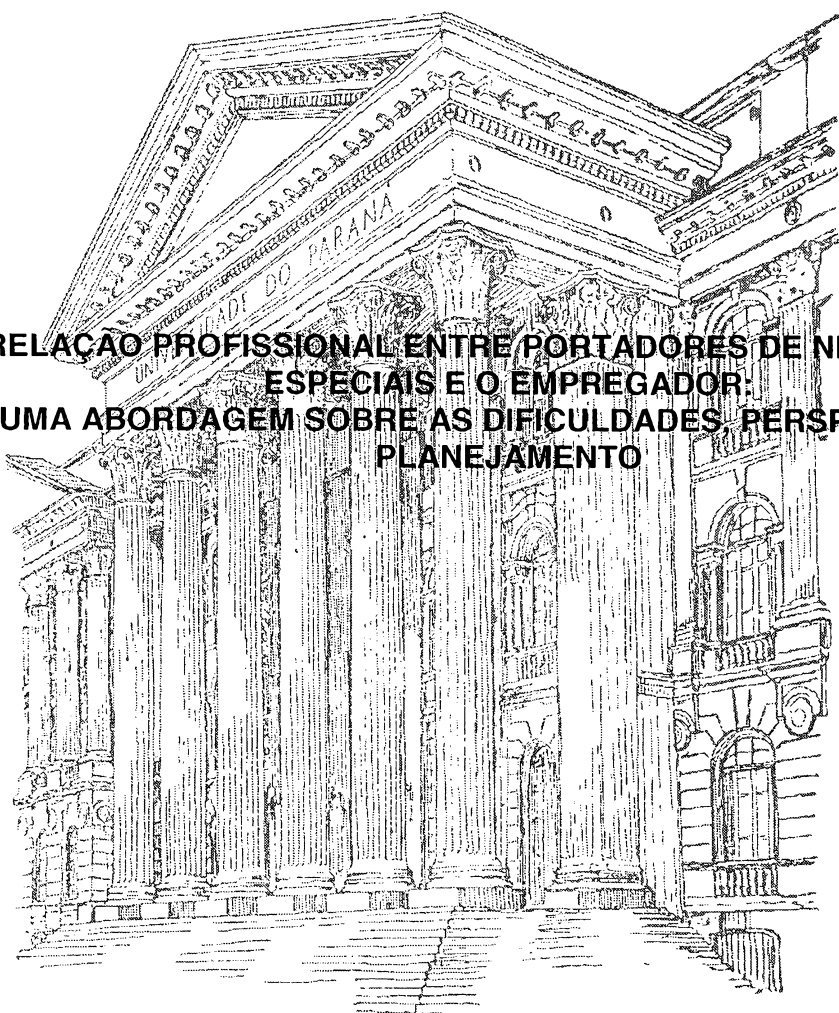


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

**A RELAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE PORTADORES DE NECESSIDADES
ESPECIAIS E O EMPREGADOR:
UMA ABORDAGEM SOBRE AS DIFICULDADES, PERSPECTIVAS E
PLANEJAMENTO**



CURITIBA

2008

VANESSA RIBEIRO SOARES UEMURA

**A RELAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE PORTADORES DE NECESSIDADES
ESPECIAIS E O EMPREGADOR:
UMA ABORDAGEM SOBRE AS DIFICULDADES, PERSPECTIVAS E
PLANEJAMENTO**

**Monografia apresentada como requisito
parcial para conclusão do Curso de
Especialização em Ergonomia, do
Departamento de Educação Física,
Setor de Ciências Biológicas, da
Universidade Federal do Paraná.**

Orientador: Prof. Dr. Hamilton Costa

CURITIBA

2008

FOLHA DE APROVAÇÃO

VANESSA RIBEIRO SOARES UEMURA

A RELAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O EMPREGADOR: UMA ABORDAGEM SOBRE AS DIFICULDADES, PERSPECTIVAS E PLANEJAMENTO

Monografia apresentada como requisito parcial para conclusão do Curso de Especialização em Ergonomia, do Departamento de Educação Física, Setor de Ciências Biológicas, da Universidade Federal do Paraná pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. Hamilton Costa
Universidade Federal do Paraná

Banca Examinadora: Prof. Dr. Iverson Ladewig
Universidade Federal do Paraná

Prof. Dr. André Rodacki
Universidade Federal do Paraná

CURITIBA, 2008

Dedico esse trabalho à minha família, aos pacientes e colegas de profissão, que fazem de seu trabalho e de sua rotina um meio de se alcançar o bem comum de respeito e amor ao próximo.

Agradeço aos professores envolvidos nesse trabalho pela orientação e incentivo ao conhecimento, ao setor de Recursos Humanos da Associação Paranaense de Reabilitação, especialmente à Luciane S. J. Stein, aos participantes desse estudo (Empresa e colaboradores), e principalmente a Deus, pela proteção e pela benção de cada dia de trabalho e de estudo.

“Nas seções das Indústrias há postos para todos e se a Indústria estiver devidamente organizada haverá nelas mais lugares para cegos que cegos para lugares. O mesmo se pode dizer para outros deficientes. Se o trabalho fosse convenientemente dividido... não faltariam lugares onde pessoas fisicamente incapacitadas pudessem desempenhar perfeitamente um serviço”.

(Henry Ford, 1925)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 PROBLEMA	9
1.2 JUSTIFICATIVA	9
1.3 OBJETIVO	10
1.3.1 Objetivo geral	10
1.3.2 Objetivo específico	10
2 REVISÃO DA LITERATURA	11
2.1 HISTÓRICO	11
2.2 INCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL	12
2.3 ERGONOMIA NOS POSTOS DE TRABALHO E ACESSIBILIDADE	13
2.4 PRECONCEITO À DEFICIÊNCIA FÍSICA E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	14
2.5 PROCESSO DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO AO TRABALHO	16
2.6 CONSTITUIÇÃO FEDERAL	18
2.6.1 Lei 7853 de 24/10/89	18
2.6.2. Decreto 3.298 de 20/12/99	19
2.6.3 Lei 10.098 de 19/12/2000	21
3 METODOLOGIA	22
3.1 POPULAÇÃO:	22
3.2 INSTRUMENTOS:	22
3.3 PROCEDIMENTO:	22
3.4 LOCAL:	23
4. RESULTADOS	24
5. DISCUSSÃO	27
6. CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS	32
ANEXOS	35

RESUMO

A RELAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O EMPREGADOR UMA ABORDAGEM SOBRE AS DIFICULDADES, PERSPECTIVAS E PLANEJAMENTO

Há quase 20 anos é que pela Constituição Federal determinou-se a obrigatoriedade de se reservar vagas nas empresas às pessoas portadores de necessidades especiais (PPNE). Diante disso é que se procurou analisar o processo de inclusão de deficientes físicos em uma Empresa privada da cidade de Curitiba, estado do Paraná, Brasil e de se verificar a qualidade dessa inclusão. Através da aplicação de um questionário direcionado para o empregado portador de alguma deficiência física e outro questionário direcionado para a Empresa é que se buscou fazer um paralelo das características de cada parte (empregado e empregador), das dificuldades, do planejamento e as expectativas de cada um nesse processo. A análise dos questionários nos mostra que ainda existe uma lacuna entre o que o empregador deseja de seu colaborador e as capacidades e limitações desse empregado com deficiência física. As empresas parecem se preocupar mais com o cumprimento da Lei; os empregados, por outro lado, ainda não apresentam a qualificação que as empresas desejam. A falta de acessibilidade no urbanismo e nas edificações públicas e privadas parece ser uma grande barreira para essa qualificação profissional e mostra a necessidade ainda presente das empresas e do governo em investirem em uma boa ergonomia que atenda a todos em geral.

Palavras chaves: Ergonomia, Acessibilidade, Inclusão Social.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INDIVIDUAL WITH PHYSICALLY DISABILITY AND THE EMPLOYER AN APPROACH OF THE DIFFICULTIES, PLANNING AND PROSPECTS

For almost 20 years by the Federal Constitution is that it was determined the obligation to reserve places on business to individuals with physical disabilities. In view of this is that it sought to analyze the process of inclusion of people with physical disability in a private company in the city of Curitiba, state of Paraná, Brazil and to verify the quality of that inclusion. Through the application of a questionnaire directed to the employee bearer of some physical disability and another questionnaire directed to the Company, that it is sought to make a parallel of the characteristics of each part (employee and employer), the difficulties, the planning and expectations of each one in this process. The analysis of the questionnaires shows us that there is still a gap between what the employer wants from his collaborator and the capabilities and limitations of that employee with physical disability. Companies seem to worry more with the fulfillment of Law; employees, moreover, still don't have the qualifications that companies want. The lack of accessibility in the urban, public and private buildings, seems to be a major barrier to such professional qualification and this shows the need of companies and government to invest in a good ergonomics that serves everyone in general.

Key words: Ergonomics, Accessibility, Social Inclusion.

1 INTRODUÇÃO

1.1 PROBLEMA

A Inclusão Social tem sido tema de inúmeras discussões nesses últimos anos. São discutidas as inúmeras situações em que vive aquele indivíduo, e que de alguma forma não apresenta os padrões que sejam comuns para a sociedade. Nesse contexto está a pessoa portadora de necessidades especiais (PPNE). Suas dificuldades e expectativas são expostas para uma sociedade que, há tão pouco tempo, parecia alheia a sua situação de vida.

Inúmeras instituições, governamentais ou não divulgam seus programas de auxílio a essas pessoas. Tentam criar condições para que elas possam ingressar numa carreira profissional.

Se de um lado a limitação física impõe condições mais difíceis para um dia-a-dia profissional, por outro temos o empregador em uma situação extremamente nova e delicada, muitas vezes sem saber como lidar com essa nova realidade.

1.2 JUSTIFICATIVA

Percebe-se que a tendência atual é a de se disponibilizar cada vez mais vagas para portadores de necessidades especiais. O impacto que isso gera em uma sociedade pouco acostumada a lidar com situações diferenciadas como esta, pode influenciar na qualidade dessa integração.

Segundo Claudia Werneck, diretora executiva da ONG Escola da Gente, uma dessas situações é quando a Empresa seleciona o deficiente físico para ocupar

uma vaga que seja adequada as suas limitações, e não para ocupar uma vaga pelo seu talento.

Inúmeras são as dificuldades enfrentadas pelas pessoas portadoras de necessidades especiais, entre elas cita-se: a acessibilidade ao transporte público, a escolaridade, a formação profissional e o preconceito frente as suas limitações. Quanto ao empregador, este também possui suas dificuldades diante a adaptação de todo um posto de trabalho e de conscientização de seus colaboradores.

1.3 OBJETIVO

1.3.1 Objetivo geral

Analisar as condições gerais de empregabilidade para as pessoas portadoras de necessidades especiais, tendo-se como foco as condutas de gestão de pessoas e quais as suas conseqüências.

1.3.2 Objetivo específico

Analisar o perfil profissional do trabalhador portador de deficiência física, e da empresa que o emprega; bem como fazer um paralelo das abordagens

apresentadas por ambos sobre as diversas condições enfrentadas nessa relação.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 HISTÓRICO

Na antigüidade remota e entre os povos primitivos, o tratamento destinado aos portadores de deficiência assumia dois aspectos básicos: alguns os exterminavam por considerá-los um grave empecilho à sobrevivência do grupo e outros os protegiam e os sustentavam para buscar a simpatia dos deuses, ou como gratidão pelos esforços dos que se mutilavam na guerra. (FONSECA, 2001)

Foi a partir da Revolução Industrial é que se aguçou a preocupação com a questão da habilitação e reabilitação do portador de necessidade especial para o trabalho. As guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de ser as causas únicas das deficiências, e o trabalho, em condições precárias, passou a ocasionar os acidentes mutiladores e as doenças profissionais, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho e de um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados. (FONSECA, 2001) O repúdio preconceituoso e a segregação "caridosa" do portador de deficiência cederam passo, progressivamente, à idéia de integração plena dessas pessoas.

2.2 INCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL

Aqui no Brasil, somente com o Decreto 3.298, em 20/12/99 é que o processo de inclusão começou a ser realmente efetivado.(FONSECA, 2001) Para esse autor, a Constituição de 1988 rompeu com o modelo assistencialista, até então operante, pois embora já houvesse ratificado a Convenção 159 da OIT, nossa Nação ainda não implementara qualquer arcabouço jurídico hábil a integrar o portador de deficiência. A regulamentação da Lei 7.853/89 pelo Decreto 3.298, dez anos depois da edição da primeira, possibilitou a concretização dos princípios constitucionais.

Segundo a Convenção da OIT nº 159, de 1983, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989 conceitua o portador de deficiência no art. 1:

Todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1983, p.1).

O conceito em questão ressalta o caráter funcional das deficiências físicas ou sensoriais, estabelecendo a Convenção o dever dos países signatários de se engajarem em atividades de integração e de fornecerem instrumentos que viabilizem o exercício das atividades profissionais para as pessoas que deles necessitem. E como será documentado posteriormente, esse processo de integração envolve uma série de questões como a acessibilidade e adequação de ambientes físicos e mobiliários.

2.3 ERGONOMIA NOS POSTOS DE TRABALHO E ACESSIBILIDADE

Para Napoli (2002), os ambientes físicos hostis e mobiliários que limitam as possibilidades de movimentação da PPNE são responsáveis por sentimentos de frustração com uma conseqüente redução no prazer, independência, qualidade de vida e de trabalho. Para projetar ambientes adequados, (sem barreiras arquitetônicas ao uso dos portadores de deficiência), devem-se conhecer as necessidades específicas desse grupo na população e as respectivas soluções técnicas. Essa mesma perspectiva serve para o trabalho, o qual deve ser adaptado ao homem, seja ele portador de deficiência ou não. (NAPOLI, 2002).

Para projetar os espaços onde as pessoas vivem e trabalham, devem ser consideradas as principais características do organismo humano, o funcionamento de seus sistemas sensorial e motor, além de seus comportamentos individuais e sociais. (IIDA, 1990, p.465).

Arquitetura adaptada, mobiliário adaptado, acessos públicos ainda trata-se de uma conquista de poucos.

Considerando-se que todos os seres humanos são diferentes quanto à capacidade física, mental e social, conclui-se que os ambientes também devem ser projetados prevendo o uso por pessoas que tenham limitações físicas. (QUALHARINI, 1997) Este mesmo autor salienta em seu trabalho, que somente na metade do século XX, com o movimento dos portadores de deficiência física, desenvolveu-se a conscientização de que os projetos de utensílios e espaços devem ser adequados à variabilidade antropométrica, estudados através da

ergonomia, podendo-se dessa forma criar soluções para os espaços e utensílios, facilitando a usabilidade dos interessados.

Segundo Canziani (1985), uma das tarefas essenciais da sociedade democrática é oferecer oportunidades iguais a todos, não em termos de lhe ser permitido o acesso aos recursos da comunidade, mas que os mesmos sejam dinamizados de tal maneira que não permitam a exclusão de nenhum indivíduo de seus programas de aspecto, educacional, social, de saúde, lazer e de trabalho. E a acessibilidade significa independência para as pessoas (NAPOLI, 2002).

Em reportagem apresentada recentemente em meio de comunicação televisivo paranaense mostrava-se a dificuldade de locomoção por meio do transporte urbano municipal da cidade de Curitiba. A escassez de ônibus adaptados para PNE's ainda são em número muito reduzido o que dificulta a agilidade de locomoção, por exemplo, para o trabalho, muitas vezes ocasionando horas de espera nos terminais e pontos de ônibus.

2.4 PRECONCEITO À DEFICIÊNCIA FÍSICA E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Não basta que essas pessoas tenham seu lugar garantido em espaços públicos, escolas e empresas – para haver inclusão. Segundo Quintão (2005), os princípios da exclusão encontram-se imbuídos nas relações. O que se constata é uma imensa dificuldade por parte da sociedade para efetivar suas proposições, verificando-se a necessidade de uma constata revisão de suas práticas inclusivas, por vezes excludentes e discriminatórias. (QUINTÃO, 2005)

Para Silva (2006), o preconceito às pessoas com deficiência configura-se como um mecanismo de negação social, uma vez que suas diferenças são ressaltadas como uma falta, carência ou impossibilidade. O preconceito é uma das grandes barreiras que bloqueiam a inclusão social e profissional dos portadores de deficiência física no país. A afirmação é do presidente do *Instituto Cultural e Profissionalizante de Pessoas Portadoras de Deficiência* do Distrito Federal (ICP), Sueide Miranda Leite. De acordo com Leite (2005), hoje no Brasil não se tem políticas públicas que promovam o verdadeiro processo de inclusão social dos cerca de 25 milhões de portadores de deficiência física. Alerta para o fato de não existir crise de emprego para o portador de deficiência física no país. O que falta, na sua opinião, é a promoção da escolarização e da qualificação profissional.

No país, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000) são cerca de 24,5 milhões de portadores de alguma forma de deficiência (14,5% da população). Desse total, apenas 80 mil estão empregados. Pela Lei das Cotas, esse número deveria ser de 640 mil vagas que devem ser reservadas pelas Empresas.

A questão da qualificação profissional é bem documentada em artigo apresentado na revista de circulação nacional que trata de negócios e tecnologias, a *VOCÊ/SA*, (2006). Segundo a reportagem, a ânsia das empresas em cumprir metas as leva a cometer erros básicos na hora de abordar o candidato PNE. Chegam a fazer propostas sem se preocupar se as habilidades dessa pessoa vão de encontro ao cargo pretendido. Nessa mesma reportagem, devido à dificuldade de se encontrar mão de obra especializada já está ocorrendo entre as grandes empresas o que se pode chamar de “roubo” de deficientes. Essa

afirmação é confirmada por Francisco Neves, vice-presidente de recursos humanos da *Nextel*, empresa de telefonia móvel. Para o coordenador do Processo Serasa de Empregabilidade, João Batista Ribas: “As empresas confundem inclusão social com obrigação de cumprir cotas... o ideal seria trazer quem está de fora do mercado de trabalho para dentro, e não buscar de outros.” (2006,p.73-74)

2.5 PROCESSO DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO AO TRABALHO

Pastore (2000) afirma que se podem ressaltar quatro principais desafios para a inclusão da PPNE no ambiente de trabalho:

- a) superação das apreensões;
- b) definir o trabalho certo para a pessoa certa;
- c) capacidade para recrutar e reter os portadores de deficiência;
- d) preparar o ambiente de trabalho.

A superação das apreensões consiste na quebra de paradigmas, ou seja, do preconceito e dos mitos envolvendo a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. As empresas alegam que, para contratar a porcentagem de PPNE segundo a legislação, teriam que demitir um número equivalente de colaboradores sem deficiência. Porém, para outros autores isso é irreal, pois que na rotatividade normal dos empregos, basta ir cumprindo a lei gradualmente, que em pouco tempo o problema estará resolvido, sem que se ponha alguém na rua. (MAZZILLI, 2002 apud CARNEIRO, 2003)

Falta, também, informações sobre as peculiaridades das PPNE. Acredita-se que a discriminação não é intencional, mas sim que existe um desconhecimento por parte da maioria em como lidar com determinadas situações (KEMP, 2002 apud CARNEIRO, 2003). Para contornar tal problema, empresas brasileiras como o Banco *Santander*, promovem *workshops* para preparar os funcionários para receber as PPNE no ambiente de trabalho. (TEIXEIRA, 2002 apud CARNEIRO, 2003) Já, para Silva (2006), o corpo marcado pela deficiência, por ser disforme ou fora dos padrões, lembra a imperfeição humana. Como nossa sociedade cultua o corpo útil e aparentemente saudável, aqueles que portam uma deficiência lembram a fragilidade que se quer negar. Para essa autora as pessoas não aceitariam o deficiente com o intuito inconsciente de não se igualar a eles ou de se perceber como eles.

A definição do trabalho certo para a pessoa certa consiste em se organizar o posto de trabalho de forma explorar as potencialidades do PNE. Fazer as adaptações necessárias para que o trabalhador com deficiência possa executar sua função. Deve existir em toda Empresa, Fábrica ou Indústria uma função que possa ser executada por um deficiente habilitado e de maneira eficiente.(EMMEL et al, 2002)

O ambiente físico deve ser preparado para receber esse trabalhador e como salienta Pastore (2002), isso pode envolver mudanças na sinalização e orientação espacial do ambiente de trabalho; modificações no sistema de iluminação; ajuste de equipamentos e condutas para compensar problemas de comportamentos, raciocínio, visão, comunicação, locomoção, higiene, postura e destreza. Mc Campbell (2002), aborda essa questão afirmando que após se determinar quais tipos de cargos podem ser disponibilizados às PPNE, deve-se

planejar, na seqüência, uma revisão arquitetônica na Empresa, dando-se uma especial atenção ao layout do local de trabalho.

Poucas empresas investem tanto para buscar soluções e aproximar a diversidade coletiva entre os indivíduos. Cabe lembrar que a Ergonomia tem como foco principal o ser humano. Através dela se obtém dados relacionados à estrutura física e funcionamento do corpo humano, do comportamento dos usuários na execução de uma tarefa e análise do meio-ambiente onde as atividades são realizadas. Portanto, fica claro a importância de intervenções interdisciplinares e que favoreçam a visão global do ser humano com relação ao seu ambiente de trabalho (NAPOLI, 2002).

2.6 CONSTITUIÇÃO FEDERAL

2.6.1 Lei 7853 de 24/10/89

Dispõe sobre o apoio aos PPD's, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da PPD e a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas. Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais e de sua efetiva integração social.

2.6.1.1 Área de educação:

- a) trata da inclusão da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1 e 2 graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissional, com currículos, etapas e exigências de diplomação própria.

2.6.1.2 Área de Formação Profissional e de Trabalho:

- a) apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público, quanto ao surgimento e a manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial destinados às PPD que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes e propiciem a inserção nos setores públicos e privados;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das PPD's nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação nelas.

2.6.2. Decreto 3.298 de 20/12/99

Regulamenta a Lei 7.853 de 24/10/89, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da PPD e consolida as normas de proteção. Trazem a conceituação de deficiência e fixa os parâmetros de avaliação da deficiência. Os tipos de deficiências foram agrupados em 5 categorias, a saber:

- a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, dentre outros;
- b) deficiência auditiva: perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras;

- c) deficiência visual: acuidade visual igual ou inferior a 20/200 no melhor olho, após a melhor correção.
- d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, associado a déficits no comportamento adaptativo, com manifestações antes dos 18 anos;
- e) deficiências múltiplas: associação de 2 ou mais deficiências.

2.6.2.1 Equiparação de Oportunidades

No Capítulo VII define aos órgãos e às entidades da Administração Pública Federal prestar direta ou indiretamente à PPD os seguintes serviços:

- a) reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da PPD, destinada a facilitar sua atividade laboral, educacional e social;
- b) formação profissional e qualificação para o trabalho;
- c) escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial;
- d) orientação e promoção individual, familiar e social;

2.6.2.2 Do acesso ao Trabalho:

Em seu artigo 36 define a Lei da Reserva de Mercado:

- empresas com até 200 empregados deve reservar 2% de suas vagas para beneficiários da Previdência Social reabilitados ou PPD's;
- de 201 a 500, 3% de suas vagas;
- de 501 a 1000 empregados, 4% de suas vagas;
- mais de 1000 empregados, 5% de suas vagas;

2.6.3 Lei 10.098 de 19/12/2000

Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das PPD ou com mobilidade reduzida.

Define acessibilidade como a possibilidade e condição de alcance para a utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos meios de comunicação.

O planejamento e a urbanização das vias públicas, parques e dos espaços de uso público deverão ser concebidos e executados de forma a torná-los acessíveis às PPD's. O projeto e o traçado dos elementos de urbanização públicos e privados de uso comunitário, nestes compreendidos os itinerários e as passagens de pedestre, os percursos de entrada e saída de veículos, as escadas e rampas, deverão obedecer aos parâmetros estabelecidos pelas normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT.

3 METODOLOGIA

3.1 POPULAÇÃO:

Optou-se por incluir somente as pessoas portadoras de alguma deficiência física (cadeirantes, amputados ou dependentes de órteses e próteses).

3.2 INSTRUMENTOS:

Os instrumentos para a pesquisa constaram de dois tipos de questionários, com perguntas elaboradas pela própria autora segundo os objetivos do estudo. Um questionário direcionado para o empregado PNE's; outro direcionado para o empregador.

3.3 PROCEDIMENTO:

Foram aplicados os questionários, onde constavam quais são os principais pontos envolvidos na questão da empregabilidade em situações especiais como estas.

3.4 LOCAL:

O estudo englobou uma (1) empresa privada da cidade de Curitiba, estado do Paraná, Brasil, que emprega PNE's encaminhados pela Associação Paranaense de Reabilitação (APR).

4. RESULTADOS

A empresa possui 4 colaboradores deficientes físicos e 2 colaboradores aceitaram participar da pesquisa, os quais serão denominados colaboradores “A” e colaborador “B” em vista de se preservar suas identidades.

Os participantes são do sexo feminino e possuem seqüela de Poliomielite.

A colaboradora “A” está na faixa etária entre 40-50 anos e sua escolaridade é de Ensino Fundamental freqüentada no Ensino Regular.

Sua ocupação na Empresa é de zeladora com uma carga horária de 40 horas semanais.

Em relação a tempo de serviço e quantidade de empregos, essa colaboradora já trabalhou em mais de 3 empregos e está há quase 1 ano nesse último. O período de maior tempo em um único trabalho foi entre 5-10 anos.

Quando questionada sobre alguma dificuldade para executar seu trabalho, a colaboradora se referiu à acessibilidade urbana (ônibus, estacionamento, calçamento).

O atual emprego foi conseguido através de agência especializada.

Não recebeu treinamento profissionalizante específico para Portadores de Necessidades Especiais e para o preenchimento da vaga de seu emprego atual percebeu somente preocupação da Empresa em relação a sua experiência profissional.

Quando questionada se possui alguma perspectiva de crescimento profissional, a colaboradora respondeu que sim e acredita que possa conseguir através de possibilidades ofertadas pela própria Empresa.

A colaboradora “B”, também do sexo feminino e portadora de seqüela de Poliomielite, está na faixa etária entre 20-30 anos. Possui Ensino Médio freqüentado em Escola Regular. Sua ocupação nesse atual emprego é de Auxiliar de Vendas com uma carga horária de 44 horas semanais.

Trabalhou em 2 empregos e está há menos de 1 ano nesse último emprego. O período de maior tempo em um mesmo emprego foi de 6 meses a 1 ano.

A dificuldade enfrentada para executar seu trabalho é de acessibilidade urbana (ônibus, estacionamento e calçamento). Conseguiu emprego através de agência especializada. Não recebeu treinamento profissionalizante (específico para portadores de necessidades especiais) e para o preenchimento da vaga de seu atual emprego percebeu, por parte da Empresa, somente preocupação com a sua experiência profissional e com questões legais.

Possui perspectiva de crescimento profissional através de aprimoramento na execução de sua atual atividade ou mesmo em outras funções. Para ela, essa perspectiva depende das possibilidades ofertadas pela própria Empresa.

O questionário direcionado para a Empresa foi respondido pelo Setor de Recursos Humanos e constaram de 12 perguntas. Há somente 3 anos que a empresa passou a contratar portadores de deficiências. Dentre os colaboradores que apresentam alguma limitação física consta de: 1 amputado e 3 colaboradores com seqüela de Poliomielite.

Os profissionais diretamente envolvidos na contratação desses colaboradores são o Psicólogo e o Contador.

Quando questionada sobre a existência de alguma dificuldade para a contratação desses profissionais a Empresa respondeu que sim e se refere à mão de obra especializada.

Em relação ao exame pré-admissional, a Empresa afirma realizar a análise da biomecânica da atividade produtiva, porém não realiza um diagnóstico cinésio-funcional para verificar possíveis limitações e analisar as potencialidades do colaborador.

Também não existe na Empresa um programa visando à integração desses colaboradores por não perceber dificuldade de integração entre eles e os demais membros da equipe.

Apesar de não ter havido qualquer modificação no mobiliário e espaço físico para receber esses colaboradores não se percebe dificuldade apresentada por eles para executar suas atividades.

5. DISCUSSÃO

Nenhuma das 2 colaboradoras possui ensino superior o que vai de encontro às citações dos autores sobre a dificuldade de mão de obra especializada e de escolarização desses profissionais.

Ambas relataram dificuldade em relação à acessibilidade urbana, (transporte, arquitetura urbana e de edificações) o que vai contra a Lei 10.098 de 19/12/2000 que deveria garantir acesso com segurança e autonomia aos PNE's aos espaços urbanos e edificações.

Essa dificuldade de acessibilidade pode ser responsável pela limitação encontrada por essas pessoas em buscar um aprimoramento de suas capacidades profissionais, como cursos e especializações. Conforme revisto pela literatura a falta de acessibilidade limita a independência dessas pessoas (NAPOLI, 2004). Também se pode incluir a necessidades de executar com segurança e eficiência suas responsabilidades laborais, conforme citação de Mc Campbell (2002) sobre a importância de uma boa arquitetura e de layout adequados do ambiente de trabalho, e Pastore (2002) sob a modificação de iluminação, sinalizações e orientação espacial desse ambiente.

A dificuldade da Empresa em contratar mão de obra especializada é uma realidade bem presente vivenciada pelo empregador conforme Leite (2005) e reportagem apresentada pela revista VOCÊ S/A (2006). Mesmo com a garantia dada pela Lei 7853 de 24/10/1989 onde na esfera da educação inclui o Ensino Especial como modalidade educativa com currículos, etapas e exigências de diplomação própria e na área de formação profissional e de

trabalho o apoio governamental, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional.

Pensa-se, por tanto, que é insuficiente a criação tão somente de Leis que deveriam garantir o ingresso e o aprimoramento educacional dessa população. O governo parece esbarrar em problemas que lhe são próprios quando, principalmente, se trata de arquitetura e urbanismo. Talvez por não sermos um país que tenha em seu passado o histórico de grandes guerras, com conseqüentes mutilações da população, a preocupação com a construção de um ambiente urbano acessível a todos nunca foi priorizado.

Percebe-se, também, a ausência de um treinamento profissionalizante, dentro da própria empresa, que prepare esse trabalhador em específico, para a função ao qual irá realizar. Acredita-se que esse treinamento seja importante para explorar as potencialidades e capacidades individuais, bem como para se verificar eventuais dificuldades para então, promover soluções técnicas convenientes.

Nota-se que ainda não houve uma inserção importante de profissionais como o Terapeuta Ocupacional e do Fisioterapeuta, que deveriam estar envolvidos na contratação e na preparação dessas pessoas para a atividade laboral.

As agências especializadas ainda parecem ser o meio mais importante de agenciamento dessas pessoas que buscam o mercado de trabalho.

Cabe aqui a citação de Napoli (2004), quando se refere à importância das empresas em buscar na Ergonomia a solução para se realizar o processo de inclusão dos deficientes no ambiente de trabalho. Uma vez que essa ciência

se apóia na multidisciplinaridade para promover um ambiente adequado a todos os trabalhadores, deficientes ou não.

Como todas as outras pessoas que estão em idade ativa, os trabalhadores com deficiência também possuem aspirações e desejos de crescimento profissional. E conforme relatado pelas 2 colaboradoras entrevistadas, tenta-se buscar essas oportunidades dentro do próprio ambiente de trabalho.

6. CONCLUSÃO

O presente estudo tratou da análise de somente 1 empresa, e mesmo assim, foi possível constatar que os problemas apresentados pelos entrevistados foram de encontro com as observações feitas pela revisão bibliográfica.

Pensa-se que as dificuldades apresentadas neste trabalho seja a realidade de muitas outras empresas e trabalhadores. Seria necessário abordar um número maior de empresas para se chegar a uma conclusão que realmente refletisse as dificuldades nesse processo de inclusão social.

Percebe-se que falta ainda a participação importante de profissionais como o Fisioterapeuta e Terapeuta Ocupacional nesse processo de inclusão social. Estes são profissionais capacitados para atender as necessidades tanto da PPNE quanto da Empresa. Preparar a pessoa para a atividade laboral e juntamente com a Equipe de Segurança do Trabalho, organizar o espaço físico para uma boa execução dessa atividade, são papéis desses profissionais.

Cabe às empresas entenderem que, seja o colaborador deficiente físico ou não, a produtividade depende de uma relação transparente entre ambos (empregado e empregador) e de uma construção de valores que seja pertinente para a sociedade em geral. O respeito à individualidade parece ser um dos pontos mais importantes em um processo de inclusão social.

Embora as PPNE's tenham suas capacidades sensoriais e motoras reduzidas, as suas necessidades são, em geral, similares àquelas das

pessoas não deficientes físicas. Os trabalhadores deficientes têm necessidades em termos de aspiração, individualidade, valores e status que devem ser refletidas em suas atividades laborativas.

As empresas, uma vez que são geradoras de riquezas e de desenvolvimento, têm que estar atentas para o impacto de suas condutas frente a uma sociedade. Empregados e empregadores são co-autores nesse processo de inclusão de deficientes físicos no trabalho, e o sucesso dessa inclusão dependerá de ações tomadas em conjunto.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Roger Valentim; *A Inclusão de Portadores de Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho*; Monografia (Especialização Profissional em Fisioterapia do Trabalho)-; Centro Brasileiro de Estudos Sistêmicos, Curitiba, 2005

AREOSA, Antônio Luiz. *Portadores de Necessidades Especiais e o mercado de Trabalho: a contribuição da ergonomia no processo de inclusão dos Portadores de Necessidades especiais no setor fumageiro*. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), - Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

CANCELLI, Adriana Fátima; *Portadores de Deficiência Física e Mercado de Trabalho. Uma pesquisa em Empresas Catarinense*. Tese. (Mestrado em Engenharia de Produção)- Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

CARNEIRO, Murilo; CAMAROTTO, João Alberto; *O papel da Ergonomia para a viabilização da acessibilidade das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho*. In: XXIII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2003, Minas Gerais, Brasil. Disponível em http://www.abrepo.org.br/biblioteca/ENEGEP2003_TR0408_0140.pdf. Acesso em 20/01/08.

EMMEL, M.L.G. et al. *Identificação das áreas e postos de trabalho para receber Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais*. **Revista atuar em Terapia Ocupacional**, São Paulo, ano 2, n.4, p.11-13, março 2004.

PASTORE, José; *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTR, 2000.

FUNDAÇÃO DE ARTICULAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA E DE ALTAS HABILIDADES NO RIO GRANDE DO SUL (FADERS). Constituição Federal e Legislação Federal. Disponível em <<http://www.faders.rs.gov.br/legislação.php.html>> - Acesso em: 15/10/2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTR, 2006. 304 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ADVOCACIA PÚBLICA (IBAP). *"Proteção Jurídica dos Portadores de Deficiência"*. Revista de Direitos Difusos, São Paulo, n. 4, p. 481/486, Dezembro de 2000.

ILIDA, Itiro. *Ergonomia: projeto e produção*. São Paulo: Edgar Bücher, 1997.

MEDONÇA, Benedito; *Pessoas portadoras de deficiência preparam campanha contra preconceito e discriminação*. **Agência Brasil**, Brasília, 06 maio 2005. Disponível em: <http://www.consciencia.net/2005/mes/09/ppd-discriminacao.html>. Acesso em 04/06/07.

NAPOLI, Jivago Peres. *Acessibilidade X Segurança para pessoas portadoras de deficiências: estudo de caso em uma refinaria de petróleo*. In: XIII CONGRESSO BRASILEIRO DE ERGONOMIA, 2004, Fortaleza, CE, Brasil. Disponível em: <http://www.adefib.org.br/links/Artigos/ACESSIBILIDADE_VERSUS_SEGURANCA_PARA_PESSOAS_PORTADORAS_DE_DEFICIENCIAS.pdf>

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS): *Classificação Internacional das Deficiências, incapacidades e desvantagens (handicap): um manual de classificação das conseqüências da doença*. 2ª edição Lisboa: Secretariado Nacional de Reabilitação, 1985.

QUALHARINI, E.L. *Ergonomia dos espaços edificados para pessoas portadoras de deficiência física*. 1997.150 F. Tese (Mestrado em Engenharia)- FAU/ UFRJ.

QUINTÃO, Denise Teresinha da Rosa; *Algumas Reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência física e a sua relação com o social*. Psicologia Social, Rio Grande do Sul, vol.17, nº 1, p.75-80, jan/abr. 2005. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v17n1/a11v17n1.pdf.html>> Acesso em 27/01/2008

GREBLER, Mariana; *Queridinhos do momento*. Revista Você/SA, São Paulo, nº 8, ano 9, pág. 72-74, agosto de 2006.

SILVA, Luciene; *O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência*; Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, nº 33, vol.11, set. /dez.2006.

ANEXOS

ANEXO 1- QUESTIONÁRIO EMPREGADO.....	36
ANEXO 2 QUESTIONÁRIO EMPREGADOR.....	39

ANEXO 1 QUESTIONÁRIO EMPREGADO

Dados Pessoais

- 1) Nome*
- 2) Sexo
 - ☐ masculino
 - ☐ feminino
- 3) Idade
 - ☐ Inferior a 20 anos
 - ☐ entre 20- 30 anos
 - ☐ entre 30-40 anos
 - ☐ entre 40 -50 anos
 - ☐ mais que 50 anos
- 4) Qual o tipo de deficiência?
 - ☐ amputado (Membro Superior)
 - ☐ amputado (Membro Inferior)
 - ☐ deficiência visual
 - ☐ deficiência auditiva
 - ☐ cadeirante
 - ☐ seqüela de Poliomielite
 - ☐ outros

Em relação ao ensino

- 5) Qual a sua escolaridade?
 - ☐ ensino fundamental
 - ☐ superior incompleto
 - ☐ superior completo
 - ☐ pós-graduação
- 6) Frequentou:
 - ☐ escola especial
 - ☐ ensino regular
 - ☐ ambas

Em relação ao trabalho

- 7) Qual a sua ocupação? (função/cargo)
-

8) Carga horária de trabalho

- ☐ 20 horas semanais
- ☐ 30 horas semanais
- ☐ 40 horas semanais

9) Em quantos empregos você já trabalhou?

- ☐ somente 1
- ☐ 2
- ☐ mais de 3

10) Há quanto tempo está nesse último emprego?

- ☐ menos de 1 mês
- ☐ 1 – 6 meses
- ☐ 6 – 1 ano
- ☐ 2-4 anos
- ☐ 5- 10 anos
- ☐ mais de 10 anos

11) Qual foi o período de maior tempo em um mesmo trabalho?

- ☐ 1 mês
- ☐ 1 – 6 meses
- ☐ 6 – 1 ano
- ☐ 2- 4 anos
- ☐ 5 -10 anos
- ☐ mais de 10 anos

12) Existe atualmente alguma dificuldade para executar seu trabalho?

- ☐ acessibilidade ao local (edificação)
- ☐ acessibilidade urbana (ônibus, estacionamento, calçamento)
- ☐ relacionamento com colegas de trabalho
- ☐ de qualificação profissional

13) Conseguiu emprego através de:

- ☐ agência especializada
- ☐ por meios próprios

14) Recebeu treinamento profissionalizante (específico para portadores de necessidades especiais)?

- ☐ sim
- ☐ não

15) Em resposta afirmativa, esse treinamento foi realizado por:

- ☐ Instituições especializadas no serviço
- ☐ Oferecida pela própria empresa onde trabalha

16) Para o preenchimento da vaga de trabalho, você percebeu uma preocupação da Empresa em relação:

- ☐ a sua experiência profissional somente
- ☐ as condições de adaptações do posto de trabalho somente
- ☐ preocupação por ambas as situações
- ☐ aspectos legais

17) Se a sua resposta não for nenhuma das alternativas acima, explique sucintamente:

18) Você possui alguma perspectiva de crescimento profissional?

- ☐ sim
- ☐ não

19) Em caso afirmativo qual é essa perspectiva?

20) Em caso negativo, explique porque?

21) De que forma você está se preparando?

- ☐ através de possibilidades ofertadas pela própria Empresa
- ☐ por conta própria (cursos, especializações)
- ☐ outros meios

22) Caso a resposta seja o último item, explique quais são os outros meios?

ANEXO 2 QUESTIONÁRIO EMPREGADOR

1) A Empresa possui em sua equipe de colaboradores Portadores de Necessidades Especiais (PNE)?

() sim

() não

2) Em caso afirmativo, qual das deficiências abaixo e seus respectivos números:

() amputado (Membro Superior) _____

() amputado (Membro Inferior) _____

() deficiência visual _____

() deficiência auditiva _____

() cadeirante _____

() seqüela de Poliomielite _____

() outros _____

3) Há quanto tempo a empresa contrata portadores de necessidades especiais (PNE)?

() há menos de 1 mês

() 1 – 6 meses

() 6 –1 ano

() 2- 4 anos

() há mais de 5 anos

() há mais de 10 anos

4) Quais os profissionais diretamente envolvidos na contratação dos PNE?

- ☐) Fisioterapeuta
- ☐) Terapeuta Ocupacional
- ☐) Engenheiro de Segurança
- ☐) Técnico de Segurança
- ☐) Educador Físico
- ☐) Médico
- ☐) Assistente Social
- ☐) Nutricionista
- ☐) Psicólogo
- ☐) outros

5) Existiu alguma dificuldade para essa contratação?

- ☐) sim
- ☐) não

5) Em caso afirmativo qual foi essa dificuldade?

- ☐) de mão de obra especializada
- ☐) de adaptação dos espaços físicos
- ☐) de conscientização dos demais colaboradores
- ☐) outros

6) No exame pré-admissional a biomecânica* da atividade produtiva do profissional é analisada?

*movimentos (de braços, pernas e tronco) necessários para a execução da tarefa.

- ☐) sim
- ☐) não

- 7) É realizado diagnóstico cinésio-funcional*, para verificar possíveis limitações e analisar as potencialidades do PNE, antes de efetuar a contratação do mesmo? Qual profissional realiza a avaliação?

*verificação das capacidades e limitações físicas do avaliado

☐ sim ☐ não

- ☐ Fisioterapeuta
☐ Terapeuta Ocupacional
☐ Engenheiro de Segurança
☐ Técnico de Segurança
☐ Educador Físico
☐ Médico
☐ Assistente Social
☐ Nutricionista
☐ Psicólogo
☐ outros

- 8) Existe algum programa próprio da Empresa visando a integração dessas pessoas?

☐ sim
☐ não

- 9) Percebe-se alguma dificuldade de integração entre esses trabalhadores e os demais da equipe?

☐ sim
☐ não

- 10) Percebe-se alguma dificuldade apresentada por esse trabalhador para executar suas funções?

☐ sim
☐ não

- 11) Em caso afirmativo, qual parece ser essa dificuldade?

☐ de acessibilidade ao local de trabalho (estacionamento, condução urbana, calçamento)
☐ de acessibilidade dentro da Empresa (escadas, espaços de circulação, mobiliário adequado, banheiros adaptados)
☐ de relacionamento com os colegas
☐ a dificuldade não parece estar relacionada com a deficiência, mas sim com a operacionalização da tarefa

Nome da Empresa* _____

Nome e Cargo do entrevistado* _____

Data ____/____/____

Município (UF) _____

* Informação não revelada.