



Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores com deficiência

Introdução



Desenho de Marina Wirlitsch, Ano Europeu das Pessoas com Deficiência 2003

As pessoas com deficiência devem receber igual tratamento no trabalho, o que inclui a igualdade em termos de segurança e saúde no trabalho. A segurança e saúde não devem servir de pretexto para não empregar ou não continuar a empregar pessoas com deficiência. Além disso, um local de trabalho acessível e seguro para pessoas com deficiência é igualmente mais seguro e acessível para os trabalhadores em geral, clientes e visitantes. As pessoas com deficiência são abrangidas pela legislação europeia em matéria de anti-discriminação e de segurança e saúde no trabalho. Tal legislação, transposta pelos Estados-Membros para a legislação e disposições nacionais, deve ser aplicada no sentido de facilitar o emprego de pessoas com deficiência, e não de as excluir.

Requisitos legais

A legislação sobre a igualdade de tratamento e a legislação sobre a segurança e a saúde no trabalho adoptam abordagens semelhantes e concordantes.

A legislação em matéria de segurança e saúde exige que os empregadores realizem avaliações de riscos e implementem medidas de prevenção adequadas. As prioridades consistem em eliminar os riscos na fonte e em adaptar o trabalho aos trabalhadores. Além destes requisitos gerais que se aplicam a todos os riscos e trabalhadores, os empregadores devem:

- ✓ proteger os grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis contra os perigos que os afectam especificamente ⁽¹⁾;
- ✓ conceber locais de trabalho «tendo em conta, se for caso disso, os trabalhadores deficientes [sic]. Esta disposição aplica-se nomeadamente às portas, vias de comunicação, escadas, chuveiros, lavatórios, retores e postos de trabalho directamente utilizados ou ocupados por trabalhadores deficientes [sic]» ⁽²⁾;
- ✓ disponibilizar equipamentos de trabalho adequados ao trabalho a realizar e que permitam garantir a segurança e saúde dos trabalhadores aquando da sua utilização. Os princípios ergonómicos devem ser plenamente tidos em conta na aplicação das prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho ⁽³⁾.

A legislação em matéria de anti-discriminação pode igualmente requerer adaptações no trabalho e nos recursos dos locais de trabalho ⁽⁴⁾. Os empregadores devem prever:

- ✓ adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência, para que estas tenham acesso ao emprego, o possam exercer ou nele progredir, ou para que lhes seja ministrada formação;
- ✓ medidas eficazes e práticas destinadas a adaptar o local de trabalho em função da deficiência, por exemplo, adaptações das instalações ou dos equipamentos, dos ritmos de trabalho, da atribuição de funções ou da oferta de meios de formação ou de enquadramento.

Uma **avaliação dos riscos** implica uma análise cuidada daquilo que, no trabalho, é susceptível de causar danos às pessoas, por forma a apurar se as precauções tomadas são suficientes ou se mais deve ser feito para prevenir eventuais danos. O objectivo consiste em garantir que ninguém se fira ou adoença. Uma avaliação dos riscos implica identificar os perigos existentes e avaliar em seguida a gravidade dos riscos em questão, tendo em consideração as precauções tomadas. Os resultados são utilizados para proceder à escolha das medidas de prevenção mais apropriadas.

Qualquer avaliação de riscos no local de trabalho deve abranger, por exemplo:

- ✓ a função, o projecto de trabalho, actividades laborais;
- ✓ o indivíduo, quaisquer necessidades específicas no que se refere à deficiência;
- ✓ o equipamento de trabalho, tecnologias de assistência, adaptação dos postos de trabalho e do equipamento aos requisitos individuais;
- ✓ o ambiente de trabalho, a disposição das instalações, iluminação, aquecimento, acesso, saídas;
- ✓ a organização do trabalho, a forma como o trabalho é organizado e os horários;
- ✓ os perigos para a saúde, como substâncias perigosas; por exemplo, pessoas com asma podem ser mais sensíveis às substâncias químicas utilizadas no trabalho;
- ✓ os perigos psicossociais, como o stresse ou o assédio moral; por exemplo, a deficiência pode ser utilizada como pretexto para o assédio moral;
- ✓ as necessidades de informação e formação, por exemplo, fornecer informação e formação em matéria de segurança em suportes diferentes;
- ✓ envolvimento dos empregados e dos representantes dos trabalhadores, incluindo a sua consulta sobre os riscos e as medidas de prevenção.

Avaliação de riscos adaptada às especificidades da deficiência e coordenação com acções anti-discriminação

Lembre-se! Procure respeitar as disposições de segurança e saúde e simultaneamente evitar a discriminação. Possibilitar que os trabalhadores com deficiência exerçam o seu trabalho de forma segura e estabelecer medidas de segurança e saúde, como formação ou equipamentos especiais acessíveis aos trabalhadores

⁽¹⁾ Directiva 89/391/CEE do Conselho relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

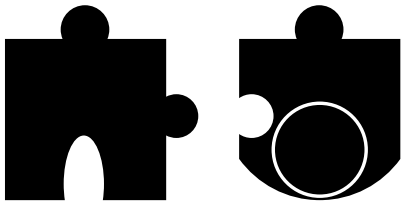
⁽²⁾ Directiva 89/654/CEE do Conselho relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho.

⁽³⁾ Directiva 89/655/CEE do Conselho relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho no trabalho.

⁽⁴⁾ Directiva 2000/78/CE que estabelece um quadro geral para a igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

com deficiência, constituem um requisito comum às legislações de segurança e saúde e de anti-discriminação. Raramente o respeito de uma implica a impossibilidade de observar a outra.

O processo de aplicação de medidas para trabalhadores com deficiência deve ser coordenado com todas as partes envolvidas na gestão da segurança e, particularmente, com a avaliação de riscos (ver caixa), por forma a que os empregadores cumpram os seus deveres ao abrigo da legislação em matéria de segurança e saúde e de anti-discriminação. Todas as fases do processo de gestão de riscos devem ter em conta as abordagens anti-discriminação, de modo a que os ambientes de trabalho, os equipamentos de trabalho e a organização do trabalho sejam alterados ou adaptados, se for caso disso, no sentido de garantir a eliminação ou, pelo menos, a minimização dos riscos e da discriminação.



Desenho de Marie Schimatovich, Ano Europeu das Pessoas com Deficiência 2003

Avaliação de riscos: as avaliações de riscos de carácter geral ou genérico podem igualmente ter de considerar as diferenças individuais dos trabalhadores. É importante não partir do princípio de que todos os trabalhadores são iguais nem fazer suposições quanto aos riscos de segurança e saúde associados a uma deficiência específica. Exemplos:

- ✓ identificar grupos de trabalhadores que possam estar sujeitos a maior risco; e
- ✓ proceder a uma avaliação específica dos riscos para esses trabalhadores, tendo em conta a natureza e o âmbito da deficiência, bem como o ambiente de trabalho;
- ✓ ter em consideração as capacidades das pessoas aquando da planificação do trabalho — os trabalhadores com deficiência têm, com frequência, competências especiais, que não devem ser desperdiçadas devido a condições de trabalho insuficientemente adaptadas;
- ✓ consultar os indivíduos interessados durante o processo de avaliação de riscos;
- ✓ procurar aconselhamento à medida das necessidades. Tal pode ser obtido junto dos serviços e das autoridades responsáveis no domínio da segurança e saúde no trabalho (SST), de profissionais de saúde, profissionais de segurança e ergonomistas, serviços de apoio ao emprego de pessoas com deficiência ou organizações de pessoas com deficiência.

Uma abordagem sensata da parte dos empregadores será, em primeiro lugar, analisar quais as medidas necessárias ao abrigo da legislação em matéria de anti-discriminação. Em seguida, deverão ponderar, se for caso disso, quais as medidas adicionais necessárias para preencher os requisitos em termos de segurança e saúde no trabalho.

Prevenção: o princípio que rege a prevenção consiste em adaptar o trabalho ao trabalhador, e não o contrário. As medidas preventivas poderão incluir: alterações no trabalho, nos horários de trabalho, no equipamento, nas instruções, no ambiente, nos procedimentos, etc.; tecnologia de assistência; e formação. O empregador deve discutir as medidas com a pessoa com deficiência, já que esta é, normalmente, a mais indicada para identificar as necessidades.

Coordenação: as pessoas que desempenham funções de segurança, como os técnicos de segurança, e os responsáveis por questões de igualdade, como os chefes do pessoal, devem coordenar as suas actividades, a fim de garantir que ambos os

aspectos sejam cuidadosamente tidos em conta. As políticas ou planos de acção no local de trabalho em termos de deficiência devem incluir a segurança e saúde no trabalho e as necessidades dos trabalhadores com deficiência devem ser inseridas nas iniciativas de promoção da saúde no local de trabalho.

Por vezes os trabalhadores com deficiência são contratados através de serviços especializados no apoio ao emprego de pessoas com deficiência. O serviço e o empregador devem incluir a segurança e saúde desde o início da planificação e as medidas devem ser revistas quando a pessoa inicia as suas funções. A título de exemplo, os empregadores devem fornecer às organizações de apoio ao emprego uma cópia da sua avaliação de riscos. As organizações especializadas podem, frequentemente, fornecer informações, formação e serviços sobre as medidas adequadas. A informação sobre avaliações de riscos em oficinas «protegidas» pode ser consultada na secção Perguntas Frequentes (FAQ) na rubrica *web* sobre questões de deficiência (ver endereço em «Informações adicionais»).

Quando ocorre a discriminação?

A directiva-quadro relativa à igualdade de tratamento no emprego proíbe a discriminação no emprego, directa e indirecta, baseada numa deficiência:

- ✓ existe discriminação directa sempre que uma pessoa, devido à sua deficiência, seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido, ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- ✓ existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada deficiência comparativamente a outras pessoas.

As medidas de segurança e saúde, concebidas para proteger as pessoas de eventuais danos, não devem ser utilizadas de forma discriminatória para excluir pessoas com deficiência do local de trabalho ou para tratá-las de um modo menos favorável: por exemplo, argumentar que um trabalhador numa cadeira de rodas não pode evacuar um edifício em caso de emergência ou que um trabalhador com deficiência auditiva não pode reagir a um alarme de incêndio. Se a segurança e saúde forem indicadas como pretexto, os empregadores devem demonstrar, por meio de uma avaliação de riscos adequada e de aconselhamento competente, por exemplo da parte de uma organização especializada em deficiências, que existe um problema genuíno que não pode ser ultrapassado com a tomada de medidas para adaptar a pessoa com deficiência, como a transferência para outro trabalho. Se se considerar que um trabalhador com deficiência pode estar sujeito a um risco particular, tal não deve ser assumido como aplicável a todos os que possuam essa deficiência, nem utilizado para estabelecer restrições automáticas no que se refere ao seu trabalho.

Conselhos para obter adaptações razoáveis e um local de trabalho seguro para trabalhadores com deficiência

A acessibilidade não diz apenas respeito ao acesso aos edifícios. No trabalho, a acessibilidade refere-se à facilidade com que os trabalhadores podem utilizar as instalações, permitindo-lhes a maior autonomia possível. Tal aplica-se a todos os tipos de deficiência, incluindo deficiências de mobilidade, de aprendizagem, visuais ou auditivas. Muitas das medidas básicas e não dispendiosas podem fazer uma diferença significativa.

Lembre-se! As necessidades dos trabalhadores com deficiência devem ser tidas em consideração na fase de concepção e planificação, sem esperar que o trabalhador com deficiência esteja empregado para proceder às mudanças. Por exemplo, quando um novo sistema de alarme é instalado, deve automaticamente utilizar-se também um sistema visual e audível.

As medidas a considerar incluem:

Ambiente de trabalho

- ✓ adaptação de instalações ou de postos de trabalho, por exemplo, rampas; elevadores; interruptores eléctricos; degraus debruados com cores vivas; faixas de aviso tácteis no topo de escadas; sons acústicos ou de aviso; dispositivos de abertura automática em portas pesadas; puxadores de portas, campainhas, dispositivos de entrada acessíveis a utilizadores de cadeiras de rodas e localizáveis por pessoas com deficiência visual; pavimento liso anti-derrapante;
- ✓ afectação dos trabalhadores a uma área diferente de trabalho, por exemplo, rés-do-chão, sala de trabalho com melhor acesso ou a própria casa;
- ✓ aquisição ou modificação de equipamento, por exemplo, teclados Braille, telefone mãos-livres;
- ✓ modificação de instruções ou manuais de referência, por exemplo, instruções visuais e gráficas;
- ✓ prever um leitor ou intérprete, por exemplo, fornecer um telefone de texto (minicomputador) para uma pessoa surda e reservar um intérprete de linguagem gestual para reuniões ou ocasiões específicas;
- ✓ instalação de *software* de reconhecimento de voz num computador para alguém que sofra de perturbações músculo-esqueléticas nos membros superiores devido ao trabalho, ou que tenha uma deficiência visual; fornecer *software* de ampliação de texto, notas em disco, e-mail ou cassete áudio para alguém com uma deficiência visual;
- ✓ garantir uma boa iluminação para os trabalhadores com deficiência visual e os leitores de lábios.

Sinalização

- ✓ estudar a forma de ajudar as pessoas a deslocarem-se no edifício e a chegarem ao local que pretendem;
- ✓ analisar o que pode ser feito para ajudar uma pessoa com deficiência visual a orientar-se (ex.: contrastes de cores no mobiliário, tapetes, paredes e enquadramentos das portas ou recortes no revestimento do chão);
- ✓ redigir os avisos com caracteres grandes de forma que os trabalhadores com dificuldades de visão possam vê-los claramente;
- ✓ prever sinalização Braille, táctil e com caracteres grandes perto dos puxadores das portas;
- ✓ prever gráficos e imagens, uma vez que a leitura de sinais pode ser mais fácil para pessoas com deficiência de aprendizagem;
- ✓ dar aos sinais um acabamento baço a fim de evitar a reflexão. As letras devem contrastar com o fundo para uma leitura fácil.

Comunicação

- ✓ fornecer toda a informação sobre segurança e saúde em formatos acessíveis. Tal inclui materiais escritos e outras formas de comunicação, bem como a acessibilidade para trabalhadores com deficiências visuais ou auditivas, dislexia, dificuldades de aprendizagem ou perturbações psiquiátricas.

Organização do trabalho e tarefas

- ✓ atribuir algumas das tarefas da pessoa com deficiência a outra pessoa, por exemplo, a condução de veículos;
- ✓ transferir o trabalhador para um posto mais adequado.

Horários de trabalho

- ✓ alterar os horários de trabalho, incluindo para trabalho a tempo parcial, se adequado, permitindo assim à pessoa com deficiência, por exemplo, evitar as horas de ponta;

- ✓ autorizar a ausência para reabilitação, avaliação ou tratamento;
- ✓ organizar um regresso ao trabalho por etapas.

Formação e supervisão

- ✓ tomar medidas a fim de garantir que a pessoa com deficiência não se encontre em desvantagem no que respeita à formação, instrução e informação no domínio da segurança e saúde no trabalho:
 - ✓ alteração da hora ou do local da formação;
 - ✓ fornecer materiais e informações referentes aos cursos num suporte diferente;
 - ✓ prever um leitor ou um intérprete;
 - ✓ ministrar formação individual, adaptada ao formando;
 - ✓ garantir que os materiais escritos estejam em linguagem simples, o que os tornará mais acessíveis a todos;
- ✓ garantir que os programas de emprego apoiados respondem às necessidades de formação em SST aquando da planificação da contratação;
- ✓ ministrar a eventual formação específica adicional em SST que os trabalhadores com deficiência possam necessitar em relação ao seu trabalho ou ao equipamento específico que têm de utilizar;
- ✓ fornecer aos responsáveis pela gestão e ao pessoal qualquer informação e formação específicas de que necessitem sobre a forma de apoiar um trabalhador com uma deficiência. Será necessária formação para as pessoas que desempenhem funções de apoio à evacuação de trabalhadores com deficiência em caso de emergência, incluindo na utilização de eventual equipamento de evacuação especial. As pessoas com responsabilidades no domínio da igualdade necessitam da formação SST relevante para as suas funções.

Promoção e transferência

- ✓ garantir que a promoção ou a transferência está aberta a todos os trabalhadores qualificados em termos de capacidade e experiência de trabalho;
- ✓ modificar os procedimentos de teste ou avaliação;
- ✓ aquando da promoção ou da transferência, organizar uma visita da pessoa com deficiência ao futuro local de trabalho, a fim de apurar se a mudança pode dar origem a eventuais necessidades especiais.



Cortesia de Lantegi Batuak (www.lantegi.com)

Procedimentos de emergência

Lembre-se! Muitas das medidas destinadas a melhorar a acessibilidade ao local de trabalho facilitam igualmente a sua evacuação.

- ✓ Verifica-se a necessidade de **localizar** os trabalhadores com deficiência em partes do edifício com maior facilidade de saída?
- ✓ É necessário algum **equipamento especial**, como uma cadeira de evacuação? Proceder a um ensaio do equipamento antes da sua aquisição, dar formação na sua utilização e garantir a sua manutenção e verificação em simultâneo com o restante equipamento de resposta a emergências.



- ✓ As **áreas de armazenagem dispõem** do equipamento de evacuação necessário? Estas áreas são de fácil acesso?
- ✓ Em caso de emergência, existem **trabalhadores identificados** para alertar e assistir os trabalhadores com deficiências visuais ou outros com problemas de mobilidade (assistentes de evacuação)?
- ✓ Existem luzes estroboscópicas e outros **dispositivos de alerta visuais ou vibratórios** para complementar os alarmes audíveis? Os alarmes visuais estão instalados em todas as áreas, incluindo nas instalações sanitárias?
- ✓ As rotas e os procedimentos **têm em conta a movimentação potencialmente mais lenta** de pessoas com deficiência?
- ✓ Todas as pessoas com deficiência conhecem as rotas de evacuação e tiveram acesso a **instruções e formação** em procedimentos de segurança? Distribuir os procedimentos de emergência nos formatos Braille, caracteres grandes, ficheiros de texto e cassetes.
- ✓ Os responsáveis em caso de incêndio e os assistentes de evacuação receberam **formação**? Os domínios de formação abrangem: as técnicas de evacuação a utilizar, particularmente a forma como transportar ou assistir indivíduos que utilizem dispositivos de auxílio à mobilidade; a utilização de qualquer equipamento especial de evacuação; a formação em linguagem gestual básica para comunicar de forma eficaz com pessoas surdas, e as instruções para pessoas que utilizem animais de assistência.
- ✓ Estão estabelecidas **áreas de salvamento e locais** protegidos do perigo imediato?
- ✓ Obtém-se **aconselhamento** quando necessário? Consultar os departamentos locais de bombeiros, polícia e salvamento, periodicamente, a fim de apurar se, por exemplo, as pessoas com deficiência devem permanecer nos seus locais de trabalho, reunir-se numa área de refúgio para esperar a chegada das equipas de salvamento, ou evacuar imediatamente as instalações. Consultar organizações especializadas em deficiências para aconselhamento específico.
- ✓ As disposições relativas a pessoas com deficiência estão previstas nos **procedimentos de evacuação escritos**?
- ✓ As **disposições são revistas periodicamente**?
- ✓ Os trabalhadores são encorajados a **fazer uma lista** com medicação, alergias, equipamento especial, nomes, endereços e números de telefone de médicos, farmácias, membros da família e amigos, e outras informações importantes?
- ✓ Existe à disposição um **kit de material** com luvas adequadas (utilizadas para proteger as mãos dos trabalhadores dos detritos quando empurram as suas cadeiras de rodas manuais), kits de remendos para reparar pneus furados, e baterias suplentes para os utilizadores de cadeiras de rodas motorizadas ou *scooters*?

Consulta dos trabalhadores

A consulta dos trabalhadores e dos seus representantes em questões de segurança e saúde no trabalho constitui um requisito legal. A sua participação é também fundamental para a prevenção eficaz de riscos, uma vez que possuem o conhecimento e a experiência da situação de trabalho, permitindo aos empregadores uma «verificação na prática». A consulta dos representantes dos trabalhadores em questões de segurança e dos trabalhadores com deficiência constitui, por conseguinte, uma parte importante na garantia de identificação e prevenção de questões de segurança e saúde para os trabalhadores com deficiência. Se os empregadores, ou os representantes dos trabalhadores em questões de segurança, tomarem medidas sem consultarem os próprios trabalhadores com deficiência, poderão desperdiçar informações importantes, já que os trabalhadores interessados poderão ter experiências diferentes, mas relevantes, a ter em conta.

Pelas mesmas razões, as pessoas com deficiência e os representantes dos trabalhadores devem ser envolvidos no processo de garantir «adaptações razoáveis» para trabalhadores com deficiência, como o trabalho de planificação, ambientes de trabalho, procedimentos de emergência, etc. e a aquisição e utilização de eventual equipamento especial.

Formação em questões de igualdade

A discriminação nem sempre é intencional. Pode ocorrer devido à falta de compreensão ou ignorância, ou ainda devido a preconceitos. Por esta razão, a formação sobre a igualdade da deficiência é aconselhável para chefes hierárquicos, responsáveis pela segurança e saúde no trabalho, profissionais de segurança e saúde no trabalho, representantes dos trabalhadores e pessoas envolvidas nas avaliações de riscos e nos comités de segurança. Uma formação completa em questões de igualdade, abrangendo a necessidade de as organizações aceitarem a diversidade em todas as suas políticas e práticas, deverá incluir a segurança e saúde no trabalho.

Informações adicionais

O *website* da Agência conta com uma secção dedicada a questões de segurança e saúde no local de trabalho relacionadas com a integração e manutenção de pessoas com deficiência no emprego. Fornece ligações a orientações, aconselhamento, estudos de casos práticos a nível do local de trabalho, pormenores de programas e estratégias nesta área e documentos de discussão política. Encontrará ainda ligações aos Estados-Membros, a recursos europeus e mundiais, e perguntas frequentes que fornecem mais informação:

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/
Página *web* da Comissão Europeia sobre questões de deficiência: http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html



Cortesia de Lantegi Batuaak
(www.lantegi.com)



Os contrastes de cores facilitam a mobilidade

Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel.: (34) 944 79 43 60, fax: (34) 944 79 43 83

E-mail: information@osha.eu.int