

7.1.9.

CÓDIGO DE BOAS PRÁTICAS EM MATÉRIA DE EMPREGO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

DECISÃO DA MESA

DE 22 DE JUNHO DE 2005

A MESA do Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia e, em especial, o seu artigo 13º,
- Tendo em conta o artigo 1º-D do Estatuto dos Funcionários,
- Tendo em conta a Directiva do Conselho que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional¹,
- Tendo em conta o actual Código de Boas Práticas em matéria de Emprego de Pessoas com Deficiência, adoptado pela Mesa do Parlamento Europeu em Janeiro de 2000²,
- Tendo em conta a Decisão da Comissão, de 25 de Novembro de 2003, relativa ao Código de Boas Práticas Revisto em matéria de Emprego de Pessoas com Deficiência,

Considerando que :

- (1) O *Documento de consulta sobre a melhoria das condições de trabalho e as perspectivas de carreira das pessoas com deficiência (Consultative Document on Improving Working Arrangements and Career Perspectives for People with Disabilities*³), da autoria da Comissão, prevê a adopção de uma abordagem mais pró-activa na implementação, avaliação e acompanhamento do Código de Boas Práticas, com um maior envolvimento dos funcionários portadores de deficiência,
- (2) As orientações em matéria de emprego para 2000 acordadas pelo Conselho Europeu, em Helsínquia, a 10 e 11 de Dezembro de 1999, salientam a necessidade de se promover um mercado de trabalho favorável à integração social, através da formulação de um conjunto coerente de políticas destinadas a combater a discriminação contra grupos, tais como o das pessoas portadoras de deficiência,
- (3) A Directiva do Conselho que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional e as orientações em matéria de emprego para 2000 não se aplicam às Instituições Comunitárias, e que a Comissão declarou, na Reforma, que deveria oferecer nestas áreas aos seus funcionários pelo menos as mesmas oportunidades e níveis de protecção que se aplicam nos Estados-Membros,

¹ 2000/78/CE.

² PE 282.903/BUR.

³ SEC (2000) 2084/4.

- (4) A resolução do Parlamento Europeu de 9 de Março de 2005, sobre as orientações orçamentais para 2006 e sobre o anteprojecto de previsão de receitas e despesas do Parlamento Europeu⁴, insta as Instituições a fornecerem, até 1 de Setembro de 2005, uma visão geral das medidas tomadas para superar os entraves à igualdade de tratamento, tal como estabelecido no artigo 13º do Tratado CE, tendo em conta as possibilidades oferecidas pelo novo Estatuto dos Funcionários,

ADOPTA O SEGUINTE CÓDIGO DE BOAS PRÁTICAS EM MATÉRIA DE EMPREGO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA :

Artigo 1º - Introdução

As Instituições Europeias estão empenhadas em proporcionar igualdade de acesso ao emprego no Serviço Público Europeu. Um serviço público que reflecta a diversidade da comunidade que serve é mais capaz de prestar serviços de qualidade aos cidadãos europeus. Para além dos méritos objectivos da igualdade, qualquer organização que pretenda ser progressista e ter uma perspectiva de futuro tem de procurar otimizar o contributo potencial da sua base de recrutamento na globalidade, garantindo a igualdade de acesso.

As estatísticas europeias mostram que existem muito poucas pessoas com deficiência empregadas, em comparação com o número de pessoas com deficiência em idade de trabalhar. Faz parte da política das Instituições Europeias promover uma mão-de-obra qualificada e diversificada, melhorar o acesso ao emprego e a participação das pessoas com deficiência, eliminar discriminações no local de trabalho e promover uma cultura laboral baseada em práticas e condutas equitativas no local de trabalho.

No âmbito da prossecução desta política, deve ser tida em conta a Comunicação da Comissão intitulada "Rumo a uma Europa sem barreiras para as pessoas com deficiência"⁵. Deve também ser aplicado o princípio da "concepção para todos". Este princípio constitui uma abordagem relativamente nova, que consiste na concepção, desenvolvimento e comercialização de produtos, serviços, sistemas e ambientes correntes acessíveis a um leque de utilizadores tão amplo quanto possível. A não aplicação do princípio da "concepção para todos" e o facto de não se terem em conta as necessidades das pessoas aquando da planificação, concepção e adaptação de ambientes podem conduzi-las, desnecessariamente, a uma situação de dependência e de exclusão social.

O propósito do presente CÓDIGO DE BOAS PRÁTICAS é o de veicular uma declaração clara da política das Instituições Europeias em relação ao emprego de pessoas com deficiência e assegurar que todo o pessoal das Instituições cumpre as suas obrigações legais e estatutárias em matéria de disposições antidiscriminação e executa as suas funções de forma consistente com uma boa prática de igualdade de oportunidades. Para este efeito, serão reafectados os recursos adequados, sempre que necessário, pela totalidade das DG e serviços, a fim de garantir uma implementação efectiva do presente Código de Boas Práticas.

DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS⁶

⁴ A6-0043/2005, nº 9.

⁵ COM(2000) 284 final de 12.5.2000.

⁶ Os "motivos de discriminação" estabelecidos nesta Declaração de Princípios são os incluídos no actual Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias, que entrou em vigor a 1 de Maio de 2004.

As Instituições Europeias estão empenhadas em promover a igualdade de tratamento, independentemente do sexo, da raça, da cor da pele, das origens étnicas e sociais, das características genéticas, da língua, da religião, das convicções, das opiniões políticas ou de quaisquer outras opiniões, da pertença a uma minoria nacional, da fortuna, do nascimento, da idade, da deficiência ou da orientação sexual através da adopção de regras, de políticas, de práticas e condutas nos locais de trabalho que valorizem e respeitem todos os trabalhadores, proporcionando-lhes oportunidades de desenvolverem plenamente o seu potencial e de prosseguirem a carreira que escolheram. Os trabalhadores têm direito a um ambiente isento de discriminação e de assédio e em que os obstáculos à participação sejam identificados e removidos. Estes princípios contribuem para que as Instituições Europeias atraiam e retenham as pessoas mais capazes de prestar um serviço de elevada qualidade aos cidadãos europeus.

Com vista à prossecução desses objectivos, foram inseridas no nº 4 do artigo 1º-D do Estatuto dos Funcionários⁷ as seguintes novas disposições relativas à contratação de pessoas com deficiência:

"...considera-se que uma pessoa é deficiente se apresentar uma deficiência física ou mental permanente ou susceptível de o ser. Essa deficiência é verificada de acordo com o procedimento previsto no artigo 33º.

Considera-se que uma pessoa deficiente cumpre as condições previstas no artigo 28.º, alínea e), se tiver capacidade para assegurar, através de adaptações razoáveis, as funções essenciais inerentes a esse lugar.

Por "adaptações razoáveis" relacionadas com as funções essenciais inerentes a um lugar entende-se o fornecimento ou a adaptação de instrumentos, serviços ou locais de trabalho, ou a adaptação de certas práticas ou procedimentos com vista a ajudar uma pessoa deficiente a exercer eficazmente as suas funções, sem que tal constitua um encargo demasiado pesado para a instituição".

Artigo 2º - Âmbito de aplicação do Código

As pessoas com deficiência não são apenas aquelas cuja deficiência é imediatamente visível. Se bem que muitas formas de deficiência não sejam óbvias, podem, não obstante, requerer certas adaptações. É também consensualmente reconhecido o facto de a mesma deficiência poder variar consoante a sua gravidade e afectar o indivíduo em graus diferentes em alturas diferentes, bem como que uma deficiência pode ser de natureza temporária.

Este Código abrange as pessoas que apresentem uma deficiência durante o processo de recrutamento, as que possuam uma deficiência aquando da primeira nomeação e aquelas em que a deficiência se desenvolva ao longo da carreira. As Instituições Europeias procurarão adaptar-se a quaisquer novas circunstâncias, prestando apoio e dando provas de sensibilidade.

O âmbito do Código não abrange questões como o subsídio médico especial para pessoas com deficiência ou o orçamento especial para os filhos de funcionários com deficiência, bem como os respectivos abonos.

⁷ Cf. artigo 1º-C do Estatuto dos Funcionários: "Qualquer referência no presente Estatuto a uma pessoa do sexo masculino deve ser entendida como dizendo igualmente respeito a uma pessoa do sexo feminino, e *vice-versa*, a menos que o contexto indique claramente o contrário". Por conseguinte, embora o Código esteja redigido em termos neutros do ponto de vista do género, as citações do Estatuto dos Funcionários não o estão.

Artigo 3º - Adaptações relacionadas com o trabalho

Faz parte da política das Instituições Europeias providenciar adaptações razoáveis a nível laboral, por forma a corresponder tanto às necessidades das pessoas com deficiência como às das Instituições. Para efeitos do presente Código, compete à Instituição provar que proceder às adaptações necessárias constitui um encargo não razoável.

É consensualmente reconhecido que a maioria das pessoas com deficiência não necessita de qualquer forma de ajuda ou adaptação especiais para desempenhar as suas funções. Todavia, as pessoas podem efectuar o mesmo trabalho de formas diferentes para alcançar o mesmo resultado. Possibilitar a um elemento do pessoal um bom desempenho das suas funções, procedendo a algumas adaptações necessárias relacionadas com o trabalho, é, pois, inteiramente coerente com o princípio do mérito. A fim de assegurar e facilitar a disponibilização de acomodações acessíveis, as Instituições terão de antecipar algumas necessidades fundamentais e bem conhecidas, segundo os princípios da "concepção para todos", especialmente aquando da criação de novas infra-estruturas.

A Directiva 2000/78/CE, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, prevê que a entidade patronal adopte as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, excepto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal. Esta constitui também a base da política das Instituições Europeias em matéria de adaptações relacionadas com o trabalho.

As adaptações aplicam-se a todas as áreas de trabalho, incluindo nomeadamente:

- recrutamento, selecção e nomeação,
- evolução da carreira,
- formação,
- promoção, transferências ou qualquer outra regalia laboral,
- relações sociais dentro das Instituições.

As adaptações são uma forma de transformar o local de trabalho e podem englobar:

- redefinição das funções,
- aquisição ou alteração de equipamentos,
- uma organização flexível do trabalho.

As adaptações necessárias devem ser determinadas pelas necessidades específicas de um indivíduo e são, em regra, efectuadas. Caso a realização das adaptações necessárias lhes imponha um encargo desproporcionado, as Instituições Europeias podem recusar oferecer um emprego a uma pessoa com deficiência. Devem ser aplicadas normas rigorosas, que é necessário definir, quando se avalia o que se considera um encargo desproporcionado para as Instituições Europeias. Tal não prejudica o direito a recurso administrativo.

Artigo 4º - Recrutamento

As Instituições Europeias levam a efeito uma política de igualdade de oportunidades e de selecção baseada no mérito, através de concursos públicos e equitativos. Os procedimentos de

recrutamento e selecção são adaptados para garantir que não prejudicam candidatos com deficiência. As pessoas com deficiência são igualmente encorajadas a candidatar-se por meio de referências explícitas à política de igualdade de oportunidades nos anúncios relativos a vagas e por meio da divulgação de avisos sobre futuros concursos em publicações especializadas e junto de organizações como o Fórum Europeu da Deficiência, que representa as ONG dos grupos de pessoas deficientes nos Estados-Membros, e a Agência Europeia para o Desenvolvimento das Necessidades Educativas Especiais. Devem também ser adoptadas acções construtivas no domínio do recrutamento de ‘estagiários/(as)’, bem como ao nível dos contratos temporários.

Por conseguinte, os procedimentos de recrutamento incluirão o seguinte:

- A **publicidade na Imprensa** relativa aos concursos integrará uma declaração afirmando o empenho das Instituições em garantir a igualdade de oportunidades entre todos os candidatos.
- O **Guia destinado aos candidatos**, publicado no Jornal Oficial com o aviso de concurso, conterá um parágrafo especificamente dirigido aos candidatos com deficiência, mencionando o CÓDIGO DE BOAS PRÁTICAS.
- Os **formulários de candidatura** solicitarão aos candidatos com deficiência que especifiquem as adaptações necessárias para poderem participar nas provas numa base de igualdade relativamente aos outros candidatos, e serão envidados esforços para satisfazer todos os pedidos razoáveis.
- Quando uma pessoa com deficiência participar num **concurso ou numa entrevista**, o secretariado do júri de selecção, sob a autoridade do presidente, é responsável por assegurar que sejam efectuadas as diligências necessárias para a recepção dessa pessoa e para lhe prestar qualquer tipo de assistência que possa ser requerida, por exemplo, acesso aos edifícios, equipamento especial ou tempo extra durante os concursos, etc.
- A **formação** ministrada aos membros do júri de selecção incluirá um módulo de sensibilização sobre deficiência e sobre o teor do presente CÓDIGO DE BOAS PRÁTICAS.
- Será criado um **sítio Web** com base nas normas de acessibilidade mais actualizadas, a fim de permitir o acesso a um leque de público tão amplo quanto possível.

Artigo 5º - Carreiras

Quando os candidatos com deficiência figuram numa lista de reserva, podem beneficiar do aconselhamento de especialistas relativamente ao modo como poderão assegurar um lugar. A Direcção-Geral de Pessoal do Parlamento Europeu e o EPSO conduzirão uma auditoria, de carácter permanente, para determinar o número de pessoas com deficiência que participam nos concursos, o número das que são aprovadas e das que são subsequentemente recrutadas.

Uma vez recrutados, os funcionários com deficiência têm direito a desenvolver plenamente o seu potencial. Em todas as fases da carreira de um funcionário com deficiência, tem-se o cuidado de garantir que sejam evitadas determinadas exigências profissionais que, de forma intencional ou não, sejam desprovidas de relação com as funções a desempenhar e, conseqüentemente, discriminem as pessoas com deficiência.

- **Nomeação inicial e período de estágio:** a entidade competente para proceder a nomeações empreende todas as diligências necessárias para assegurar, em cooperação com o

Serviço Médico e/ou com o Serviço “Igualdade de Oportunidades” da DG do Pessoal, que serão oferecidos os postos de trabalho adequados aos candidatos com deficiência que figurem numa lista de reserva. Em conformidade com o Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias, a aptidão de todos os candidatos aprovados no âmbito de um concurso para exercício das suas funções é confirmada por um exame médico. Ao nomear uma pessoa com deficiência ou ao determinar a sua aptidão para continuar a exercer as suas funções, tem-se o cuidado de evitar qualquer forma de discriminação baseada na deficiência. O objectivo é o de assegurar que a pessoa é qualificada para o exercício dessas funções e verificar se é capaz para desempenhar as tarefas essenciais associadas a essa função, sem prejuízo da obrigação de providenciar as adaptações necessárias dentro dos limites do razoável e de se ter em conta o tipo de deficiência em causa. Se, durante o período de estágio, se verificar que o posto atribuído a um candidato seleccionado é incompatível com a sua deficiência, deve considerar-se a hipótese de mobilidade.

- **Orientação profissional a nível da evolução da carreira:** o Serviço de Orientação da Carreira Profissional pode desempenhar um papel importante no aconselhamento dos elementos do pessoal com deficiência no tocante à evolução da sua carreira, devendo receber a formação adequada. A melhor abordagem consistirá no recrutamento de um conselheiro especializado em orientação profissional e reabilitação, que servirá de elo de ligação, se necessário, com os outros serviços relevantes.

- **Evolução da carreira:** serão envidados todos os esforços para assegurar que o pessoal com deficiência terá as mesmas oportunidades que os restantes membros do pessoal de enriquecer a sua experiência profissional e de progredir na carreira através da mobilidade no seio das Instituições. Proporcionar oportunidades de progressão na carreira poderá implicar um ajustamento dos outros postos de trabalho, de modo que os membros do pessoal com deficiência possam exercer funções diferentes ou hierarquicamente superiores para desenvolverem novas competências.

- **Formação:** os elementos do pessoal com deficiência têm o mesmo direito de acesso à formação que os restantes membros do pessoal. A aquisição de novas competências e de novos conhecimentos é um pré-requisito importante para a evolução da carreira de todos os funcionários. São desenvolvidos todos os esforços para permitir a participação do pessoal com deficiência em cursos e programas de formação organizados pela Instituição em causa. Sempre que a formação a nível interno não exista ou seja inadequada, poderão ser adoptadas medidas razoáveis para providenciar formação externa.

- **Avaliação e promoção do pessoal:** a deficiência não constitui um motivo para justificar que os avaliadores e os comités de promoção se desviem dos critérios objectivos normalmente utilizados para apreciar os méritos dos funcionários.

- **Manutenção do pessoal:** se um membro do pessoal adquirir uma deficiência, ou se uma deficiência já existente se agravar, as Instituições Europeias empreenderão diligências para permitir que esse membro do pessoal permaneça no seu posto de trabalho. Mediante consulta da pessoa em questão, considerar-se-á a possibilidade de providenciar adaptações para facilitar a sua permanência, incluindo uma eventual reestruturação das suas funções, formação para reconversão profissional ou a reafectação a um posto adequado. Essas providências poderão ser revistas, caso necessário. Quando se decidir que não é possível efectuar adaptações que permitam a permanência do funcionário nas suas funções e quando não exista uma alternativa apropriada, opta-se por um procedimento de reforma por invalidez, mediante consulta do membro de pessoal visado.

Artigo 6º - Ambiente de trabalho

As Instituições assegurarão a adopção de todas as medidas consideradas razoáveis no sentido de eliminar quaisquer obstáculos de natureza física ou técnica, a nível ambiental, susceptíveis de causar dificuldades ao pessoal com deficiência:

- **Edifícios:** todos os edifícios destinados a ser ocupados pelos funcionários das Instituições têm de estar conformes com a legislação nacional aplicável em matéria de acesso e de utilização de edifícios públicos por pessoas com deficiência, a fim de assegurarem uma mobilidade sem barreiras. Os edifícios sem acesso adequado, ou os edifícios com um nível inferior ao considerado razoável neste aspecto, sofrerão gradualmente obras de melhoramento, em função das disponibilidades orçamentais, ou serão abandonados. Enquanto se aguarda a adopção pelas Instituições de critérios revistos que rejam a adaptação dos seus edifícios, serão aplicáveis os princípios contidos na última edição do documento “Imóvel-Tipo” da Comissão. As Instituições estão presentemente a adoptar todas as medidas razoáveis para assegurar que sejam atribuídos aos funcionários com deficiência gabinetes compatíveis com as suas necessidades específicas, incluindo a existência de lugares de estacionamento reservados, caso necessário. As instalações e dispositivos de emergência devem ser adequados a todos os funcionários com deficiência. A Unidade “Prevenção e Bem-Estar no Trabalho” continuará a realizar regularmente auditorias a edifícios para determinar quais os melhoramentos que devem ser efectuados.

- **Ambiente do escritório:** é necessário garantir que o ambiente de trabalho no escritório seja adequado a uma pessoa com necessidades específicas. O Parlamento Europeu designará um especialista para efectuar uma avaliação ergonómica do ambiente de trabalho no escritório antes de os novos membros do pessoal com deficiência recém-recrutados começarem a trabalhar e sempre que um elemento do pessoal com deficiência mude de gabinete.

O especialista efectuará uma inspecção periódica ao gabinete de todos os membros do pessoal com deficiências, recomendará a realização de alterações adequadas, se necessário, e comunicará regularmente à Direcção-Geral de Pessoal, bem como ao Grupo de Trabalho Inter-Serviços para Acessibilidade das Pessoas com Deficiência, as informações pertinentes.

Para garantir a existência de acomodações razoáveis, é necessário adoptar medidas técnicas específicas, que constituem uma condição prévia para um ambiente acessível. É essencial que os utensílios da tecnologia da informação, incluindo as Intranets, as aplicações e as bases de dados sejam desenvolvidos segundo os princípios da "concepção para todos" e as directrizes em matéria de acessibilidade. Os dados e a informação electrónica devem estar disponíveis em formatos acessíveis. A aquisição dos utensílios informáticos adequados e a formação do pessoal é um pré-requisito essencial.

Os funcionários com deficiência são consultados sobre equipamento ou mobiliário especiais susceptíveis de melhorar a sua eficácia e o seu rendimento no desempenho das suas funções. As Instituições aceitam todos os pedidos razoáveis relativos a estes artigos.

- **Reuniões, etc.:** providenciar-se-á de modo a assegurar que as pessoas com deficiência possam participar plenamente nas reuniões ou em outros fóruns, evitando a utilização inadequada de suportes de apresentação ou de outros meios de comunicação e garantindo a disponibilidade de materiais relevantes em formatos acessíveis.

- **Flexibilização do trabalho:** dentro dos limites do razoável, será adoptada uma organização flexível do trabalho, por forma a corresponder tanto aos interesses da Instituição

como às necessidades específicas de um funcionário com deficiência. Constituem exemplos do que foi dito:

- horários de entrada e de saída flexíveis, de modo a ter em conta as dificuldades sentidas por algumas pessoas com deficiência em utilizar os transportes públicos para se deslocarem para e do local de trabalho;

- intervalos curtos regulares para apoiar as pessoas que necessitem de medicação periódica ou de períodos de repouso;

- trabalho a tempo parcial; teletrabalho, sendo os suportes tecnológicos adequados fornecidos pelo empregador.

Artigo 7º - Formação com objectivos informativos e de sensibilização

O Serviço "Igualdade de Oportunidades" e as unidades de recursos humanos das DG chamarão a atenção de todo o pessoal para o presente CÓDIGO DE BOAS PRÁTICAS. Este último está disponível, em todas as línguas da UE, no *Website* EUROPA, nas Intranets das Instituições e nas respectivas delegações e agências, sendo distribuído a todo o pessoal responsável pela gestão dos recursos humanos e aos quadros médios e superiores. Sempre que seja possível, as Instituições procurarão tornar os serviços de documentação e informação acessíveis a diferentes grupos de pessoas com deficiência, tendo em conta as suas necessidades linguísticas e culturais.

Os cursos de formação que abordam as questões da deficiência em profundidade terão como grupos-alvo as pessoas particularmente envolvidas, designadamente, o pessoal dos recursos humanos, os responsáveis locais pela orientação profissional da carreira, os chefes de unidade em causa e os membros dos júris de selecção dos concursos.

Artigo 8º - Acompanhamento

Um elemento essencial para a implementação do presente CÓDIGO DE BOAS PRÁTICAS é o acompanhamento contínuo dos seus resultados, assegurando assim a introdução, a todos os níveis, de procedimentos aperfeiçoados destinados a melhorar a sua aplicação, aquando do processo de recrutamento e ao longo de toda a carreira de um funcionário. No caso de serem apresentadas queixas, compete às DG demonstrar que respondem às necessidades das pessoas com deficiência. O Serviço "Igualdade de Oportunidades" e o Grupo de Trabalho Inter-Serviços para Acessibilidade das Pessoas com Deficiência debaterão e estabelecerão metas para se criar condições sem entraves.

É realizada regularmente uma auditoria sobre deficiência, através da qual as direcções-gerais efectuem um inquérito aos seus funcionários, que declaram se pensam possuir uma deficiência, e os seus resultados são relatados à DG do Pessoal. O propósito de coligir esta informação é o seguinte:

- assegurar que a consulta adequada é realizada a todo o pessoal em causa;
- eliminar a discriminação e os obstáculos à igualdade de oportunidades para o pessoal com deficiência;

- identificar que tipo de adaptações poderá ser necessário providenciar, quando se entrevista ou contrata uma pessoa com deficiência;
- desenvolver plenamente o potencial de todo o pessoal e garantir a igualdade de oportunidades a nível da evolução da carreira.

Os dados são utilizados para produzir relatórios estatísticos anónimos para que as Instituições possam avaliar se a política de não-discriminação e o presente Código estão a ser utilizados de forma eficaz, bem como para contribuir para forjar futuras iniciativas. Tendo em devida conta as disposições do Regulamento 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 dados⁸, as informações recolhidas através da auditoria não serão utilizadas para qualquer outro fim. Serão publicadas estatísticas relativas ao número de elementos do pessoal com deficiência.

O Grupo de Trabalho Inter-Serviços para Acessibilidade das Pessoas com Deficiência transmite também à DG do Pessoal as informações recebidas directamente do pessoal com deficiência das DG sobre questões relacionadas com as condições de trabalho, a acessibilidade, o recrutamento e a evolução da carreira.

Além disso, o Serviço “Igualdade de Oportunidades” da DG do Pessoal poderá ser contactado, a título confidencial, se surgirem casos de insatisfação relativamente à implementação do presente Código no Parlamento Europeu. O referido Serviço procede ao acompanhamento das questões com discrição, tendo em devida conta o nível de confidencialidade requerido.

⁸ Regulamento (CE) n° 45/2001 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de Dezembro de 2000, 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 (JO L 008 de 12/01/2001, pág. 1).