

## **Conceito Europeu de Acessibilidade**

# **ACESSIBILIDADE DOS LOCAIS DE TRABALHO**

**Info-handicap**

**Conselho Nacional**

**Luxemburgo, Março de 2001-06-07**

**Com o apoio da Comissão Europeia DG EMPL/E/4**

Este relatório foi apresentado numa reunião da Rede do Conceito Europeu de Acessibilidade, que se realizou no Luxemburgo, em Dezembro de 2000.

Aborda o Conceito Europeu de Acessibilidade no meio edificado, com base nos princípios do “Design para Todos”.

Este documento tem por objectivo permitir às entidades empregadoras verificar se os locais de trabalho das respectivas empresas cumprem os requisitos básicos para uma melhor acessibilidade, conforto e segurança.

Silvio Sagramola  
Coordenador da Rede do Conceito Europeu de Acessibilidade

Conceito Europeu de Acessibilidade

[www.eca.lu](http://www.eca.lu)

C/o info-handicap <sup>3</sup>s.b.l.

[www.info-handicap.lu](http://www.info-handicap.lu)

P.º Box 33

L-5801 Luxemburgo

Tel: +352 366 466

Fax: +352 360 885

[Info@iha.lu](mailto:Info@iha.lu)

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>

Pessoas com Deficiência

As Normas Fundamentais sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência

Aprovadas na 48ª Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas – resolução 48/96, anexo de 20 de Dezembro de 1993

### **Norma 7. Emprego**

Os Estados devem reconhecer o princípio segundo o qual as pessoas com deficiência devem poder exercer os seus direitos fundamentais no domínio do emprego., Devem usufruir de iguais oportunidades de emprego produtivo e remunerado no mercado do trabalho quer em zonas rurais quer urbanas.

## **1. Introdução**

### **1.1 Políticos e Técnicos**

Ao longo de vários anos tem vindo a discutir-se, sistematicamente, a não discriminação, a igualdade de direitos, a participação plena, etc... das pessoas com deficiência. Dado ser, na verdade, uma questão política, há que pressionar e proceder à sensibilização por forma a

- Esclarecer os que tomam decisões a todos os níveis
- Incentivar a sua disposição em libertar e disponibilizar todos os recursos disponíveis,
- efectivar a participação total.

Tudo indica que existe uma atitude positiva nesse sentido e a concordância generalizada quanto a este assunto em toda a Europa.

Uma vez que os decisores políticos deram luz verde, os profissionais e técnicos nos vários domínios têm de apresentar soluções adequadas sobre os aspectos práticos do exercício do direito a uma participação plena. Contudo, isto apenas pode ser alcançado de uma forma coerente quando existe um acordo na generalidade sobre definições básicas relativas às necessidades a satisfazer, aos aspectos a ter em conta e à qualidade das soluções adoptadas.

### **1.2. Discriminação e acessibilidade, uma questão de interpretação?**

Hoje em dia, torna-se cada vez mais óbvio que a acessibilidade constitui o elemento básico e fundamental do direito à igualdade de participação de qualquer pessoa, quer tenha deficiência ou não. Sempre que uma actividade exclua alguém, meramente porque se torna impossível o acesso a um lugar ou a percepção do que lá ocorre, existe, de princípio, uma forma de exclusão, e, conseqüentemente, de discriminação.

Mas, suponhamos que não exista qualquer solução técnica para um problema, por exemplo, como o fazer filmes para o cinema ou para a TV acessíveis a pessoas cegas?

<p>1. As disposições legislativas em matéria de emprego não devem fazer qualquer discriminação relativamente às pessoas com deficiência, nem tão pouco conter cláusulas que criem obstáculos ao seu emprego.</p> <p>2. Os Estados devem apoiar activamente a integração das pessoas com deficiência no mercado normal do trabalho. Este apoio dinâmico pode efectuar-se através de diversas medidas, tais como: a formação profissional, esquemas de quotas de emprego, reservas de emprego ou emprego em áreas específicas, empréstimos ou subsídios à instalação de pequenas empresas, contratos de exclusividade ou direitos prioritários de produção, benefícios fiscais, preferência contratual e outras formas de apoio técnico ou financeiro às empresas que contratem trabalhadores com deficiência. Os Estados devem ainda incentivar os empregadores para que tomem as medidas adequadas à adaptação dos postos de trabalho e cuja eliminação de barreiras arquitectónicas é facilitadora do emprego de pessoas com</p>	<p>Significa isso que existe menos discriminação? Ou significa que é permitido um certo grau de discriminação?</p> <p>Pode isto abrir o caminho à especulação e discussão sobre questões para se eliminar “o direito de participação” quando a solução do problema parece ser demasiado difícil ou mesmo demasiado onerosa? Quem vai controlar estas situações?</p> <p><b>1.3 Necessidade de definições comuns</b></p> <p>Uma forma de se evitar sempre qualquer especulação é a adopção e utilização de definições, terminologias e abordagens comuns com vista a encontrar soluções. O processo mental deve ser ascendente, da base para o topo. Isto significa que, quando existe unanimidade na concordância sobre as necessidades a satisfazer e a cobrir, a qualidade das soluções a encontrar, então já não há mais campo para especulações.</p> <p>Neste caso, a questão remanescente poderá aparecer assim: a solução a 50% é melhor do que nenhuma, quando o dinheiro não chega para 100%? Por exemplo: adaptar-se uma passagem de peões às necessidades dos utentes de cadeiras de rodas, mas não às das pessoas cegas?</p> <p>No Conceito Europeu de acessibilidade, o vocábulo “adaptabilidade” é empregue quando a concepção de um lugar é de tal forma planeado que pode ser adaptado às necessidades do utilizador, sempre que se torne necessário. Seguindo esta abordagem, a solução de 50% é possível, caso não exclua adaptações futuras num período posterior.</p>
---	---

deficiência.

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disacc.htm>

## **ACESSIBILIDADE**

A Norma 5 sobre a Igualdade de Oportunidades das Pessoas com deficiência (resolução da Assembleia Geral 48/96, datada de 20 de Dezembro de 1993, anexo) ao definir “**acessibilidade**” refere-se conjuntamente ao meio físico e aos serviços de informação e comunicação. Embora as Normas Fundamentais tenham sido projectadas antes da recente e significativa expansão das tecnologias da informação e das redes de comunicação, a norma 5 fornece uma orientação útil no delinear das políticas e no aconselhamento.

**CONCEITO EUROPEU DE ACESSIBILIDADE 1996:**

A “acessibilidade” é a pedra de toque que determina se o que o meio edificado tem para oferecer – como parques, casas, edifícios e os espaços e instalações nele incluídas – pode ser alcançado e utilizado.

A acessibilidade constitui a resposta a perguntas tais como:

Como chegar a um edifício?

Como entrar nele e movimentar-me no seu interior?

Como me deslocar de andar para andar e entrar nas respectivas dependências?

Como utilizar o mobiliário?

O grau de acessibilidade de qualquer construção depende, em parte, da sua natureza específica: uma loja deve estar apta a receber carrinhos de compras, um armazém deve comportar bens volumosos e um hospital deve ser equipado com camas amovíveis.

Apesar da existência destes critérios específicos, há um **requisito básico a preencher que é comum a todas as edificações: estas devem ser acessíveis a todos.**

O “Design Universal” reporta-se a esta acessibilidade básica. O objectivo consubstancia-

**2. O CONCEITO EUROPEU DE ACESSIBILIDADE (ECA)**

Desde 1987, que os técnicos da ECA têm estado a debater estas questões no contexto do meio edificado. A versão do Conceito Europeu de Acessibilidade, publicada em 1996, foi dividida em dois capítulos principais. O primeiro constitui uma análise e definição das necessidades a serem satisfeitas e inclui os elementos a considerar quando da elaboração de soluções. O segundo indica algumas normas e critérios a seguir.

Uma análise do primeiro capítulo publicado em 1996 mostra que, com a introdução de algumas adaptações, pode ser utilizado em outros domínios como no do transporte, informação, educação, trabalho, etc..

Este trabalho traduz-se numa tentativa de utilizar-se o *Conceito Europeu de Acessibilidade* para a criação de postos de trabalho acessíveis.

**2.1 Igualdade na utilização**

*“O termo igualdade está no âmago, no cerne do Design Universal. Não basta que as pessoas possam utilizar as instalações (de um edifício) com independência, mas que ao fazê-lo não haja distinção entre as várias categorias de pessoas...”*

Uma vez transposta esta máxima para o domínio dos postos de trabalho significa que: se uma pessoa possui as qualificações necessárias para desempenhar as tarefas que lhe foram atribuídas no respectivo emprego, a inacessibilidade do edifício ou do posto de trabalho não seja motivo de exclusão.

*“... Na verdade, a igualdade não significa que disposições que contemplam categorias específicas – como o Braille para os cegos – não possam ser implementadas...”*

se num lema: *todos devem poder utilizar o meio edificado de forma independente e igual.*

3 Os Estados devem contemplar nos seus programas de acção:

a) Medidas destinadas à adaptação dos locais e postos de trabalho, tornando-os

acessíveis a pessoas com diferentes tipos de deficiência;

b) Apoio à utilização de novas tecnologias e ao desenvolvimento e produção de ajudas técnicas, ferramentas e equipamentos, bem como medidas que visem facilitar o acesso a tais meios técnicos, por forma a que as pessoas com deficiência possam obter e manter o emprego;

c) Formação adequada e serviços de colocação e, ainda, apoio permanente, que se traduz no acompanhamento personalizado e na disponibilidade de serviço de intérpretes.

### **Conceito Europeu de Acessibilidade 1996**

“O Conceito Europeu de Acessibilidade providencia os princípios e os critérios para o design universal. Assim, ele constitui um trabalho de referência para a normalização do conceito de acessibilidade na Europa e serve de base às normas

## **2.2 Todos**

*“... não existem duas pessoas iguais. O Termo “todos” refere-se a um número ilimitado de pessoas, cada uma com as suas características próprias, específicas e individuais. É praticamente impossível saber se, na realidade, todos podem usufruir das instalações existentes num edifício. Para fazer face a estas possíveis situações, são adoptados critérios...”*

Hoje em dia é absolutamente normal utilizar cadeiras e secretárias “ergonómicas”, trabalhar com “monitores de baixa radiação”, etc.. Há já uma consciencialização de que os locais de trabalho têm de obedecer a certos padrões. Uma acessibilidade mais eficaz aos locais de trabalho melhora tanto o conforto como aumenta, quiçá, a produtividade.

*“ O que é necessário ter em conta na prática diária do «design», na gestão e no reordenamento do meio edificado é uma abordagem universal da acessibilidade, com base no seguinte objectivo:*

- *o meio físico e ambiental deve ser ordenado por forma a permitir que todos funcionem, igualmente, com a maior independência possível.*
- *isto significa que as edificações devem ter como base o princípio da diferença. Nada pode conseguir-se neste sentido, contudo, criando instalações separadas e diferenciadas para cada indivíduo nem para cada uma das categorias de pessoas existentes, mas através da integração da diversidade das necessidades nos espaços edificados e que, então sim, podem ser usufruídos por todos.*

*Isto constitui a base do «design universal» como consta no Conceito Europeu de Acessibilidade”.*

européias s/ acessibilidade.

Tendo isto em mente, o documento pode, igualmente, ser utilizado como referência para o desenvolvimento ou revisão de manuais nacionais e directivas relativas ao <design>. Portanto, o documento destina-se, essencialmente, a:

- Decisores políticos e legisladores envolvidos na normalização deste conceito ou na avaliação das normas que regulamentam a acessibilidade a níveis nacional e europeu;
- Organizações de consumidores nacionais e internacionais, que desejam representar os respectivos interesses segundo uma perspectiva europeia”.

4. Os Estados devem lançar e apoiar campanhas de sensibilização do público destinadas a ultrapassar atitudes e preconceitos negativos face aos trabalhadores com deficiência.

5. Na sua qualidade de entidades patronais e

### **2.3. Integração natural das necessidades**

*“Face ao facto de cada pessoa ser única em termos das respectivas capacidades e limitações, não é necessário que haja conflitualidade das exigências em matéria de acessibilidade. De facto, todos podem beneficiar do alargamento do número de pessoas incluídas no estudo sobre a acessibilidade.*

*Por exemplo: o acesso a um edifício é facilitado a todos – baixos, altos, gordos, magros, fortes ou fracos – se a porta se abrir sem dificuldade, suavemente, e o local de passagem ter altura, ser largo e não ter degraus. O botão do interruptor pode ser utilizado tanto por uma pessoa alta como pequena desde que se encontre a um metro do nível do chão e um elevador constitui uma ajuda e um meio auxiliar para todos.*

*Não há necessidade de criar soluções separadas para cada uma das categorias de limitações pessoais, uma tática conhecida como <abordagem de grupo>.*

*O objectivo pode ser alcançado ao integrar-se as várias necessidades das pessoas numa só solução, a qual pode ser utilizada e usufruída por todos.”*

empregadoras, os Estados devem criar condições favoráveis ao emprego de pessoas com deficiência no sector público.

**Directiva do Conselho 89/391/EEC, de 12 de Junho de 1989, sobre a introdução de medidas que incentivem a adopção de melhorias relativas à segurança e saúde dos trabalhadores no emprego**

Artigo 1 – Objectivo

1. O objectivo desta Directiva é o de introduzir medidas que incentivem a adopção de melhorias relativas à segurança e saúde dos trabalhadores no emprego.
2. Com essa finalidade, consigna tanto princípios gerais relativos à prevenção de riscos ocupacionais, à protecção da segurança e da saúde, à eliminação de factores de risco e

de acidente, à  
informação, consulta,  
participação  
equilibrada segundo  
as leis nacionais  
vigentes e/ou à  
formação de  
trabalhadores e  
respectivos  
representantes, como  
directivas gerais com  
vista à implementação  
dos referidos  
princípios.

3. Esta Directiva não  
contradiz as  
existentes ou futuras  
disposições legais  
nacionais ou  
comunitárias que  
facilitem melhor a  
salvaguarda da  
segurança e da saúde  
dos trabalhadores no  
emprego.

**Directiva do Conselho  
89/654/EEC, de 30 de  
Novembro de 1989,  
referente aos requisitos  
mínimos exigidos no  
local de trabalho  
relativamente à  
segurança e à saúde  
(primeira directiva  
individual no âmbito do  
Artigo 16 (1) da Directiva  
89/391/EEC)**

Artigo 1 - Teor

1. Esta Directiva, que  
constitui a primeira  
directiva individual no  
âmbito do Artigo 16  
(1) da Directiva  
89/391/EEC,  
estabelece os  
requisitos mínimos a

que deve obedecer a segurança e saúde no local de emprego, como definido no Artigo 2.

### **3. Aspectos fundamentais**

*Todos podem usufruir do espaço e das disposições existentes que o regulamentam. Este princípio tem carácter intemporal e supra-espacial.*

#### **3.1. Espaço para Deslocação Horizontal**

Passagens e corredores devem ser suficientemente largos, altos, livres de obstáculos e delineados por forma a facilitar a deslocação e passagem das pessoas.

#### **3.2. Entradas**

As entradas, as saídas e as portas interiores devem ser suficientemente altas e largas, fáceis de localizar e manusear e dotadas de espaço suficiente para abertura e fecho.

#### **3.3 . Espaço para Deslocação Vertical**

Até certo ponto, os desníveis são igualmente desconfortáveis: as diferenças existentes nas zonas de passagem devem ser evitadas, tanto quanto possível, utilizando-se em conjugação elevadores ou rampas ou até escadas de acesso fácil.

#### **3.4. Espaço destinado a utentes**

O mobiliário deve ter um espaço circundante

suficientemente alargado e as dependências existentes num edifício ou casa de habitação, como os sanitários, devem ser amplos por forma a permitir e melhorar a sua utilização.

### **3.5 Manuseamento facilitado**

O equipamento existente deve ser delineado e adaptado por forma a estar ao alcance de todos, não exigindo, o seu manuseamento demasiado esforço. A informação sobre a respectiva utilização deve ser visível, tangível e audível.

## **4. Medidas associadas e complementares**

Paralelamente às medidas tradicionais consignadas no Conceito Europeu de Acessibilidade, existem algumas outras associadas e complementares que devem ser tidas em conta, tais como:

### **4.1. Chegada ao local de trabalho**

Quando uma pessoa utiliza o transporte público:

- O percurso desde o ponto de chegada até ao local de trabalho é de forma que não exija o auxílio de Terceiros?

Quando uma pessoa utiliza transporte próprio:

- Existe algum lugar onde esteja assegurado o estacionamento da respectiva viatura?
- O percurso desde o local de estacionamento até ao local de trabalho é de forma a dispensar a ajuda de Terceiros?

### **4.2. Local de trabalho**

- O local de trabalho está concebido por forma a permitir que a pessoa trabalhe sem perder tempo ou sem se preocupar com questões relativas à

sua deficiência e que em nada têm a ver com o trabalho a efectuar?

### **4.3. Outros locais**

- Os locais utilizados por todos os trabalhadores são, igualmente, acessíveis aos colegas com deficiência (como arquivos, salas de reunião, redacções, cafeterias, sanitários, etc)?

### **4.4. Equipamento**

- O equipamento pode ser utilizado tanto pelo colega com deficiência como pelos demais funcionários, sem se reflectir negativamente no trabalho a executar?

### **4.5. Assistência material**

- No caso do colega com deficiência necessitar de alguma assistência, estão os locais onde a mesma se verifica concebidos por forma a possibilitar a sua efectiva prestação?

### **4.6. Segurança**

- No caso de ocorrer um problema relativo à segurança ou salvaguarda da integridade física existem procedimentos que protejam o colega com deficiência colocando-o fora de perigo?

As respostas a estas questões devem estar consignadas na legislação nacional sobre acessibilidade. Sempre que se não encontrem respostas, recomenda-se a consulta dos critérios adoptados pelo Conceito Europeu de Acessibilidade ou quaisquer outros disponibilizados via CEA Internet Site. [www.eca.lu](http://www.eca.lu).

Trad. Acessibilidade dos locais de trabalho – **SC**

--	--