

VERONICA ESPINOSA PINTOS

**ABORDAGEM SOBRE A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO**

São Paulo
2010

EPMI
ESP/EST-2010
P658a

VERÔNICA ESPINOSA PINTOS

ABORDAGEM SOBRE A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Programa de
Educação Continuada da Escola
Politécnica da Universidade de São Paulo
para obtenção do título de Especialista
em Engenharia de Segurança do
Trabalho



31400031486

São Paulo
2010

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela minha saúde e capacidade intelectual e por que Ele me deu a oportunidade e o livre arbítrio para utilizar todas as minhas capacidades e habilidades em benefício do meu próximo. Obrigada por colocar tantos anjos em meu caminho.

Agradeço aos meus pais Altemar e Ada pelo exemplo de amor e honestidade, pelo afeto e pelo esforço, para me concederem a melhor educação que lhes era possível dar.

Agradeço ao meu marido, José Carlos, pela sua compreensão quando precisei estar ausente de seu convívio em tantos momentos...

Agradeço à minha filha, Sarah, pois sua existência me motivou a persistir quando foi necessário.

Agradeço à Prof.^a Maria de Lourdes Pires Bianchi, pela sua confiança, amizade e apoio. Obrigada pela sensibilidade de enxergar em mim capacidades que eu desconhecia.

Agradeço aos meus professores pela maneira desprendida e interessada com a qual transmitiram os seus conhecimentos.

Agradeço de maneira especial ao Professor Ricardo Metzner, pela sua didática descontraída quando alguns de nós estávamos fisicamente cansados.

Agradeço à minha secretária do lar, Toninha, pois sua dedicação no cuidado da minha casa e da minha família me permitiu estudar com mais tranquilidade.

Agradeço aos meus colegas de aula, pelo desenvolvimento de discussões enriquecedoras e pela troca de experiências. Agradeço em especial àqueles que conseguiram enxergar além dos meus defeitos e limitações.

"A maioria das idéias fundamentais da ciência são essencialmente simples e, regra geral, pode ser expressa em linguagem compreensível a todos."

Albert Einstein

RESUMO

Justificada pela demanda gerada a partir da aplicação da legislação que define a reserva de vagas de trabalho para a pessoa com deficiência, em função do número de trabalhadores sem deficiência nas empresas, esta monografia se propôs a destacar os subsídios existentes na legislação brasileira e nas normas regulamentadoras da Lei N.º 6514/77, com a finalidade de apresentar sugestões para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, no qual estes trabalhadores especiais possam desenvolver suas atividades com autonomia e segurança. Tais sugestões foram elaboradas com base no levantamento de procedimentos de segurança adotados em algumas empresas, na realização de entrevistas com trabalhadores com deficiência e através da utilização de ferramentas do desenho universal.

Palavras-chave: Inclusão Social. Segurança do trabalho. Normas regulamentadoras. Desenho universal.

ABSTRACT

Justified by demand generated from the implementation of legislation that defines the reservation of jobs for the person with disabilities, depending on the number of workers without disabilities in businesses, this monograph is proposed to highlight the subsidies existing in the Brazilian legislation and regulatory norms of the Law No. 6514/77, in order to make suggestions for the development of a safe working environment and inclusive, in which these special workers can develop their activities with autonomy and security. Such suggestions were based on the lifting of the security procedures adopted in some companies, in interviews with workers with disabilities and through the use of tools of Universal Design.

Keywords: Inclusion. Work Safety. Regulatory norms. Universal design.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | | |
|---------------|--|-----------|
| Fig. 1 | Distribuição das contratações por tipo de deficiência..... | 27 |
| Fig. 2 | Rebaixamento de guia para acesso à edificação e implantação de calçada com piso intertravado..... | 36 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tab.1. Percentuais de reserva de vagas para pessoas com deficiência..... | 23 |
| Tab.2. Distribuição do universo de pessoas com deficiência no Brasil..... | 26 |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 11 |
| 2. REVISÃO DE LITERATURA..... | 13 |
| 2.1. O HISTÓRICO DA RELAÇÃO ENTRE A SOCIEDADE E AS PCD'S..... | 13 |
| 2.2. ASPECTOS LEGAIS NA PROMOÇÃO DO ACESSO DA PCD AO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL | 21 |
| 2.3. ESTATÍSTICAS PERTINENTES AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL..... | 26 |
| 2.3.1. Os dados do censo demográfico de 2000..... | 26 |
| 2.3.2. Distribuição das contratações por tipo de deficiência – RAIS/2008..... | 27 |
| 2.4. O DESENHO UNIVERSAL | 29 |
| 3. METODOLOGIA..... | 31 |
| 4. DISCUSSÃO E RESULTADOS..... | 32 |
| 4.1. INVESTIGAÇÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NR'S) DA LEI N.º 6514/77, APROVADAS PELA PORTARIA N.º 3214/78..... | 32 |
| 4.2. A UTILIZAÇÃO DO DESENHO UNIVERSAL NA BUSCA POR UM AMBIENTE DE TRABALHO ACESSÍVEL | 36 |
| 4.3. LEVANTAMENTO DE AÇÕES DAS EMPRESAS NO CAMPO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA..... | 38 |
| 5. CONCLUSÃO..... | 40 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 46 |

1. INTRODUÇÃO

Ao longo do curso de especialização em engenharia de segurança do trabalho, foram travadas inúmeras discussões sobre a preservação da saúde do trabalhador e a forma como nós - os “futuros” engenheiros de segurança do trabalho - desenvolveríamos em nosso ambiente de atuação as técnicas apresentadas a fim de elaborar estratégias que visassem à prevenção de acidentes e doenças profissionais e do trabalho. O foco sempre foi na prevenção, com o objetivo de promover a manutenção da vida e da saúde dos trabalhadores. Porém, em determinado momento, passei a refletir sobre as seguintes questões: Como identificar as novas necessidades de um trabalhador sequelado que será reabilitado para exercer outra função? E do trabalhador com deficiência que está sendo introduzido na empresa por conta das práticas inclusivas ou para o cumprimento da legislação? E do trabalhador idoso, que continuou a desenvolver suas atividades; porém agora com a sua mobilidade reduzida?

A expressão “pessoa com deficiência” que será utilizada ao longo deste trabalho, faz parte do texto da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, elaborado pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2003.

A investigação sobre tais questões, parte do pressuposto que os profissionais envolvidos na área de recursos humanos das empresas, pouco conhecem sobre as necessidades dos trabalhadores com deficiência e a partir desta hipótese, procurou-se coletar com estes profissionais e com os trabalhadores as informações necessárias para apresentar a discussão que norteou o resultado deste trabalho científico.

A partir da regulamentação da Lei 8213/91, através do Decreto 3298/99, o Ministério do Trabalho e Emprego passou a fiscalizar e cobrar com maior rigor das empresas, o preenchimento dos postos de trabalho, de acordo com os percentuais exigidos em lei, por pessoas com deficiência (PCDs). As empresas, num primeiro momento procuraram realizar este preenchimento a partir da análise do tipo de deficiência, preferindo pessoas que apresentassem deficiências mais leves, ou

grupos de indivíduos que apresentassem uma mesma deficiência. As pesquisas realizadas pelo censo a partir de 1996, passaram também a revelar esse público, até então desconhecido como economicamente ativo para o mercado de trabalho.

As normas regulamentadoras (NRs), à exceção da NR-17, trazem poucas referências específicas às necessidades desses trabalhadores, atendo mais às recomendações direcionadas para o trabalhador com deficiência motora, com ênfase na promoção do acesso ao local de trabalho e na adoção de posto de trabalho adequado. Neste ponto, passou-se a sugerir, a partir da análise das normas regulamentadoras, ações de caráter inclusivo que contemplem a totalidade dos trabalhadores, chamando a atenção dos profissionais da área para a adoção de metodologias universais.

Esta investigação iniciou a partir do olhar para a diversidade dos trabalhadores e buscou, ao longo do seu desenvolvimento, elementos para a redação de um modelo de ações no campo da engenharia de segurança do trabalho que possa ser aplicado em benefício da coletividade dos trabalhadores; beneficiando-se das experiências que vêm sendo adotadas em empresas inclusivas e também da compilação de informações disponibilizadas por profissionais envolvidos com o assunto.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. O HISTÓRICO DA RELAÇÃO ENTRE A SOCIEDADE E AS PCDs

A forma como a humanidade se relaciona com a pessoa com deficiência, através dos séculos, sempre foi um reflexo do momento histórico, experiências e crenças vividas pelas diversas culturas; passando por práticas de eliminação, assistencialismo até chegarmos ao panorama atual das práticas inclusivas nos diversos setores da sociedade.

As atitudes da sociedade com relação à deficiência mudaram ao longo do tempo, sendo influenciadas em função da época e dos diferentes contextos sociais vivenciados. (PESSOTTI :1984)

Para entendermos um pouco sobre a maneira como se estabeleceu esta relação, faremos uma breve introdução histórica sobre o assunto.

No Egito Antigo, há mais de 4.500 a.C, a pessoa com deficiência integrava-se normalmente às diferentes hierarquias da sociedade. A arte egípcia, os afrescos, os papiros, os túmulos e as múmias estão repletos dessas revelações. Os estudos acadêmicos da Universidade de Georgetown, baseados em restos biológicos desse período, revelaram que as pessoas com nanismo não tinham qualquer impedimento físico para as suas ocupações e ofícios. Os anões eram empregados em casas de altos funcionários, situação que lhes permitia honrarias e funerais dignos. Os papiros contendo ensinamentos morais no Antigo Egito ressaltam a necessidade de se respeitar às pessoas com nanismo e com outras deficiências.

O texto da Instrução de Amenemope (cerca de 1.200 a.C.) diz: "Não ironize o cego, nem ria do anão, nem bloqueie o caminho do aleijado; não aborreça um homem enfermo, nem faça escândalo quando ele erra".

Era comum a ocorrência de infecções oculares, cegueira e também a ocorrência de traumatismos nos membros e coluna, principalmente durante o

período de edificação das Pirâmides. Os papiros de Ebers, Hearst e Edwin Smith, 1600 a.C, continham diversas fórmulas para o tratamento de tais enfermidades.

Na Grécia Antiga, as pessoas nascidas “disformes” eram destinadas à eliminação. Platão, no livro *A República*, e Aristóteles, no livro *A Política*, trataram do planejamento das cidades gregas indicando a eliminação por exposição ou abandono. (GUGEL : 2007)

“Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém”.¹

Quanto a rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança disforme será criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos deve haver um dispositivo legal limitando a procriação se alguém tiver um filho contrariamente a tal dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as sensações e a vida.²

As leis de Esparta permitiam que os recém nascidos, frágeis ou deficientes fossem lançados do alto do monte Taigeto, pois o princípio da sociedade espartana era a formação de soldados, os quais eram sinônimos de beleza, virilidade e força física.

As leis romanas da Antiguidade não eram favoráveis às pessoas que nasciam com deficiência. Aos pais era permitido matar as crianças com deformidades físicas, pela prática do afogamento, também sendo comum a prática do abandono. Os que sobreviviam até a idade adulta passavam a exercer a mendicância ou o entretenimento dos mais abastados.

¹ *A República*, Livro IV, 460 c.

² *A Política*, Livro II, Capítulo XIV, 1335 b.

Como consequência do período das batalhas romanas, passou a retornar a Roma legiões de soldados amputados, em função dos quais surgiram os primeiros modelos de assistencialismo.

A deficiência era promovida como punição daqueles a quem o Império Romano considerasse traidor. Penas como a perfuração dos olhos e amputação de membros foram praticadas até a queda do Império Romano e continuaram sendo aplicadas no Oriente.

Percebemos também, a vinculação da deficiência com o pecado pela sociedade daquela época, a partir do texto bíblico abaixo ³:

Caminhando Jesus, viu um homem cego de nascença. E os seus discípulos perguntaram: Mestre, quem pecou? Este ou seus pais, para que nascesse cego? Respondeu Jesus: Nem ele pecou, nem seus pais; mas foi para que se manifestassem nele as obras de Deus. Ev. Jo. 9 : 1-3

Com o fortalecimento do Cristianismo, a situação das pessoas com deficiências se modificou. A pessoa humana elevou-se à categoria de valor absoluto e todos os homens, sem exceção, passaram a ser considerados filhos de Deus. O Evangelho significa o cego e deste modo, a cegueira deixa de ser um estigma de culpa, de indignidade e transforma-se num meio de ganhar o céu, tanto para a pessoa cega quanto para aqueles que com ele exercem misericórdia (SILVA : 1986).

A eliminação dos nascidos deficientes é combatida pelo cristianismo, apesar da perseguição imposta pelo Império. A partir do século IV d.C. surgem os primeiros hospitais de assistência às pessoas carentes e com deficiência.

Em Alexandria foi criada a primeira universidade de estudos filosóficos e teológicos de grandes mestres, dentre os quais, Dídimos, cego desde os cinco anos de idade, conhecia e recitava a Bíblia de cor, tendo ele próprio gravado o alfabeto em madeira para utilizar o tato.

³ A Bíblia Sagrada/Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada, 1993.

Os períodos marcados pelo fim do Império Romano (Século V, ano 476) e a Queda de Constantinopla (Século XV, em 1453), marcam o início da Idade Média, quando as condições de vida e de saúde das pessoas eram precárias. A sociedade população encarava o nascimento de pessoas com deficiência como castigo de Deus. As crianças que sobreviviam eram separadas de suas famílias e quase sempre ridicularizadas. A literatura da época coloca os anões e os corcundas como focos de diversão dos mais abastados.

Somente no fim da Idade Média e inicio do Renascimento, ocorre a mudança da perspectiva religiosa para a perspectiva da razão, em que a deficiência passa a ser analisada sob a óptica médica e científica

Gerolamo Cardomo (1501 a 1576), médico e matemático inventou um código para ensinar pessoas surdas a ler e escrever, influenciando o monge beneditino Pedro Ponce de Leon (1520-1584) a desenvolver um método de educação para pessoa com deficiência auditiva, por meio de sinais. Esses métodos contrariaram o pensamento da sociedade da época que não acreditava que pessoas surdas pudesse ser educadas.

Ambroise Paré (1510-1590), médico francês do Renascimento, dedicou-se a encontrar a cura para os ferimentos de guerra que causavam amputações. Aperfeiçoou os métodos cirúrgicos para ligar as artérias e contribuiu grandemente na criação de próteses.

Em 1620 na Espanha, Juan Pablo Bonet (1579-1633), escreveu sobre as causas das deficiências auditivas e dos problemas da comunicação, condenando os métodos brutais e de gritos para ensinar alunos surdos. No livro *Reduction de las letras y arte para enseñar a hablar los mudos*, Pablo Bonet demonstra pela primeira vez o alfabeto na língua de sinais.

Na Inglaterra John Bulwer (1600 a 1650), defendeu um método para ensinar aos surdos a leitura labial, além de ter escrito sobre a língua de sinais.

No Século XV, o reformador religioso Martinho Lutero, ordenou o afogamento de crianças com deficiência mental, a partir da afirmação de que estas pessoas não possuíam natureza humana e eram usadas por maus espíritos, bruxas, fadas e duendes.

Em virtude do aumento de sequelados de guerra, houve grande desenvolvimento no atendimento às pessoas com deficiência em hospitais, que passaram a desenvolver especializações médicas na assistência aos deficientes físicos, pessoas cegas e surdas.

Em 1819, Charles Barbier, um capitão do exército francês, desenvolveu um código para ser usado em mensagens transmitidas à noite durante as batalhas. O código consistia numa série de pontos salientes numa folha de papel, que podia ser utilizado durante a noite para comunicar silenciosamente e sem luz, conhecido como escrita noturna. No entanto, o sistema foi rejeitado pelos militares, que o consideraram demasiado complicado. Em 1823, visitou o Instituto Nacional dos Jovens Cegos em Paris, onde o seu sistema foi bem recebido. Entre os alunos que assistiram a esta apresentação encontrava-se Louis Braille, então com quatorze anos, que se interessou pelo sistema e apresentou algumas sugestões para o aperfeiçoamento do sistema, que foram recusadas por Barbier. Diante da recusa, Braille modificou totalmente o sistema de escrita noturna, criando o sistema de escrita para deficientes visuais padrão usado até os dias de hoje.

As idéias humanistas da Revolução Francesa marcaram a história das pessoas com deficiência. Nesse período tem início a constituição de organizações para estudar os problemas de cada deficiência e a difusão dos lares de assistência aos órfãos, idosos e crianças com deficiência física. Grupos de pessoas organizam-se em torno da reabilitação dos feridos para o trabalho, principalmente nos Estados Unidos e Alemanha, nascendo os primeiros ideais de reabilitação pós-traumática.

No Brasil foi criado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atualmente Instituto Benjamin Constant), por meio do Decreto Imperial nº. 1.428, de 12 de Setembro de 1854; e em 26 de setembro de 1857, é fundado o Imperial Instituto de Surdos Mudos (atualmente Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES) que passou a atender pessoas surdas de todo o país.

Na cidade de Boston, Estados Unidos, o reverendo Edgar J. Helmes, funda em 1895, a Goodwill Industries que se dedica até hoje a atender pessoas que enfrentam uma série de barreiras para a auto-suficiência, como deficiência física e/ou de desenvolvimento, pobreza, baixo nível educacional, habilidades de trabalho limitado e dependência social, através da organização de turmas de trabalho protegido.

O Século XX trouxe avanços importantes para as pessoas com deficiência, sobretudo em relação às ajudas técnicas ou elementos tecnológicos assistivos. Os instrumentos que já vinham sendo utilizados - cadeira de rodas, bengalas, sistema de ensino para surdos e cegos, dentre outros foram se aperfeiçoando. A sociedade organizou-se coletivamente para enfrentar os problemas e para melhor atender à pessoa com deficiência. Por volta dos anos de 1902 até 1912, cresceu na Europa a formação, organização e manutenção de instituições de assistência à pessoa com deficiência. A sociedade passou a se preocupar com as condições de moradia e subsistência das pessoas com deficiência. (GUGEL : 2007)

A evolução da tecnologia e da ciência, no século XX, particularmente no campo da surdez, fez com que a educação dos surdos passasse a ser dominada pelo oralismo (que encara a surdez como algo que pode ser corrigido). Nos Estados Unidos e Europa começavam a ser realizadas as primeiras conferências para discutir temas como invalidez e deficiência auditiva. No entanto, os insucessos do oralismo começaram a ser evidenciados, pois o método não ajudava os surdos nele educados a conseguir um emprego, comunicar-se com ouvintes desconhecidos ou manter uma conversa fluída.

Na Alemanha, nos anos seguintes, fez-se o primeiro censo demográfico de pessoas com deficiência, com o objetivo de organizar o Estado para melhor atender as pessoas com deficiência.

Com o advento da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), as crianças com e sem deficiência ficavam asiladas em abrigos e o final do conflito originou a necessidade da reabilitação dos ex-combatentes. Em 1919 é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com sede em Genebra, importante organismo

internacional que passou a desenvolver políticas para tratar da reabilitação das pessoas para o trabalho. A partir de então, surgiram diversas sociedades de reabilitação e promoção da assistência à pessoa com deficiência.

Estima-se que durante a Segunda Guerra Mundial, ocorrida de 1939 a 1945, ocorreu a eliminação de cerca de 275 mil adultos e crianças com deficiência e, outras 400 mil pessoas suspeitas de terem hereditariedade de cegueira, surdez e deficiência mental foram esterilizadas em nome da política da raça ariana pura.

"Quem não é são física e psiquicamente, e, por sua vez, não é digno, não tem o direito a eternizar sua miséria em um filho; o Estado deve permitir que só saudável venha a ter família."⁴

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o mundo precisou se reorganizar. A Europa assim como os países aliados estavam devastados, devido aos esforços de guerra. As cidades exigiam reconstrução, as crianças órfãs precisavam de abrigo, comida, roupas, educação e saúde. Os adultos sobreviventes das batalhas têm seqüelas e precisam de tratamento médico e reabilitação.

No ano de 1945, é criada a ONU, a partir da Carta das Nações Unidas, visando encaminhar a todos os países membros as soluções para os problemas que assolavam o mundo. Dentre as agências da ONU estão a Enable – Organização das Nações Unidas para Pessoas com Deficiência; Unesco - Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura; Unicef - Fundo das Nações Unidas para a Infância e OMS - Organização Mundial da Saúde.

Em 1948, os dirigentes mundiais reunidos na sede da ONU, em Nova Iorque, reforçam a Carta das Nações Unidas, através da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que estabelece os direitos de todas as pessoas, independente de sua nacionalidade.

Artigo XXV, item 1:

⁴ Trecho do livro escrito por Adolf Hitler, "Mein Kampf" (1925).

"Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle."

As instituições dedicadas à reabilitação das pessoas com deficiência, na busca por alternativas de integração social e aperfeiçoamento dessas pessoas, foram se consolidando mais fortemente em todos os países.

2.2. ASPECTOS LEGAIS NA PROMOÇÃO DO ACESSO DA PCD AO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

A desvinculação da deficiência como patologia, ocorrida a partir da 29.^a Assembléia Mundial de Saúde, em maio de 1976, contribuiu para a ocorrência de uma mudança significativa na forma como a sociedade vê e entende a pessoa com deficiência. A resolução WHA (World Health Assembly) 29.35, adotada por ocasião desta assembléia, aprovou a classificação da deficiência em três níveis⁵:

Deficiência (Impairment) – Relativa a toda alteração do corpo ou aparência física (de um órgão ou de uma função com perdas ou alterações temporárias ou permanentes), qualquer que seja sua causa. Em princípio a deficiência significa perturbação no nível orgânico.

Incapacidade (Disability) – Reflete consequências das deficiências em termos de desempenho e atividades funcionais do indivíduo, consideradas como componentes essenciais de sua vida cotidiana. Representa perturbações no nível da própria pessoa.

Desvantagem (Handicap) – Diz respeito aos prejuízos que o indivíduo experimenta devido à sua deficiência e incapacidade. Representa a expressão social de uma deficiência ou incapacidade e, como tal reflete a adaptação do indivíduo e a interação dele com o meio.

A promulgação da Constituição Federal, em 05 de outubro de 1988 foi o marco inicial para o estabelecimento de uma sociedade mais justa e inclusiva. O texto do Capítulo II – Dos Direitos Sociais, expressa em seu Artigo 7.^º o direito dos trabalhadores urbanos e rurais com vistas à melhoria das condições sociais:

"XXXI - Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência."

⁵ Lígia A. Amaral, "Em busca de uma política da USP referida à deficiência".

A Constituição Federal não impõe ressalvas quanto à contratação de trabalhador com deficiência para atividades consideradas perigosas ou insalubres. A questão ficou sujeita à avaliação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e à critério de instituições que se dedicam à capacitação e formação de trabalhadores deficientes físicos.

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que define a Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência em seus múltiplos aspectos, assegura a promoção do acesso ao trabalho da PCD, estabelecendo a necessidade de ações governamentais que proporcionem a adequada formação e capacitação para o trabalho e o tratamento prioritário. Esta Lei, foi um primeiro passo na busca pela inserção responsável da PCD no mercado de trabalho:

"...promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;"

A regulamentação da Lei n.º 7.853/89 ocorreu somente dez anos depois, através da publicação do Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999, comprometendo de certa forma a eficácia na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pois não havia parâmetro para a cobrança das ações.

Conhecida como "Lei de cotas para deficientes", a Lei n.º 8213 de 24 de Julho de 1991, estabelece no artigo 92, com relação à pessoa com deficiência e suas limitações:

"... a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar."

Ou seja, ao mesmo tempo que a Lei restringe as atividades que poderão ser realizadas pelos profissionais reabilitados ou deficientes habilitados⁶, através da

⁶ Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que esteja capacitada para o exercício da função mesmo não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação.

emissão de certificado específico, abre caminho para que o trabalhador busque o desenvolvimento de novas capacitações.

O Decreto 3298/99, ratificou a Lei n.º 8213 de 24 de Julho de 1991, no tocante aos percentuais de vagas de emprego que deveriam ser reservados para as PCD's habilitadas e beneficiários reabilitados, a partir do número de trabalhadores contratados nas empresas.

Tabela 1 - Percentuais de reserva de vagas para pessoas com deficiência

| N.º de Empregados | % de Vagas Reservadas |
|----------------------|-----------------------|
| I – até 200 | 2 |
| II – de 201 a 500 | 3 |
| III – de 501 a 1000 | 4 |
| IV de 1001 em diante | 5 |

Além disso, o Decreto 3298/99, caracteriza e classifica as PCD's, nas categorias de deficiência: física, auditiva, visual, mental e múltipla, conforme abaixo transscrito⁷:

"É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplexia, triplexia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções;

⁷ Nova redação dada pelo Decreto 5296 de 02 de dezembro de 2004.

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer;
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências."

A Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, trata do atendimento prioritário às pessoas portadoras de deficiência, aos idosos com idade igual ou superior a sessenta anos, às gestantes, às lactantes e às pessoas acompanhadas por crianças de colo e a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade, ambas regulamentadas no Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, e representam atos legais de extrema relevância no que concerne à integração das pessoas portadoras de deficiência.

A Instrução Normativa N.º 20, de 26 de Janeiro de 2001, que dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência, define:

"Art. 14 - Em caso de instauração de procedimento especial, o Termo de Compromisso que vier a ser firmado deverá conter o cronograma de preenchimento das vagas das pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados de forma gradativa constando, inclusive, a obrigatoriedade da adequação das condições dos ambientes de trabalho, na conformidade do previsto nas Normas Regulamentadoras, instituídas pela Portaria Nº 3.214/78."

A Lei n.º 10436 de 08 de junho 2002, que reconhece a linguagem brasileira de sinais (Libras) como meio legal de comunicação e expressão, estabelece uma relação direta com a promoção da integração do trabalhador ao mercado de trabalho, abrindo um importante caminho para a divulgação da linguagem brasileira de sinais, e poderá constituir uma importante ferramenta para o desenvolvimento de ações de engenharia e segurança do trabalho.

O Decreto 5296/04, além de regulamentar as Leis n.º 10.048/00 e 10.098/00, traz importantes referências no campo da acessibilidade. As normas técnicas da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) constituem-se na base para a formulação das providências exigidas neste decreto.

2.3. ESTATÍSTICAS PERTINENTES AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

2.3.1. Os dados do censo demográfico de 2000

Os dados obtidos através do censo realizado em 2000, realizado pelo Instituto brasileiro de geografia estatística (IBGE), trouxeram importantes informações sobre o trabalhador com deficiência no Brasil. A partir dessas estatísticas, a sociedade passa a ter um retrato mais bem detalhado da pessoa com deficiência. O censo traz informações sobre a concentração, poder aquisitivo, escolaridade e relações de trabalho e emprego da pessoa com deficiência.

De acordo com Censo 2000, cerca de 14,5% da população brasileira foi considerada com alguma deficiência, distribuída conforme tabela:

Tabela 2 – Distribuição do universo de pessoas com deficiência no Brasil.

| Tipo de deficiência | % |
|---------------------|------|
| Física | 4,1 |
| Mental | 16,7 |
| Auditiva | 5,32 |
| Motora | 22,9 |
| Visual | 48,1 |

Fonte: CPS/FGV, processando os micro dados do Censo 2000/IBGE

Apenas 2% dos brasileiros com algum tipo de deficiência estão inseridos no mercado formal; a falta de informação e ambientes de trabalho despreparados são alguns dos motivos alegados pelas empresas para explicar o baixo índice de contratação de deficientes.

2.3.2. Distribuição das contratações por tipo de deficiência

De acordo com os dados da Relação Anual de informações Sociais (RAIS) de 2008 a contratação de pessoas com deficiência, segundo o tipo de deficiência está assim distribuída:

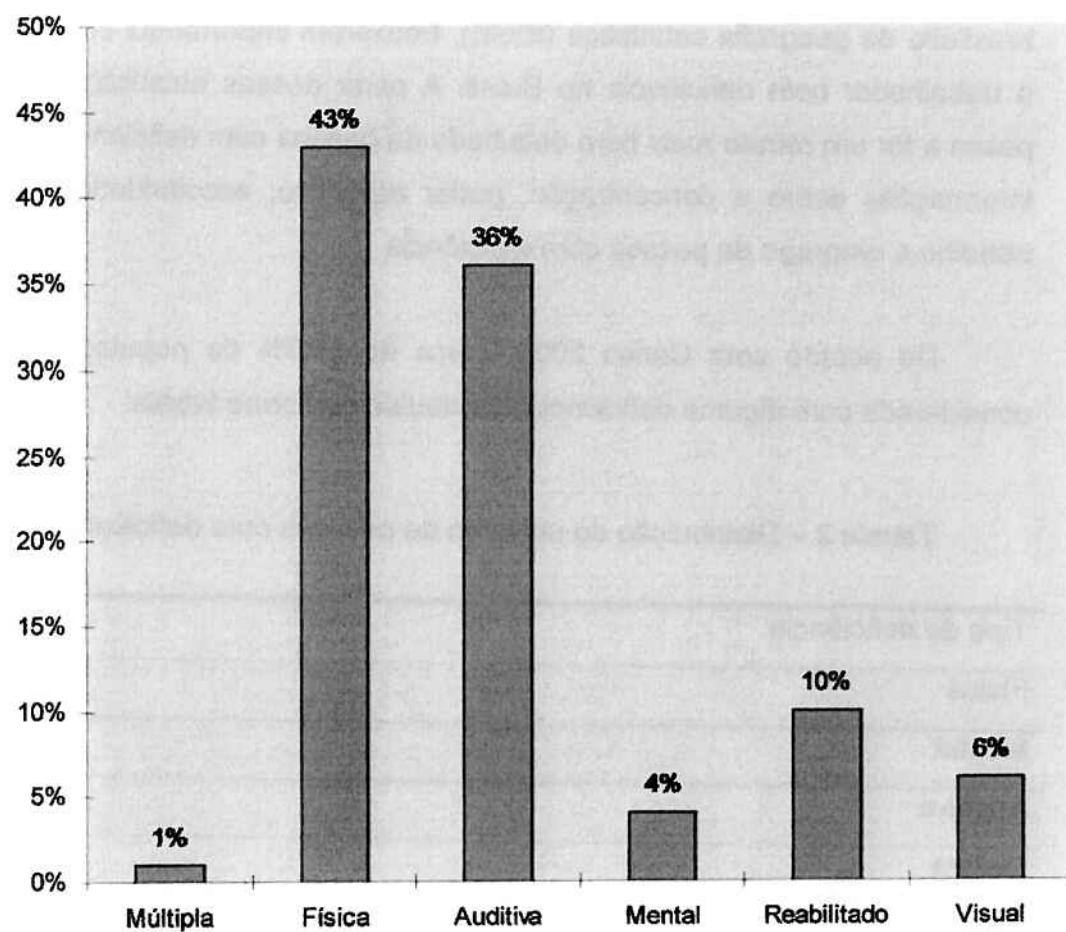


Figura 1 – distribuição das contratações por tipo de deficiência.

Conforme demonstrado graficamente, o maior volume de trabalhadores com deficiência formalmente contratados, possuem deficiência física, em segundo lugar estão os trabalhadores com deficiência visual e em seguida os trabalhadores reabilitados, dentre os quais há também um parcela de

Sucintamente, define-se como **deficiência física** aquela remetida a alterações anátomo-funcionais, aliadas, em geral, a comprometimento na movimentação voluntária (paresias, plegias, amputações etc.) e **deficiência sensorial** aquela remetida a limitações significativas da visão (cegueira e visão sub-normal) ou audição (surdez e audição sub-normal).

Embora as pessoas com deficiência física, respondam por mais da metade das contratações, este tipo de deficiência não é o predominante na população, conforme verificado nos dados estatísticos levantados a partir do censo de 2000.

A justificativa para a preferência na contratação de profissionais com deficiência física leve, auditiva ou reabilitados em detrimento das demais, pode estar sustentada no fato de serem dispendidos recursos financeiros muito menores para a realização das adaptações necessárias para absorver estas pessoas, além de ter um maior número de recursos tecnológicos desenvolvidos.

Em pesquisa realizada sobre o tema, verificou-se que, a maioria das empresas não realiza qualquer adaptação em suas instalações para a realização das contratações, embora tais ações sejam obrigatórias conforme a legislação brasileira que disciplina a matéria.

2.4. O DESENHO UNIVERSAL⁸

Ao eliminarmos as barreiras arquitetônicas de um ambiente (fig. 05), estamos possibilitando o acesso àquele ambiente para um determinado grupo de pessoas que antes não poderia fazê-lo, sem deixar de atender às necessidades dos demais que já estavam inseridos naquele espaço. A busca pela interação do indivíduo com o meio depende de suas próprias capacidades e de como estão projetados os ambientes e objetos que o cercam; a essência do desenho universal está no propósito de estabelecer acessibilidade integrada a todos, sejam ou não pessoas com deficiência (CAMBIAHI:2007).

Esta ideologia é uma das bases do conceito de desenho universal, cujo objetivo é conceber ou adaptar produtos e serviços compatíveis com as necessidades de diferentes usuários. São sete os princípios que norteiam a concepção do desenho universal:

Igualitário: o desenho universal não é elaborado para grupos específicos de pessoas e para tanto deve disponibilizar os mesmos recursos (idênticos ou similares) de uso para todos os usuários; evitar segregação ou estigmatização de qualquer usuário; disponibilizar privacidade, segurança e proteção igualmente para todos os usuários e ter uso atraente para todos.

Adaptável: Deve atender a usuários com diferentes preferências, características e habilidades, sendo acessível para destros e canhotos, de fácil acuidade visual e adaptabilidade para todos os usuários;

Óbvio: Seu uso deve ser facilmente compreendido, independente das experiências, idioma, formação ou capacidade de concentração do usuário;

Conhecido: Deve ter a capacidade de transmitir a informação a que se destina, independente da capacidade sensorial ou formação do usuário, através da utilização de diferentes mecanismos de linguagem: tátil, visual, sonora, etc...

⁸ Expressão usada pela primeira vez por Ron Mace et al. "Accessible Environments Toward Universal Design", (CAMBIAHI:2007)

Seguro: Previsto para minimizar os riscos e possíveis consequências de ações accidentais ou não intencionais, através da disponibilização de alertas, isolando e protegendo elementos de risco e disponibilizando recursos de reparo de falhas;

Sem esforço/Baixo esforço físico: Pode ser usado eficientemente com conforto e com o mínimo de energia e esforço para a sua operação.

Abrangente: Estabelece dimensões e espaços apropriados para o acesso, o alcance e a manipulação e o uso, independentemente das características psicofisiológicas e antropométricas dos indivíduos.

3. METODOLOGIA

A metodologia aplicada no presente estudo foi a realização de um levantamento através de fontes formais e informais sobre as técnicas que vêm sendo utilizadas na realização da adaptação das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Preliminarmente foi realizado um levantamento na legislação brasileira que disciplina as questões de medicina e segurança do trabalho. Este levantamento forneceu subsídios legais para a elaboração das sugestões que se pretende apresentar neste trabalho. Segundo as normas regulamentadoras, há uma série de recomendações a serem atendidas pelos empregadores que, por serem de caráter geral, aplicam-se a todos os trabalhadores. Igualmente foram pesquisadas as orientações pertinentes nas normas brasileiras (NBRs).

Após este levantamento, foram realizadas entrevistas com profissionais da área de recursos humanos, aos quais denominaremos empresa, com a finalidade de qualificar as ações positivas que podem contribuir com o desenvolvimento de sugestões. As empresas pesquisadas foram escolhidas aleatoriamente, sendo do segmento público e privado, de porte pequeno, médio e grande.

Concluída esta etapa, foram realizadas entrevistas com trabalhadores com deficiência, direcionando os questionamentos para a identificação de barreiras físicas /sensorias no local de trabalho percebidas por estes trabalhadores. Foram entrevistados 02 funcionários do setor público, sendo uma secretária e um desenhista, ambos com deficiência auditiva, um pesquisador com deficiência física (cadeirante) e um operário do setor privado, reabilitado, com deficiência física.

A partir de todos os dados obtidos, foram sugeridas ações de segurança do trabalho, em consonância com a legislação brasileira e normas técnicas, sob o prisma do desenho universal.

4.0. DISCUSSÃO E RESULTADOS

4.1. INVESTIGAÇÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NR'S) DA LEI N.º 6514/77, APROVADAS PELA PORTARIA N.º 3214/78

A partir da investigação das normas regulamentadoras, procurou-se identificar as recomendações pertinentes às PCDs e outras aplicáveis, de caráter geral que deverão embasar o estudo proposto.

A NR-5, que tem como objetivo a prevenção de acidentes e promoção da saúde e segurança do trabalhador, determina dentre as atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA:

f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;[...]

j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho.

A NR-5 propõe ações de caráter geral, conforme o texto acima transcrito, mas sem orientação sobre a necessidade de adoção de métodos de divulgação que contemplem o universo dos trabalhadores da empresa, ainda que em níveis maiores ou menores de entendimento e capacidade de envolvimento.

Convém ressaltar que a necessidade e constituição da CIPA e seu dimensionamento segue o mesmo parâmetro adotado pela da "Lei de Cotas", que baseia-se no número de empregados.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, disposto pela NR-7, prevê a realização de exames admissionais, que compreendem a avaliação clínica, através da realização de anamnese ocupacional e exame físico e mental.

“...são escassos os profissionais de RH, médicos do trabalho e líderes de áreas empresariais que conhecem os alcances e limites das pessoas com deficiência [...] muitos sentem-se constrangidos de perguntar o simples: o que você consegue fazer, o que não consegue e quais as adaptações necessárias para conseguir fazer?”⁹

Neste sentido, além de colaborar com a realização de diversos seminários e estudos, a Organização Internacional do Trabalho - OIT lançou em 2003 a versão em português do Repertório de Recomendações Práticas sobre Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho. Neste programa a OIT orienta para a realização de testes de admissão focalizados nas habilidades específicas, nos conhecimentos e nas capacidades consideradas essenciais para o desempenho da função em questão. Também orienta as empresas a busca por orientações específicas sobre processos de seleção de pessoas com deficiência.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, sugere em suas recomendações relativas à saúde e segurança do trabalhador, a integração do Programa de Gestão lançado pela OIT às ações do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR-9) e PCMSO. Assim, é fundamental que na formulação do PPRA, o conhecimento do risco seja divulgado ao trabalhador com deficiência, em linguagem acessível à percepção, objetivando uma melhor percepção do processo e dos riscos ambientais presentes, conforme preceituam as disposições finais da NR-9.

A NR-10, que trata da implementação de medidas de controle para a garantia da segurança dos trabalhadores que atuem direta ou indiretamente em instalações elétricas, prevê, em alguns casos, a utilização de sinalização nas instalações energizadas, como forma de advertência aos trabalhadores e demais usuários. Nesse ponto, faz-se necessário haver o entendimento de que a sinalização deve ser entendida por todos os grupos de pessoas, conforme preceitua a prática do desenho universal, devendo objetivar a comunicação eficaz, independente das condições ambientais ou capacidade sensorial do indivíduo, além de minimizar o risco e as consequências de ações acidentais. (CAMBIAGHI:2007, p. 76/77).

⁹ João Batista Ribas, coordenador do Programa Serasa de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, 25/03/2004, em entrevista concedida à Universia.

Além disso, a análise sobre o tipo sinalização de advertência exigida que será adotada de uma forma geral nas empresas, deve ser revista, ou criados mecanismos de advertência que corroborem para o desenvolvimento de um ambiente mais seguro e inclusivo. Como exemplo, temos a especificação na NR-11, item 11.1.7, que preceitua que:

“ Os equipamentos de transporte motorizados deverão possuir sinal de advertência sonora (buzina).”

A NR-12, reporta-se no item 12.1.5 à NR-26, com relação à obrigatoriedade de marcação de áreas reservadas para corredores e armazenamento de materiais. A NR-26 organiza o sistema de cores a serem empregadas nos locais de trabalho, advertindo para o tipo de risco presente. Nas empresas onde atuem trabalhadores com deficiência sensorial, há a necessidade da adoção de medidas adicionais, como por exemplo, a associação de piso tátil direcional e o reconhecimento da área e dos riscos inerentes ao local de trabalho pelo indivíduo, com o acompanhamento de profissional habilitado, antes de seu início nas atividades na empresa.

Os parâmetros abordados na NR-17, atentam para a necessidade de serem verificadas e consideradas as características psicofisiológicas do trabalhador com relação ao mobiliário e equipamentos dos postos de trabalho. A realidade encontrada na maioria das empresas é inversa, ou seja, o trabalhador acaba por adaptar-se às características ergonômicas dos objetos que são ferramentas de seu trabalho. No caso do trabalhador com visão subnormal, por exemplo, a iluminação ou contrastes inadequados, poderá resultar em perda de eficiência no trabalho, pois as necessidades mínimas de iluminação para este indivíduo difere em cerca de 350 lux da iluminância mínima recomendada pela ABNT¹⁰, em alguns tipos de atividades.

O texto do anexo II da NR-17, item 9, atenta para a necessidade de adaptar o mobiliário e as demais instalações da empresa para o uso eficiente da pessoa com deficiência.

¹⁰ Conforme NBR 5413, no mínimo 500 lux, para realização de atividades de escritório.

A NR-23, que trata de ações administrativas, de acesso e dispositivos obrigatórios para o combate à incêndios, determina no item 23.8, que seja verificado se a sirene de alarme foi ouvida em todas as áreas da edificação e no item 23.18.1, que deverá haver um sistema de alarme capaz de dar sinais perceptíveis em todos os locais da construção. A abrangência de tais medidas é diretamente proporcional ao meio e possibilidade de percepção dos indivíduos, o que nos remete às recomendações das NBRs 9050, 13434 e 15599¹¹.

A NR-26, que têm por objetivo a fixação de cores que devem ser usadas nos locais de trabalho, também deve estar associada a outros sistemas de sinalização, que garantam a compreensão dos alertas que se deseja emitir. Essa providência está disposta no item 26.1.3. As palavras de advertência que devem ser associadas à rotulagem preventiva, são um exemplo dessa associação e devem ser também compreendidas pelos trabalhadores com deficiência sensorial.

¹¹ NBR 9050 – Acessibilidade a edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos; NBR 143434 – Sinalização de segurança contra incêndio e pânico; NBR 15599 - Acessibilidade : Comunicação na prestação de serviços

4.2. A UTILIZAÇÃO DO DESENHO UNIVERSAL NA BUSCA POR UM AMBIENTE DE TRABALHO ACESSÍVEL

A aplicação do conceito do desenho universal proporciona ferramentas importantes na elaboração de procedimentos administrativos que considerem em sua concepção os diversos aspectos e características dos trabalhadores e no desenvolvimento de ações de segurança mais abrangentes para a coletividade.



Fig. 2 – Rebaixamento de guia para acesso à edificação e implantação de calçada com piso intertravado, facilitando o acesso com cadeira de rodas. IF/USP

Na figura 2, verificamos a sinalização de piso e aérea indicando as vagas reservadas para a pessoa com deficiência física. Além da sinalização, todo o entorno foi pensado para proporcionar o acesso seguro, como a implantação de piso intertravado na rota de acesso às edificações e o posicionamento estratégico da vigilância, ao fundo, com a finalidade de prestar auxílio, caso necessário.

A aplicação do desenho universal poderá contribuir significativamente na implementação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo. Partindo do pressuposto que a pirâmide etária brasileira está em transição, ou seja, a expectativa de vida da população vêm aumentando e estima-se que o Brasil, em breve será um país com grande número de idosos economicamente ativos, para os quais os ambientes acessíveis representam uma grande vantagem. Além deste, outros fatores vêm concorrendo para a busca de ambientes com conceitos arquitetônicos e funcionais mais abrangentes, como a inclusão social, representada pela legítima necessidade das pessoas com deficiência e a melhoria da saúde e segurança dos trabalhadores, que pode ser alcançada através dos princípios expostos, em particular o princípio de segurança e de baixo esforço.

A partir do entendimento do desenho universal, é possível reavaliar as áreas de trabalho, buscando adaptar e criar ambientes de trabalho que respeitem a diversidade de características e necessidades especiais dos indivíduos, otimizando as referências e orientações normativas relativas à segurança do trabalho, em conjunto com as novas tecnologias disponíveis.

4.3. LEVANTAMENTO DE AÇÕES DAS EMPRESAS NO CAMPO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA.

Abaixo estão enumeradas as iniciativas observadas nas empresas contratantes de pessoas com deficiência e que colaboram para a fundamentação do trabalho proposto:

- 4.3.1. Em uma empresa multinacional do ramos financeiro, encontraram-se ações relativas ao trabalhador deficiente visual, através da elaboração de material de divulgação em Braille, e em outra, do segmento de serviços, há a prática de contratação de intérprete de Libras durante as palestras da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT, além da disponibilização de recursos audiovisuais que possibilitem a leitura labial do participante com deficiência auditiva. Tais iniciativas atendem ao pleno cumprimento da NR-5, conforme visto anteriormente.
- 4.3.2. No XIII Congresso Brasileiro de Ergonomia, foi apresentado um trabalho de pesquisa, elaborado pelo fisioterapeuta Jivago Peres Di Napoli em uma refinaria de petróleo do Sul do Brasil. Neste trabalho, esta refinaria desenvolveu um plano de abandono que considerou em sua formulação todos os aspectos ambientais e capacidades pessoais de seus 21 trabalhadores com limitações físicas. Ao final do estudo, foi possível identificar as barreiras físicas que impediam ou limitavam a rápida evacuação do local e também quais pessoas apresentavam maior dificuldade de locomoção; foram eleitos entre os pares, colegas de trabalho que se responsabilizariam por transportar com o devido cuidado e agilidade, por meio de cadeiras de rodas manuais, as pessoas com maior dificuldade de locomoção, além de "suplentes" que poderiam realizar esta tarefa no caso de falta dos transportadores "titulares". Segundo Jivago, "Esta iniciativa, constitui uma oportunidade ímpar para se evidenciar a capacidade de PCD no mercado de trabalho e comprovar que o mesmo pode e deve ser adaptado ao homem em todas as circunstâncias". As ações dessa empresa identificaram uma especial atenção na implementação da NR-23.

4.3.3. Determinada instituição universitária paulista possui dois funcionários com deficiência auditiva, que neste trabalho serão denominados de M.A. e C.E.; M.A. possui audição residual, utiliza os recursos do oralismo para compreensão da fala e desconhece a linguagem de sinais. Trabalha com atendimento ao público e utiliza telefone com recursos para PCD; porém, pouquíssimos usuários percebem sua deficiência, fator considerado satisfatório por M.A. e que reforça a idéia de que o trabalhador não quer ser conhecido por sua incapacidade física, mas pelo seu trabalho. C.E. possui perda bilateral total da audição, utiliza os recursos do oralismo e apesar de conhecer a linguagem de sinais não a utiliza no local de trabalho. Sua atividade exige concentração e não foi adotada nenhuma adaptação no seu posto de trabalho.

4.3.4. Um restaurante possui em seu quadro de funcionários uma pessoa com deficiência intelectual (síndrome de Down) e que desempenha a atividade de auxiliar de serviços gerais. A sua inclusão contou com a ajuda de uma instituição de apoio e passou pela sensibilização dos colegas de trabalho e explicação das normas de segurança, de forma clara e repetitiva, a fim de promover a fixação e entendimento da pessoa com deficiência.

A empresa realiza a associação das tarefas com as cores dos algarismos do relógio, colocado em local estratégico. Cada hora tem uma cor diferente que é associada a uma atividade distinta.

5.0. CONCLUSÃO

A aplicação das tecnologias disponíveis para a adaptação das PCD's deve ser sempre precedida pelo conhecimento do público alvo.

As empresas que optam pelo desenvolvimento de material em Braille ou contratação de intérpretes de Libras ou intérprete orofacial, devem ter em mente que nem toda a pessoa com deficiência visual ou auditiva, respectivamente, utiliza estes recursos para comunicação. Por outro lado, com o reconhecimento da língua brasileira de sinais como meio legal de comunicação e expressão, a partir da Lei n.º 10436/02, cabe aos gestores que trabalham com pessoas com deficiência auditiva promoverem o acesso e divulgação desta forma de comunicação aos trabalhadores ouvintes. Esta medida agrega valor aos recursos humanos e constitui importante ferramenta no processo de inclusão social. As escolas primárias da rede municipal de Osasco, São Paulo, já estão passando por este processo de transformação, formando profissionais do magistério em Libras e oferecendo como disciplina obrigatória aos alunos o ensino da linguagem de sinais.

Diversas empresas têm promovido a cooperação e sensibilização, como ferramenta inclusiva do trabalhador com deficiência; porém as pessoas envolvidas no processo de conscientização devem capacitar também o trabalhador com deficiência para o exercício da cooperação. No caso apresentado no item 3.1.2., os colegas responsáveis por transportar àqueles com mobilidade reduzida foram eficientemente treinados. Esta etapa é fundamental para o fim ao qual se destina.

A conscientização talvez seja a etapa mais importante dentre as iniciativas de inclusão, pois comprehende também o aspecto psicológico dos trabalhadores. No caso exposto no item 3.1.3., por exemplo, a escolha do posto de trabalho de C.E. foi escolhida a partir da necessidade da empresa, pois ao ser lotado em um local de atendimento ao público, apesar de sua atividade ser totalmente estranha ao local, C.E. muitas vezes não respondeu aos questionamentos ou cumprimentos dos usuários, passando por “mal-educado”. M.A., que trabalha com atendimento ao público via telefone, durante a entrevista confessou que muitas vezes o telefone com recursos especiais não é muito eficiente, apresentando “chiados” de fundo e

prejudicando o entendimento do usuário; como a sua deficiência auditiva é progressiva e diretamente ligada ao sistema nervoso, tal situação, quando ocorre, causa-lhe intenso stress e sucessivo afastamento das funções para reabilitação.

A busca por tecnologias que possibilitem a adaptação da pessoa com deficiência no local de trabalho é geralmente realizada pela própria pessoa, pois as áreas de recursos humanos e os gestores de segurança muitas vezes não têm condições de determinar qual a necessidade de cada trabalhador. M.A., esclareceu que no caso da deficiência auditiva, principalmente, há pouco investimento e informações disponíveis e que no seu caso, pesquisou novas tecnologias que atendessem as suas necessidades. Os profissionais, segundo M.A., têm respaldo técnico para o problema da comunicação via telefone para o ouvinte e para o surdo, mas para a "coluna do meio", ou seja, aqueles que possuem audição residual há uma enorme dificuldade em encontrar soluções satisfatórias. Isso acontece por que o aparelho telefônico recebe um adaptador que deverá ser regulado conforme o tipo de aparelho auditivo da pessoa com deficiência, a fim de evitar problemas de microfonia, chiados ou volumes muito altos. Ainda segundo M.A., com a ampliação do volume do aparelho ou do amplificador adaptado ao telefone comum, o som perde a nitidez, como se comparado à perda de resolução de imagens que são ampliadas muitas vezes a partir da imagem original, além de causar fadiga auditiva.

Diante do exposto, o gestor deve estar sempre atento às condições das ferramentas e recursos disponibilizados, buscando soluções alternativas e aprimoramento das tecnologias como forma de promover a preservação do bem-estar do trabalhador.

As situações expostas anteriormente são apenas alguns exemplos de inserção da pessoa com deficiência, mas que levam ao questionamento das necessidades dos indivíduos, sejam elas normais ou "especiais". Foram travadas diversas discussões ao longo deste estudo, com pessoas que possuíam diferentes limitações sensoriais e físicas, e para as quais a necessidade mais imediata tinha origem muito mais emocional do que propriamente física: A promoção do acesso igualitário e eficiente.

Questões relacionadas à adoção de uniformes nas empresas também devem ser consideradas; adotando-se uniformes que possuam costuras com bom arremate e evitando-se a adoção de uniformes com botões, a fim de proporcionar conforto respectivamente àqueles trabalhadores que exercem suas atividades a partir de posto de trabalho sentado, como é o caso dos cadeirantes e àqueles que possuem má-formação de mãos, amputação dos membros superiores/mãos. A adoção de um uniforme de boa qualidade e de fácil manuseio garantirá o conforto de todos, com ou sem deficiência.

Com base no disposto na norma regulamentadora 23 e nas recomendações da NBR 9050 e 15599, pensou-se em um dispositivo de alarme para situações de emergência que contemplasse as capacidades sensoriais de todos os trabalhadores. A NBR 9050 propõe a utilização de alarme sonoro, luminoso e/ou vibratório; porém somente o último possui o princípio do desenho universal, pois atende aos mais variados níveis de percepção dos indivíduos. Em princípio poderíamos pensar na associação dos demais alarmes, sonoro e luminoso, com o treinamento de um grupo de indivíduos que se responsabilizariam em prestar auxílio aos demais. Tal sugestão é também de grande validade. Porém, a proposta é de viabilizar a instalação de um alarme único para o conjunto dos trabalhadores, que incorpore funcionalidades além das relacionadas à segurança do trabalho.

Inicialmente pensou-se em pulseiras vibratórias, que seriam utilizadas por pessoas com deficiência visual e que seriam acionadas mediante a ocorrência de algum evento com potencial risco à segurança deste indivíduo. A idéia foi descartada em face da diferenciação da PCD perante os demais trabalhadores. Além disso, não se pode garantir a portabilidade do objeto pelo PCD, havendo o risco do seu uso ser negligenciado, inclusive.

A alternativa que se mostrou mais viável foi a da incorporação de um dispositivo vibratório ao cartão de acesso do trabalhador à empresa. Obviamente, esta medida precede a adoção de uma série de outras de caráter organizacional e administrativo, aplicando-se às empresas cujo acesso é realizado através de cartão de ponto digital. A vantagem da utilização deste dispositivo está em sua abrangência

e formato, que por estar associado a um objeto de uso comum por todos os trabalhadores, não constitui forma de discriminação entre os indivíduos.

Conforme comentado anteriormente, a NR- 11, item 11.1.7, orienta sobre a instalação de sinal de advertência sonora nos equipamentos de transporte. Tal informação de advertência poderá ser complementada pela instalação de piso de alerta na área discriminada e instalação de sinal luminoso de advertência no equipamento. Recentemente, em alguns automóveis, têm sido instalado sinal de advertência luminoso em substituição ao sinal sonoro, cuja função é alertar ao motorista que as portas do veículo estão abertas. Esta característica atende tanto à pessoa com deficiência auditiva como à ouvinte e pode ser também empregada nos locais de trabalho.

Especialmente onde circula veículos motorizados a tendência é que existam mais fontes ruidosas, causando fadiga mental tanto em operadores como nos demais operários e a adoção de medidas auxiliares pode reduzir este desgaste laboral.

O piso tátil de alerta também constitui importante ferramenta no pleno atendimento das condições de segurança exigidas pela NR-11, pois se não restringe, ao menos adverte sobre o risco da área de uma forma geral.

A escolha do tema desta monografia surgiu a partir da hipótese de que o processo de inclusão da PCD no mercado de trabalho não estava sendo realizado com a devida responsabilidade social por parte das empresas, sob vários aspectos, em especial o da segurança do trabalho. A partir das pesquisas realizadas, pode ser verificado que as iniciativas na busca por ambiente seguro e inclusivo são bastante diversificadas, ao contrário do que era imaginado.

A principal preocupação se mantinha na adoção de medidas de proteção contra incêndio, mais especificamente nos planos de abandono adotados pelas empresas que possuíam em seu quadro funcional, PCD. Porém, foram surgindo ramificações deste questionamento principal, indicando que apesar de ser de extrema importância a existência de uma padronização de procedimentos de

emergência, as situações rotineiras de trabalho também se constituem em emergenciais a partir do momento que as pessoas não conseguem desempenhar suas atividades em condições de salubridade física e psicológica.

Verificamos que a legislação nacional pertinente às pessoas com deficiência, em especial as normas de segurança do trabalho, devem ser reavaliadas e aplicadas em favor da promoção social dos indivíduos, sem a interferência de motivações de ordem política ou assistencialista. Várias orientações expressas em norma são direcionadas a uma parcela geral de trabalhadores considerados normais, no que refere às capacidades físicas e sensoriais. Talvez o fato se deva à recente mudança na maneira de pensar dos gestores das instituições assistencialistas brasileiras. O reconhecimento da capacidade se não plena, mas única em cada indivíduo, representa a longo prazo um caminho para alcançar a prosperidade para nosso País.

Empresas especializadas na viabilização da contratação de pessoas com deficiência, que atuam na cidade de São Paulo, têm afirmado que muitas empresas estão distantes da visão de responsabilidade social, realizando contratações apenas para cumprir a lei. As mudanças sociais somente serão bem sucedidas quando fundamentadas em aspectos educativos, associados à responsabilidade social e destituídas da obrigatoriedade imposta pelas ações governamentais. O preenchimento das cotas de emprego por pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas também deve considerar os variados graus de risco à saúde e segurança do trabalhador.

Quanto ao aspecto inclusivo e acesso à informação da pessoa com deficiência nas empresas, ficou evidenciado, a partir deste trabalho, que há a necessidade latente de abordar melhor a questão nas normas regulamentadora e utilizar as ferramentas disponibilizadas pela ABNT, em especial a NBR 9050/04. As ações poderão se tornar mais eficientes à medida que são integradas.

As práticas inadequadas na realização das atividades de trabalho, hábitos alimentares inadequados, sedentarismo, violência urbana, etc., vem ampliando o número de pessoas com deficiência na população. A população com deficiência, em

especial a deficiência física, têm aumentado entre a população economicamente ativa. Em contrapartida, os avanços tecnológicos e científicos, têm favorecido a integração da pessoa com deficiência e do idoso no mercado de trabalho, fazendo-nos entender que tal integração é fundamental e é também uma via de mão-dupla. A oportunidade de desenvolvemos métodos, processos e tecnologias capazes de romperem as barreiras do físico tornam-se um desafio para os profissionais das mais diversas áreas; e concorrem para a busca e oferecimento à sociedade de uma nova concepção à cerca das necessidades humanas de acesso, conforto, espaço.

Pesquisando a literatura sobre as pessoas com deficiência, verificamos uma série de questões que legitimamente concorrem para a otimização do processo de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Portanto, ao final deste trabalho, verificou-se que o conceito de "padrão" ganha um novo significado, passando a ser o que se adapta à coletividade e não o contrário. E na medida em que as ações administrativas buscarem minimamente o atendimento sem o pleno entendimento das normas vigentes, pouco haverá para avançar no campo da inclusão social.

REFERÊNCIAS

CAMBIAGHI, Silvana. DESENHO UNIVERSAL – Métodos e Técnicas para arquitetos e urbanistas. Ed. SENAC, 2007

CLEMENTE, Carlos Aparício: TRABALHO DECENTE. SENAI Itu, 2008

CARREIRA, Dorival, em artigo científico publicado na internet (data desconhecida) http://www.fgv.br/academico/professores/dorival_carreira/Omercado.doc. Acesso em janeiro de 2010.

GUGEL, Maria aparecida Gugel. Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho. Florianópolis :Obra Jurídica, 2007.

Curso de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. São Paulo : MTE/FUNDACENTRO, 2008. 1 CD-ROM.

PESSOTTI, Isaías. Deficiência mental: da superstição à ciência. São Paulo: EDUSP, 1984.

SASSAKI, R. K.; Inclusão – Construindo uma sociedade para todos. Ed. 5. Rio de Janeiro : WVA, 2003

Segurança e Medicina do Trabalho – 62.ª Edição. São Paulo: Ed. Atlas, 2008.

SILVA, O. M. A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: CEDAS, 1986.

A inclusão da pessoa com deficiência. São Paulo: Ed. Escala. - Mensal. N.º 50, 53, 54 e 55, ISSN 1676 – 2975.

Diretrizes para apresentação de dissertações e teses/ Divisão de Biblioteca da EPUSP. – 3.ª edição. São Paulo, 2006. 103 p

BRASIL. Lei 7853 de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília. DOU de 24/10/1989.

BRASIL. Decreto 3298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília. DOU de 21/12/1999.

BRASIL. Decreto 5296 de 02 de Dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas

que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília. DOU de 03/12/2004.

BRASIL. Lei 8213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. DOU de 25.7.1991, Republicado no D.O.U. de 14.8.1998.

BRASIL. Lei 6517 de 22 de Dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Brasília. DOU de 23/12/1977.

BRASIL. Portaria 3214 de 08 de Junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do capítulo V, Título II, da Consolidação das leis do Trabalho, relativas à segurança e medicina do trabalho. Brasília. DOU de 06 de Julho de 1978.

BRASIL. Constituição(1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF:Senado, 1988.

Sites pesquisados

[http://pt.wikipedia.org/wiki/História do Egipto](http://pt.wikipedia.org/wiki/História_do_Egipto), Acesso em dezembro de 2009.

<http://saci.org.br>. Acesso em dezembro de 2009

http://www.amputadosvencedores.com.br/exibe_conteudo.asp?id=339&local=30.

Acesso em janeiro de 2010

<http://www.centroruibianchi.sp.gov.br/usr/share/documents/MonicaAndreaBlanco.pdf>.

Acesso em janeiro de 2010.

http://www.fgv.br/CPS/deficiencia_br/index2.htm. Acesso em janeiro de 2010.

<http://www.lemosbritto.com.br/casainteligenteinclusiva/releasebrasil.htm>. Acesso em janeiro de 2010.

<http://www.mj.gov.br/corde/arquivos/ABNT/NBR15599.pdf>. Acesso em janeiro de 2010

<http://www.senado.gov.br/sf/SENADO/Programas/svpd/legisla.asp>. Acesso em janeiro de 2010.

Cartilha de Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho – SIT/OIT (2003), disponível para download no site

<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=24>. Acesso em fevereiro de 2010.

ABNT/NBR 9050, disponível em <http://www.mpdft.gov.br/sicorde/NBR9050-31052004.pdf>. Acesso em dezembro de 2009