



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, sala 176 - CEP: 70056-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61)2031.6174/6632/6162/6751

NOTA TÉCNICA Nº 150/2016/CGNOR/DSST/SIT

Interessado: **Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho / Secretaria de Inspeção do Trabalho**

Ementa: Esclarece questões relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho de pessoas com deficiência em especial sobre a adaptação de EPI

I. INTRODUÇÃO

Trata-se de esclarecimento acerca de questões relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho de pessoas com deficiência (PcD), em especial, sobre o uso e adaptação dos equipamentos de proteção individual.

II. DA ANÁLISE

Inicialmente, cumpre esclarecer que as pessoas com deficiência devem receber tratamento igualitário em relação aos demais trabalhadores da empresa, incluindo todos os aspectos relacionados à Segurança e Saúde no Trabalho. Dessa forma, não pode haver argumento baseado em Segurança e Saúde no Trabalho que justifique a não contratação de pessoas com deficiência.

As avaliações de risco e as medidas de proteção aplicáveis aos ambientes de trabalho devem sempre ter em vista a adaptação do trabalho ao trabalhador e não o contrário. Assim, a concepção dos locais de trabalho deve levar em consideração a adaptação dos ambientes às pessoas com deficiência, em especial as dimensões de portas e de corredores, escadas, rampas, elevadores, instalações sanitárias, bebedouros e, principalmente, o posto de

trabalho propriamente dito, além das ferramentas, máquinas e instrumentos utilizados pelos trabalhadores.

Durante a análise de risco, todas as variáveis relacionadas à adaptação dos postos de trabalho às pessoas com deficiência devem ser consideradas, incluindo uma análise da organização do trabalho, além de uma avaliação se as medidas de proteção prescritas e adotadas são suficientes para o controle dos riscos. As adaptações, análises de risco, avaliações e prescrição de medidas de controle devem sempre tomar como princípio a não discriminação das pessoas com deficiência.

Importante destacar que é obrigação do empregador a realização de adaptações razoáveis para a contratação e manutenção no emprego do trabalhador com deficiência e que a recusa a fazê-la é considerada discriminação contra a pessoa com deficiência, na forma da Lei. São consideradas adaptações razoáveis aquelas modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

As medidas de eliminação ou redução dos riscos poderão incluir: alterações nos horários da jornada, no equipamento, nas instruções, no ambiente, nos procedimentos, instalação de sinais visuais e sonoros, dentre diversas outras. Há que se observar obrigatoriamente a hierarquia das medidas de proteção preconizadas pela NR-09. Especial atenção deve ser dispensada ao processo de formação e treinamento do trabalhador, incluindo os procedimentos que assegurem a eficiência das medidas de proteção adotadas e sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam. Uma ampla discussão sobre as medidas de proteção deve ser feita diretamente com o trabalhador, já que ele é o maior conhecedor das especificidades e necessidades associadas à sua deficiência.

Para que todas as características do trabalhador sejam observadas, é importante que essas questões sejam incluídas quando da elaboração ou revisão do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da empresa, bem como quando da realização do Programa Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e nas discussões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), sempre com a garantia da inclusão e adaptação para garantir o trabalho seguro e saudável a todos os trabalhadores, e não usar a deficiência para promover a exclusão.

Sobre os equipamentos de proteção individual (EPI), de acordo com a Norma Regulamentadora 06 (NR-06), somente poderão ser fornecidos aos trabalhadores aqueles com

Certificado de Aprovação (C.A) expedido pelo Ministério do Trabalho. A adaptação de EPI para trabalhador com deficiência, caso necessária, deve envolver a análise do ambiente de trabalho e da própria deficiência, ou seja, trata-se de uma personalização aplicável tão somente àquele caso concreto. Deste modo, não existe mecanismo para emissão de C.A. específico para EPI adaptado às necessidades peculiares de cada pessoa. Será, portanto, um equipamento com C.A. regularmente expedido ajustado às necessidades daquele trabalhador que irá utilizá-lo, observadas as características da tarefa e do ambiente de trabalho.

Antes de proceder à adaptação do EPI, algumas questões devem ser observadas. Em primeiro lugar, se há de fato a necessidade de fornecimento de EPI, considerando que seu uso se dá única e exclusivamente quando todas as outras medidas de caráter coletivo ou de ordem administrativa e de organização do trabalho falharem na eliminação ou redução do risco. Caso o uso do EPI seja essencial, deve-se proceder a uma avaliação se já existe no mercado EPI, compatível com o risco, que não demande adaptações ou que demande o mínimo de adaptações.

Nos casos em que a necessidade de adaptação do EPI for inevitável, o empregador, com participação do próprio trabalhador com deficiência, deve analisar a melhor forma de realizar a adaptação, mais uma vez considerando o princípio da não discriminação da pessoa com deficiência, evitando-se, dessa forma, adaptações que exponham o trabalhador a situações embaraçosas. As adaptações devem ser feitas sem que o nível de desempenho de proteção do EPI seja alterado, sendo, portanto, indispensável a participação do fabricante para proceder à adaptação ou para, no mínimo, orientar o empregador nas alterações necessárias. Também se deve zelar para que a adaptação não gere riscos adicionais, principalmente pela remoção de dispositivo ou parte do EPI essencial à proteção.

Depois de realizada a adaptação do EPI, deve-se estabelecer um monitoramento da eficácia da solução empregada durante o período em que o trabalhador estará se habituando ao trabalho com o EPI adaptado. As adequações do EPI devem ser registradas em documento datado e assinado pelo responsável pela adaptação e ficar à disposição da auditoria fiscal do trabalho para consulta em eventual fiscalização.

III. CONCLUSÃO

Face ao exposto, a adaptação de EPI é procedimento que deverá ser realizado pela empresa sempre que necessário, sendo dela a responsabilidade de averiguar as melhores formas de adaptação, considerando as sugestões do próprio trabalhador com deficiência. O

fabricante ou importador do EPI deve prestar informações sobre os tipos de materiais utilizados e o processo de construção do EPI e, ainda, sugerir a melhor forma de modificar o EPI para atender especificamente cada trabalhador com deficiência.

Uma vez realizada a modificação do EPI, os trabalhadores usuários desses equipamentos devem ter voz ativa no processo de avaliação que deverá ser realizado periodicamente para garantir que estes EPI adaptados se comportem de forma similar aos originais.

À consideração superior,

Brasília, 23 de junho de 2016.



ALEXANDRE FURTADO SCARPELLI FERREIRA

Coordenador de Normatização e Registros

De acordo. Encaminhe-se ao DSST
Brasília, 23 de JUNHO de 2016.



ROMULO MACHADO E SILVA
Coordenador Geral de Normatização e Programas

De acordo. Encaminhe-se à SIT
Brasília, 30 de junho de 2016.



RINALDO MARINHO COSTA LIMA
Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

De acordo. Divulgue-se.
Brasília, 30 de junho de 2016.



MARIA TERESA PACHECO JENSEN
Secretária de Inspeção do Trabalho