

Guia de Orientações e Práticas para a Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiências

REDE METODISTA DE EDUCAÇÃO DO SUL CENTRO UNIVERSITÁRIO METODISTA - IPA

IPA – INSTITUTO PORTO ALEGRE DA IGREJA METODISTA

Conselho Superior de Administração – CONSAD

Paulo Roberto Lima Bruhn – **Presidente**

Carlos Alberto Ribeiro Simões Junior – **Vice-Presidente**

Nelson Custódio Fer – **Secretário**

Titulares:

Henrique de Mesquita Barbosa Corrêa

Oswaldo Elias de Almeida

Maria Flávia Kovalski

Augusto Campos de Rezende

Eric de Oliveira Santos

Suplentes:

Ronald da Silva Lima

Jairo Werner Junior

Diretor Superintendente

Marcio de Moraes

Reitor

Pró-Reitor de Graduação

Roberto Pontes da Fonseca

Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação

Pró-Reitor de Extensão e Ação Comunitária

Edgar Zanini Timm

Conselho Editorial

Roberto Pontes da Fonseca – **Presidente**

Edgar Zanini Timm – **Vice-Presidente**

Alessandra Peres

Gilson Luiz de Oliveira Lima

Maristela Padilha

Marlis Morosini Polidori

Virgínia Feix

Ágata Cristina Silveira Pamplona – Assistente Editorial

Editora Universitária Metodista IPA

Rua Cel. Joaquim Pedro Salgado, 80 – Prédio B – Sala 305

Rio Branco – Porto Alegre/RS - CEP: 90420-060

Tel.: (51) 3316-1249

Guia de Orientações e Práticas para a Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiências

Bianca Correia Ferronato
Ana Lucia de Mello
Luciane Carniel Wagner

@ Autores, 2011

Colaborador: Atos Prinz Falkenbach

Ilustração: Tiane John Giusti

Projeto gráfico e editoração: Niura Fernanda

Capa: Danni Calixto

Revisão: Matheus Gazzola Tussi

Revisão gráfica: Miriam Gress

Editor: Luis Gomes

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca Responsável: Denise Mari de Andrade Souza – CRB 10/960

F396g Ferronato, Bianca Correia
Guia de orientação e práticas para a inclusão laboral de pessoas com
deficiências / Bianca Correia Ferronato, Ana Lucia de Mello, e Luciane Carniel
Wagner. – Porto Alegre: Sulina; Editora Universitária Metodista IPA, 2011.
127 p.

ISBN: 978-85-205-0629-5

ISBN: 978-85-99738-16-0

1. Pessoas Portadoras de Deficiências – Mercado de Trabalho.
2. Inclusão Social. 3. Responsabilidade Social I. 3. Educação e Sociedade.
4. Políticas Públicas – Educação. I. Mello, Ana Lucia de. II. Wagner, Luciane Carniel. III. Título.

CDU: 364.2

37

CDD: 370.19

A grafia desta obra está atualizada segundo o Acordo Ortográfico
da Língua Portuguesa de 1990, que entrou em vigor no Brasil em 2009.

Todos os direitos desta edição reservados são reservados para:
EDITORA MERIDIONAL LTDA e EDITORA UNIVERSITÁRIA METODISTA IPA.

Av. Osvaldo Aranha, 440 – conj. 101

CEP: 90035-190 – Porto Alegre – RS

Tel.: (51) 3311.4082 – Fax: (51) 3264.4194

sulina@editorasulina.com.br

www.editorasulina.com.br

Novembro / 2011

DEDICATÓRIA

Dedicamos este livro em homenagem ao professor, pesquisador e colaborador desta obra Dr. Atos Prinz Falkenbach, que infelizmente faleceu em julho/2010. Grande estudioso e escritor, possuidor de um currículo extenso na área acadêmica e profissional. Coordenou e desempenhou uma atuação empolgante na prática da psicomotricidade com crianças com deficiência da qual originou muitas de suas pesquisas e publicações.

SUMÁRIO

PREFÁCIO	9
APRESENTAÇÃO	17
INTRODUÇÃO	21
Parte 1 - COMO ENTENDER A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES, CONCEITOS E DEFINIÇÕES.	
1º Capítulo	
INCLUSÃO E DEFICIÊNCIA: EXPECTATIVAS DE UM PESQUISADOR	27
<i>Atos Prinz Falkenbach</i>	
2º Capítulo	
TERMINOLOGIAS E MODELOS DE INCLUSÃO	37
<i>Bianca Correia Ferronato e Luciane Carniel Wagner</i>	
3º Capítulo	
MITOS E VERDADES	57
<i>Bianca Correia Ferronato e Luciane Carniel Wagner</i>	
Parte 2 - COMO INCLUIR AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO: ORIENTAÇÕES PRÁTICAS.	

4º Capítulo	
ACESSIBILIDADE	79
<i>Ana Lucia de Mello</i>	
<i>Luciane Carniel Wagner</i>	
5º Capítulo	
CAMINHOS NO PROCESSO DE INCLUSÃO DENTRO DA EMPRESA	89
<i>Ana Lucia de Mello</i>	
6º Capítulo	
QUAIS FUNÇÕES PODEM SER DESEMPENHADAS PELAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS?	93
<i>Ana Lucia de Mello</i>	
7º Capítulo	
PERGUNTAS E RESPOSTAS	101
<i>Ana Lucia de Mello, Bianca Correia Ferronato e Luciane Carniel Wagner</i>	
8º Capítulo	
ENTRAVES PSICOSSOCIAIS AO PROCESSO DE INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	109
<i>Luciane Carniel Wagner</i>	
ANEXO - LEGISLAÇÃO	117
INFORMAÇÕES SOBRE OS AUTORES E COLABORADORES	127

PREFÁCIO

Ana Maria Machado da Costa¹

“Temos o direito a sermos iguais quando a diferença nos inferioriza. Temos o direito a sermos diferentes quando a igualdade nos descaracteriza. As pessoas querem ser iguais, mas querem respeitadas suas diferenças. Ou seja, querem participar, mas querem também que suas diferenças sejam reconhecidas e respeitadas”.

Boaventura de Souza Santos

Na última década, observamos avanços significativos no terreno da inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho no Brasil. Contudo, esse é um processo ainda embrionário e que tem suscitado inúmeros desafios e questionamentos. A complexidade e a novidade do tema requerem ações não usuais no universo organizacional.

Assim, em boa hora é editado este Guia para a Inclusão Laboral. Apesar de sua linguagem clara, não se deve esperar dele um simples receituário, ao contrário, o que Ana Lucia de Mello, Atos Falkenbach, Bianca Ferronato e Luciane Wagner nos apresentam são orientações, desmistificações e, sobretudo, reflexões sobre

¹ Auditora Fiscal do Trabalho, Coordenadora do Projeto de inserção de pessoas com deficiência no trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Sul.

os conceitos e os princípios norteadores da inclusão. Algumas situações relacionadas aos trabalhadores com deficiência não encontram paralelo nas rotinas empresariais e para um encaminhamento inclusivo é essencial a construção de alternativas com base nesses preceitos elucidados pelos autores ao longo do livro.

O pressuposto fundamental é que estamos tratando de uma nova concepção sobre a deficiência. Esta não deve ser compreendida como um problema individual, uma “tragédia pessoal”, que impõe ao seu portador toda a responsabilidade pela sua inserção. Segundo esse viés, a ser superado, as limitações são do indivíduo, a quem compete adaptar-se ao padrão dominante na sociedade. A visão social, contrariamente, compreende a deficiência como o resultado da interação entre as limitações individuais e as barreiras da sociedade, ou seja, as causas que dão origem à incapacidade são preponderantemente sociais. É a sociedade que é incapaz ao não assegurar que as necessidades das pessoas com deficiência sejam levadas em conta em sua organização. As principais barreiras não se encontram no indivíduo, mas no preconceito e na falta de acessibilidade do entorno social. O foco da inclusão desloca-se dessa forma da pessoa com deficiência para as políticas públicas e as ações da sociedade. Os dois pilares desse processo são, portanto, a promoção da acessibilidade e o combate à discriminação.

O câmbio de enfoque é uma conquista do movimento político das pessoas com deficiência para serem reconhecidas como sujeitos de direitos e não mais como objetos do assistencialismo ou da boa vontade caritativa.

A acessibilidade é comumente associada às adequações arquitetônicas, entretanto envolve várias outras dimensões. A comunicação acessível, por exemplo, é um elemento indispensável para

o processo de inclusão laboral e, para tanto, os procedimentos internos da empresa (integração, manuais, murais, sistemas de alerta, entre outros) precisam ser adequados de forma a contemplar todos os tipos de deficiência. A língua de sinais é indispensável para o trabalhador surdo, assim como o material em braile, a comunicação tátil, os caracteres ampliados e o leitor de telas são fundamentais para os deficientes visuais. Os dispositivos de multimídia são importantes para várias das pessoas com deficiência física com comprometimento motor e de fala. A acessibilidade na comunicação também supõe a linguagem simples, escrita e oral, para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual.

Acessibilidade também significa a adaptação dos procedimentos, metodologia e técnicas, bem como da própria organização do trabalho. Nesse sentido, o emprego de procedimentos especiais, tais como a adoção de jornada de trabalho flexível, e a utilização de apoios especiais como a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, são essenciais para a compensação das limitações funcionais, motoras, sensoriais ou mentais do trabalhador deficiente.

Sem essas adaptações, não se pode falar de ambientes de trabalho seguros e igualitários. Na ausência da acessibilidade, é a pessoa que deve se adaptar ao perfil da empresa, o que sem dúvida exclui grande parte das pessoas com deficiência e se contrapõe à razão de ser da Lei de Cotas.

A propósito, a ausência dessas adaptações é considerada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU como uma forma de discriminação. Esse tratado internacional foi inserido no sistema jurídico brasileiro, pelo Decreto nº. 6.949, de 25.08.2009, como status constitucional e, como tal, sendo de uso imperativo.

O Guia é rico em sugestões e ilustrações, mostrando que a acessibilidade deve atender à diversidade funcional presente nos

diversos tipos de deficiência e, em especial, em cada uma das pessoas.

O preconceito é a mais importante barreira para a inclusão e como tal deve ser enfrentado permanentemente. As ideias de incapacidade, ineficiência, doença e improdutividade são comumente associadas às pessoas com deficiência. Lamentavelmente, ainda se encontram opiniões de que esses indivíduos devem estar em ambientes abrigados e não em espaços de trabalho, nos quais são exigidas produtividade e responsabilidade. Sem que sejam combatidas essas crenças segregadoras, arraigadas em todas as instâncias da organização, não é possível a construção de um ambiente de trabalho baseado na igualdade de oportunidades.

Na mesma direção discriminatória estão os procedimentos que somente focam a deficiência e perdem de vista a pessoa. Um dos aspectos mais esquecidos nas rotinas de inserção de trabalhadores com deficiência é justamente o fato de ser um processo que envolve pessoas. Ao deixar de lado a dimensão humana, só se vislumbra a deficiência e não as demais características e habilidades do indivíduo. Uma das decorrências desse procedimento é que se passa a tratar as pessoas com deficiência como categoria. O ocultamento da condição humana faz com que muitas vezes o trabalhador, ao invés de ser tratado pelo seu nome, o seja por uma sigla: PPD ou PCD. O revelador dessa inversão é que, no discurso habitual, essa expressão vem antecedida do artigo “o”. O lapso revela essa distorção, pois as duas siglas são abreviaturas de expressões iniciadas com a palavra pessoa (portadora de deficiência ou com deficiência), e como tal exigem o acompanhamento do artigo feminino.

Desse encobrimento da diversidade inerente à condição humana, que distingue e torna única cada pessoa com ou sem defi-

ciência, é que decorrem várias incongruências e, até mesmo, discriminações habitualmente presentes nos espaços de trabalho. O Guia assinala várias situações nas quais essa inversão se manifesta e que obstaculizam a efetiva inclusão, tais como: criar vagas restritas às pessoas com deficiência, disponibilizar somente oportunidades para esses empregados em funções básicas da empresa, relacionar funções a determinados tipos de deficiência e dissociar os trabalhadores com deficiência dos processos de ascensão funcional.

Os autores, além disso, trazem à tona o debate sobre as incongruências de nossa legislação, principalmente sobre o Decreto 3.298/1999 e as alterações promovidas pelo Decreto 5.296/2004, por conceituar a deficiência tendo por base somente uma avaliação médica, focada exclusivamente nos diagnósticos das doenças e nas sequelas e distúrbios.

De fato, o padrão biomédico não se coaduna com o modelo social, que perpassa a Convenção da ONU e que conceitua as pessoas com deficiência como: *“aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas (art. 1)”*.

Segundo essa definição, a deficiência decorre da correlação entre a diversidade funcional (física, sensorial, mental e intelectual) da pessoa com os obstáculos ambientais, como as barreiras de comunicação e de acesso e as atitudes excludentes.

As definições da Convenção da ONU são de uso obrigatório e impõem, por conseguinte, a adequação de nossa legislação infraconstitucional aos parâmetros por ela ditados. Esse certamente será um tema que pontuará os debates futuros sobre a deficiência. A propósito, essa característica de evolução é apontada pela

Organização das Nações Unidas como inerente ao próprio conceito de deficiência.

Diante das limitações conceituais de nossa legislação infraconstitucional, foi constituído o Grupo de Trabalho Interministerial, pelo Decreto nº 0-003, de 26 de setembro de 2007, para avaliar o modelo de classificação e valoração das deficiências utilizado no Brasil. Entre outras recomendações, foi sugerida a adoção de um modelo compatível com o da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF – adotado pela Organização Mundial de Saúde desde 2001.

Segundo a CIF, a incapacidade e a funcionalidade são vistas como *“resultados de interações entre estados de saúde (doenças, distúrbios e lesões) e fatores contextuais. Entre os fatores contextuais estão fatores ambientais externos (por exemplo, atitudes sociais, características arquitetônicas, estruturas legais e sociais, bem como clima, terreno, e assim por diante); e fatores pessoais internos, que incluem gênero, idade, estilo de vida, condição social, educação, profissão, experiências passadas e presentes, padrão de comportamento geral, caráter e outros fatores que influenciam a maneira como a incapacidade é experimentada pelo indivíduo”*.

Segundo esse modelo, por exemplo, duas pessoas com a mesma doença ou lesão não têm necessariamente a mesma funcionalidade. Certamente uma pessoa que faz uso de cadeiras de rodas, que mora em um bairro acessível e tem carro adaptado, goza de maior funcionalidade que outra, habitante da periferia, em um morro, sem automóvel e transporte adaptado. O importante é avaliar a pessoa em seu contexto real e não apenas a sua lesão. A visão biopsicossocial da deficiência que perpassa a CIF engloba as perspectivas biológica, individual e social e requer para a sua avaliação um olhar multifocal.

Além dessa mudança conceitual, a inclusão da pessoa com deficiência também acarreta uma nova visão, que seguramente traz benefícios não só ao conjunto da empresa, como também à própria sociedade. A atenção nas peculiaridades de cada pessoa com deficiência, em suas características, ritmos, habilidades e limitações, promove práticas e sentimentos de respeito e aceitação da diferença e da diversidade. Além disso, a observação da acessibilidade acarreta condições mais seguras e humanas para todos.

Aqueles que se propõem a construir procedimentos de fato inclusivos devem estar cientes que precisarão enfrentar os estereótipos e trilhar caminhos não usuais. Nessa trajetória, não se pode perder de vista a dialética dos direitos humanos, que conjuga a questão da promoção da igualdade de oportunidades com o respeito às diferenças. As palavras do sociólogo português de Boaventura de Souza Santos, com a qual iniciamos nossas considerações, transcrevem com profundidade e poesia esse processo para o qual a sociedade democrática nos convoca.