

- A adequação de uma pessoa para um determinado emprego deve ser determinada pelo empregador antes de se chegar às implicações relacionáveis com a epilepsia.
- As opiniões médicas sobre capacidades de um candidato devem ser imparciais e baseadas no tipo de tarefas do trabalho e nos detalhes da sua própria epilepsia.

#### Assistência no trabalho

- Quando as crises ocorrem pela primeira vez, o empregador deve reagir positivamente, proporcionando ao empregado a oportunidade para receber tratamento médico apropriado antes de tomar decisões sobre as capacidades para o emprego.
- Se as crises surgirem no local de trabalho, o empregador deve ajudar o empregado com epilepsia a revelar os factos aos companheiros de trabalho.
- Deve-se dar instruções sobre as medidas imediatas de socorro e divulgar informações sobre a epilepsia.
- Se se tiver que impôr alguma restrição nas tarefas do empregado, deve fazê-lo de modo claro e rever o caso ao fim de determinado período para eventual levantamento.
- Se for necessário, apesar do tratamento apropriado, deslocar o empregado para outras tarefas, devem ser dadas as directrizes vocacionais adequadas, com recurso precoce a serviços de reabilitação.

#### Liga Portuguesa Contra a Epilepsia

Av. da Boavista nº 1015 6º andar sala 601  
4100-128 Porto  
TI/Fax: 22 6054959  
www.lpce.pt

A Comissão Internacional para o Emprego do International Bureau for Epilepsy (IBE) teve a sua primeira reunião em 1986 em Inglaterra e era composta por *Hanneck de Boer* (Presidente), *Robert Fraser* (EUA), *Jolyon Oxley* (Inglaterra), *Birthe Pederson* (Dinamarca), *Cees Peper* (Holanda), *Rupprecht Thorbecke* (RFA).

Estes princípios foram apresentados à WHO (Organização Mundial de Saúde), ILO (Organização Internacional de Trabalho), à UN (Nações Unidas) e à Reabilitação Internacional.

A ILAE (Liga Internacional Contra a Epilepsia) e o IBE (Departamento Internacional para a Epilepsia) adoptaram-nos oficialmente.

Foram publicados no *International Epilepsy News* nº 96 de Julho de 1989, e o IBE recomenda a sua tradução em todos os países e divulgação máxima.

Edição da Liga Portuguesa Contra a Epilepsia  
Tradução de Rosalvo de Almeida

# EMPREGO E EPILEPSIA

## *Princípios de Boa Conduta*



Este folheto foi realizado para uso  
de profissionais envolvidos  
na contratação de pessoas com epilepsia

*Liga Portuguesa  
Contra a Epilepsia*

As pessoas com epilepsia, na maioria dos casos e em qualquer parte do mundo, quando estão em idade de trabalhar, não precisam de qualquer ajuda para se tornarem economicamente activas. A epilepsia, contudo, representa, às vezes, um problema sério para arranjar ou manter um emprego. O objectivo deste texto é anunciar como válido um conjunto de princípios básicos e comprovados, junto do sector empregador e assim aumentar as perspectivas de emprego às pessoas com epilepsia. Uma declaração de princípios internacional ideal deve ser tão facilmente aplicável em países onde haja acesso a serviços médicos e apoio social, como em países onde tais serviços estejam menos desenvolvidos ou mesmo onde os não haja.

### **Axiomas subjacentes**

Ao apreciar os princípios especificamente relacionados com o emprego, a Comissão assumiu vários axiomas subjacentes aos direitos das pessoas deficientes e à epilepsia e suas implicações próprias.

São os seguintes:

1. A epilepsia é uma afecção física do cérebro que predispõe os indivíduos afectados a crises repetidas, as quais podem ter várias formas e podem variar consideravelmente em frequência e intensidade.
2. Na sua maioria, as crises podem ser controladas com tratamento apropriado, incluindo-se neste o tratamento farmacológico e o aconselhamento.
3. Nem o diagnóstico de epilepsia nem a ocorrência actual de crises devem desqualificar uma pessoa para receber o pagamento do seu trabalho.
4. Nos casos em que seja necessária uma restrição para certos tipos especiais de trabalho, a decisão deve ser tomada com base em avaliações individuais e imparciais, respeitando tanto ao trabalho pretendido como à pessoa em causa. Doutro modo tais restrições são discriminatórias.
5. Toda a pessoa com epilepsia deve ter iguais oportunidades de conseguir acesso a cuidados médicos, a programas de reabilitação ou vocacionais e a apoio social, de modo a que possa ter o máximo de controlo sobre o seu problema e ter o máximo de oportunidades de emprego.

6. Na procura, na selecção e no emprego, a pessoa com epilepsia deve ter os mesmos direitos que os outros trabalhadores.

### **Princípios para o emprego de pessoas com epilepsia**

Estão identificadas quatro áreas principais onde os princípios declarados têm aplicação: aspectos de saúde, adequação do emprego, recrutamento e selecção e assistência no trabalho.

#### **Aspectos de saúde**

- Embora possa haver variações na importância relativa, é sabido que um bom controlo das crises, boas aptidões e conhecimentos relacionados com um trabalho e uma boa adaptação à epilepsia são os factores essenciais que determinam a capacidade que uma pessoa tem para obter um emprego.
- Quando o empregador avalia um empregado, ou um candidato, precisa compreender factos básicos sobre epilepsia e o seu possível impacto nas capacidades de trabalho.
- Resumo dos pontos mais importantes:
  - ➡ As crises podem ter várias formas e muitas pessoas apenas têm uma crise na vida. Em tais casos um diagnóstico de epilepsia nem chega a ser feito.
  - ➡ Quando uma crise ocorre pela primeira vez pode haver efeitos prejudiciais sobre a auto-confiança e a pessoa pode necessitar de apoio psicológico e de ser educada sobre a afecção.
  - ➡ Em muitos casos as crises repetidas são completamente controladas com medicação apropriada, a qual é, geralmente, tomada regularmente, às vezes, durante vários anos.
  - ➡ Os medicamentos para a epilepsia, quando prescritos apropriadamente, não produzem efeitos desagradáveis sobre as capacidades de trabalho.

➡ Somente algumas pessoas mantêm crises no trabalho ou tomam doses que as afectam no trabalho. Nesses casos pode ser necessária uma re-avaliação por especialista em epilepsia. As faltas ao trabalho (absentismo) e os acidentes de trabalho (sinistralidade) não são maiores nas pessoas com epilepsia que nas outras pessoas.

➡ Os empregados com epilepsia devem ter uma cobertura de seguros similar à dos outros empregados.

#### **Adequação do trabalho**

- A grande maioria dos empregos é adequada a pessoas com epilepsia.
- Quando se procura conselho médico acerca da adequação de um emprego para uma pessoa com epilepsia, as indicações devem ter em conta os requisitos do trabalho e as características do tipo particular de crises epilépticas.
- Devem ser evitadas proibições absolutas. Em certos empregos em que haja um alto risco físico para o trabalhador ou para os outros, a organização prática do trabalho pode ser modificada de tal modo que esse risco se reduza para níveis aceitáveis. Só nas situações em que isso não possa ser conseguido é que é legítimo determinar restrições de emprego para as pessoas com epilepsia.
- Quando uma pessoa com epilepsia possui as qualificações apropriadas e experiência, normalmente não se colocam problemas de adequação.

#### **Recrutamento e selecção**

- Quando é exigida uma informação pessoal sobre saúde, esta deve ser feita em separado da ficha de inscrição e avaliada por pessoa habilitada.
- As entrevistas devem focar as capacidades individuais do candidato e não as suas presumidas limitações.