

DIVERSIDADE DA FORÇA DO TRABALHO E GRUPOS VULNERÁVEIS

1 - Breve Contextualização

Os trabalhadores e as trabalhadoras não estão todos expostos aos mesmos riscos, nos locais de trabalho, sendo que alguns grupos específicos estão expostos a riscos acrescidos. Quando falamos de trabalhadores expostos a riscos “particulares” ou “acrescidos”, referimo-nos a trabalhadores sujeitos a riscos específicos devido à sua idade, origem, género, condição física ou estatuto na empresa.

Estes trabalhadores podem ser mais vulneráveis a certos riscos e ter requisitos específicos no trabalho.

A legislação em Saúde e Segurança no trabalho (SST) exige que os empregadores efetuem avaliações de risco, incluindo os grupos de trabalhadores expostos a riscos específicos, preconizando que os grupos de risco devem ser protegidos contra os perigos que os afetam especificamente.

A diversidade e a gestão da diversidade no local de trabalho são questões importantes na SST de hoje. No entanto, a diversidade raramente tem sido estudada na perspetiva da avaliação dos riscos. Os instrumentos práticos de avaliação dos riscos que têm em conta os riscos específicos enfrentados, por exemplo, por pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes, trabalhadores mais velhos, mulheres e trabalhadores temporários, continuam a ser raros. Espera-se que, no futuro, a investigação e o desenvolvimento conduzam a materiais de orientação adicionais.

Esta ficha técnica destina-se, pois, a explorar algumas evidências relativamente a estes fatores potenciadores da vulnerabilidade aos riscos, específicos de determinados grupos de trabalhadores, designadamente:

- Os trabalhadores jovens;
- As trabalhadoras mulheres;
- As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- Os trabalhadores mais velhos;
- Os trabalhadores com deficiência;
- Os trabalhadores migrantes;
- Os trabalhadores temporários.

2 - Trabalhadores jovens

Os trabalhadores jovens constituem um grupo heterogéneo, sendo significativos os fatores que potenciam o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais ao quais estão expostos. São evidenciados vários fatores específicos dos trabalhadores jovens que aumentam a probabilidade de que estes sofram danos

resultantes da exposição aos riscos existentes no local de trabalho.

Nestes fatores, incluem-se os seguintes fatores individuais:

- As diferentes fases de desenvolvimento físico, psicossocial e emocional;
- A sua idade;
- Nível de escolaridade, competências profissionais e experiência profissional.

Embora os riscos acrescidos dos trabalhadores jovens em matéria de SST sejam frequentemente associados a estes fatores, podemos acrescentar ainda:

- A cultura organizacional do local de trabalho que pode também interferir com a sua capacidade ou à vontade para falar sobre questões associadas à SST;
- Desconhecimento dos seus direitos e dos deveres do seu empregador;
- Falta de confiança para se fazerem ouvir;
- Não reconhecimento por parte dos empregadores da proteção adicional de que os jovens trabalhadores necessitam;
- Falta de poder de negociação.

Com frequência, este grupo desconhece os seus direitos e também as suas responsabilidades no âmbito da SST, podendo ser particularmente relutantes em comunicar os riscos de SST nas suas empresas.

Por outro lado, os trabalhadores jovens também não têm o poder de negociação que os trabalhadores mais experientes podem ter, o que pode conduzir à aceitação de tarefas perigosas, em más condições de trabalho ou outras condições associadas ao emprego precário.

Com efeito, a sua participação em setores económicos com atividades perigosas e a exposição aos riscos existentes nesses setores, potenciam ainda mais a probabilidade dos jovens de virem a sofrer acidentes ou doenças profissionais.

3 – Trabalhadoras mulheres

As políticas de segurança e saúde não abordam, geralmente, a dimensão de género. Os riscos específicos para as mulheres são muitas vezes ignorados ou subestimados, na medida em que os setores e atividades especificamente masculinos têm definido as prioridades.

Com efeito, os riscos para os trabalhadores do sexo masculino são hoje mais conhecidos, dado que,

anteriormente, as preocupações acerca de segurança e saúde no trabalho se concentravam nos trabalhos perigosos, em setores dominados por trabalhadores homens.

A proporção crescente de mulheres na força de trabalho suscitou um conjunto de questões relacionadas com a igualdade de género, no que toca aos diferentes efeitos dos riscos relacionados com o trabalho para homens e mulheres, em termos de exposição a substâncias perigosas, impacto dos agentes biológicos na saúde reprodutiva, exigências físicas do trabalho pesado, conceção ergonómica dos locais de trabalho e duração da jornada de trabalho, especialmente quando as tarefas domésticas devem igualmente ser tidas em conta.

Com efeito, vários estudos apontam para a evidência de que as trabalhadoras mulheres estão mais expostas a múltiplos fatores de risco musculoesquelético, sofrendo mais lesões desta natureza.

Estão também mais expostas a fontes de stresse, especialmente porque as mulheres são também mais suscetíveis de serem intimidadas e assediadas, incluindo serem vítimas de assédio sexual e expostas a múltiplas discriminações.

De referir, ainda, que as trabalhadoras mulheres têm também que lidar com situações em que o equipamento de proteção individual (EPI) que utilizam é, muitas vezes, mal ajustado às suas características físicas, já que são frequentemente projetados para trabalhadores homens.

4 – Trabalhadora grávida, puérpera e lactante

De acordo com a legislação, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a condições especiais de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos.

O empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

Podemos considerar 4 níveis de risco a que estas trabalhadoras podem estar sujeitas:

- Riscos para a fertilidade (incluindo aqueles que também possam afetar os homens);
- Riscos para a saúde das grávidas (alguns dos quais possam afetar o feto);
- Riscos para a saúde do feto;
- Riscos para os filhos (devido à transmissão de químicos durante o aleitamento).

A legislação consagra um conjunto de atividades que se encontram proibidas à trabalhadora grávida, puérpera e lactante. As atividades relacionadas com agentes físicos são:

1. Radiações ionizantes;
2. Atmosferas com sobrepressão elevada, nomeadamente câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino.

As atividades relacionadas com os agentes biológicos são:

- O contacto com vetores de transmissão do toxoplasma;
- O contacto com o vírus da rubéola, salvo se existirem provas de que a trabalhadora grávida possui anticorpos ou imunidade a esses agentes e se encontra suficientemente protegida.

As atividades relacionadas com os agentes químicos são:

- As substâncias químicas perigosas qualificadas com uma ou mais advertências de risco que podem causar «alterações genéticas hereditárias»;
- As substâncias químicas perigosas qualificadas com uma ou mais advertências de risco que podem causar «a gravidez com efeitos adversos na descendência»;
- As substâncias que podem causar «dano nas crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas.
- As atividades onde esteja presente o chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

5 - Trabalhadores mais velhos

Em 2030, prevê-se que os trabalhadores com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos constituam 30 % ou mais da população ativa em muitos países europeus. A idade de reforma está a aumentar em muitos países, sendo provável que muitos trabalhadores enfrentem vidas profissionais mais longas.

Tendo em conta que o número de trabalhadores mais velhos é cada vez maior entre a população ativa, o que significa que as pessoas têm uma vida profissional ativa mais prolongada, a gestão da SST no domínio do envelhecimento da população ativa passou a ser, na atualidade, uma prioridade.

Importa encetar esforços para garantir condições seguras e saudáveis ao longo de toda a vida profissional. Para que os trabalhadores possam trabalhar e manter a sua capacidade para o trabalho e a sua saúde física e mental até à reforma, há que avaliar adequadamente os desafios do envelhecimento da população ativa no que respeita à SST e, mais concretamente, promover o desenvolvimento de medidas para melhorar a saúde no trabalho.

É certo que o aumento da idade de reforma tem duas implicações centrais para a prevenção dos riscos

ocupacionais. Em primeiro lugar, muitas doenças de origem ocupacional, bem como os efeitos do trabalho desenvolvem-se ao longo do tempo, resultado de uma exposição cumulativa aos riscos e às exigências do trabalho.

O aumento do número de anos de trabalho, aumentando a probabilidade de os trabalhadores desenvolverem doenças ocupacionais e de terem a sua capacidade física afetada pela exigência do trabalho.

Em segundo lugar, há que ter em conta que o envelhecimento da população trabalhadora, combinado com o aumento da idade oficial da reforma para mais de 65 anos, significa que é provável que mais trabalhadores venham a desenvolver problemas crónicos de saúde, enquanto permanecem no trabalho, tendo em conta que estes aumentam com a idade.

No que diz respeito ao reforço das estratégias de prevenção e de riscos para todos os trabalhadores, em particular, dos trabalhadores mais velhos, podemos apontar as seguintes medidas principais:

- Abordagem abrangente da gestão da idade.
- Uma abordagem abrangente da gestão da idade deve de incluir a SST, a promoção da saúde e a adoção de medidas em matéria de recursos humano.
- Avaliação de riscos “sensível à idade”. A avaliação de riscos deve ser “sensível” à idade, devendo ter em conta as diferenças entre os trabalhadores em termos de capacidade de trabalho e de saúde. Os trabalhadores idosos devem, pois, merecer uma atenção acrescida nas situações que possam ser consideradas de maior risco, tais como nas situações de trabalho por turnos, nas atividades que envolvam um maior esforço físico, nos ambientes de trabalho com temperaturas muito baixas ou muito altas.
- Ajustamentos ergonómicos ou adaptações do local de trabalho/equipamento. A ergonomia tem um papel importante a desempenhar na redução das exigências de trabalho para todos os trabalhadores e na definição e implementação de ajustes específicos para grupos de trabalhadores ou indivíduos.
- Promoção da saúde adaptadas à idade e género. As intervenções de promoção da saúde no local de trabalho devem ser apropriadas à idade e ao género e devem de incluir todas as faixas etárias.
- Manutenção de conhecimentos e competências atualizados com métodos de formação adaptados a diferentes faixas etárias. A permanente atualização de conhecimentos e capacidades dos trabalhadores mais velhos permite que estes continuem a ser um ativo fundamental nas organizações, permitindo que estes desenvolvam um papel crucial na formação e na orientação dos trabalhadores mais jovens e menos experientes.
- Implementação de regimes flexíveis para os trabalhadores mais velhos. São especialmente importantes os regimes flexíveis e adequados

de trabalho para os trabalhadores mais velhos, que possam ter problemas de saúde e que lhes permitam continuar a desenvolver o seu trabalho.

- Reabilitação e políticas de regresso ao trabalho.

A reabilitação e as políticas de regresso ao trabalho após uma licença por doença também são cada vez mais importantes no contexto do envelhecimento da população ativa. A implementação de políticas de regresso ao trabalho eficazes desempenhará um papel importante na manutenção da sustentabilidade dos locais de trabalho.

No entanto, nem sempre é possível assumir as mesmas tarefas ou as mesmas responsabilidades durante o período de recuperação. Neste caso, a entidade empregadora poderá ter de fazer alterações necessárias no local de trabalho ou nas condições de trabalho de modo a permitir que o indivíduo continue a trabalhar.

6 – Trabalhadores com deficiência

Os trabalhadores com deficiência devem receber igual tratamento no trabalho, o que inclui a igualdade em termos de SST. Não podemos esquecer que 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.

A legislação, em matéria de segurança e saúde, 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, 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.
- A legislação em matéria de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional pode requerer adaptações no trabalho e nos recursos dos locais de trabalho. Assim, os empregadores devem prever:
- Adaptações razoáveis para os trabalhadores com

deficiência, para que estes tenham acesso ao emprego, o possam exercer ou nele progredir, ou para que lhes seja ministrada formação.

- Medidas eficazes destinadas a adaptar o local de trabalho em função da deficiência, as quais podem passar por exemplo, por adaptações das instalações ou dos equipamentos, dos ritmos de trabalho, da atribuição de funções.

7 – Trabalhadores migrantes

Os trabalhadores migrantes podem ser encontrados num conjunto significativo de postos de trabalho, designadamente nos “empregos 3D”, ou seja em atividades/empregos, perigosos e exigentes, sendo os setores mais comuns, a agricultura e horticultura, a construção, os cuidados de saúde, o trabalho doméstico, os transportes e a indústria alimentar.

As três principais questões da SST relativas aos trabalhadores migrantes são:

- As elevadas taxas de emprego dos trabalhadores migrantes em setores de alto risco.
- Barreiras linguísticas e culturais à comunicação e formação em SST.
- São mais propensos a sofrer lesões e doenças profissionais, porque muitas vezes trabalham mais horas extraordinárias, não usufruindo do direito à baixa médica por motivo de doença.
- As melhores práticas para os empregadores na gestão da SST dos trabalhadores migrantes incluem as seguintes recomendações:
- Gerir a discriminação no trabalho em vez de ignorá-la. Ouvir as preocupações dos trabalhadores, mas também compreender que as atitudes em relação ao trabalho podem ser influenciadas por diferenças culturais.
- Tomar em consideração as competências linguísticas verbais e escritas dos trabalhadores migrantes antes de realizar uma avaliação de risco.
- Verificar se quaisquer processos de avaliação de risco podem ser compreendidos pelos trabalhadores migrantes e, se necessário, proceder à sua tradução.
- Se as competências linguísticas do trabalhador migrante são deficientes, então a formação em segurança deve ser idealmente ministrada na sua língua materna.
- Os empregadores devem adotar uma política de integração dos trabalhadores migrantes na mão-de-obra para criar um local de trabalho verdadeiramente intercultural.
- A criação de um local de trabalho inclusivo, solidário e aberto deverá ter impacto nos acidentes de trabalho, nas doenças profissionais e no stresse relacionado com o trabalho e na melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores migrantes.

8 – Trabalhadores temporários

A evolução do mercado de trabalho resultou na diminuição do número de postos de trabalho permanentes, sendo que muitos empregadores escolhem diferentes formas de contrato de trabalho que lhes conferem maior flexibilidade.

A experiência dos trabalhadores temporários variará, muitas vezes, dependendo do tempo que vão permanecer no local de trabalho. Por exemplo, os trabalhadores da manutenção são um grupo particularmente em risco, uma vez que a manutenção se torna cada vez mais subcontratada. Consequentemente, os empregadores devem assegurar que

os trabalhadores temporários disponham da mesma proteção da SST que os outros trabalhadores e assegurar que sejam efetuadas as necessárias e adequadas avaliações dos riscos, de modo que os trabalhadores temporários saibam que medidas foram tomadas para os proteger.

Os empregadores devem assegurar que:

- Os trabalhadores temporários compreendem as informações e instruções de que necessitam para trabalhar em segurança e recebem toda a formação necessária.
- As necessidades linguísticas dos trabalhadores temporários são tidas em conta se vierem de outro país.
- Os trabalhadores temporários têm as qualificações e competências necessárias para fazer o trabalho.
- Está previsto o fornecimento equipamento de proteção individual, equipamento de ecrã de exposição, bem como qualquer vigilância sanitária necessária.
- As disposições relativas à denúncia de acidentes relevantes são acordadas em conformidade com a legislação.

9 – O que os empregadores devem considerar na gestão dos trabalhadores considerados mais vulneráveis

Existem alguns pontos-chave que podem ajudar os empregadores a gerir os trabalhadores considerados vulneráveis:

- Evitar estereotipar as pessoas e fazer suposições sobre quais são os perigos e quem está em risco.
- Adaptar o trabalho e as medidas preventivas aos trabalhadores. A correspondência entre o trabalho e os trabalhadores é um princípio fundamental da legislação da UE.
- Ao conceber ou planear o trabalho, considerar as necessidades de uma mão-de-obra diversificada em vez de esperar que um trabalhador jovem/grávida/deficiente/mais velho/migrante seja integrado e depois tenha de fazer alterações.
- Associar a segurança e a saúde no trabalho a quaisquer ações de igualdade no local de trabalho, incluindo planos de igualdade e políticas de não discriminação.
- Assegurar que a segurança no trabalho e a formação em saúde são adaptadas às necessidades e às circunstâncias dos trabalhadores.
- Assegurar que os trabalhadores temporários e por turnos, os trabalhadores subcontratados e de manutenção, bem como os trabalhadores a tempo parcial, sejam incluídos na avaliação de riscos, na formação e educação no local de trabalho e na prevenção.

Fonte:

Esta Ficha Técnica foi elaborada tendo por referência os conteúdos da publicação da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho:

Artigo OSHwiki – Grupos de trabalhadores mais vulneráveis



PUBLICAÇÃO

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da UGT - 2022

