

FICHA INFORMATIVA

AMBIENTES DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS

EDIÇÃO N.º 2, NÚMERO 6

Garantir a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores com Doença Crónica, Deficiência ou Incapacidade

1 - Breve Contextualização

Os locais de trabalho devem prevenir os riscos profissionais e criar condições para a promoção da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Para as pessoas com uma condição de saúde pré-existente - por exemplo, uma doença crónica, incapacidade ou deficiência - o trabalho não deve ser gerador de novos problemas de saúde ou incapacidades.

Atualmente, cerca de metade dos 42,8 milhões de pessoas com deficiência em idade ativa na UE estão empregadas e um quarto da população ativa da UE afirma ter uma doença crónica.

Estes trabalhadores devem receber **IGUAL TRATAMENTO NO TRABALHO**, o que inclui a igualdade em termos de proteção da sua segurança e promoção e vigilância da sua saúde. A Segurança e a Saúde no Trabalho (SST) não devem servir de pretexto para excluir pessoas com deficiência, doença crónica ou incapacidade do mercado de trabalho.

As medidas que facilitam o trabalho destes trabalhadores podem significar a continuidade da capacidade de trabalho dessa pessoa, impedindo a sua saída precoce do mercado de trabalho.

O objetivo deve ser tornar o trabalho tão acessível e inclusivo, quanto possível, para uma força de trabalho diversificada, permitindo que o maior número de pessoas entre e permaneça no mercado de trabalho, através de adaptações razoáveis e acessibilidade.

Não podemos ignorar que um local de trabalho acessível e seguro para pessoas com deficiência, doença crónica ou incapacidade é, igualmente, mais seguro e acessível para os trabalhadores em geral, clientes e visitantes.

As pessoas com doenças existentes ou deficiência devem poder continuar a trabalhar, entrar no mercado de trabalho ou regressar ao mesmo.

Consequentemente, é essencial um modelo de trabalho acessível e inclusivo, capaz de acolher uma mão de obra cada vez mais diversificada e facilitar a sua integração, reentrada e manutenção no mercado de trabalho.

EU-OSHA

2 - Pacote para o emprego das pessoas com deficiência

A igualdade de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho traduzida no Pacote Europeu para o Emprego das Pessoas com Deficiência é uma prioridade da Comissão para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, adotada em conjunto com o Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

O seu objetivo é garantir que as pessoas com deficiência tenham igualdade de acesso ao mercado de trabalho, permitindo-lhes permanecer empregadas e, consequentemente, beneficiar de uma maior inclusão social e autonomia económica.

O pacote centra-se em seis domínios de ação, dos quais destacamos no contexto desta publicação:

- Assegurar adaptações razoáveis no trabalho, ou seja, qualquer alteração no local de trabalho que seja necessária para que uma pessoa com deficiência possa exercer o seu trabalho.
- Manter as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e prevenir as deficiências associadas às doenças crónicas.
- Garantir regimes de reabilitação profissional em caso de doença ou acidente.

3 - Obrigações legais das entidades patronais

Os trabalhadores com deficiência, doença crónica e incapacidade na UE estão protegidos, tanto pela legislação antidiscriminação, como pela legislação em matéria de SST.

A Diretiva Igualdade no Emprego (Diretiva 2000/78/CE do Conselho) inclui disposições específicas para lutar contra a discriminação baseada,

nomeadamente, na deficiência. Inclui a obrigação de prever adaptações razoáveis para as pessoas com doença crónica, deficiência ou incapacidade, a fim de permitir que as pessoas com deficiência tenham acesso, participem ou progridam no emprego.

A legislação específica em matéria de SST, de que se destaca a Diretiva-Quadro SST (Diretiva 89/391/CEE), exige que as entidades patronais previnam os riscos na sua origem e realizem avaliações de riscos no local de trabalho. Esta abordagem revela-se fundamental na identificação das adaptações necessárias para apoiar os trabalhadores com doença crónica, deficiência ou incapacidade.

Além disso, estes regulamentos exigem que as empresas e as entidades patronais protejam os grupos particularmente sensíveis dos perigos que os afetam especificamente. No entanto, a prevenção de riscos e a facilitação do trabalho para todos os trabalhadores podem permitir que um trabalhador com deficiência, incapacidade ou doença crónica continue a trabalhar.

Neste contexto, a Diretiva relativa às prescrições para os locais de trabalho (Diretiva 89/654/CEE) salienta a necessidade de se prestar especial atenção a diversos aspetos, tais como as portas, vias de comunicação, escadas, chuveiros, lavatórios, casas de banho e postos de trabalho utilizados por pessoas com deficiência ou incapacidade.

4 - Exigências legais em matéria de SST

A legislação, em matéria de SST, exige que os empregadores realizem avaliações de riscos e implementem medidas de prevenção adequadas com vista a prevenir ou minimizar os riscos profissionais. 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 a todos os trabalhadores, independentemente da sua condição de saúde, os empregadores devem:

- Proteger os grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis contra os perigos que os afetam especificamente.
- Conceber locais de trabalho, tendo em conta, se for caso disso, os trabalhadores com deficiência, disposição que se aplica às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho, nomeadamente às portas, vias de comunicação, escadas, chuveiros, lavatórios e postos de trabalho diretamente utilizados ou ocupados por trabalhadores com deficiência.
- Disponibilizar equipamentos de trabalho adequados ao trabalho a realizar e que permitam garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, garantindo a existência das devidas condições ergonómicas.

5 - Ter em conta um vasto leque de deficiências

DEFICIÊNCIAS INTELECTUAIS

Estas deficiências incluem limitações no funcionamento cognitivo e nas capacidades de adaptação. As pessoas com deficiência intelectual podem necessitar de apoio adicional para compreender e desempenhar as suas funções.

Algumas considerações:

- Devem ser fornecidas instruções claras, materiais simplificados e formação ajustada.
- As adaptações podem incluir processos de trabalho modificados/alterados, a repartição de tarefas complexas, a concessão de mais tempo para a realização de tarefas, a disponibilização de ajudas visuais e o apoio de orientadores profissionais ou mentores.

DEFICIÊNCIAS PSICOSSOCIAIS

Algumas doenças mentais, incluindo a depressão, as perturbações de ansiedade, a perturbação bipolar e a perturbação de stress pós-traumático, podem afetar o bem-estar emocional de uma pessoa e a sua funcionalidade no quotidiano, assim como no trabalho.

Algumas considerações:

- Deve ser criado um ambiente de trabalho solidário e livre de estigmas, proporcionando flexibilidade de horários e promovendo formação e sensibilização sobre saúde mental.
- As adaptações razoáveis podem incluir a alteração do horário de trabalho, aconselhamento, ajustamentos no local de trabalho para reduzir o stress ou um espaço tranquilo designado para o efeito.

DEFICIÊNCIAS FÍSICAS

Existe um vasto leque de problemas de saúde que podem afetar a mobilidade, a destreza ou o funcionamento físico de uma pessoa. Entre eles incluem-se, por exemplo lesões da medula, distrofia muscular e perda de membros.

Algumas considerações:

- Deve ser assegurada a acessibilidade física no local de trabalho, incluindo rampas, corrimãos, corredores largos, passagens assinaladas, ascensores e instalações sanitárias acessíveis.
- As adaptações razoáveis podem incluir secretárias ou postos de trabalho ajustáveis, dispositivos de assistência, equipamento modificado e lugares de estacionamento acessíveis.

DEFICIÊNCIAS SENSORIAIS

As deficiências visuais podem variar entre a perda parcial de visão e a cegueira completa, ao passo que as deficiências auditivas podem ir da perda parcial de audição à surdez total.

Algumas considerações:

- Devem ser disponibilizadas secretárias e cadeiras ajustáveis, leitores de ecrã, materiais em Braille, intérpretes de voz para texto, legendagem, intérpretes de língua gestual para as pessoas que a utilizam para comunicar, ou dispositivos de auxílio à audição para quem comunica em língua falada.
- Poderão ser necessários documentos acessíveis ou formatos alternativos para permitir a comunicação.

- As reuniões devem se realizadas em espaços acessíveis e forneça a documentação das reuniões em formatos acessíveis, como Braille ou versões eletrónicas legíveis por leitores de ecrã.

6 - Medidas que podem ser adotadas para garantir a Segurança e a Saúde

A acessibilidade não diz apenas respeito ao acesso aos edifícios. No local de trabalho, a acessibilidade refere-se à facilidade com que os trabalhadores podem utilizar as instalações, permitindo-lhes a maior autonomia possível.

O apoio ao emprego para trabalhadores com deficiência ou incapacidade inclui o ajustamento do espaço de trabalho. Este conceito pode referir-se a uma série de medidas, desde o ajustamento do mobiliário, do equipamento e das instalações nos escritórios ou, mais em geral, no edifício, até à realização de alterações arquitetónicas que facilitem a inclusão e a acessibilidade e à disponibilização de um espaço de trabalho adequado à condição da pessoa.

**Algumas medidas a adotar podem ser:
(listagem não exaustiva)**

6.1 - Ambiente de trabalho

- Adaptação de instalações ou de postos de trabalho, por exemplo, rampas; elevadores; interruptores elétricos; 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 antiderrapante.
- Afetação 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 cassette áudio para alguém com uma deficiência visual.

- Garantir uma boa iluminação para os trabalhadores com deficiência visual.

6.2 - 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.

6.3 - 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.

6.4 - Organização do trabalho e tarefas

A reorganização das tarefas profissionais num local de trabalho pode fazer parte de uma estratégia de emprego apoiado, que permita às pessoas aceitarem um emprego apesar dos obstáculos que podem enfrentar.

As adaptações razoáveis através da organização do trabalho implicam a troca de funções ou de tarefas especializadas entre funções, a fim de tirar o máximo partido das competências individuais de uma pessoa com doença crónica, deficiência ou incapacidade permitindo-lhe desempenhar as tarefas em que é mais qualificada ou mais bem-sucedida.

- 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.

6.5 - Horários de trabalho

A institucionalização de regimes de trabalho flexíveis é crucial para promover uma cultura de inclusividade, assim a alteração do horário de trabalho pode ser um aspeto fundamental para garantir o bem-estar dos trabalhadores com doença crónica, deficiência ou incapacidade.

Estes podem ter necessidade de fazer uma pausa para almoço mais longa do que a maioria dos seus colegas, ou podem querer começar a trabalhar mais cedo ou ficar até mais tarde para beneficiar de períodos em que o local de trabalho é mais tranquilo.

- 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.

6.6 - Formação e supervisão

- Tomar medidas a fim de garantir que estes trabalhadores não se encontram em desvantagem no que respeita à formação, instrução e informação no domínio da SST.
- Fornecer materiais e informações referentes aos cursos num suporte diferente.
- Ministrando formação individual, adaptada a cada formando.
- Garantir que os programas de emprego apoiados respondem às necessidades de formação em SST aquando da planificação da contratação.
- Ministrando a eventual formação específica adicional em SST que os trabalhadores com doença crónica, deficiência ou incapacidade 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 doença crónica, deficiência ou incapacidade.

6.7 - 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 doença crónica, deficiência ou incapacidade ao futuro local de trabalho, a fim de apurar se a mudança pode dar origem a eventuais necessidades especiais.

6.8 - Procedimentos de emergência

Muitas das medidas destinadas a melhorar a acessibilidade ao local de trabalho facilitam igualmente a sua evacuação. Algumas questões devem ser acauteladas, nomeadamente:

- 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 mobilidade reduzida?
- 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?
- As disposições relativas a pessoas com deficiência estão previstas nos procedimentos de evacuação escritos?

7 - Trabalhar com problemas de saúde específicos

Os problemas de saúde podem estar associados a sintomas e deficiências que afetam a capacidade de uma pessoa para realizar o seu trabalho.

Alguns exemplos:

Uma condição cardíaca pode significar que alguém não pode realizar um tipo de trabalho, cujo esforço seja físico.

Uma pessoa com diabetes pode necessitar de fazer as suas refeições no trabalho em horários específicos ou fazer pausas para testar o seu nível de açúcar no sangue ou administrar uma injeção de insulina.

As condições reumáticas podem causar limitações funcionais e de mobilidade, incapacidade permanente e fadiga.

A dor associada também pode afetar a capacidade de uma pessoa para realizar tarefas.

Os passos fundamentais para apoiar uma pessoa com problemas de saúde a continuar a trabalhar são os mesmos para todas as condições de saúde. O apoio específico e as medidas necessárias dependem da pessoa e da sua doença ou incapacidade.

Seguem alguns exemplos:

Cancro e regresso ao trabalho

Com o número crescente de sobreviventes de cancro, são necessárias intervenções eficazes para facilitar o regresso ao trabalho e reduzir os custos para os indivíduos, as empresas e a sociedade em geral.

Doença cardiovascular (DCV)

Os fatores de risco profissionais que têm um impacto negativo nas pessoas com doenças cardiovasculares, são por exemplo, o trabalho físico, o stresse no trabalho, os tempos de trabalho excessivamente longos, o trabalho noturno e por turnos, e a exposição a substâncias químicas, como o monóxido de carbono. Estes fatores de riscos devem ser minimizados.

Estas medidas devem ser complementadas por iniciativas de promoção da saúde no local de trabalho, incluindo a atividade física, uma alimentação saudável, a redução do consumo de álcool e do tabaco, bem como exames regulares de saúde no trabalho.

As doenças circulatórias são uma das principais causas de morte e incapacidade permanente entre os trabalhadores. Existem vários fatores de risco ocupacional para DCV que devem ser prevenidos e controlados.

Os fatores profissionais que têm sido associados às DCV incluem a exposição a substâncias químicas, como o monóxido de carbono ou o tricloroetano, calor ou frio extremos, ruído, trabalho extenuante, posição estática prolongada, posição sentada estática prolongada, trabalho noturno e trabalho por turnos em que a idade e o tipo de sistema de turnos trabalhados podem contribuir para o risco.

Longo COVID

Os trabalhadores que retornam ao trabalho podem enfrentar desafios depois de sofrerem COVID-19, sejam afetados por doenças agudas ou sintomas de longo prazo, também conhecidos como COVID longo.

Podem precisar de apoio para gerir o regresso ao trabalho. Um sintoma comum da COVID longa é a fadiga extrema e a falta de ar.

De acordo com alguns estudos, os sintomas músculoesqueléticos, cardiovasculares, gastrointestinais, pulmonares e neuropsiquiátricos prevalecem em cerca de 85% dos indivíduos.

Em qualquer uma das situações acima evidenciadas, existem claramente limitações para a capacidade de trabalho, especificamente no que se refere ao desenvolvimento das atividades físicas dos trabalhadores, especialmente se houver também sintomas musculares.

Alguns indivíduos também podem ter inflamação do músculo cardíaco ou terem tido um ataque cardíaco, o que também pode também afetar a sua capacidade para a realização de atividades que impliquem esforço físico ou a realização de atividades que impliquem a manutenção de posturas cansativas.

Adicionalmente, outro sintoma que ocorre em cerca de 10% dos trabalhadores é chamado “nevoeiro cerebral”, um efeito neuro- cognitivo decorrente da infeção Covid-19, em que o individuo tem dificuldade em manter a sua concentração e a memória.

Quando não se registaram danos permanentes nos órgãos, estes efeitos de «Longo COVID» podem diminuir e a saúde do trabalhador pode voltar à normalidade.

Saúde mental e stresse relacionado com o trabalho

As ações em matéria de saúde mental no trabalho devem combinar o seguinte:

- Prevenção do stresse relacionado com o trabalho, como primeira prioridade;

- Promover a saúde mental e o bem-estar;
- Apoiar os trabalhadores a lidar com o stresse relacionado com o trabalho, por exemplo, reforçando a resiliência ou prestando aconselhamento;
- Apoiar os trabalhadores com stresse profissional, incluindo adaptações ao seu trabalho que lhes permitam continuar a trabalhar ou regressar ao trabalho após uma baixa por doença;
- Apoiar os trabalhadores com problemas de saúde mental não relacionados com o trabalho.

A prevenção do suicídio deve também ser parte integrante de uma abordagem positiva e proactiva da saúde mental no trabalho.

Doenças músculo-esqueléticas e reumáticas

As doenças músculo-esqueléticas e reumáticas são problemas crónicos que afetam os músculos, ossos, articulações e tecidos moles: exemplos incluem reumatismo, artrite, osteoporose e fibromialgia, que podem afetar o trabalho ou ser agravados pelo trabalho, mas não são diretamente causados pelo trabalho.

As suas causas incluem doenças inflamatórias, envelhecimento, lesões e condições congénitas e de desenvolvimento.

Se a causa da dor músculo-esquelética não é clara, é descrita como dor nos ombros, dor nas costas e assim por diante.

Quer uma doença músculo-esquelética esteja ou não relacionada com o trabalho, é necessário tomar medidas no local de trabalho para prevenir lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e apoiar os trabalhadores individuais a continuarem a trabalhar.

As adaptações do local de trabalho podem incluir o trabalho flexível para acomodar consultas médicas, o teletrabalho, a alteração de tarefas para reduzir a carga de esforço físico e equipamento ergonómico.

8 - Alterações possíveis que podem facilitar o regresso dos trabalhadores com problemas de saúde específicos

As alterações devem ser adaptadas ao trabalhador e dependem dos seus sintomas específicos e das suas limitações e da forma como estas afetam a sua capacidade de realizar as suas funções.

Algumas das seguintes alterações podem parecer óbvias, mas é útil formalizá-las para garantir que ocorram:

- Alterações nas horas de trabalho (início, fim e pausas);
- Alterações nas horas trabalhadas, por ex., dias mais curtos, dias de descanso entre dias de trabalho;
- Alterações no trabalho por turnos, por ex., considere suspender os turnos matutinos ou tardios e/ou o serviço noturno, para que a pessoa trabalhe quando está nas suas melhores condições;
- Alterações nos padrões de trabalho, por ex., abrandamento do ritmo, pausas regulares e/ou adicionais;
- Alterações na carga de trabalho, por exemplo: redução das tarefas durante um determinado período de tempo, definição de prazos mais longos para a realização das tarefas habituais, evitando os prazos curtos;
- Mudanças temporárias nas atribuições ou tarefas;
- Tempo de dispensa do trabalho para consultas médicas;

- Evitar a realização de trabalho de forma isolada;
- Definição de objetivos claros e mecanismos de controlo;
- Teletrabalho durante uma parte do tempo.

Fonte:

Esta Ficha Técnica foi elaborada tendo por referência os conteúdos das seguintes publicações:

Adaptações razoáveis no trabalho – Orientações e boas práticas da Comissão Europeia

Ficha Técnica n.º 53 - Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores com deficiência da EU-OSHA



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.

[Ver este email no navegador](#)

Recebeu este e-mail por ter uma ligação com a UGT. Por favor [reconfirme](#) o seu interesse em continuar a receber os nossos e-mails. Se não desejar receber mais e-mails poderá [remover a sua subscrição aqui](#).

Esta mensagem foi enviada para maria.vieira@ugt.pt by maria.vieira@ugt.pt
Rua Vitorino Nemésio, 5, Lisboa, Lisboa 1750-036, Portugal

 Verificação de Remoção de Subscrição™

[Remover Subscrição](#) | [Gerir Subscrição](#) | [Reencaminhar Email](#) | [Denunciar Abuso](#)

