o GFI, as páginas preparadas para publicação no sítio EUROPA deverão cumprir os critérios de acessibilidade de nível A. Os administradores de sítios Internet das Direcções-Gerais e Serviços são responsáveis pela avaliação da acessibilidade dos respectivos sítios Internet e pela garantia de que os sítios/páginas estejam em conformidade com o GFI e a Iniciativa para a Acessibilidade da Internet (WAI) « nível A. Existem alguns instrumentos disponíveis para avaliar se um sítio *web* cumpre ou não as normas de acessibilidade vigentes. Além disso, a equipa de coordenação EUROPA da Direcção«Geral



PRESS presta assistência sistemática aos administradores de sítios Internet na sua tarefa de validação dos sítios e páginas com base nos critérios de verificação da WAI-A (bem como alguns WAI-AA).

**- Formatos alternativos acessíveis no que respeita a todos os documentos da UE destinados ao público (3.5)**

As páginas EUROPA que respeitam os critérios da WAI podem, com o emprego de um programa informático adaptado ao utilizador final, ser utilizadas para criar impressões em letra grande, reproduções em *Braille* e em áudio. O problema de sítios multilingue como o sítio EUROPA é que nem todas as línguas podem ser lidas pelos programas informáticos de apoio. Para melhorar as páginas que já cumprem os critérios WAI a Comissão poderá fornecer ficheiros áudio ou em linguagem gestual gerados a partir dessas páginas. Contudo, em vez de trazer soluções esta medida poderia causar problemas, dado que a técnica em questão é a tradução automática: uma tradução automática para a linguagem gestual não faria sentido, visto que, como qualquer tradução automática, raramente é de boa qualidade. Uma alternativa consistiria em contratar um tradutor da linguagem gestual para fornecer ficheiros de linguagem gestual. Contudo, dado que não existe uma linguagem gestual universal (por exemplo, a linguagem gestual do francês da Bélgica é diferente do de França), esta abordagem afigura-se irrealista.

Uma solução possível, que exigiria vários recursos adicionais, consistiria em fornecer uma ligação com uma saída áudio junto dos textos introdutórios de informações ou artigos longos, a fim de que as pessoas com deficiência possam compreender rapidamente se a informação lhes interessa ou não e prosseguir a leitura, ou pô-la de lado. Além disso, num sítio multilingue como o EUROPA, o processo em curso de criar um conteúdo que respeite os critérios da WAI e de controlar o conteúdo a fim de verificar a sua acessibilidade, revelou ser, até à data, o melhor meio para assegurar o nível máximo de acessibilidade. A Comissão adoptou um sistema de gestão do conteúdo da Internet que, quando utilizado no futuro, garantirá a conformidade de todas as páginas com os requisitos mínimos de acessibilidade.

Outro formato alternativo acessível é a "leitura fácil". Por ocasião do Dia Europeu das Pessoas com Deficiência em 2005, a Comissão publicou documentos de trabalho nesse formato.

**- Integração dos alunos com necessidades educativas especiais (NEE) (4.2)**

Como é do conhecimento do Provedor de Justiça Europeu, a Comissão não tem competência em questões de educação, pelo que não pode avaliar nem apreciar o novo programa NEE das Escolas Europeias (EE) nem dar-lhes instruções. Todas as decisões neste domínio são tomadas pelo Conselho de Administração das Escolas Europeias (CA), no qual a Comissão detém apenas um dos 29 votos existentes (5) [\[Link\]](#). Contudo, como membro do CA e na qualidade de empregador responsável, cujo pessoal manifesta descontentamento com este serviço das EE (que, em larga medida, é financiado pelos fundos comunitários), a Comissão está a investigar activamente a questão, tendo solicitado que seja efectuada uma avaliação do programa NEE.

Em Março de 2004, na reunião do Comité Pedagógico das EE (subcomité preparatório do CA,



onde são debatidas e preparadas questões educativas para serem sujeitas à consideração e aprovação do Conselho), foram apresentadas pela primeira vez determinadas estatísticas sobre casos de NEE. A Comissão solicitou que os inspectores/coordenadores competentes avaliassem o programa NEE e que, no relatório do ano seguinte sobre esse programa, fossem apresentados os resultados da avaliação. O último relatório sobre o programa NEE foi, no entanto, similar ao primeiro e a Comissão, na reunião do Comité Pedagógico, realizada em Novembro de 2005, voltou a solicitar que fosse efectuada uma avaliação desse programa.

Além disso, a Comissão solicitou ao Gabinete do Secretário-Geral das Escolas Europeias mais informações sobre a aplicação do programa NEE, para poder dar resposta aos pedidos de informação do Provedor de Justiça Europeu, e declarou por escrito o tipo de informações que as EE deveriam recolher. Até à data, a Comissão ainda não recebeu quaisquer informações.

A Comissão apresentou um pedido oficial de avaliação da execução do programa NEE ao CA no final de Janeiro de 2006. Deverá ser apresentado um relatório da avaliação no próximo ano lectivo.

#### **- Análise do inquérito sobre deficiência (5.3)**

O inquérito sobre deficiência realizado pela Comissão, em Dezembro de 2004, foi analisado e os resultados publicados na Intranet da Comissão. Os resultados completos são apresentados no Anexo V e a seguir resumido. Em resultado da análise das 3 526 respostas (6) [\[Link\]](#), são também propostas acções específicas. Estas acções são também referidas nas informações publicadas no sítio Intranet e a seguir resumidas.

O baixo número de respostas de pessoas com deficiência (216, ou seja, 6% dos inquiridos) torna difícil tirar conclusões definitivas a partir dos resultados do inquérito, dado não ter ficado claro se as respostas eram representativas de um pequeno número de pessoas com deficiência empregadas na Comissão ou se a baixa taxa de respostas correspondia a uma reduzida taxa de participação de um número na realidade mais elevado de pessoas com deficiência. Contudo, algumas questões foram mencionadas com regularidade e poderão beneficiar da adopção de medidas, tais como as dificuldades referidas por uma parte do pessoal em obter certas adaptações relativamente simples que lhes facilitarão o trabalho, como cadeiras ou mesas de escritório apropriadas ou um equipamento informático adaptado. Estas adaptações afiguram-se razoáveis na acepção do Estatuto (nº 4 do artigo 1ºD), sendo a instituição obrigada a facultá-las ao pessoal com deficiência a fim de facilitar o exercício dos seus deveres oficiais. Foi também chamada a atenção da Comissão para as dificuldades com que se deparam algumas pessoas com deficiência no acesso aos edifícios ou na deslocação no seu interior (corredores bloqueados por objectos ali colocados, portas corta-fogo demasiado pesadas, etc.).

Das respostas recebidas, 108 referiram a possível discriminação no que diz respeito às oportunidades de carreira ou de desenvolvimento profissional. O pessoal queixou-se de um tratamento menos favorável devido à sua deficiência, com uma conseqüente evolução da carreira mais lenta, um trabalho menos interessante ou falta de acesso à formação, enquanto, a nível interpessoal, foram mencionados comportamentos humilhantes, intimidatórios ou



ofensivos por parte de superiores e colegas. A Comissão tomou boa nota destas preocupações manifestadas pelo pessoal, tendo sido acordadas as seguintes propostas de acção:

- As conclusões do relatório resumido foram comunicadas a todos os Directores dos Recursos Humanos, ao Serviço Médico, à Unidade de Segurança e Higiene do Trabalho, ao Serviço Central de Orientação Profissional e Evolução da Carreira (SCOP) e ao Grupo inter-serviços da Comissão em matéria de deficiência. Será no âmbito destes serviços que deverão ser prosseguidos os trabalhos no sentido de assegurar uma maior sensibilização para estas questões. Garantiu-se também que os comentários recolhidos no inquérito chegassem ao conhecimento dos serviços interessados.

- É necessário assegurar que todo o pessoal esteja ao corrente de que a discriminação com base na deficiência é especificamente proibida pelo Estatuto. Para o efeito, por se considerar uma forma eficaz de sensibilizar o pessoal para este tema e de favorecer a mudança, o inquérito e os seus resultados foram publicados no sítio Intranet dedicado à deficiência.

- Na mesma página, são salientadas as disposições do Estatuto relativas à não discriminação (nº 1 do artigo 1ºD).

- Além disso, recorda-se ao pessoal, no sítio Intranet, que o Código de boas práticas para o emprego das pessoas com deficiência permite que este se dirija confidencialmente à Unidade de Não-Discriminação e Igualdade de Oportunidades da DG ADMIN, caso surjam situações de descontentamento em relação à aplicação do código. A referida unidade procede ao acompanhamento das questões com discrição, tendo em devida conta o nível de confidencialidade requerido.

- O atraso na realização das adaptações necessárias, ou a sua não realização, constituiu um tema recorrente nas respostas ao inquérito. Nelas se denunciavam também casos de tratamento menos favorável imputável a uma deficiência, tais como uma evolução da carreira mais lenta ou oportunidades de emprego menos interessantes. O Código de boas práticas prevê que um especialista em aconselhamento profissional e reabilitação faça parte da equipa do SCOP e que a Comissão nomeie um especialista para efectuar avaliações ergonómicas do meio de escritório do pessoal com deficiência. A nomeação ou designação destes especialistas foi uma das prioridades que a DG ADMIN fixou para as suas tarefas de acompanhamento durante 2005, a fim de possibilitar uma abordagem proactiva do evolução da carreira, uma apreciação adequada do ambiente de escritório e uma realização atempada das adaptações razoáveis necessárias. Estes especialistas foram já designados no SCOP e na Unidade Segurança e Higiene do Trabalho da DG ADMIN. Além disso, a fim de assegurar um benefício máximo, está previsto um exame das várias dotações orçamentais destinadas ao pessoal com deficiência, bem como da necessidade de recursos orçamentais destinados às adaptações razoáveis.

- A DG ADMIN, em consulta com os serviços competentes, examinará a situação das diversas dotações orçamentais destinadas ao pessoal com deficiência a fim de lhe garantir o máximo benefício possível. Esta Direcção-Geral analisará, em especial, a necessidade de contar ou não com recursos orçamentais reservados especificamente às adaptações razoáveis no local de trabalho, bem como a conveniência de gerir esses recursos a nível central ou a nível das Direcções Gerais.

- Também tem de ser examinada a questão do possível estabelecimento e acompanhamento de algum tipo de objectivo para o emprego das pessoas com deficiência. A DG ADMIN, em colaboração com o Grupo interserviços em matéria de deficiência e o EPSO (bem como outras



entidades pertinentes), explorará os vários meios pelos quais se poderá aumentar o recrutamento de pessoas com deficiência. Além disso, estes serviços examinarão os métodos necessários para que, no respeito das obrigações estabelecidas no Regulamento (CE) n° 45/2001, as estatísticas presentes e futuras sobre o emprego de pessoas com deficiência na Comissão se tornem mais fiáveis e sejam actualizadas regularmente.

- No contexto do processo de elaboração de uma política mais activa e visível neste domínio, a DG ADMIN consultará, em Janeiro de 2006, os Estados-Membros no que respeita aos procedimentos por estes adoptados, se tal for o caso, nas suas administrações nacionais a fim de promover o recrutamento de pessoas com deficiência e as adaptações necessárias para o seu trabalho, tendo em vista a determinação das melhores práticas dos Estados-Membros susceptíveis de poderem vir a ser também adoptadas na Comissão.

Por último, a fim de avaliar os progressos efectuados, está previsto para o final de 2006 um exame da possibilidade de proceder a um segundo inquérito sobre deficiência no período de 2007-2008. Em função dos resultados deste estudo poderão ser redefinidas prioridades ou fixadas novas prioridades.

#### **- Sensibilização para as questões da deficiência (5.4)**

As principais medidas utilizadas para aumentar a consciencialização e a sensibilização do pessoal para o tema da deficiência foram a publicidade dada à adopção do Código de boas práticas revisto e a realização do inquérito sobre deficiência dirigido a todo o pessoal da Comissão. Ambas as medidas foram objecto de ampla divulgação. O Código foi publicitado no semanário interno da Comissão Europeia, *Commission en Direct*, que circula entre todo o pessoal, se encontra disponível na Intranet e tem uma tiragem de mais de 50 000 exemplares entre todas as instituições da UE. Por seu lado, o inquérito foi tornado público por meio de uma nota do Director-Geral enviada a todo o pessoal da Comissão.

O passo seguinte no processo de sensibilização será a publicação dos resultados do inquérito no sítio Intranet da Comissão, que também fornecerá informações sobre a análise das respostas, bem como as acções de acompanhamento planeadas para 2006.

É de referir que o pessoal que participa nas entrevistas de selecção ou na formação do júri de concursos já recebe formação em matéria de sensibilização neste domínio e que, no início de 2006, estará disponível uma guia prático sobre as boas práticas em matéria de não discriminação (incluindo a deficiência), destinado aos formandos nos cursos e aos gestores responsáveis pelo recrutamento nas Direcções-Gerais.

Além disso, a Comissão está a estudar a possibilidade de realizar acções específicas de sensibilização, como, por exemplo, sessões de formação ou conferências ou seminários destinados ao pessoal em 2006 ou 2007, de modo a coincidir com o Dia Europeu das Pessoas com Deficiência, comemorado em 3 de Dezembro. A realização dessas acções dependerá dos recursos financeiros disponíveis.

## **IV. Conclusão**



A Comissão adoptou uma abordagem ampla, progressista e proactiva nas suas políticas relativas às pessoas com deficiência. O novo Estatuto, o Código de Boas Práticas revisto e os vários serviços prestados têm em conta as necessidades especiais que as pessoas com deficiência poderão ter nas suas relações com a Comissão.

A Comissão tem por objectivo assegurar que o princípio de não-discriminação seja aplicado em todas as suas relações com as pessoas com deficiência e rever periodicamente as disposições nesta matéria. A Comissão prosseguirá as consultas com os seus serviços especializados e com os representantes do pessoal com deficiência, nomeadamente através do Grupo interserviços em matéria de deficiência, a fim de assegurar a realização deste objectivo.

### **Lista de anexos**

**Anexo I** [\[Link\]](#): Decisão da Comissão que aplica o nº 4 do artigo 1ººD do Estatuto.

**Anexo II** [\[Link\]](#): Decisão da Comissão, de 25 de Novembro de 2003, sobre um Código de boas práticas para o emprego de pessoas com deficiência.

**Anexo III** [\[Link\]](#): Orientações provisórias para a execução da rubrica orçamental "Ajuda suplementar às pessoas com deficiência" (dotações para a assistência social a estas pessoas).

**Anexo IV** [\[Link\]](#): Orientações sobre a contribuição pessoal para os custos resultantes da deficiência.

**Anexo V** [\[Link\]](#): Análise do inquérito dirigido ao pessoal sobre o tema da deficiência.

(1) [\[Link\]](#) O RRU é um regulamento regional que é aplicável ao território da região. O seu objectivo é unificar, por razões de simplificação, os regulamentos em vigor no que respeita às normas de desenvolvimento urbano aplicáveis à região de Bruxelas-Capital.

(2) [\[Link\]](#) C(2003) 4362 de 18.11.2003.

(3) [\[Link\]](#) Os lugares de estacionamento no exterior estão sujeitos ao acordo das autoridades de Bruxelas e às obras no espaço público.

(4) [\[Link\]](#) Ver [http://europa.eu.int/comm/health/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/health/index_en.htm) [\[Link\]](#)

(5) [\[Link\]](#) Os 25 Estados-Membros, a Comissão, as associações de pais, o Instituto Europeu de Patentes (para questões relativas à Escola Europeia de Munique) e os representantes do pessoal.

(6) [\[Link\]](#) O número total de pessoal permanente e temporário empregado na Comissão é de aproximadamente 25 000 pessoas.

