

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ENGENHARIA
MESTRADO PROFISSIONALIZANTE**

AS RELAÇÕES DE TRABALHO DA PPD: UM ESTUDO INCLUSIVO

Najara Maria Fleck da Rosa

Porto Alegre, 2003

Najara Maria Fleck da Rosa

AS RELAÇÕES DE TRABALHO DA PPD: UM ESTUDO INCLUSIVO

Trabalho de Conclusão do Curso de
Mestrado Profissionalizante em
Engenharia como requisito parcial à
obtenção do título de Mestre em
Engenharia – modalidade
Profissionalizante – Ênfase em Ergonomia

Orientador: Lia Buarque de Macedo
Guimarães, PHD, CPE

Porto Alegre, 2003

Este Trabalho de Conclusão foi analisado e julgado adequado para a obtenção do título de Mestre em Engenharia e aprovado em sua forma final pelo Orientador e pelo Coordenador do Mestrado Profissionalizante em Engenharia, Escola de Engenharia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Prof^a Lia Buarque de Macedo Guimarães, PHD,
CPE
Orientador Escola de Engenharia/UFRGS

Profa. Helena Beatriz Bettella Cybis, Dra.
Coordenadora MP/Escola de Engenharia/UFRGS

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Paulo Antonio Barros de Oliveira

PPGEP/UFRGS

Prof. Dr^a Jussara Maria Rosa Mendes
PUC

Prof^a. Dr^a Rosalia Holzschuh Fresteiro
UFPEL

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho às pessoas portadoras de deficiência, em especial, os entrevistados; à empresa que possibilitou este estudo; aos meus alunos; aos meus colegas de trabalho do Serviço de Integração e Movimento; à minha comunidade; a esta instituição (UFRGS); aos pesquisadores do LOPP; à secretaria; aos professores deste programa e, em especial: à minha orientadora Lia Buarque de Macedo Guimarães.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que colaboraram para que este trabalho chegasse ao final, em especial: minha família, minha comunidade, meus amigos, meus colegas, a todos funcionários da empresa aonde foi realizado este trabalho, as PPDs e meus professores.

FACE

*As faces dos “deficientes” são
endurecidas,
inseguras,
nervosas e, às vezes, até
agressivas,
escondidas.*

*Faces marcadas pela violência do trauma,
da discriminação,
do abandono,
do medo,*

*faces embrutecidas pelos olhares,
pelas palavras,
pelos sorrisos,
pela desconfiança,*

*faces com cicatrizes,
com sulcos de dor,
mas que sempre se emocionam
com um simples toque de ternura.*

Apolônio Abadio do Carmo

RESUMO

Este estudo tratou das relações de trabalho estabelecidas por pessoas portadoras de deficiências (PPDs) físicas, auditivas, visuais e mistas, em uma empresa de juntas homocinéticas automotivas e semi-eixos do Rio Grande do Sul. Constatou-se que as PPDs trabalham, em sua maioria, na ortostase, e que suas operações são mais manuais que cognitivas. Apesar da importância dada ao trabalho desenvolvido, as PPDs consideram que é necessário que haja mais respeito pelo trabalhador e mais incentivo e investimento na sua capacitação profissional. Estas demandas são um reflexo principalmente da atuação das chefias, que mostram pouco preparo para o relacionamento pessoal e até atitudes discriminatórias em relação aos PPDs. Há necessidade de melhorias estruturais na empresa, como a remoção das barreiras organizacionais, traduzidas pelo pensamento inclusivo, e também físicas, dentre elas, a otimização da acessibilidade.

Palavras-Chave: ergonomia, relações de trabalho, inclusão, acessibilidade, pessoa portadora de deficiência (PPD).

ABSTRACT

The focus of this study are the relationships established by people with physical, visual, hearing and mixed disabilities in their work, carried out at a manufacturer of semi-axes and homokinetics automotive junctions, in the state of Rio Grande do Sul. These people (named PPDs in the study) work, in their majority, in a standing up position and their tasks tend to be more manual than cognitive. Despite the importance they give to their daily work activities, the PPDs claimed for more respect as well as for more investment in their growing professional capability. These claims are mainly reflections of the managerial procedures, as managers tend to lack interpersonal relationship skills, do not know how to work with PPDs and therefore, tend to adopt a discriminatory attitude towards them. The problems can be minimized through structural improvements, such as the removal of both organizational and physical barriers in the plant.

Key word: ergonomics. Work relationship. Inclusion. Accessibility. People with disabilities.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Diagnóstico e Exame Postural.....	38
Figura 2: Hábitos e Atividades.....	40
Figura 3: Experiência Profissional e Número de Empregos.....	47
Figura 4: Tempo de Treinamento.....	50
Figura 5: Atividades Realizadas por Funcionários.....	56
Figura 6: Opinião sobre o Mercado de Trabalho pelas PPDs e o Sentido do Trabalho....	60
Figura 7: Relacionamento entre Colegas e Chefias.....	62
Figura 8: Atividades preferidas pelas PPDs.....	64
Figura 9: Expectativa.....	67
Figura 10: Satisfação dos Funcionários.....	70
Figura 11: Projeção de Melhorias por Funcionários à Empresa.....	71
Figura 12: Percepção sobre Qualidade de Vida pelos Funcionários.....	74
Figura 13: Sonhos e Sentimento de Felicidade dos Funcionários.....	77
Figura 14: Postura e Desconforto.....	79
Figura 15: Posturas Filmadas durante as Atividades nas Estações.....	81
Figura 16: Relações Observadas entre Chefias e Funcionários.....	94

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Perfil das PPDs que Participaram da Pesquisa.....	33
Tabela 2: Encaminhamento e Informação sobre a Vaga.....	45
Tabela 3: Processo de Seleção e Entrevista.....	47
Tabela 4: Número de Funcionários no Primeiro Emprego.....	49
Tabela 5: Treinamento por Número de Funcionários.....	49
Tabela 6: Treinamento com os Funcionários Não Portadores.....	50
Tabela 7: Pausas Durante a Jornada e Freqüência no Trabalho.....	53
Tabela 8: Número de Funcionários por Atividades.....	57
Tabela 9: Importância das Atividades na Opinião dos Funcionários.....	58
Tabela 10: Número de Funcionários por Atividades de Preferência.....	65
Tabela 11: Graduação da Qualidade de Vida pelos Funcionários.....	75
Tabela 12: Número de Funcionários que tem Fé.....	76
Tabela 13: Posturas Adotadas no Trabalho.....	79
Tabela 14: Funcionários que Apresentaram Distúrbios.....	80

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
OBJETIVOS	15
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	16
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA EXCLUSÃO DAS PPDS	16
2.2 INTEGRAÇÃO	17
2.3 INCLUSÃO	18
2.4 DA INTEGRAÇÃO SOCIAL PARA A INCLUSÃO SOCIAL.....	20
2.5 LEGISLAÇÃO E DIREITOS.....	22
2.6 QUALIDADE DE VIDA	29
3 METODOLOGIA.....	30
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	33
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO SUJEITO DA PESQUISA	33
4.1.1 Identificação.....	33
4.1.2 História das Ppds.....	37
4.1.3 Hábitos e Atividades.....	40
4.2 ANÁLISE DO TRABALHO	45
4.2.1 O Encaminhamento ao Emprego.....	45
4.2.2 Processo de Seleção.....	46
4.2.3 Experiência Profissional e Número de Empregos Anteriores.....	47
4.2.4 Treinamento.....	49
4.2.5 Pausas e Freqüência.....	52
4.2.6 Informações sobre o Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência.....	55
4.2.7 Importância do Trabalho Exercido pelas Ppds na Empresa.....	58
4.2.8 O Trabalho em Geral para Pessoas Portadoras de Deficiência	59
4.2.9 Relacionamento com Direção, Chefias e Lideranças.....	62

4.2.10 Atividades de Preferência na Empresa.....	64
4.2.11. Esperanças.....	66
4.2.12 Satisfação.....	70
4.2.13 Melhorias.....	71
4.2.14 Qualidade de Vida.....	73
4.2.15 Fé.....	76
4.2.16 Sonhos e Felicidade.....	77
4.3 POSTURAS LABORAIS	79
4.4 ENTREVISTAS COM AS CHEFIAS	88
4.4.1 Relações entre Depoimentos das Chefias e dos Funcionários	94
5. CONCLUSÃO.....	96
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101
APÊNDICE A.....	107
APÊNDICE B.....	109
APÊNDICE C.....	111
ANEXO A.....	113
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	138
ANEXO B.....	139
FONTES DE PESQUISA:	153
ANEXO C.....	154

INTRODUÇÃO

O contexto socioeconômico brasileiro é um verdadeiro paradoxo, sendo o Brasil marcado por desigualdades no mercado de trabalho e educação, no que tange às minorias sociais.

É preciso buscar respostas para construir uma sociedade inclusiva, com verdadeira efetivação de leis que tutelem os direitos dessas minorias nas relações de emprego, ensejando uma transformação social, na qual a isonomia entre cidadãos seja concretizada.

Porém não se deve esquecer que o âmbito das minorias sociais, sob o ponto de vista econômico, engloba negros, mulheres, índios e portadores de uma deficiência, ou seja, todos aqueles que são considerados merecedores de tratamento desigual e humilhante simplesmente porque são identificados como pertencentes às minorias.

Deve-se abrir espaço não somente aos excluídos resultantes das crises atuais, geradas pelo desemprego, mas às populações situadas à margem da cidadania e do emprego, há um tempo bem maior, resultantes não das crises econômicas, mas do preconceito e da discriminação. Dentre essas, em especial, está a população constituída pelas pessoas portadoras de deficiência.

Inclusão social: eis a tônica principal das discussões que tratam dos assuntos relacionados às minorias. Tal inclusão diz respeito ao acesso que os portadores devem ter a bens e a serviços socialmente constituídos e que são negligenciados ou, simplesmente, negados. Acesso que vai desde a entrada em um ônibus de transporte coletivo até em uma universidade, ou desde uma ocupação no mercado de trabalho até um cargo público. Pode-se perceber que ainda se vive numa sociedade que deixa muito a desejar quando o assunto está relacionado aos portadores de deficiência, pois a estrutura da sociedade atual visa atender às necessidades e às relações entre as pessoas não portadoras de

deficiência. Tais relações são cada vez mais efêmeras, anônimas, individuais acontecendo em grande velocidade, o que impossibilita um convívio maior e um conhecimento melhor do outro. As pessoas portadoras de deficiência, nesta conjuntura, são deixadas às margens da sociedade e são excluídas das relações sociais e, às vezes, da própria cultura por não serem vistos como iguais (FAVORETTO, 2000).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) divulga dados mostrando que aproximadamente 10% da população mundial têm algum tipo de deficiência (VASCONCELOS, 1997; <http://www.imperatriz.ma.gov.br/carinho05.html>, 2003).

No Brasil, as estatísticas apontam para algo em torno de 16 milhões. Desses, nove milhões estão em idade de trabalhar, mas apenas um milhão, trabalha. Somente 200.000 (ridículos 1,8%) estão no mercado formal, com carteira assinada, com os benefícios assegurados e com a segurança do contrato de trabalho (PASTORE, 2000).

Por outro lado, segundo o Censo de 2000, divulgado pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - existem no país 24,5 milhões de PPDs (pessoas portadoras de deficiência) que correspondem a 14,5% da população brasileira (NERI, 2002).

A Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), órgão criado em 1989 (lei nº. 7.853), ligado à Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça classifica essas pessoas da seguinte forma: 50% têm limitação mental, 20% física, 15% auditiva, 10% múltipla e 5% visual.

O Ministério do Trabalho fiscaliza o cumprimento do decreto nº. 3.298/99, que determina o acesso do portador de deficiência ao trabalho. Esse decreto retoma a lei nº. 8.213/91, que obriga instituições com acima de 100 funcionários a admitirem 2% e, com acima de 1000, a admitirem 5% de PPDs (VALTENICE, 2001). A inclusão do portador de deficiência vem sendo analisada e, segundo estudos da sociedade, tem evoluído. Já a tecnologia tem possibilitado ao portador de deficiência uma mudança no seu desempenho em relação ao mercado de trabalho.

Essa pesquisa procurou levantar questões como:

A empresa é responsável pela integração da pessoa portadora de deficiência? A empresa deve oferecer uma porcentagem de vagas?

O processo de recrutamento de PPDs deve ser diferente do processo aplicado às pessoas não- portadoras de deficiência?

Carreira (1997) relata que para estas perguntas há uma resposta: Não. Para ele, a dificuldade para se colocar a mão-de-obra dos portadores de deficiência no mercado de trabalho é atribuída à conjuntura econômica, a política educacional do país e até à política de transporte, mas refere que o principal motivo é a falta de conhecimento, por parte dos administradores, da capacidade de treinamento das PPDs, da sua forma de recrutamento, seleção e capacitação, da legislação em vigor e a da reação dos funcionários não-portadores de deficiência.

As empresas precisam entender a realidade da PPD, suas experiências e aspirações, para que ocorra a inserção delas no mercado de trabalho. As PPDs, por sua vez, precisam adaptar-se à realidade do mesmo. A experiência de colocação das PPDs no mercado de trabalho vem revelando a capacidade laborativa deste segmento para uma série diversificada de funções e atividades profissionais, deixando de lado o direcionamento das PPDs para funções estereotipadas e relacionadas à deficiência (como exemplo, locais ruidosos para surdos). Por outro lado, os não-portadores de deficiência desenvolvem novas habilidades e maior compreensão entre si e com as PPDs (OLIVEIRA, 2002).

Por isso o objetivo levantado aqui é conhecer mais a realidade de trabalho das pessoas portadoras de deficiência numa metalúrgica e, ao conhecê-la, compreendê-la, pois a valorização da pessoa portadora de deficiência e a sua inclusão crescem na medida em que se compreende seu modo de vida, seus costumes, seus hábitos e sua própria cultura. E é só através de uma compreensão maior entre uns e outros, que então, pode-se sonhar com uma sociedade onde todos sejam vistos de maneira mais justa, sem preconceitos ou exclusões.

OBJETIVOS

Este estudo pretende conhecer a realidade de trabalho das PPDs em situação de trabalho e identificar os fatores que poderiam facilitar a sua inclusão no quadro de funcionários de uma empresa. Para tanto, foi verificado, no quadro de funcionários, o portador de deficiência, considerando os seguintes objetivos específicos:

- a) o cumprimento da lei; nº. 8.213/91, que fixa os percentuais;
- b) a classificação dos tipos de deficiência dos contratados, conforme o CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência): múltipla, mental, auditiva, visual ou física;
- c) a compatibilidade da função exercida pelas pessoas portadoras de deficiência com as suas deficiências;
- d) a possibilidade de agravamento da deficiência de acordo com a função exercida na empresa;
- e) a realidade de trabalho dos portadores de deficiências;
- f) a pobreza ocupacional, compatível com a função limitada ou a expressão social das operações realizadas pelo portador de deficiência.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA EXCLUSÃO DAS PPDS

Visando a inserção e a contextualização da Pessoa Portadora de Deficiência no mercado de trabalho, faz-se importante contextualizar a evolução histórica e social da situação das PPDs, ao longo da construção da civilização. Sabe-se que os povos primitivos costumavam exterminar os portadores de deficiência, por considerá-los graves empecilhos à sobrevivência do grupo, porém outros povos os protegiam e os sustentavam, para buscar a simpatia dos deuses.

Na Roma Antiga, a lei das Tábuas autorizava patriarcas a matar seus filhos defeituosos, o mesmo ocorrendo em Esparta, onde os recém-nascidos eram lançados do alto Taigeto (abismo com mais de 2.400m de altitude). Os hindus estimulavam os portadores de deficiência visuais a ingressar na vida religiosa. Os atenienses protegiam os portadores de deficiência em sistemas semelhantes à previdência social, em que todos contribuíam para a manutenção dos mutilados de guerra e de suas famílias.

Na Idade Média, os cristãos criaram casas para o amparo de portadores de deficiência. Na França do século XIX, com o advento do capitalismo e a divisão social do trabalho, o portador de deficiência passou a ser visto como uma questão médica e educacional, sendo criado o paradigma (modelo) da institucionalização do indivíduo. Nessa época, foram criados acessórios com o intuito de proporcionar meio de locomoção e apoio para o portador de alguma deficiência, tais como cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, móveis, utensílios e o código Braille para portadores de deficiência visual.

No século XX, as guerras mundiais impulsionaram o desenvolvimento da reabilitação pela necessidade de proporcionar uma atividade remunerada e uma vida social digna para os soldados mutilados. Com a guerra do Vietnã, na década de 60, responsável por um grande número de portadores de deficiência - não só naquele país como também nos EUA -, foi constatado que, além do comprometimento físico, os deficientes apresentavam problemas de readaptação social (RAPOSO, 2002; FONSECA, 2000).

2.2 INTEGRAÇÃO

Integrar é formar, coordenar, combinar num todo unificado. A integração é o ato do processo de integrar. Em outras palavras, quando se fala de integração, está se fazendo referência à constituição do sujeito psíquico e aos caminhos pelos quais esse ser humano gradualmente vai aprendendo a lidar com suas necessidades e desejos nas intenções estabelecidas no mundo onde se situa. Assim, quando se faz referência a uma personalidade integrada, está se falando da qualidade ou estado de totalidade, e não, de divisão.

Para o indivíduo se integrar é preciso deixar a adaptabilidade de seu comportamento adaptativo se manifestar. Essa integração pode ser individual (sob ponto de vista do sujeito) ou social (diferentes formas de receber ou de aceitar o movimento das pessoas portadoras de deficiência).

Sem dar a essa complexa questão uma visão simplista, pode-se pensar que, para o sujeito poder integrar-se, ou seja, assumir-se como indivíduo, conhecendo e aceitando as suas possibilidades e dificuldades, há um longo caminho a ser percorrido por ele e pela sociedade. Caminho esse que depende da qualidade de relações (desde as primeiras vivências relacionais) que são estabelecidas na infância (dimensão individual) e do seu grupo de referência

(família, escola e trabalho). Depende, ainda, do compromisso da aceitação da deficiência por parte daqueles que o cercam (familiares, vizinhos, colegas,...), portanto depende do processo relacional dialeticamente construído entre os sujeitos.

Assim, pode-se dizer que integração é um processo bilateral que pressupõem a participação e ação partilhada, ao mesmo tempo dividida e somada. É um momento de conquista interior e exterior, tanto daquele que pertence ao grupo minoritário, quanto dos demais participantes da comunidade. Cabe, neste momento, um parêntese para chamar a atenção da ineficácia dos instrumentos legais que, na tentativa de garantir a integração dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, impõem uma pseudo-aceitação destes.

Quando a presença do portador de deficiência nas empresas é imposta, sem o devido preparo dos sujeitos da relação (o próprio portador de deficiência, os colegas), fica difícil falar em integração, até porque se acredita que integração conquista-se nas ações e relações (MANTOAN, 1997).

2.3 INCLUSÃO

Depois da segregação e da integração, quando o indivíduo é preparado para ser aceito na sociedade, chegou à hora da inclusão, como afirma Barbosa¹; “todo o mundo tem algum tipo de deficiência, mas só por que ela é invisível não põe o excepcional em condição pior” (apud SILVA, 1999).

Refletir sobre os fundamentos de inclusão é pensar em dois mecanismos, ao menos, que regulam a vida e o trabalho: o de classe e o de gênero.

Há dispositivos legais favoráveis à inclusão, ou seja, favoráveis aos relacionamentos pela lógica do gênero, e não mais preferencialmente pela lógica

¹ BARBOSA, 1999, <http://www.estado.estadão.com.br/edição/pano/99/05/07/cid785.htm>

da classe, relacionamentos em um contexto de integração, de presença de uma coisa em relação à outra.

A lógica de exclusão apóia-se na lógica das classes. Classificar é uma forma de conhecimento, que possibilita definir a extensão dos termos que, por possuírem um critério comum são equivalentes entre si, quanto a esse critério. De outra forma, classificar é uma forma de conhecimento pela qual se reúne, abstraindo as semelhanças, todos os termos que satisfazem um critério comum, tornando-os, por isso, equivalentes entre si em relação a esse critério. Todas as pessoas classificam, porque classificar é uma ordem de raciocínio.

Precisa-se classificar para poder conhecer as coisas. Colocam-se os iguais, os que atendem ao mesmo critério, em uma mesma caixa. Ser iguais significa que os elementos, por terem sido reunidos e por se enquadrarem no mesmo critério, não guardam as diferenças e, portanto, são equivalentes entre si, isto é, substituem-se uns aos outros. Caixa é uma metáfora de pertinência, pois os objetos distantes ou inexistentes podem estar dentro de uma caixa (a criança normal que ainda não nasceu pertence à caixa dos normais). Fora da caixa ficam os que não se ajustam aos critérios. Classificar, portanto é reunir pessoas, objetos que tenham uma propriedade comum e que, justamente por terem uma propriedade comum, são substituíveis uns pelos outros (MACEDO, 2002).

A idéia de classe como possibilidade de reunir pessoas que, sob certo critério, sob certa condição, se substituem, ou seja, se equivalem, é uma idéia muito poderosa na prática. Poderosa, porém, na condição de que, para reunir, seja necessário excluir, deixar fora todos os que não caibam no critério. Esses formarão o grupo dos sem critério, sem categoria, o grupo dos excluídos. O problema das classes, em outras palavras, é reunir os que entram por um critério comum e excluir aqueles que estão fora do critério. Se, do ponto de vista cognitivo e teórico isso é muito simpático e muito poderoso, do ponto de vista social, político e educacional isso cria, na prática, situações indesejáveis e, muitas vezes, insuportáveis.

Dizer que exclusão se apóia na lógica da classe não significa que classificar seja algo errado. Classificar é necessário, pois a classificação é uma fonte de conhecimento. Sem a classificação, é difícil aprender ou conhecer. O

problema, então, não reside em agrupar as coisas por classe, o problema reside no uso político e nas visões educacionais decorrentes de um raciocínio de classes, que criam preconceitos, separam e alienam.

Na lógica da classe, o “sim” afirma a pertinência, isto é, autoriza a inclusão. O “não” nega a pertinência, autoriza a exclusão. A lógica da exclusão é o destino dos que não pertencem, por não satisfazerem os critérios, a certa classe. A lógica da inclusão é definida pela lógica da relação, por intermédio do qual um termo é definido em função do outro. A lógica da inclusão é definida pela compreensão, ou seja, por algo interno a um conjunto, que lhe dá um sentido.

A relação é uma forma de interagir, de organizar o conhecimento ou de pensar o que quer que seja, na perspectiva do outro. Relacionar é reunir coisas que fazem parte umas das outras e que nesse sentido, não valem por si mesmas, pois é a relação com o outro que as define. Portanto na relação quem define também são os outros, pois as pessoas são definidas pelo jogo das posições, que situa uns em relação a outros, de diversos modos (MACEDO, 2002).

2.4 DA INTEGRAÇÃO SOCIAL PARA A INCLUSÃO SOCIAL

Durante muito tempo, a exclusão das pessoas portadoras de deficiências ocorreu em seu sentido total, ou seja, essas pessoas eram excluídas da sociedade para qualquer atividade, porque, antigamente eram consideradas inválidas, sem utilidade para a sociedade e incapazes de trabalhar, atribuídas indistintamente a todos que tivessem alguma deficiência (GRACIANO, 2000).

Surgiu, devido a isso, a idéia de integração social no sentido de derrubar a prática da exclusão social a que foram submetidos às pessoas portadoras de deficiência, por vários séculos. A aceitação deste conceito foi tão positiva, que na década de 60 surgiram escolas especiais, centros de habilitação, centros de

reabilitação, oficinas protegidas, clubes sociais especiais e associações, entre outras.

Evoluindo ao longo das últimas décadas, a integração social sempre manteve o mérito de inserir o portador de deficiência, mas desde que ele seja, de uma forma, capacitado a superar barreiras físicas, programáticas e de atitudes, nele existentes. Segundo Sasaki (1999),

sob a ótica dos dias de hoje, a integração constitui um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência e seus aliados (a família, a instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que abracem a causa da inserção social), sendo que estes tentam torná-la mais aceitável na sociedade.

Visto que esse conceito reflete o modelo médico de deficiência, Sasaki (1999) entende que a tão almejada integração social se dá de três formas:

a) pela inserção pura e simples daquelas pessoas com deficiência que conseguem, por méritos pessoais e profissionais próprios, utilizar os espaços físicos e sociais, bem como seus programas e serviços, sem nenhuma modificação por parte daquela sociedade;

b) pela inserção daqueles portadores de deficiências que necessitam alguma adaptação específica no espaço físico comum ou no procedimento da atividade comum;

c) pela inserção de pessoas com deficiência em ambientes separados dentro de sistemas gerais. Como exemplos dessa inserção, estão as escolas especiais junto à comunidade, a classe especial, junto à comunidade, o setor separado dentro de uma empresa, etc.

Nenhuma dessas formas de integração satisfaz plenamente os direitos de todas as pessoas portadoras de deficiência, pois a integração pouco ou nada exige da sociedade em termos de modificação de atitudes, de espaços físicos, de objetos e de práticas sociais.

A sociedade continua recebendo as PPDs, desde que sejam capazes de moldar-se aos requisitos dos serviços especiais; de acompanhar os procedimentos tradicionais (de trabalho, escolarização e convivência social); de contornar os obstáculos existentes no meio físico; de lidar com atitudes discriminatórias da sociedade e de desempenhar papéis sociais individuais (aluno, trabalhador, usuário, pai, mãe, consumidor e etc...) com autonomia, mas não necessariamente com independência.

Visando mudar esta atitude de acomodação de sociedade perante a realidade das pessoas com deficiência, surgiu o conceito da inclusão social, explicado pela primeira vez em 1990, pela resolução 45/91, da Assembleia Geral das Nações Unidas (GRACIANO, 2000). Foi formada uma resolução de uma sociedade para todos, que consiste da diversidade da raça humana, estando estruturada para atender às necessidades de cada cidadão, da maioria às minorias, dos privilegiados aos marginalizados. Neste contexto estão incluídos crianças, jovens e adultos com deficiências, os quais serão incorporados à sociedade inclusiva. Essa tem como princípio o fato de que: “todas as pessoas tem o mesmo valor”.

Na sociedade inclusiva, ninguém é “bonzinho”. Apenas os cidadãos deverão ser responsáveis pela qualidade de vida dos seus semelhantes, por mais diferentes que eles sejam, ou pareçam ser. Inclusão é, primordialmente, uma questão de ética. A inclusão social consiste no processo de adaptação da sociedade.

2.5 LEGISLAÇÃO E DIREITOS

A Convenção da OIT (Organização Internacional do Trabalho) 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.11, da seguinte forma:

Para efeitos da presente Convenção entende-se por pessoa deficiente 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.

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.

Neste diapasão, o recente Decreto 3298 conceitua os portadores de deficiência em seu artigo 3º (FONSECA, 2000):

Art. 3º – para os efeitos do decreto 3298/99, considera-se:

I - Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura a função psicológica fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

II - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação sem ter probabilidade de que se altere, apesar de seu tratamento.

III - Incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos e adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho da função ou atitude a ser exercida.

Art.4º – 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 sobre forma de paraplegia, paraparesia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, diplegia, triplegia, hemiplegia, hemiparesia, amputação de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho das funções.

II – Deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- .a de 25 a 40 decibéis (db) – surdez leve;
- .b de 41 a 55 db - surdez moderada;
- .c de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- .d de 71 a 90 db - surdez severa;
- .e acima de 91 db – surdez profunda; e
- .f ausência.

III – Deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen, usada no mundo inteiro e conhecida como Escala Optométrica de Snellen), ou decorrência simultânea em ambas as situações.

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

- .a comunicação
- .b cuidado pessoal
- .c habilidades sociais
- .d utilização da comunidade
- .e saúde e segurança

.f habilidades acadêmicas

.g lazer; e

.h trabalho

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

Art. 36º – a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos, com benefícios da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada na seguinte proporção:

I – até 200 empregados - 2%;

II – de 201 a 500 empregados - 3%;

III – de 501 a 1000 empregados - 4%; ou

IV – mais de 1000 - 5%

Esta lei obteve ampla regulamentação no decreto 3.298/99, prevendo a forma de contratação da pessoa portadora de deficiência e demais mecanismos afetos às necessidades de apoio especiais de cada deficiência. Além disso, delegou ao Auditor Fiscal, do Ministério do Trabalho, a atribuição de fiscalizar as empresas no cumprimento dos percentuais de cotas. Aquelas que não os cumprem são multadas e denunciadas ao Ministério Público do Trabalho.

Artigo 35º - A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho se dará mediante três diferentes modalidades: sob a forma de colocação competitiva (Inciso I), seletiva (Inciso II) e por conta própria (Inciso III). Na colocação competitiva, o contrato de trabalho é regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias, concorrendo o portador de deficiência em condições de igualdade com os demais trabalhadores, inclusive quanto à eficiência exigida para a prestação do serviço. Nesta modalidade, a colocação no emprego independe da adoção de procedimentos especiais para a sua

concretização, embora não exclua a possibilidade de utilização de apoios especiais.

Na colocação seletiva, a contratação de portadores de deficiência dependerá, para se viabilizar, da utilização de procedimentos e apoios especiais, não obstante também devam ser observadas as exigências da legislação trabalhista e previdenciária.

De acordo com o 2º § do referido artigo, consideram-se procedimentos especiais os meios e as condições não ordinárias, dos quais dependem as pessoas portadoras de deficiência em razão do grau de sua incapacidade para executar uma atividade laboral. Algumas deficiências não permitem que seu portador realize uma ocupação sem o estabelecimento de condições facilitadoras, tais como jornada variável, horários flexíveis de trabalho e adequação do ambiente de trabalho às suas especificidades. Pode-se entender, ainda, como incluídas neste grupo, o trabalho em tempo parcial e trabalho não-ritmado.

Por apoios especiais devem-se entender (3º §) a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, dentre outros elementos, que auxiliem a compensar as limitações funcionais das pessoas portadoras de deficiência, de modo a possibilitar a realização de suas capacidades em condições de normalidade.

Consideram-se ajudas técnicas todos os dispositivos, próteses (elemento artificial utilizado para substituir uma parte do corpo), órteses (dispositivos que auxiliam uma parte do corpo). Exemplificando uma deficiência visual pode ser corrigida por óculos. No caso de cegueira total, poderá ser utilizada a escrita em Braile ou a informação acústica (substituição).

Por fim poderá, ainda, a pessoa portadora de deficiência integrar-se ao mercado de trabalho através da promoção de trabalho por conta própria, a qual poderá ser desenvolvida, por uma ou mais pessoas, sob as formas de trabalhos autônomos, cooperativos ou em regime de economia familiar, sempre atingir a independência econômica e pessoal (GUGEL, Ministério Público).

Se o trabalho fosse convenientemente dividido até ao mais insignificante ponto da economia, não faltaria lugar onde homens fisicamente incapacitados

pudessem desempenhar perfeitamente um serviço e receber, por conseguinte, um salário completo. Economicamente, fazer dos fisicamente incapacitados um peso para a humanidade é o maior despautério, como também lhes ensinar a fazer cesto ou qualquer outro mister pouco rendoso, com o fim de preveni-los contra o desânimo.

Um cego ou um mutilado é capaz..., de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário que um homem completamente são... Seria inteiramente oposto aos nossos fins que procurássemos dar colocação aos operários em vista de seus defeitos físicos, com um salário reduzido. “É um desperdício empregar um homem perfeito num trabalho que pode ser executado por um aleijado. É desperdício manter cegos a trançar cesta” Ford² (1925 apud Instituto Brasileiro de defesa aos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência).

Com extrema facilidade se crê, sem investigação alguma, que a perfeita posse de todas as faculdades constitui a condição fundamental para o melhor rendimento em qualquer classe de trabalho. Com intuito de fazer um real juízo classificou-se, dadas as diversas operações de fábrica, segundo a espécie de maquina e do trabalho. A estatística demonstrou que se contavam na fábrica 7.882 espécies distintas de operações. Comprovou-se, então, que 670 trabalhos poderiam ser confiados a homens sem ambas as pernas; 237 requeriam o uso de uma só perna; 2 casos poderiam prescindir de 2 braços; em 715 casos, de um braço e, em 10 casos, a operação poderia ser feita por um cego. Das 7.882 espécies de trabalho havia, portanto 1.634 que não exigiam o uso completo das faculdades físicas. Por conseguinte, uma indústria sabiamente desenvolvida é capaz de proporcionar ocupações a um grande número de pessoas, devidamente pagas, que habitualmente pesam sobre a comunidade.

Pastore (2002), impressionado com o número de pessoas portadoras de deficiência no Brasil (16 milhões) estudou o fenômeno, observando que nove milhões dessas pessoas estão em idade de trabalhar, mas apenas um milhão trabalha. Somente 200 mil (ridículos 1,85) estão no mercado formal, com carteira assinada, com os benefícios e a segurança do contrato de trabalho. Dos 16 milhões, 70% têm deficiências leves. Apenas 305 têm deficiência moderada ou severa. Para definir deficiência leve, para efeito de mercado de trabalho, é

² FORD, Minha Vida. Minha Obra. São Paulo. Companhia Gráfica Editora, 1925.

aquela que permitiu que, com pequenas adaptações, o portador pudesse trabalhar. Por exemplo, se o prédio tiver uma rampa, um hemiplégico que tenha autonomia e preparo educacional deixa de ser deficiente.

Ainda segundo o pesquisador, em outros países avançados, como Estados Unidos, França, Alemanha, Holanda, Japão, de 30% a 45% das PPDs trabalham no mercado formal. A razão disto é que, no Brasil, as atitudes governamentais e civis são desenfocadas e desarticuladas. Em outros países, existem políticas internas e articuladas. O pesquisador faz, ainda, algumas considerações como:

a) as empresas têm que contratar portadores de deficiência por causa da lei, mas enfrentam a barreira de não encontrar profissionais qualificados, habilitados, educados e profissionalizados. Muito disso, em decorrência da precariedade do próprio sistema educacional do país;

b) a educação do empresário e estimulação à contratação: há muito desconhecimento e desinformação por parte dos empresários, que na sua maioria se mostram preconceituosos e discriminadores. Não basta fazer esforços para provar a educação do empresariado. Será preciso ter também estímulos econômicos, como empréstimos de moedas para edificações adequadas, realizações de guias e construção de rampas. Sugere que, quando a empresa não consegue contratar 500 PPDs, e só consegue 200, deve recolher recursos para uma rede de instituições que educam e preparam profissionais portadores de deficiência, orientam e assessoram empresas para melhor adaptação desses funcionários; captam recursos para remover barreiras arquitetônicas. Na Alemanha já existem redes, e as empresas chegam a recolher US\$ 600 milhões por ano. Outra sugestão é a cota terceirizada: supondo-se uma siderurgia que precisa controlar 1000 portadores de deficiência (para serviços fora da fundição, como restaurante, lavanderia e escritório). A lei brasileira impede que sejam contratados os portadores que trabalham com empresas terceirizadas. Na França, as empresas podem contratar em entidades e também em outras empresas, desde que tenham negócio similar;

c) falta de adaptações da comunidade; esclarecimento para aceitar os portadores de deficiência e orientações para as necessidades de rebaixamento de guias, criação de transporte adequado, etc. (PASTORE, 2000).

2.6 QUALIDADE DE VIDA

O conceito de qualidade de vida está atrelado ora aos bens de consumo, ora à saúde, ora à relação feliz com o ambiente. Mas nenhum desses significados pode exaurir tal conceito que deverá contemplar todas as dimensões da pessoa e a harmonia dessas dimensões. Procura-se através da bioética individual, uma concepção personalista da saúde. Acredita-se que seja necessário chegar a um conceito de qualidade de vida que harmonize toda a personalidade em sua subjetividade e, ao mesmo tempo, a harmonize com a sociedade e com o ambiente.

Portanto, um autêntico e pleno conceito dessa qualidade deverá buscar dentro da pessoa a satisfação das necessidades e dos desejos, respeitando e promovendo os valores tipicamente humanos, ou seja, espirituais e morais. A vitalidade e intensidade dos valores são, portanto, garantia de equilíbrio no interior de cada um, e isso, por sua vez, é premissa para expressão dessa harmonia no mundo social.

A desordem social e a depredação do ambiente ecológico são, ao mesmo tempo, efeito e sintoma da ausência de valores morais, sinal evidente do predomínio dos interesses egoístas ou economicistas, efeito da desconsideração pela própria vida alheia. É evidente, portanto, que não se pode conceber uma sociedade sadia e instaurar certa qualidade sem que sejam satisfeitas as necessidades fundamentais (alimento, casa, higiene e trabalho) e sem que também o campo dos desejos e aspirações espontâneas esteja num clima de criatividade e procura de enriquecimento humano cada vez mais amplo. Mas é igualmente evidente, e também lógico, numa visão personalista da vida, que necessidades e desejos estejam orientados, fecundados e corroborados, ou seria dizer pelos valores da pessoa enquanto pessoa, ou seja, pelos valores espirituais e morais (SGRECCIA, 1997). Esse estudo procurou contemplar a percepção das pessoas portadoras de deficiência sobre a qualidade de suas vidas enquanto trabalhadores.

3 METODOLOGIA

Este trabalho foi caracterizado como estudo de caso em uma indústria metalúrgica localizada nesta cidade, que contratava pessoas portadoras de deficiência. Os produtos fabricados nesta metalurgia são: eixos, semi-eixos e junções automotivas homocinéticas. O delineamento deste trabalho foi de campo exploratório, um corte transversal, que decorreu no ano de 2002.

A pesquisa teve um cunho qualitativo, enquanto estudou as relações observadas neste universo de trabalho, e quantitativo, porque agrupou, portanto classificou, e tratou os dados por meio da porcentagem. O importante é poder superar epistemologicamente esta aparente dicotomia com uma perspectiva interacionista: aceitar a contradição como um elemento sempre fundamental do fazer científico. Desta forma, o estudo qualitativo pode gerar conhecimentos que necessitem ser complementados por estudos quantitativos, ampliando o conhecimento anteriormente gerado e vice-versa. O que importa não é enquadrar ou justificar o estudo através de um conjunto de referenciais, mas, sim, buscar compreender a sua importância e repercussão no ato de pesquisar (GOLDIM, 2000).

Levantaram-se dados junto à administração e chefias, quanto à procedência das contratações (individuais, via centro de recuperação, SINE, associações e outras) e aos tipos de deficiência. Por outro lado, analisaram-se os programas de capacitação dentro da indústria contratante (Apêndice A) e a maneira como foi observado, pelas chefias, o desempenho dos portadores de deficiência (CARREIRA 1997).

Os empregados portadores de alguma deficiência foram entrevistados seguindo um roteiro, portanto de uma forma semi-estruturada, sendo questionados quanto ao encaminhamento à empresa, às dificuldades deste

encaminhamento, à forma como foi realizada a seleção, quanto a seus empregos anteriores, qual a visão de trabalho realizado na empresa e quais as tarefas envolvidas em suas atividades (Apêndice B). Procurou-se, dessa forma, verificar a constituição das estruturas com regras e conhecimentos compartilhados e tácitos que tornam a interação social possível e aceita. Procurou-se verificar como modelo científico também à subjetividade, ou seja, as relações uns com os outros: compreensão para atingir o vivido, porque a ciência tem que aprender as coisas sociais como significativas, a racionalidade e a interacionalidade, por que o mundo social é constituído sempre por ações e interações que obedecem a usos, costumes e regras ou que conhecem meios, fins e resultados. Portanto, faz parte da constituição do mundo, a forma pela qual os homens chegam a um sentido da realidade objetiva: o senso comum (MINAYO, 1998).

Com permissão o ambiente e as atividades desenvolvidas foram filmados pelo pesquisador e as entrevistas foram gravadas. Os dados sobre a saúde do trabalhador portador de uma deficiência foram levantados com base em uma avaliação individual, conforme a percepção da pessoa sobre sua deficiência (Encuesta sobre Discapacidades, Deficiências y Stado Del la Salud, 1999, Instituto Nacional de Estatitica) e sua capacidade individual (Apêndice C).

Essa pesquisa buscou, nas entrevistas, a história de vida das PPDs, para estabelecer o seu cotidiano e, assim, constituir a história dessas pessoas nesse universo de trabalho. Nesta história, levou-se em conta a razão, bem como a sensação, os sentimentos, a experiência vivida, a idéia e a imaginação.

Procurou-se, portanto, buscar a realidade (unidade do fenômeno com a essência), através:

a) das terminações particulares, onde se buscou o nexos explicativo das totalidades concretas;

b) das imaginações ao refletir a realidade, tanto no plano do sentimento como do pensamento;

c) dos modos de produção, das estruturas de classe e as maneiras de pensar. Estudando a realidade humana, encontra-se o pensamento, caso se tenha

partido da sua realidade material; e os fatos socioeconômicos, caso se tenham começado da história das idéias;

d) da integração entre teoria e prática; noutras palavras, a transformação das idéias das pessoas sobre a realidade e a transformação da realidade, porque estas caminham juntas;

e) da indução e dedução vão necessariamente a par como síntese e análise. Estas se completam reciprocamente e a nenhuma delas é dada maior importância.

Ao apresentar os resultados das entrevistas (segundo opinião das pessoas portadoras de deficiências), não se identificou o sexo para mantê-los no anonimato. Assim também foram escritas as palavras utilizadas, exatamente referidas, pelos entrevistados, nos depoimentos individuais. Essas foram transcritas para tabelas e figuras, para refletir o seu cotidiano. Os resultados foram agrupados pela caracterização do sujeito da pesquisa (4,1); análise do trabalho (4,2); segundo a opinião dos usuários e conforme do pesquisador (4,3); análise do trabalho conforme as chefias (4.3.1) e as relações existentes entre as opiniões geradas por ambos entrevistados (chefias e pessoas portadoras de deficiências).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO SUJEITO DA PESQUISA

4.1.1 Identificação

Procurou-se neste estudo, averiguar quem são as PPDs trabalhadoras nesta empresa. Para isto, caracterizaram-se esses sujeitos com um perfil apresentado na tabela 1: a idade, tempo de trabalho na empresa (descrito em anos), sexo, estado civil, faixa salarial e escolaridade.

Tabela 1: Perfil das PPDs que Participaram da Pesquisa

Funcionários	Idade	Anos de trabalho	Sexo	Estado civil	Salário	Escolaridade
A	25	3	M	Solteiro	R\$ 680,00	E.Médio
B	35	2	M	Solteiro	R\$ 680,00	E. Médio inc.
C	36	2	M	Solteiro	R\$ 600,00	E. Fund.
D	56	19	M	Solteiro	R\$ 600,00	E. Médio
E	32	3	M	Solteiro	R\$ 700,00	E. Médio
F	46	26	F	Casado	R\$ 850,00	E. Fund.
G	28	3	F	Solteiro	R\$ 680,00	E. Médio
H	30	3	M	Solteiro	R\$ 680,00	E. Médio inc.
I	56	24	M	Casado	R\$ 900,00	E. Fund. inc
J	30	3	F	Casado	R\$ 700,00	E. Médio
L	20	0,16	M	Solteiro	R\$ 500,00	E. Médio
Total	Média	Média			Média	
11	35,8	8,8			R\$ 688,18	

A média de idade encontrada foi de 35,8 anos. Os indivíduos D, I e H encontram-se acima de 40 anos. Os indivíduos A, G e L, estão na segunda década de vida. Os indivíduos B, C, E, H e J se encontram na faixa dos 30 anos.

Essa média de idade (35 anos) de idade não foi à encontrada por Kohatsu (1998) em seu estudo, onde ele menciona que o maior número de trabalhadores estava entre a faixa etária de 21 a 25 anos, em primeiro lugar e, em segundo lugar entre 26 e 30 anos. Por outro lado, a AJA (Associação do Jovem Aprendiz), em parceria com Ministério da Justiça-CORDE, observou na sua amostra a predominância da faixa etária entre 18 e 25 anos, seguida da entre 25 a 30 anos.

A média de tempo de serviço na empresa, encontrada neste estudo, foi de 8 anos, sendo que os funcionários D, F, e I estão na empresa 19, 26 e 24 anos, respectivamente, e o funcionário L, há dois meses.

O salário citado pelos funcionários neste estudo estava compreendido entre o intervalo de R\$ 600,00 e R\$ 900,00 sendo que aqueles que recebiam acima de R\$ 600,00 estavam condicionados ao tempo de serviço ou setor diferenciado. Ayachanache (1998) relatou, em sua pesquisa, que a pessoa portadora de deficiência recebia dois salários mínimos, dificultando, assim, seu processo de independência.

O estado civil dos funcionários encontrado foi: sete indivíduos solteiros e quatro casados sendo que, dos solteiros, um vivia com sua companheira e os outros dois eram noivos. Os quatro solteiros restantes assumem a necessidade de querer ter alguém. A necessidade de ter alguém tem relação com a construção do sujeito histórico e contextualizado. As PPDs não são entendidas e assumidas como sujeitos históricos e contextualizados (MARQUES, 1997, p.), no entanto, um portador de deficiência no seu depoimento relatou:

O que falta é uma companheira, é uma namorada. A esperança que eu tenho é que se eu arrumasse uma namorada diminuiria o meu stress. Esse dia.., conversando com um colega mais velho, ele já tem sua vida estruturada,... uma mulher, é isto que eu queria para mim. Eu quero casar mesmo.

O homem vê com experiência acumulada, o homem ouve com a experiência acumulada, e se comunica e produz relações sobre a experiência acumulada (BIANCHETTI, 2000). Pensa-se em integrar, como “*estar junto*”, ou seja, no sentido de transformação em possibilidades de acesso, não só de espaço físico, mas também ao mundo da satisfação e realização pessoal e social (MOUSSATCHÉ, 1997). Dentro das realizações pessoais está o encontro com outro, a procura de alguém para compartilhar sua vida. Não se pode deixar de levar em conta as relações pessoais desse universo estudado para estabelecer a cultura da empresa.

Ressalta o programa da ONU (Organização das Nações Unidas) que, para se alcançar os objetivos de igualdade e participação plena, não bastam medidas de reabilitação voltadas para o indivíduo portador de deficiência, pois “*a experiência tem demonstrado que, em grande medida, é o meio que determina o efeito de uma deficiência ou de uma incapacidade sobre a vida cotidiana da pessoa*” (VASCONCELOS, 1997, p.). Completa, ainda, que a pessoa se vê relegada à invalidez quando lhe são negadas as oportunidades de que dispõe, em geral, a comunidade, e que são necessárias aos aspectos fundamentais da vida, inclusive a vida familiar, a educação, o trabalho, a habitação, a segurança econômica, as atividades religiosas, os relacionamentos afetivos, o acesso a instalações públicas, a liberdade de movimentação e o estilo geral da vida diária.

Esse achado (maior número de pessoas solteiras) foi o mesmo encontrado, na pesquisa pela AJA e o Ministério Justiça - CORDE, junto à comunidade surda (AJA, 2001). Ayachanache (1998) também registrou 2,73% de solteiros na população de PPDs.

Moussatché (1997) relata que, para haver o acolhimento da deficiência é preciso integrá-la no cotidiano, no inesperado, à vida, enfim. É preciso, então, buscar elementos como o conhecimento das necessidades mais profundas do deficiente, como ser, para poder melhorar as relações de trabalho e, assim, pensar que há eficácia na ergonomia inclusiva. Para se ter eficácia na ergonomia inclusiva, urge a criação de um designer inclusivo, isto é, projetado para tudo e todos, universal, utilizável por todas as pessoas sem necessidade

de adaptação. Portanto, projetado para usuários com necessidades diversas, como, neste estudo (pessoas portadora de deficiência), é conhecer sua realidade e seu dia-a-dia, seus gostos, preferências, estilo de vida, necessidades especiais (como segurança) e sua deficiência. A falta de informação do usuário constitui uma das restrições para a ergonomia inclusiva e um dos fatores que impossibilita é a barreira organizacional. Essa é constituída pela falta de comunicação, pela dificuldade para a tomada de decisão e falta de relações (espaços discursivos para liberdade de opiniões sem coerção). Estes fatores atrapalham o endereçamento das reais necessidades para um designer inclusivo, pois não geram atitude aberta e progressiva (FEENEY, 2002).

Dos sujeitos deste estudo, seis concluíram o ensino médio, dois tinham o ensino médio incompleto, dois tinham concluído o ensino fundamental e um, possuía o ensino fundamental incompleto. Os dados diferem do estudo realizado pelo AJA (Associação do Jovem Aprendiz) e Ministério da Justiça, que encontraram o ensino médio completo, para os portadores de deficiência auditiva (www.aja.org.br/senai). Dos onze funcionários, oito, são do sexo masculino e três do sexo feminino, ratificando o estudo de Kohatsu (1998), que também encontrou o sexo masculino como majoritário, assim como a pesquisa desenvolvida pela AJA em parceria com o Ministério da Justiça-CORDE, que encontrou no sexo masculino a maior parte dos trabalhadores portadores de deficiência auditiva. O Instituto Nacional de Estatística da Espanha (INE) encontrou, na população espanhola estudada, na faixa etária de 0 a 85 anos, mais mulheres com alguma deficiência do que homens. Porém na população, na faixa etária de 0 a 44 anos, encontrou mais homens com deficiência do que mulheres, o que corrobora os achados dos autores acima citados e os desta pesquisa (Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Stado Del la Salud, 1999, Instituto Nacional de Estatística).

4.1.2 História das Ppds

Procurar-se-á demonstrar, na figura 1, o diagnóstico, a história da deficiência, o exame postural, os tipos de deficiência e os tratamentos a que as pessoas portadoras de deficiência foram submetidas no decorrer de suas vidas. Relata-se, neste estudo, a anormalidade não apenas como plano biológico referindo a deficiência e sua tipologia, mas, sim, para compreender melhor este ente, trabalhador e portador de uma deficiência.

Não se pode deixar de pensar neste sujeito da pesquisa sem pensar no seu grau de inserção social, política e cultural. MARQUES (1997, p. 23) salienta:

A normalidade e a anormalidade precisam ser vista de um ponto de vista social. O assumir-se como sujeito e o grau de inserção no processo histórico e cultural, independem do fato da pessoa enxergar ou não, ouvir ou não, andar ou não, ter maior ou menor capacidade cognitiva. O essencial não está no instrumento, mas no modo como se dá à inserção do sujeito no contexto social.

Os funcionários portadores de deficiência fizeram, no decorrer de suas vidas, tratamentos para suas disfunções. Procurou-se, neste tópico, conhecer mais a realidade, a vida deste trabalhador. Os portadores vieram de tratamentos, já foram tratados como doentes, já passaram por serviços de habilitação e reabilitação.

Funcionário	Diagnóstico	História	Exame Postural	Tipos	Tratamentos
A	Deficiência (Encurtamento de MIE)	Atropelamento	Escoliose (Gibosidade a D)	Física	Fisioterapia
B	Deficiência Auditiva (Congênita)	Perdas auditivas de 20 a 40%, má formação do pavilhão auditivo	Inclinação da cabeça à D.	Física e Auditiva	Cirúrgico
C	Deficiência Auditiva (Congênita)	Ouve 25% no D. e 40% no E.	Escoliose e Gibosidade à D.	Auditiva e Vocal	Ortótico
D	Deficiência Física (mutilação de língua)	Congênito	Sem Problemas	Física	Nenhum
E	Deficiência Visual (Utiliza uma prótese)	Congênito, mas enxergava com E.	Gibosidade Dorsal à D.	Visual	Cirúrgico
F	Deficiência Visual (Congênito), Artrose	Desde o nascimento	Gibosidade Dorsal à D.	Auditiva e Vocal	Cirúrgico
G	Deficiência Auditiva	Desde o nascimento	Gibosidade Dorsal à D.	Auditiva e Vocal	Médico e Fonoaudiológico
H	Deficiência Auditiva (Após a infecção)	Apresentou otite aos 7 anos	Gibosidade Dorsal à D.	Física e Visual	Fonoaudiológico
I	Deficiência Física (Artrose de punhos, mãos, cotovelos e coluna)	Desde 1998, começou a apresentar Lesões por Esforços Repetitivos	Deformidade em flexão, com desvio radial de punho	Física e Auditiva	Fisioterapêutico
J	Deficiência Auditiva (Perda auditiva total congênita)	Desde os 2 anos de idade.	Sem problemas	Auditiva e Vocal	Cirúrgico
L	Deficiência Física (Paresia em Membro Inferior)	Após injeção no ciático	Gibosidade Lombar à E.	Física	Cirúrgico

Figura 1: Diagnóstico e Exame Postural

Três funcionários eram portadores de deficiências físicas e quatro funcionários apresentavam deficiências auditivas. Estes apresentavam dificuldades na produção da voz (foi possível a comunicação verbal com três funcionários, sendo que, com um deles, a comunicação deu-se somente com a linguagem dos sinais). Um tinha deficiência visual total e três tinham deficiência múltipla, ou seja, mais de uma deficiência, como nos casos dos indivíduos B, H e I. Oliveira, D (2001, p. 3), referiu-se a este resultado corroborando-o: “as

pessoas com dificuldades físicas leves e auditivas parciais são as com maior volume de contratações efetivadas. As com deficiência total auditiva e visual são os com menor colocação”.

Em um outro estudo, em indústrias nos Estados Unidos da América, observaram-se considerações parecidas, referindo a maior participação dos portadores de deficiência leve (classificados como pouca limitação) em trabalhos pesados (trabalhos com força física). Essa classificação foi realizada através das seguintes perguntas nesse macro-estudo: sua saúde o impede de fazer atividades moderadas, como mover mesas, usar aspirador, jogar boliche ou jogar golf? Se caso for sim, sua saúde impede muito ou pouco? Sua saúde o impede de subir um lance grande de escadas? Se sim, muito ou pouco?

As pessoas que responderam “*muito*” em ambas as questões foram consideradas com muita limitação funcional, e as que responderam “*pouco*” em ambas ou “*muito pouco*”, foram classificadas como PPDs leves (TRUPIN; YELIN, 1999, p. 5).

Os tratamentos aplicados durante toda a vida destes indivíduos foram: fisioterapêutico, cirúrgico, ortótico, fonoaudiológico e psiquiátrico. O indivíduo D referiu que não fez tratamento nenhum, mas na coleta dos dados do apêndice B, falando dos seus empregos anteriores, relatou, tratamento psiquiátrico, assim como, respondendo sobre o estado geral de sua saúde (Apêndice C) ele comentou sobre a hipertensão arterial sistêmica (HAS) que, segundo ele, estava controlada. Ressalta-se, desta forma, a necessidade de fazer a mesma pergunta de formas diferentes e em situações diferentes, para realmente chegar-se mais perto da verdade em uma pesquisa.

Para a empresa estudada, esses dados da história de vida são relevantes, pois o empregador tem dificuldades de identificar as deficiências e suas habilidades do empregado, assim como tem necessidade de identificar quais mudanças devem ser feitas na cultura e na organização da empresa para manter as pessoas portadoras de deficiência trabalhando (VASCONCELOS, 1997).

4.1.3 Hábitos e Atividades

As pessoas têm necessidades diferentes. Dentro de uma classe social específica, têm-se sentidos específicos, como gostos específicos (FEENEY, 2000). Buscou-se, através deste bloco de considerações, observar, qual era o senso comum dessas pessoas sobre a alimentação, hábitos de lazer, as atividades exercidas fora do expediente e no final de semana, assim como sobre a prática de alguma atividade física (figura 2).

Funcionário	Hábitos Alimentares	Lazer	Vida fora do expediente	Final de Semana	Atividades Físicas
A	Come qualquer coisa ao dia	Escutar música, tocar guitarra,	Em casa	Festas	Musculação
B	Janta ou toma café	Escutar música e tocar violão	Jantar fora, visitar a mãe e ir a praia	Caminhadas	
C	Carnes, verduras, alimentação normal	Computação e passear	Passeios	Passear	Não referiu
D	Normal	Passear e ir a praia	Passeios	Passear e ir à praia	Ginástica Laboral
E	Café da manhã (chá ou café), cafezinho no expediente, à noite lanche (leite e pão)	Escutar música, eletrônica, pesquisar sobre os recursos de áudio na informática	Computador	Ir à missa e à casa de amigos	Não realiza e não realizará
F	Café da manhã (café com leite e sanduíche, almoço e janta. O que mais gosta arroz e galinha).	Esperar, sábado e domingo para descansar	Em casa	Fazer bolinhos, pizza	Ginástica Laboral
G	Às vezes come frutas à noite e às vezes come em casa	Ir à Igreja e na fazenda nas férias	Vai à Igreja diariamente	Sair com amigos e ir à Igreja	Ginástica Laboral
H	Massa, feijão, galinha, peixe, coração, doces	Estudar matemática, dançar e passear	Estudar matemática	Passear com ente amado e ir a Igreja	Ginástica Laboral
I	Arroz, feijão, massa, salada, churrasco.	Jogar bocha, sinuca e conversar com os filhos	jogar sinuca e conversar com os filhos	Jogar bocha e conversar com os filhos	Não realiza por limitações físicas
J	Couve, pão, iogurte, almoço e, à noite café com frutas	Caminhar, ler e ver televisão	Ler e ver TV	Caminhar	Caminhadas
L	variado	Escutar música e estudar	Em casa	Ver um filme, conversar com amigos	Ginástica Laboral

Figura 2: Hábitos e Atividades

Os hábitos de lazer foram agrupados, conforme o número de vezes que foram citados pelas PPDs. Os hábitos levantados foram em um número de catorze: a escuta de músicas, a execução de algum instrumento musical, a composição de letras musicais, o estudo, os passeios, os jogos, a dança, o descanso, a conversa, a assistência da televisão e a ida à Igreja. No primeiro grupo, estaria a escuta de música (apareceu 4 vezes), a execução de algum instrumento (2) e a composição de letras para músicas (1). No segundo grupo, o estudo (6). No terceiro grupo, constam os passeios (5), jogos (1) e a dança (1). No quarto grupo estão outras atividades como: descansar (1), conversar (1), ver televisão (1) e ir a Igreja (1).

Observou-se que as atividades realizadas com o outro, como dançar, jogar, conversar e ir à Igreja foram citadas apenas uma vez, como atividades de lazer, confirmando que as pessoas portadoras de deficiência raramente são vistas em lugares públicos (MELLO, 1997).

Isso ocorre porque, provavelmente, esse meio não esteja transformado para esse homem, talvez por que alguns indivíduos necessitem de recursos diferenciados para o seu lazer, para utilizar a sua criatividade. Considerando ser a deficiência um dado ameaçador ao desejo de normalidade ou mesmo uma ameaça à ordem social, pode-se deduzir que a ordenação estética dos centros urbanos, ao privilegiar o deslocamento das pessoas normais, traz implícito o objetivo de excluir desse ambiente os indivíduos que não se enquadram no modelo ideal de homem e que dificultariam sobremaneira a permanência do anonimato, tão necessário à manutenção da ordem social. Essa situação pode ser ilustrada por algumas observações evidenciadas em uma entrevista de um funcionário portador de deficiência visual como:

Eles (os amigos) gostam muito de viajar, mas não sei se vou encontrar alguém para me ajudar e mais ainda, as pessoas viajam para ver as coisas, eu não vejo. Prefiro ir à casa de um amigo, minha mãe me leva ou ele vem me buscar. Mas a rua dele é de chão batido, e eu uso bengala (dificulta porque não tem cordão, para se guiar).

Uma justificativa, para isso seria, talvez, porque no histórico do processo educativo desses indivíduos houvesse um espaço educativo diferente do daqueles que não são portadores de deficiência, enquanto que os recursos, sim, é que deveriam ter sido diversificados, e não, a falta de convivência com os não portadores de deficiência. Talvez, também, porque esses indivíduos na atualidade, ainda não se apropriaram do espaço discursivo e físico. Segundo Oliver (1999), não existem áreas de lazer, o transporte coletivo adaptado é escasso e as regiões apresentam uma série de barreiras arquitetônicas.

Existem muitas formas de discriminar; algumas abertamente vis ou cruéis; outras caracterizadas como tratamento diferenciado resultantes do fato de que a sociedade e o espaço são naturalmente organizados em função das pessoas consideradas normais (VASCONCELOS, 1997).

A “vida fora do expediente” situa o horário em que o funcionário fica em casa, após ou anterior ao expediente, não incluindo o final de semana. Nesta pesquisa não se delimitou o horário e nem os dias quando se fez esta pergunta, simplesmente perguntou-se o que eles faziam fora do expediente. O entendimento, por todos os sujeitos da pesquisa foi, de que a vida fora do expediente deveria corresponder ao final da jornada de trabalho (para o primeiro turno), ou antes da jornada de trabalho (para o segundo turno). Na totalidade, o número de atividades mencionadas pelos entrevistados, foram onze.

Os funcionários relataram que, nesse período, oito deles vão para casa, (72,72%); um vai para Igreja (9,09%) e outros dois passeiam (18,18%). Dos oito que vão para casa, seis deles não referiram o que fazem, um referiu que fica no computador e outro que assiste aos programas de televisão ou lê jornal.

As atividades exercidas pelos funcionários no final de semana aumentaram de número, sendo mencionados, quinze itens em relação às atividades exercidas fora do expediente (onze). O mesmo não foi observado nas atividades de lazer, já que os funcionários referiram dezessete itens.

O número de funcionários que ficam em casa, diminuiu para dois (18,18%), o dos que vão à Igreja aumentou para três (27,27%) e também aumentou o número de funcionários que passeiam ou saem de casa (seis, correspondendo a 54,54%).

Os funcionários E, F, G, H e L, quando questionados sobre a prática de atividades físicas (Apêndice B), responderam que realizavam a ginástica laboral. O funcionário I, disse que não faz por ter limitações para os movimentos e ainda que não acredita e nem desacredita nos efeitos desta ginástica. – “Até provoca certo relaxamento, mas prevenir lesões e diminuir a dor”? Esta observação é feita por um funcionário que tem limitações, incapacitações e uma deficiência física, consequência de lesões por esforços repetitivos (confirmado pela anamnese do funcionário que foi levantada pelo Apêndice C).

O funcionário E, não faz e não fará, reclama que não há correção, pois há falta de orientação pela educadora física. A profissional deveria estar qualificada para atendimentos diferenciados, como orientação e sentido do movimento. Acontece que o funcionário não faz como deveria fazer, os colegas acabam corrigindo e o mesmo sente-se ridicularizado. Este funcionário é portador de deficiência visual total e relatou: *“o que não sabem é que eu trabalho com a informação pelo ouvido, se me disserem balance o braço, ou gira o braço, para mim seriam informações bem diferentes”*.

Os portadores de deficiência visual total requerem mais cuidados na questão da ordem, o que é bom. *“Não devem ser deixadas coisas fora do lugar assim como mudanças constantes no ambiente. Mas isso normalmente não acontece nas empresas”* (CARREIRA, 1997, p. 28). Este estudo não encontrou esta situação: o chão de fábrica é tumultuado e sempre há mudanças, senão na estação de trabalho, nos arredores ou diante das falhas de abastecimento (que não deixa de ser uma mudança, ou até mesmo a falta de orientação espacial, demonstrada no comando dado pelo educador durante a ginástica laboral). Cabe salientar que dar um comando de exercício requer conhecimento de direção e sentido. O educador físico utiliza muito o recurso visual para ministrar as sessões de ginástica, o que constituiria uma barreira para o entendimento do portador de deficiência visual, reforçando, assim, o seu déficit, já que a origem dos atrasos no desenvolvimento do portador de deficiência visual, bem como suas dificuldades em vários aspectos ocorrem pelo empobrecimento dos aspectos perceptuais e representacionais, devido às dificuldades das pessoas se relacionarem com aquele que é diferente de si, considerando que a deficiência sensorial é a ausência ou defeito de um dos órgãos dos sentidos, a

qual prejudica o contato com as pessoas, objetos, situações. Ela caracteriza-se pela insuficiência de dados recebidos do ambiente e pelo prejuízo nas relações do deficiente com aquilo que o cerca. Em fenomenologia da percepção, ela fala dos conteúdos particulares (ou especificidade) e das formas de percepção (ou generalidade).

Os conteúdos são os dados sensoriais (visão, tato, audição) e a forma, a organização total desses dados, que é fornecida pela função simbólica. Há uma dialética entre conteúdo e forma: não se pode organizar senão houver dados, mas estes, quando dissociados da função simbólica, de nada adiantariam.

Os dados sensíveis primeiro alicerce, fundamento da consciência e da ação, através da dialética entre forma e conteúdo, são retomados pela consciência e recebem dela um sentido original. A consciência consiste em estar nas coisas por intermédio do corpo. Quando as funções estão dissociadas, o sujeito não dispõe de abertura para o mundo que o rodeia. É o estar doente. Sem outras possibilidades, o doente está fechado no imediato que o cerca; tem o pensamento e a percepção conservados, mas dissociados. Ele dispõe da generalidade das funções como qualquer outro ser humano, mas apresenta uma especificidade na sua doença, que diz respeito ao conteúdo, ou seja, os dados sensoriais neles aparecem fragmentados.

Para compreender o indivíduo e sua maneira de relacionar-se com o mundo que o cerca, há sempre que se considerar sua estrutura própria, que exprime, ao mesmo tempo, sua especificidade e generalidade (o conteúdo, a forma e a dialética entre ambas). No caso do deficiente visual, por exemplo, ele tem a possibilidade de organizar os dados, como qualquer outra pessoa, e estar aberto para o mundo, em seu modo próprio de perceber, relacionar-se ou, ao contrário, de estar doente, isto é, fechado ao imediato que o cerca e a ele restrito. O que não se pode desconhecer é que o portador de deficiência visual tem uma dialética, devido ao conteúdo que não é visual e à sua organização, cuja especificidade é a de referir-se ao tátil, auditivo, olfativo e cinestésico. É dessa dialética entre o específico e o geral que se define a estrutura psíquica, integrada ou não (MASINI, 1997).

As atividades físicas citadas, neste estudo, pelos funcionários foram: caminhadas, musculação e ginástica laboral. Dos funcionários que não fazem

atividades físicas, um deles, nunca fará e o outro sente dificuldade para fazer, já que tem limitações físicas para realizá-las (índice de 18,18%). Quatro deles gostam de fazer ginástica laboral (36,36%) na empresa, dois (18,18%) citaram musculação, outros dois indivíduos (18,18%) citaram, caminhadas. E um deles (0,11%), nada referiu.

4.2 ANÁLISE DO TRABALHO

4.2.1 O Encaminhamento ao Emprego

O encaminhamento se deu pelo SINE (Sistema Nacional de Emprego). Outras formas de encaminhamento, origem da informação sobre a vaga e os atributos que o candidato deveria ter para preenchimento desta vaga encontram-se na tabela 2, com o respectivo número de funcionários e percentagem.

Tabela 2: Encaminhamentos e informações sobre a vaga

Encaminhamento	N° de Funcionários	%	Informações	N° de Funcionários	%
SINE	7	63,63	SINE	4	36,36
OUTROS	4	36,36	OUTROS	7	63,63
Total	11	100	Total	11	100

Sete (63,63%) indivíduos foram encaminhados pelo SINE. Dos quatro funcionários (36,36%), três foram encaminhados por parentes e um pela Associação de Portadores de Deficiência Visual. O Sistema Nacional de Emprego do Rio Grande do Sul tem uma estatística concedida para esta pesquisa, obtida a cada dois anos, sobre a colocação dos portadores de alguma deficiência no mercado de trabalho. Esses dados foram referentes ao ano 2000, concedidos em dezembro de 2002: Havia 97.952 vagas gerais, sendo que, dessas, 1.413 foram para portadores de deficiência; houve 487 encaminhamentos, sendo que, 343 indivíduos foram colocados.

No ano de 2001, a Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS) divulgou que houve 113.147 vagas gerais, sendo que 5.333 vagas estariam disponíveis para os portadores de deficiência. Destas, apenas 633 foram preenchidas pelas PPDs, o que se pode supor que há mais oferta de trabalho do que preenchimento, justificado pelo responsável do serviço como falta de qualificação.

Mesmo que o encaminhamento, na sua maioria foi realizado pelo SINE, as informações foram outras sobre a ocupação e a empresa. Um dos quatro funcionários que recebeu as informações do SINE o fez através do “SINE on-line”; o restante teve que se deslocar até a sede. Os setes funcionários que estão enquadrados no item “outras informações” receberam estas de um funcionário que trabalhava nos Recursos Humanos (RH), de um amigo que tinha conhecimento da vaga pelo SINE, do presidente da Associação dos Portadores de Deficiência Visual, da Associação de Portadores de Deficiência Auditiva, da psicóloga, da chefia e de um familiar (irmã), que também é funcionária desta empresa.

4.2.2 Processo de Seleção

Em relação ao processo de seleção, houve funcionários que referiram a entrevista e outros que não o fizeram, como se verifica na tabela abaixo. Dos onze funcionários, dois (18,18%) não fizeram entrevista. A entrevista realizada com os funcionários foi individual e em conjunto. Na tabela 3, observa-se que sete pessoas referiram que foi individual e duas pessoas referiram que foi em conjunto.

Tabela 3: Processo de Seleção e Entrevista

Entrevista	Nº de funcionários	%	Entrevista	Nº de funcionários	%
SIM	9	81,8	INDIVIDUAL	7	77,77
NÃO	2	18,18	CONJUNTO	2	22,22
TOTAL	11	100	TOTAL	9	100

Na entrevista quatro funcionários não referiram a realização da entrevista com a Psicóloga.

4.2.3 Experiência Profissional e Número de Empregos Anteriores

A experiência profissional apresentada neste estudo encontra-se na figura 3. Ela retrata, por funcionário, o número e o tipo de empregos anteriores a esse.

Funcionários	Nº de empregos anteriores	Empregos anteriores
A	2	Banco, departamento municipal
B	vários	Supermercados, restaurantes e outros
C	1	Empresa produtora de chá
D	2	Hospital e laboratório de revelação de fotografia
E	1 estágio	Fábrica
F	nenhum	Nenhum
G	1	Banco (Office-boy)
H	nenhum	nenhum
I	1	Metalurgia
J	4	Industria alimentícia, supermercado, hospital
L	1	Metalurgia

Figura 3: Experiência Profissional e Número de Empregos Anteriores

Dois funcionários nunca haviam trabalhado, um funcionário fez somente um estágio, um deles teve vários empregos. Outros quatro tiveram somente um emprego, dois indivíduos tiveram dois empregos. Apresentou-se, ainda, um com quatro empregos e outro com três empregos.

O indivíduo A trabalhou em banco e no Departamento de Água e Esgoto (DMAE). O indivíduo B, nos supermercados, restaurantes e outros. O indivíduo C, em empresa domiciliar produtora de chá. O indivíduo D trabalhou em hospital e laboratório de revelação fotográfica. O indivíduo E estagiou em fábrica, como telefonista. O indivíduo G foi empregado de um banco. O indivíduo J, em indústria alimentícia, supermercado e hospital. Por fim, o indivíduo L trabalhou em uma metalurgia. Pode se observar que as vivências são diversas e que apenas dois deles, neste estudo, trabalharam em uma metalúrgica; constatou-se, também, que estes mesmos, eram agricultores.

Esta mesma constatação foi observada por Carreira (1997, p.27): “O processo de recrutamento de um portador de deficiência deve ser igual ao processo de recrutamento de pessoas não-portadoras de deficiência e deve concorrer à mesma vaga”. Em sua pesquisa ele observou que os deficientes são recrutados para concorrerem a todas as vagas disponíveis (61,54%). Os portadores de deficiência (oito deles) trabalharam em diversas funções, com diversos exercícios profissionais, e não para função para a qual foram recrutados atualmente. Pode-se inferir que eles foram recrutados por terem se disponibilizado a mais de uma função em mais de uma empresa ou serviço de encaminhamento para um emprego (no caso estudado, SINE), pois suas experiências foram diversas.

Ayachanache (1998) observou que os portadores de deficiência, de um modo geral não estão qualificados para o mercado de trabalho. Observou que 4,73% da população estudada têm formação básica, e poucos são os que atuam na sua área de formação. A tabela 4 mostra o número de funcionários que responderam se era ou não o seu primeiro emprego.

Tabela 4: Número de funcionários no primeiro emprego

Emprego	Nº. de funcionários	Porcentagem
Não	7	63,63
Sim	4	36,36
Total	11	100

Sete funcionários responderam que não, correspondendo a 63,63% e quatro (36,36%), responderam que sim.

4.2.4 Treinamento

Segundo as informações coletadas com estes indivíduos, observou-se que nem todos os funcionários portadores de deficiência receberam treinamento (tabela 5).

Tabela 5: Treinamento por número de funcionários

Treinamento	Nº. de funcionários	Porcentagem
Sim	6	54,55
Não	5	45,45
Total	11	100

Dos funcionários entrevistados, seis (54,55%) disseram ter recebido treinamento e cinco (45,45%) relataram não ter recebido o treinamento. O tempo de treinamento não existiu, segundo as informações de alguns funcionários; para outros, o tempo de treinamento em dias foi o seguinte:

Funcionários	Tempo de Treinamento em dias
A	25
B	14
C	15
D	14*
E	Não teve um período definido
F	30 dias
G	Não houve
H	Não houve
I	Não houve
J	Não referiu
L	16 dias

Figura 4: Tempo de Treinamento

* O funcionário D referiu que o treinamento foi de 7 a 14 dias, mas não tinha certeza.

O funcionário E disse não ter um período definido para aprender, mas, para ele, o que recebeu não foi considerado como treinamento. Portanto, houve três funcionários que confirmaram a ausência de treinamento; outro refere que não teve tempo definido, portanto descaracterizando um treinamento, e um não referiu. Confirmam-se, assim os achados da tabela anterior.

A tabela 6 apresenta os funcionários que receberam treinamento com outros funcionários não portadores de deficiência.

Tabela 6: Treinamento com os Funcionários não Portadores de Deficiência

Treinamento	Nº. de funcionários	Porcentagem
Sim	2	18,18
Não	9	81,81
Total	11	100

O treinamento foi feito junto aos funcionários não-portadores de deficiência, conforme foi referido na entrevista por dois funcionários (18,18 %). Nove funcionários (81,81%) referiram que o treinamento não fora realizado em

conjunto com os funcionários não-portadores de deficiências. Esta observação se contrapõe os estudos de Carreira (1997), referindo que 71,42% das empresas estudadas oferecem o mesmo treinamento para portadores e não-portadores, sendo que o mesmo pesquisador entrevistou a pessoa do administrador, e não, as PPDs. O autor ainda relata que 84% das empresas estudadas não treinaram seus funcionários e afirma que o treinamento isolado das pessoas portadoras de deficiência caracteriza uma discriminação.

A justificativa para o treinamento não ter sido realizado com outros funcionários não-portadores de deficiência poderia ter sido o fator tempo, pois, na verdade, as estações, (setores) foram montadas para atender à necessidade da contratação dos portadores de deficiência no ano de 2000, na tentativa de cumprir a Lei Federal nº. 3298/99, artigo 36. Claro que o fator tempo também significa a diminuição de produtividade para quem treina. Por outro lado, essa situação de treinamento separado para as PPDs, reforça mais ainda a discriminação e o sentimento de menor valia por parte do portador de deficiência. Ratifica ainda mais a mudança de um ambiente para o treinamento, o que exclui as PPDS. Essas pessoas já têm experiência no seu cotidiano de relações fragmentárias. Como incluir sem possibilitar manifestações do consciente através do corpo? Como incluir se não facilitar a igualdade através das diversidades? Legitima-se, dessa forma, a inferioridade e a infantilização, acentuando a falta e o defeito, que passam a representar uma barreira ou um obstáculo intransponível. Na verdade, persiste a dicotomia entre a força física e capacidade mental, que parece ainda nortear as relações de educação, trabalho (demonstrado nesta empresa) e política.

Sobre o tema, “treinamento”, houve observações importantes como:

Foi feito pela chefia, ensinando com as suas dificuldades, ele fala rápido demais quando está nervoso, não dá para entende;

Não teve um período claro que definisse o momento do treinamento e o do trabalho, quando entrei aqui, assinei o contrato para depois ver as peças. Hoje, um colega vê as peças e depois assina o contrato. Teve um momento de integração: passeamos pela empresa (duas semanas);

Depois, muito depois fui conhecer o que fazer. O treinamento foi praticando. Eles explicam sempre que tem coisa nova;

Fiz o ISO 9000. A gente ganhava atestado. Com aquilo eu poderia apresentar em qualquer empresa. Aí eu era uma pessoa apta para trabalhar naquela função. Meu serviço anterior era autorizado. Hoje eu trabalho na DVR.. Naquela época não tinha portadores de deficiência (refere-se à entrada do grupo de PPDs no setor novo, instituído em 2000);

Não houve, já entrei direto, porque o chefe estava precisando (funcionário antigo);

Não houve, ao longo da empresa fiz vários cursos, do ano passado para cá fiz três cursos (funcionário antigo e com episódio de afastamento por DORT);

Passei pela psicóloga e chefia;

Na primeira semana, eu tive os recursos humanos, para saber qual é a história da Empresa, treinamento e segurança de qualidade, depois tive o JOB (que é no setor), aprendi a mexer com as máquinas.

Esse indivíduo foi o último contratado, observa-se maior direcionamento, fica claro para ele o tempo e os objetivos do treinamento.

4.2.5 Pausas e Frequência

Os funcionários responderam que os mesmos só faziam pausa no almoço e jantar, ou seja, eles consideraram o almoço como pausa do primeiro turno e o jantar como pausa no segundo turno. Na tabela 7 é apresentado o número de funcionários que fazem pausa no almoço e os que fazem pausa no jantar.

Os entrevistados entendem pausa como descanso, e descanso, como parada para a alimentação.

Tabela 7: Pausas Durante a Jornada e Frequência

Pausas	Funcionários	Porcentagem
Almoço	8	72,72
Jantar	2	18,18
Nenhuma	1	9,09
Frequência	6	54,54
Faltas	5	45,45
TOTAL	11	100%

Oito funcionários referiram que faziam pausa no almoço, dois disseram que faziam pausa no jantar e um funcionário referiu que fazia, mas não disse em que momento. Quando questionados sobre o tempo de pausa, três desses funcionários faziam meia hora de pausa para o almoço, dois funcionários faziam uma hora e, ainda, dois deles tinham meia hora para o jantar.

Portanto a pausa considerada por esta população denota tempo para conversar e fazer outra coisa, não mais uma atividade dentro da empresa. Observa-se que, dentro da cultura deste grupo, não foi colocada que a ginástica laboral fazia parte do momento repousante. Isso contribui para teoria de Masi (1999), que aborda a importância do ócio também no tempo em que não se está trabalhando (o ócio criativo é a síntese de trabalho, estudo e diversão), propondo a arte de motivar para a criatividade e para a remoção de barreiras das quais a burocracia sempre lança mão para impedir a expressão criativa. Isso reforça a idéia de que as relações de trabalho, no atual momento histórico, com recentes transformações nas relações de produção, ajudam a compreender a face humanizadora do trabalho, na medida em que evidenciam as possibilidades da atividade produtiva contemporânea desenvolver a criatividade e estimular a participação. Participação esta vista também no ócio, já que, não muito distante, numa sociedade de trabalho moderna, pós-revolução industrial, havia o interesse em disciplinar e controlar os corpos e as mentes das pessoas que viviam na ociosidade. O ócio e os vícios poderiam provocar a degeneração da espécie humana (PALIERE, 2000).

Este também parece ser o desafio da diversidade: por que não mudar paradigmas, por que não pensar em, talvez, explorar melhor este tempo de

pausa? Por que até mesmo esta pesquisa, que procura focar a realidade de trabalho do portador de deficiência, não estudou as relações encontradas em um momento mais descontraído. Por que não aumentar o tempo de repouso? Será que pessoas portadoras de deficiência não podem ser vista juntas em situação de lazer (prazer)?

Absenteísmo é a expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. Num sentido mais amplo, é a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização, se encontram ausentes do trabalho, não sendo a ausência motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal. CHIAVENATO³ (1979, apud GÜNTHER 1980, p. 63).

Mais da metade dos funcionários é assíduo ao trabalho. Já os cinco funcionários que faltaram, o fizeram uma vez durante o período total que estão na empresa. Os motivos foram: um funcionário com DORT (este já esteve afastado com licença legal por um ano), outro por cirurgia, outro ainda por acidente de trabalho (a empilhadeira passou por cima do seu pé), um por assalto (espancamento) e um por licença saúde, sem especificar a causa (tabela 7).

Mostraram-se, desta forma, a assiduidade e produtividade demonstrada em alguns estudos. Carreira (1997), na sua pesquisa com os administradores das empresas, diz que as experiências são positivas em termos de produtividade, ao utilizar pessoas portadoras de deficiência em 84,62% das empresas entrevistadas, sendo que ainda faltava avaliar 15,38%. Cabe esta pesquisa questionar se esta assiduidade não está ligada diretamente ao medo de perder o emprego ou à idéia de corpo deficiente, vinculada a idéia de corpo improdutivo, o que remete a uma situação de inferioridade em relação às pessoas economicamente ativas. Isso os levaria a não faltarem, e se o fizessem, deveria ser por motivos de doença (intervenção cirúrgica), acidente de trabalho, assaltos.

Marques (1997) relata que os critérios de normalidade estão intrinsecamente ligados à produtividade. Um corpo, para ser socialmente aceito, deve estar investido de uma capacidade produtiva ideologicamente determinada. Bianchetti (2000) contribui com este achado: quando se definem, na sociedade, padrões estéticos, que estabelecem a anorexia como ideal de vida e ao

³ CHIAVENATO, Idalberto, Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas S/A, 1979, vol. 3.

determinar a produtividade, que nem sempre está relacionada com o trabalho, como condição de pertencimento e integração, a sociedade capitalista prefixa quem é *in* ou *out*. Se somar ao estigma, que ainda continua presente, a desmontagem do *welfare state* (novas formas de bem-estar) com a supremacia das políticas neoliberais agregadas ao desemprego conjuntural e estrutural em ascendência, ter-se-ia a dramaticidade destes indivíduos. Ao pensar na produção da existência, a questão que se coloca é: que lugar cada indivíduo ocupa no processo produtivo? O “*deus*” dos dias atuais se chama “capital”, e o pecado, na religião do “capital”, é não ser produtivo.

4.2.6 Informações sobre o Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência

É por meio do trabalho que o homem produz suas capacidades e necessidades, constituindo-se como homem e superando as forças iniciais do seu equipamento (ROSS, 2000). O trabalho desenvolvido nas três estações, criado a partir do ano 2000, segundo relatos dos funcionários e chefias foi implementado para contemplar o cumprimento da lei. As três estações são:

- DVR (Departamento de Vendas e Reposição): após terem chegado os kits, os funcionários montam o kit com a junta, dentro de uma caixa. Após, o decodificam numa máquina, plastificam em uma outra máquina e, por último, mandam para expedição.
- NA MANGA engargolada, se junta à manga a fita, o rolamento, ou a manga, a fita, o suporte e a junta. Engargola-se a manga e manda-se para a montagem.

Na montagem do KIT, cada tipo de peça tem um número do kit. Os funcionários seguem o programa de venda e depois o kit vai para DVR.

- Em outro setor, em uma estação, chamada TRI-PEÇAS, que não foi criado no ano de 2000, pois esse já existia, sendo ocupado por uma funcionária, que foi contratada nesta época, para o preenchimento da

exigência da legislação, mas não neste setor e, sim, na montagem de kits. Saiu dele, por sua solicitação, pois pensava em crescer dentro da empresa, pelo reconhecimento de suas capacitações enquanto pessoa e atribuições pela empresa.

O quadro abaixo mostra o setor (estação), função (cargo), operação, se faz outra atividade conjugada e qual o setor em que já trabalhou, fazendo parte da história, por cada funcionário (figura 5).

Funcionário	Setor	Função (Cargo)	Operação	Conjugada	História
A	Manga	Montador	Montar a manga	-----	Kit
B	Manga	Auxiliar de montagem	Regular a manga	Carregamento	-----
C	Kit	Auxiliar de montagem	Montar o kit	-----	Manga
D	Manga	Montador	Montar a manga	-----	Gaiola e retifica
E	Kit	Auxiliar de Montagem	Colar, fazer o fundo de caixa, colar a etiqueta, pegar o eixo	Manga	-----
F	DVR	Auxiliar de Montagem	Alcançar o balaio, colocar na empilhadeira, colocar a manga	-----	Ponta de Eixo
G	DVR, Kit	Montador	-----	Abastecer	-----
H	DVR	Montador	Colocar a fita na manga e liberar	-----	-----
I	Manga	Montador	Inspecionar o produto	-----	Eixo
J	Tri-peça	Operador de teste	Montar a manga	-----	Manga e Kit
L	Manga	Montador	-----	-----	-----

Figura 5: Atividades Realizadas por Funcionários

A tabela 8 trata o número de funcionários por cada setor (estação).

Tabela 8: Número de Funcionários por Atividades

Atividades	Nº. de funcionários	Porcentagem
Manga	4	36,36
Kit	3	27,27
DVR	3	27,27
Tripeças	1	9,09
Total	11	100

Na manga (confeção da manga para o carro GOL), os funcionários são em número de quatro funcionários (36,36%). No KIT, são três funcionários trabalhando (27,27%). Na DVR há três funcionários (27,27 %) e no setor TRIPEÇAS, apenas um funcionário. Ao mesmo tempo em que o trabalho contemporâneo necessita de trabalhadores mais participativos e mais criativos, proporcionados pelo avanço tecnológico, também visto na realidade desta empresa, houve a observação de trabalhos monótonos repetitivos, com empobrecimento de tarefas. Reforça-se, nesta experiência, neste estudo de caso, a prática de uma sociedade que já reconhece que algum tipo de educação é necessário para esses sujeitos, mas parece que este direito – o de aprender e o de se fazer cidadão – lhes está reservado somente em doses homeopáticas (ROSS, 2000). Isto significa que se montou um setor (com três estações) para a contratação de PPDs, talvez apenas para o cumprimento da lei ou, talvez, por já se pensar em capital social, porém com poucas oportunidades de aprendizado, parecendo que esses indivíduos tivessem que passar por uma fase experimental. Não se pensou em contratar indivíduos para as necessidades de funções na empresa, independente de ser portador de deficiência ou não.

A empresa utiliza altos recursos tecnológicos, mas não possibilita a sua apropriação pelos funcionários portadores de deficiência. Ao mesmo tempo em que as relações de trabalho contemporâneas, caracterizadas por novos recursos tecnológicos, emergem de relações manuais para relações mais cognitivas, possibilitando mais o exercício da liberdade do indivíduo, reforçada pela democracia, contrapõem-se as práticas de organizações de trabalho onde as

atividades manuais se destacam como atividade predominante deste setor caracterizada por três estações (kit, manga e DVR) nessa empresa. Como pensar em uma empresa com mais recursos tecnológicos, que promoveria mais liberdade, criatividade e participação em detrimento, ainda, de recursos manuais, aprisionados à dependência, à inferioridade e, até mesmo, à incapacidade?

4.2.7 Importância do Trabalho Exercido pelas Ppds na Empresa

A tabela 9 mostra a importância dada às atividades realizadas na empresa pelos funcionários. Dentro da entrevista, não induzida e aberta, ficaram evidente quantos funcionários percebem a importância da sua atividade.

Tabela 9: Importância das Atividades na Opinião dos Funcionários

Atividades	Nº	%
Sim	5	45,45
Não	1	9,09
Não respondeu	2	18,18
Outras respostas	3	27,27
Total	11	100

Dos cinco que relataram serem suas atividades importantes, somente três utilizaram a palavra “importante”; um referiu-se à responsabilidade das suas atribuições e o outro, verbalizou o compromisso diante de suas atividades. Três dos funcionários deram outras respostas: um respondeu que “era bom, que era o máximo que eles (empresa) poderiam dar” e o último deste grupo, respondeu que “era uma maravilha”.

Houve um funcionário que respondeu que o seu trabalho era desvalorizado, só trabalhava ali porque era preciso para viver. Essa constatação confirma a idéia de que a igualdade constitui um viés para a sociedade eximir-se

do seu papel histórico de socializar a todos os seres humanos, sua produção material, seus serviços, seu progresso técnico e antropológico. Como aceitar a igualdade entre patrões e empregados, mas preferir que os últimos continuem utilizando o elevador de serviços? Esse tipo de discriminação acaba repercutindo profundamente no imaginário dos grupos excluídos que, tratados como inferiores, acabam introjetando a ideologia dominante. A aceitação dessas imposições cria seres apáticos, conformados, resignados com sua suposta condição de inferior. Essa situação é demonstrada quando esse funcionário no seu depoimento fragmenta a sua ação, dizendo que só trabalha para viver, sem dar a devida importância para o que faz como reflexo do seu ser. Por outro lado, ele denuncia que necessita de melhoras, quando refere que o seu trabalho é desvalorizado. Como sujeito, o trabalhador assume a condição de intelectual e de dirigente, transformando o senso comum em filosofia. Gramsci⁴ (1982, apud ROSS, 2000, p. 117).

4.2.8 O Trabalho em Geral para Pessoas Portadoras de Deficiência

A pesquisa procurou contextualizar a pessoa do portador de deficiência o seu conhecimento do cotidiano, questionando sobre o sentido do trabalho e o mercado de trabalho para o portador de deficiência.

Neste item, procura-se identificar a cotidianidade que faz parte da história do trabalho. Todo acontecimento histórico, torna-se particular mediante a cotidianidade. Caracterizada pela unicidade e não-repetitividade.

As respostas refletem o conhecimento intuitivo de que haveria espaço para o trabalhador portador de uma deficiência, mas que talvez não houvesse informação necessária, sobre seus direitos:

⁴ GRAMSCI, Antonio. Os intelectuais e a Organização da Cultura, 4^a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

Funcionários	Mercado de trabalho	Qualificação dada pelo usuário à oportunidade	Trabalho
A	Oportunidade	Boa	Não respondeu
B	Maneira	Positiva	Não respondeu
C	Falta experiência	-----	Quando estudava já pensava em trabalhar
D	Coisa	Ótima	Não respondeu
E	Tratam a gente diferente	-----	Tem gente que fica estressado
F	Toda a firma dependendo do nº. de funcionários, deveria de contratar	-----	É bom
G	O deficiente deve trabalhar, ajudar a família	Bom	É muito bom
H	Não soube responder	-----	Não respondeu
I	Tinha que ter uma fiscalização mais rígida	-----	É muito bom
J	O emprego está difícil	-----	Muito importante
L	Oportunidade	Muito bom	Realização profissional

Figura 6: Opinião Sobre o Mercado de Trabalho para os Portadores e o Sentido do Trabalho

Os funcionários A, B, D e L utilizam as palavras como sinônimo de espaço. O espaço, definido por Foucault⁵ (1985, apud MARQUES, p. 23) é fundamental em toda a forma de vida comunitária, é fundamental em todo exercício de poder.

De modo geral, os empreendimentos feitos para ocupação dos espaços sociais concentram-se basicamente em duas direções: a ocupação do espaço físico e a ocupação do espaço discursivo, o que se dá, evidentemente, de forma simultânea e inter-relacionada.

O funcionário C disse faltar experiência para os contratantes e contratados. O funcionário E refere um estado, pois reclama da discriminação. Já os funcionários F e I, nas entrevistas, referiram certo conhecimento da legislação que protege o direito ao trabalho para o portador de deficiência (normas e leis que devem reger a liberdade individual que se pretende disseminar nas relações sociais).

Estes dados explicam o pensamento cotidiano, fragmentário, material cognoscitivo, juízos que referem a orientação social. A vida cotidiana é repleta de espontaneidade, pragmatismo, economicismo, andologia, precedentes, juízo provisório, ultrageneralização, mimese (imitação da voz ou gesto de alguém) e

⁵ FOCAULT, M. Microfísica do Poder. Rio de Janeiro: Graal, 1985.

entonação (ORTEGA, 2002). Os funcionários, em suas intervenções, parecem colocar essas situações. Para Heller, A. (1994), a condução da vida supõe, para cada um, uma vida própria; embora se mantendo a situação de cotidianidade; cada qual deverá apropriar-se a seu modo da realidade; e impor a ela a marca de sua personalidade. E é condução da vida porque sua perfeição é função da individualidade do homem, e não, de um dom particular ou de uma capacidade individual (OLIVEIRA, 2000).

Neste item se observa o processo de trabalho que gera, constantemente, objetos os quais se alteram as condições biológicas individuais, ampliando as mediações necessárias para exercer atividades e, ao mesmo tempo, ampliam-se as capacidades humanas. Os mundos culturais, que se objetiva na vida cotidiana, aproveitam a produção material como objeto de suas relações sociais do presente, propiciando meios para um modo de constituir-se como homem. No cotidiano, o indivíduo elabora imagem estabelece categorizações e defronta-se com elas e com os atributos e expectativas que o permitem situar-se, reproduzir-se como homem particular e, simultaneamente, construir meios e estratégias de garantia e resistência nesse cotidiano.

O trabalho, o ato de trabalhar, foi discutido com os funcionários com intuito de estudar mais, o sentido dessa palavra e suas possíveis relações para as pessoas portadoras de deficiência (demonstrado na figura 6). Os funcionários A, B e D não responderam. O funcionário C, sempre se imaginou trabalhando. O funcionário E comentou que tem gente que fica estressada senão trabalhar. O que lhe estressa é a falta de dinheiro. Não se importaria de ficar em casa recebendo o salário. O funcionário F disse: *“é bom, chegar ao final do mês e pagar as contas. Não se fica pensando bobagens. E muito chato ficar em casa”*.

Já o funcionário G disse que é muito bom, ficar em casa. *Muito bom*, comenta o funcionário I, por duas coisas: *Ter um dinheiro e para poder se movimentar*. O funcionário J pensa *“que é muito importante”*, pois não gosta de ficar em casa. O funcionário L deixa claro o seu ponto de vista: *“O trabalho serve para a realização profissional”*.

Para melhor qualificar e quantificar este estudo, observou-se que: sete (63,63%) dos funcionários pensam que é importante trabalhar, um (18,18%) ficaria em casa, três (27,27%) não responderam.

4.2.9 Relacionamento com Direção, Chefias e Lideranças

Os relacionamentos com direção, chefias lideranças e colegas foram demonstradas na figura abaixo:

Funcionários	Colegas do mesmo setor	Direção	Chefia (Engenheiro de Produção)	Chefia (líder)
A	Bom	Não referiu	Nunca falou	Boa
B	Não referiu	Não referiu	Não referiu	Não referiu
C	Simpático	Não referiu	Não referiu	Não referiu
Funcionários	Colegas do mesmo setor	Direção	Chefia (Engenheiro de Produção)	Chefia (líder)
D	Não referiu	MB	Sem experiência	Não referiu
E	Bom	Uma beleza	Só em reunião	Não muito sinceros
F	Não referiu	Não referiu	Bom	Avaliativo
G	Sem erro dos colegas	Gente fina	Não referiu	Não referiu
H	Não referiu	Não referiu	Não referiu	Dificuldades
I	Bom	Muito Bom	Não referiu	Não é muito bom
J	Não referiu	Não referiu	Cobrança no final do mês	Cobrança no final do mês
L	Bom	Só no treinamento	Questionamento direto sobre o serviço	Não referiu

Figura 7: Relacionamento entre Colegas e com Chefias

O funcionário E colocou que o relacionamento pessoal dos colegas do setor era de um jeito, subentendendo que era bom, adequado. Já com os outros colegas não-portadores de deficiência, de outros setores, o tratamento era discriminatório, havendo chacotas e brincadeiras de mau gosto, “*Uma coisa é o relacionamento do setor [...]*”. Esta atitude conota uma das inúmeras barreiras que encontra a pessoa portadora de deficiência para sua inserção na sociedade. Lara (1998) observa que o mais dramático problema de cidadania no Brasil é que não há consciência de igualdade básica entre os cidadãos. Complementa: os que são mais iguais não têm consciência dos seus deveres e os que são

menos iguais, os que têm menos recursos para exercer sua cidadania, não têm consciência de seus direitos.

Cidadania, aqui, precisa ser entendida como autoria e participação político-histórico-social. O verdadeiro cidadão é aquele que pensa, organiza, compreende, analisa, interpreta e constrói sua realidade em um determinado momento e contexto. Cidadão é o que tem o direito de ser homem e pertencer à humanidade. E mais, é aquele que cria, tem acesso e utiliza os valores historicamente acumulados de uma forma dinâmica, consciente e participativa. Quando se fala em participação, tem-se em mente autonomia, que deve ser vista como prática geradora de vida, sendo capaz de produzir transformações sociais; autonomia que dê condições de inclusão na sociedade em diferentes níveis e graus, abominando a idéia de exclusão, pois ela fomenta e incentiva o estado de não-cidadania, fazendo com que o ser humano se torne alienado, desajustado, manipulado, oprimido, submisso, acrítico e, portanto, um ser fora do mundo.

O funcionário F, fala do relacionamento do trabalho como atributos dados a este trabalho: A chefia imediata (líder), "*vê se tudo está dando certo*" [...] Já as relações de trabalho vividas atualmente pelo funcionário F devem ser boas, pois referiu na entrevista que gostava de trabalhar no setor atual. Lembrando que esse trabalha no TRI-PEÇAS e não junto a outros portadores de deficiência. Quando questionado sobre o seu trabalho naquele setor, disse que era horrível, porque eles (as pessoas portadoras de deficiência) eram muito difíceis de lidar e viviam reclamando das coisas, não querendo melhorar, como se ele não fosse parte desse grupo. Mostra-se, neste relato, que as imagens são de potência, de vencedor, dotado de armas, ao mesmo tempo com estruturas de fracasso como o estigma, o mal, a rejeição e a animalidade (BIANCHETTI, 2000).

Importante ressaltar que, quando questionados sobre as relações de trabalho, alguns responderam relacionamento pessoal; outros julgamentos e outros, ainda, se referem a relações de cobrança sobre o trabalho dos outros "*que não errem*", referiu o funcionário G.

4.2.10 Atividades de Preferência na Empresa

Os funcionários apresentaram, no cotidiano da empresa e do trabalho realizado, algumas preferências, encontradas na figura 8:

Funcionário	O que gosta	O que não gosta
A	Ginástica	Não gosta de abastecer
B	Trabalhar	Ambiente agitado
C	A novidade dos Equipamentos	Pegar uma máquina perigosa
D	Ajudar os outros	Fofoca
E	Conversar com os colegas	Fazer ginástica
F	Do trabalho anterior	Quando tem eixo para pegar
G	Trabalhar	Quando tem muita conversa no
H	Estar na empresa	Caixas para todo o lado
I	Ter o material para execução do	De nada
J	As reuniões	Pressão
L	Não pode informar	Sem resposta

Figura 8: Atividades Exercidas pelas PPDs

O funcionário F gosta mais do trabalho que tinha anteriormente (na ponta de eixo).

O funcionário L não pode informar pelo tempo de trabalho na empresa (dois meses).

O funcionário H não tem experiência anterior para comparar.

A tabela 10 refere o nº. de vezes que foram referidos os itens de preferência, com seu porcentual.

Tabela 10: Número de Funcionários por Atividades de Preferência

Atividades	Nº de Xs	Porcentagem
Ginástica	1	9,09
Trabalhar	2	18,18
Ajudar os outros	1	9,09
Conversar com os colegas	1	9,09
Reuniões	1	9,09
Estar na Empresa	1	9,09
Estar com o grupo	1	9,09
Não pode informar	1	9,09
Trabalho anterior	1	9,09
Novidade do Equipamento	1	9,09
Ter o material para Execução da sua atividade	1	9,09
Total	11	100

As citações propostas acima são apresentadas com o vocabulário utilizado pelos funcionários desta empresa. Mais uma vez, mostrou-se a realidade do cotidiano, onde as expressões são demonstradas, pelas necessidades individuais que refletem a necessidade do grupo. Poder-se-ia pensar também sobre o ócio criativo, por que dois deles referiram gostar mais de trabalhar e um outro, ainda, de gostar de ir para empresa. Um deles relaciona a preferência pela a novidade de equipamento, aliando a isto o uso de novas tecnologias. Um outro cita o seu gosto pelo grupo; outro, por conversar; outro, por reunir-se e um outro indivíduo, por ajudar os outros. Portanto no trabalho as pessoas podem produzir uma série de outros conhecimentos que não só o exercício de sua profissão. Pode-se humanizar, pois há uma relação educativa, e isso significa que a mediação amplia as capacidades e transforma qualitativamente as necessidades. Toda relação encerra uma atividade, um trabalho, um saber e um tipo de apropriação do mundo. As potencialidades dessas relações e desses indivíduos são frutos de uma experiência. Ao trabalhar, esses indivíduos transformam as mediações históricas culturais, até hoje carentes, transformando a realidade de sua incapacidade que não é inata, mas, simplesmente, é de uma potencialidade não-desenvolvida, demonstrada também pelas suas vivências educacionais e aquelas, histórico-sociais. Entretanto, o desenvolvimento dessas capacidades do corpo e da mente,

relativas ao mundo do trabalho, exige disciplina, organização, esforço e método. Para Gramsci⁶ (1982, apud BIANCHETTI, 2000, p.117):

Cultura é disciplina, organização do próprio eu interior, é tomada de posse da própria personalidade, é o conhecimento da consciência superior, do seu valor histórico, de sua função na vida, dos próprios direitos e deveres. O homem é, sobretudo, espírito, criação, histórica e não natureza.

Essas pessoas também podem divertir-se trabalhando, possibilitando novas relações, novas reflexões, novos saberes. Einstein dizia que quando se define um problema, cinquenta por cento dele já está resolvido. Portanto, no mundo do trabalho, neste mundo de relações a todo o momento surgem necessidades para serem resolvidas, e são solucionadas com o hemisfério cerebral esquerdo mais racional, e hemisfério direito, mais intuitivo. Cabe, sim, neste momento, neste mundo industrial, dar-se mais vazão ao hemisfério direito, ou seja, à criatividade. Dever-se-á planejar, sem esquecer de que os momentos mais importantes da vida humana não foram planejados. Para criar, necessita-se da intuição, da imaginação, dos mergulhos em um ideal (FERNANDES, 1998).

Corroborando com este ideal, Ries & Trout (1991) observaram que é fundamental não permitir que a rigidez do estabelecimento de um objetivo leve o indivíduo à perda de chances que surgem fora do trajeto definido.

4.2.11. Esperanças

Os sujeitos (pessoas) desta pesquisa falaram de suas esperanças dentro da empresa estudada, se fossem dadas oportunidades. Esperanças fora e dentro da empresa e de uma forma geral. Traduzem-se essas esperanças em

⁶ GRAMSCI, Antonio. Os Intelectuais e a Organização da Cultura. 4 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982, p.117.

crescimento, em trabalho por conta própria, em investimento da empresa no funcionário, em um salário melhor, na aposentadoria e na realização pessoal. Segue na figura abaixo:

Funcionários	Esperança	Fora	Dentro
A	Crescer	-----	Mais oportunidade
B	Crescer	-----	Oportunidade
C	Trabalhar por conta	-----	-----
Funcionários	Esperança	Fora	Dentro
D	-----	-----	-----
E		-----	Mais elogios, mais retorno e
F	Salário Melhor	-----	Oportunidade
G	-----	-----	-----
H	-----	-----	-----
I	Sair à Aposentadoria	-----	Oportunidade
J	Mais oportunidade	-----	-----
L	Realizar-se	Cargo mais	Ensino Superior

Figura 9: Expectativas

As palavras verbalizadas nas entrevistas foram às citadas acima. Após estudá-las o pesquisador verificou que poderiam ser agrupadas por anseios gerais, dentro e fora da empresa. Os traços demarcados indicam aqueles que nada verbalizaram. Sendo que os funcionários G e H são os funcionários que têm mais déficit de comunicação e não souberam responder. O indivíduo H tem deficiência auditiva, entende algo pela linguagem labial, predominando a linguagem dos sinais e gestual. Necessitou do funcionário G para interpretação das perguntas e das respostas feitas pelo pesquisador. O funcionário G, por sua vez, fazia a leitura labial do pesquisador. Ambos apresentaram dificuldade para o entendimento desta questão. Acredita-se que não foi somente pela interface comunicacional entre entrevistador e entrevistado, mas também por dificuldades cognitivas estabelecidas pela falta de vivências anteriores, provenientes de falta de experiência, falhas de aprendizados de educando e educador. É possível que isso se deva ao fato de não terem experiências inclusivas, por não terem sido respeitados pelo que são, mas, sim, vistos somente pelo seu estado de deficiência, ou, ainda, por terem sido desprezados e por terem desconsiderado o

déficit, inerente aos homens portadores de alguma deficiência, à produção da indiferença, produtora de preconceitos.

O indivíduo D também não referiu nenhuma esperança, mas este está na expectativa de sua aposentadoria, e ainda relata que teve problemas anteriores com chefia.

A palavra “oportunidade” foi proferida por cinco funcionários; dois funcionários referiram crescimento e um, auto-realização. Portanto: oito funcionários mencionaram palavras que estariam ligadas mais a necessidades superiores ou necessidades de auto-realização, assim classificadas por Maslow (SERRANO, 2003).

A teoria de Maslow é conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação. Para ele, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, a uma escala de valores a serem transportos. Isto significa que, no momento que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Poucas ou nenhuma pessoa procurará reconhecimento pessoal e status se suas necessidades básicas estiverem insatisfeitas. Tal afirmação ratifica este estudo, que aponta oito indivíduos necessitando de auto-realização por que já se encontram realizados, ou mais ou menos realizados, nas outras necessidades.

Maslow apresentou uma teoria da motivação, segundo a qual as necessidades humanas estão dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, numa pirâmide, em cuja base estão as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas) e em cujo topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto-realização).

Esta teoria dá idéia de um ciclo chamado de “*ciclo motivacional*”. Quando este não se realiza, surge a frustração da pessoa, observada através de atitudes como: comportamento ilógico ou sem normalidade; agressividade por não ter dado vazão à necessidade contida; nervosismo, insônia, distúrbios circulatórios e digestivos; falta de interesse pelas tarefas ou objetivos e passividade, moral baixo, má vontade, pessimismo, resistência às modificações, insegurança, não-colaboração (SERRANO, 2003).

De acordo com Maslow, as necessidades fisiológicas constituem a sobrevivência do indivíduo e a preservação da espécie: alimentação, sono, repouso, abrigo, etc. As necessidades de segurança constituem a busca de proteção contra a ameaça ou privação, a fuga e o perigo. As necessidades sociais incluem a necessidade de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e amor. A necessidade de estima envolve a auto-apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, prestígio e consideração, além de desejo de força e de adequação, de confiança perante o mundo, independência e autonomia. A necessidade de auto-realização é a mais elevada de cada pessoa, pois para realizar o seu próprio potencial e auto-desenvolver-se continuamente, essas necessidades englobam três tipos de motivos: os físicos; os de interação com os outros e os de relacionamentos com o self. Os desejos mais altos da escala só serão realizados quando os que estão mais abaixo estiverem mais ou menos satisfeitos (GUIMARÃES, 1999).

Só uma pessoa realmente motiva-se pelo salário, é um funcionário antigo (há 26 anos, trabalha na organização).

4.2.12 Satisfação

Quanto à satisfação os funcionários responderam:

Funcionários	Parecer
A	Não analisa muito
B	Um bom lugar para trabalhar
C	Tem medo de voltar para o segundo turno
D	Satisfeito, mesmo sabendo que vai sair.
E	Satisfeito consigo
F	Satisfeito, mas o salário poderia melhorar.
G	Satisfeito, mas gostaria que as conversas diminuíssem.
H	Não sabe
I	Muito satisfeito
J	Satisfeito, mas gostaria de mais oportunidade.
L	Satisfeito

Figura 10: Satisfação dos Funcionários

Dos entrevistados, nove mencionaram sua satisfação quando se referiram ao trabalho na empresa, um deles referiu que estava bom, outro referiu que não sabia e um outro que não analisava muito.

Ayachanache (1998), em seu estudo sobre a satisfação das pessoas com deficiência, observou que as respostas das mesmas eram frases curtas como “*eu gosto*”, “*não tem jeito*”, “*ainda bem que me deram trabalho*”. Segundo a autora, parecem mais disfarces do que esclarecimentos. As reticências, meias palavras e contradições marcaram o discurso dos entrevistados. A mesma ainda inferiu que as pessoas com deficiência estariam traindo o empregador “*pai*” que lhes deu uma oportunidade de emprego, manifestando as suas sinceras opiniões.

Observaram-se, neste estudo, alguns pontos convergentes com o de Ayachanache, como respostas curtas e reticências, mas, por outro lado, houve observações de melhorias pelas pessoas portadoras de deficiência.

4.2.13 Melhorias

Os funcionários sinalizaram o que deveria ser melhorado na empresa, como uniforme (ser a mesma cor que os demais funcionários), a preocupação com troca de turno, no abastecimento de material para montagem, no salário, na cobrança, na flexibilização de funções e aprendizado. Conforme a figura 11

Funcionários	Proposta de Melhorias
A	Organizar-se, estudar mais, mais força.
B	Retirar jalecos
C	Não gostaria de voltar ao 2º turno
D	Mais atenção ao fornecimento de material, ouvir opiniões, diminuir as resistências.
E	Melhorar o salário
F	Colocar uma pessoa para abastecer duas vezes
G	Diminuir as conversas
H	Não respondeu
I	A cobrança em grupo
J	Oportunizar funções diferentes, diversificar o aprendizado.
L	Não respondeu

Figura 11: Projeção de Melhorias por Funcionário

O Funcionário H não respondeu por que não sabe, ou talvez pelas dificuldades cognitivas já mencionadas anteriormente. O funcionário L não respondeu por estar a pouco tempo na empresa.

O funcionário A respondeu que ele também precisaria aumentar a sua força, melhorar a sua organização e estudar mais para melhorar o seu desempenho...

O funcionário B refere à retirada do jaleco de cor diferente, pois entende que ele é discriminatório. Mader (1997) reforça esta idéia quando escreve que fica difícil imaginar o cotidiano com pessoas diferentes. Ordem é definida como igualdade. Busca-se essa igualdade em todos os padrões da vida, desde a arquitetura até os uniformes. Os uniformes nesta empresa são utilizados por uma questão, de

segurança, já que, na história de acidentes de trabalho, houve um acidente ocasionado pela empilhadeira, quando esta passou por cima do pé de um dos portadores de deficiência. A partir deste momento, os portadores de deficiência passaram a utilizar o jaleco de cor diferente (cinza). Esta não seria a melhor solução, segundo o funcionário, pois a empilhadeira poderia ter atropelado qualquer um.

Não se estaria temendo o contato com o diferente, evitando-o, criando preconceitos e estigmatizando-o? Nesta intervenção houve vivência do paradigma clássico da ciência que arranca o fenômeno do seu ecossistema, analisando-o e explicando pela redução e simplificação, baseada na lógica da identidade. E não pela ordem dialógica que traz uma lógica includente da complexidade. Por outro lado, o não-investir na fisionomia e no modo de se vestir dos deficientes é uma forma de mantê-los ainda mais em evidência, limitando seus horizontes da vida, em especial no que se refere ao relacionamento afetivo Vash⁷, 1988; OMOTE S., 1990. (apud MARQUES, p. 21).

O funcionário C admite que, se voltasse ao segundo turno, pois hoje trabalha no primeiro turno, teria medo. Relata ainda o medo de assaltos. Houve também sugestões relacionadas a processos e operações, tais como dar atenção ao fornecimento de material; apreciar, analisar melhor a opinião dada pelos funcionários às chefias; diminuir as conversas (deixando claro que havia várias lideranças confundindo às vezes os procedimentos); possibilitar as oportunidades para o exercício de funções diferentes com maior complexidade de tarefas e avaliar o desempenho não em grupo, generalizando, mas, também, individualmente. Esta referência esclarece a idéia de grupo, porém sendo também avaliada cada pessoa com suas diferenças. Por outro lado, ressalta o aprendizado experimental destes indivíduos (desenvolvendo o fazer), em relação ao seu trabalho, trazendo desta forma, contribuições para a organização do trabalho. Essas, não contribuem para a informação passada, de que todo o trabalho mais amplo e complexo como exige algum tipo de pensamento, elaboração e precisão, é tido como impossível de realização. Esses funcionários demonstram, através dessas expressões, que a ênfase nas atividades manuais

⁷ VASCH, C.L. Enfrentando a Deficiência. São Paulo: Pioneira, 1988; Omote S. Aparência e Competência em Educação Especial: temas em Educação Especial 1. São Carlos: UFSCar, 1990. p.11-26.

concedidas neste universo de trabalho, credita ao trabalho das habilidades práticas, mecânicas e táteis a solução para o problema da inatividade dos impedimentos sociais das pessoas portadoras de deficiência.

O funcionário H fala que *“o retorno das falhas deveria também ser individual... Não só em reuniões e em grupo. Relata que a pressão sobre o indivíduo aumenta, pois não sabe aonde falhou. Valente (1997) ressalta que se deve atribuir um papel diferente ao erro, não mais para ser punido, mas para ser depurado. Há necessidade do conhecimento do conteúdo e das necessidades do funcionário para construção de conhecimento e maior capacitação. Este funcionário, fala colaborando com o funcionário F, que por outro lado, refere-se aos gritos e à avaliação da chefia. O dirigente acredita que seu processo motiva as pessoas e desenvolve as empresas. Ele gosta de mostrar em público como as pessoas erram. Não percebe que as pessoas só agüentam críticas se os seus pontos de vista forem questionados em particular, sendo a eles mostrados onde e como erraram (FERNANDES, 1997). “O maior mal que pode acontecer ao homem é ele chegar a pensar mal de si mesmo”, Goethe⁸ (apud FERNANDES, 1997, p. 102).*

Ao encontro deste conteúdo, Ribeiro (1993) refere que é preferível concentrar-se nas qualidades, e não, nos defeitos, nos pontos fortes, e não, nos fracos, na funcionalidade e não, na limitação da pessoa, isso tanto no plano individual como organizacional (HELLER, R., 1991).

4.2.14 Qualidade de Vida

A qualidade de vida foi abordada pelos trabalhadores, durante as entrevistas, com os seguintes itens: moradia, outra propriedade, condução própria, saúde, poupança, discriminação, condições de trabalho, necessidades pessoais e fé.

⁸ GOETHE, não consta a bibliografia na obra consultada.

Funcionário	Moradia	Outra Propriedad	Carro	Saúde	Poupança	Fé	Necessidade
A	Própria	-----	-----	Cigarro	-----	Fé	-----
B	Alugada	-----	Carro	-----	-----	---	-----
C	-----	-----	-----	Saúd	-----	---	-----
D	Própri	Na praia	carro	-----	-----	---	-----
E	Própri	-----	-----	-----	-----	---	Companheira
F	-----	-----	-----	-----	-----	---	Custo de vida
G	-----	-----	-----	-----	-----	---	Conversas no
H	-----	-----	-----	-----	-----	---	-----
I	Própri	No campo	Carr	-----	Poupança	F	-----
J	-----	-----	-----	-----	-----	---	-----
L	-----	-----	-----	-----	-----	---	Melhorar

Figura 12: Percepção sobre Qualidade de Vida

Os aspectos encontrados neste estudo foram econômicos (casa própria, outro imóvel, carro, salário, poupança, custo de vida) sociais, saúde (excluir o tabagismo, diminuir as conversas no trabalho, encontrar uma companheira) e espirituais (fé). Convém salientar que para a Organização Mundial da Saúde: Saúde é o completo bem-estar físico mental e social e não meramente a ausência de enfermidade (Stokes, 2000, p.).

Portanto o encontro de uma companheira e a diminuição das conversas promoverão a saúde deste trabalhador sob os aspectos emocionais e psicológicos, e estes refletirão na qualidade de vida do trabalhador. Os funcionários graduaram a qualidade de vida como: boa, normal e alguns não responderam, após terem designado os caracteres da qualidade de vida. Vide tabela 11:

Tabela 11: Graduação da qualidade de vida pelos funcionários

Qualidade de Vida	Nº. de funcionários	Porcentagem
Boa	5	45,45
Normal	2	18,18
Sem resposta	1	9,09

Cinco funcionários disseram que sua qualidade de vida era boa, dois normal, um não respondeu e três não estabeleceram julgamento. Estes atributos validam a idéia de qualidade de vida como sendo a percepção do indivíduo sobre o seu estado físico, emocional e social. É importante ressaltar a expressão percepção do entrevistado, isto é, o modo como ele vê a si próprio, pois este é um dado fundamental para o conceito (CAMARGO, 2001).

Cohen⁹ C. (apud in CAMARGO 2001), ao discorrer sobre QV (qualidade de vida), defende a teoria de que todas as pessoas têm um plano para sua vida, seja no âmbito profissional, familiar ou de interesses individuais. Para a realização deste plano, é necessário estar em boa saúde. Para Calman¹⁰ (apud CAMARGO, 2001, p. 55), qualidade de vida seria a diferença entre as esperanças e expectativas do indivíduo (plano de vida) e a realidade presente. Quanto menor esta diferença melhor a QV.

Os sujeitos desta pesquisa falaram de suas esperanças dentro da empresa estudada, fora e dentro da empresa e de uma forma geral. Traduzem-se essas esperanças no crescer, trabalhar por conta, no investimento da empresa no funcionário, em um salário melhor, em uma aposentadoria e na realização pessoal. Dever-se-ia diminuir estas esperanças a realidade presente para realmente verificar-se a qualidade de vida.

Reforçando este instrumento de avaliação para qualidade de vida, aonde o pesquisador questiona o atual estado (Como está a sua qualidade de vida?), ressalta que a percepção do indivíduo é o que importa para averiguar a qualidade de vida. Portanto este estudo procurou buscar a percepção do funcionário, ou seja, os seus aspectos individuais a visão de utilidade. A

⁹ COHEN, C. On the quality of life: Some Reflections. 29-38, 1982. Circulation, 66, supl III.

¹⁰ CALMAN, K.C. Quality of life in Cancer patients: An hypothesis. J. Mea Ethics, 10:124-127, 1984.

qualidade de vida para um é deixar de fumar e para outro é ter um salário melhor. MCNEIL¹¹ (apud CAMARGO, 2001, p. 55).

4.2.15 Fé

A fé foi apontada pelos funcionários desta empresa, pois a maioria diz ser cristão. Aqueles que referiram ter fé, excetuando o funcionário I, são praticantes da sua religião.

Na tabela 12 se encontra a porcentagem daqueles que referiram ter fé e ratificam a importância dela para as suas vidas.

Tabela 12: Número de Funcionários que têm Fé

Fé	Nº. de funcionários	Porcentagem
Sim	8	72,72
Não	1	9,09
Não respondeu	2	18,18
TOTAL	11	100

Dos funcionários entrevistados, oito relataram ter fé; um não e dois deles não responderam (sendo que um deles mais antigo tem história de assédio moral e outro mais jovem com esperanças talvez de ordem material). Este estudo exemplifica o que Sgreccia (1997), considera como conceito de qualidade de vida, além de sua origem (sócio-econômica), ecológica, ideológico-cultural e médica, ou seja, fecundados e corroborados pelo valor da pessoa enquanto pessoa, ou seja, pelos valores espirituais e morais.

¹¹ MCNEIL, B. et al. Tradeoffs, between quality... New England Journal of Medicine, 305(17); 983-987, 1981.

4.2.16 Sonhos e Felicidade

Alguns funcionários responderam que sonhavam e designaram seus sonhos (figura 13), assim como se eram felizes ou não (Heller, R. 1991).

Funcionários	Sonhos	Felicidade
A	Crescer	Não respondeu
B	Não respondeu	Não respondeu
C	Não respondeu	É tudo normal
D	Não respondeu	Na medida do possível.
E	Não respondeu	Não respondeu
F	Namorar	Não é
G	Não dá para sonhar	Às vezes, não todo o dia.
H	O trabalho é mais importante	Sim
I	Casar	Sim
J	Ensinar crianças	Sim
L	Não respondeu	Nem todo o dia

Figura 13: Sonhos e Sentimento de Felicidade dos Funcionários

O funcionário F sonha com namorar e sente falta. A funcionária G pensa que no trabalho não dá para sonhar. O funcionário F pensa que o trabalho é mais importante, então, como sonhar? O funcionário I refere querer casar. A funcionária J quer ensinar portadores de deficiência e passa ser o interlocutor, indagando ao pesquisador: - *Será que tenho condições? "Os sonhos não são desprezíveis e às vezes se tornam realidade"*.

A felicidade também foi um tema abordado nesta pesquisa. As pessoas precisam se sentir valorizadas para serem mais felizes e saudáveis (FERNANDES, 1998).

O funcionário C relata *"que é tudo normal"*... O funcionário D *"exprime que na medida do possível"*... O F, *"que não é"*... O G, *"às vezes não todo o dia"*... O H, *"sim"*, está mais calmo, vai casar. Segundo dois colegas ela responde melhores as pressões... O I considera que *"é"*, pois tem um emprego e filhas. O L, *"não"*, porque sente falta do pai...

Observou-se que três funcionários (27,27%) eram felizes, dois (18,18%) não eram felizes, três (27,27%) o eram às vezes e três (27,27%) não responderam. Cinco (45,45%) dos entrevistados neste estudo sonhavam enquanto estavam trabalhando, um (9,09%) respondeu que não e seis (54,54%) não falaram sobre sonhos.

Sonhar é possível durante o trabalho? É adequado? Está usando o hemisfério direito quando deixa o seu lado mais inconsciente dominar as ações. Isso não seria uma pausa? A mente lógica é 10% da mente humana. Quando uma pessoa vive experiências de aprender a aprender, ela também está aprendendo a ser mais criativa, aprendendo novos conhecimentos e a criar. O fantasiar, o pensar também em outras coisas durante o trabalho faz com que as pessoas, vivenciam a iniciativa, a autoconfiança e a independência e também descubram seus talentos (FERNANDES, 1998). A imaginação leva a criatividade, esta leva ao prazer, à saúde e também melhora as relações e a qualidade de vida.

Gardner (1994), com a teoria das inteligências múltiplas, relata que há inteligência intuitiva (ou seja, da imaginação). Sonhar, pensar, deixar o inconsciente refletir nas ações, propicia o desenvolvimento desta inteligência. As pessoas geralmente são analisadas pelo seu potencial lógico matemático e lingüístico.

Gardner (1994) propõem oito inteligências, a saber: intrapessoal (imaginação, conhecimento intuitivo, inteligência introspectiva); interpessoal (conhecimento daquilo que não é dito, capacidade de relacionar-se com os demais); espacial (capacidade de perceber o mundo visual com precisão, efetuar transformações e modificações sobre as percepções iniciais e ser capaz de criar aspectos da experiência visual, mesmo na ausência de estímulos físicos relevantes); cinestésica (corporal); musical (capacidade de reconhecimento da melodia, ritmo e timbre); relativa à Natureza (conhecimento e gosto pela natureza, relacionada mais à ecologia); lingüística (capacidade de ler e escrever e comunicar-se através de palavras) e lógica (capacidade de cálculo e raciocínio).

4.3 POSTURAS LABORAIS

As posturas que os funcionários adotam para executar o seu gesto laboral e as sensações dolorosas referidas por esses funcionários encontram-se na figura 14:

Funcionários	Postura	Sensação
A	Sentado	Refere dor na perna
B	Ortostase	Não referiu
C	Ortostase	Dor nas pernas
D	Sentado	Dor no pé
E	Sentado	Não dorme bem
F	Ortostase	Dor nas costas
G	Ortostase	Dificuldade para se acalmar
H	Ortostase	Sente muita dor nas pernas
I	Sentado	Dor nas mãos, cotovelo, ombros e cervical.
J	Ortostase	Zumbido na cabeça
L	Sentado	Dor na perna

Figura 14: Postura X Desconforto

Na tabela 13 encontra-se a percentagem de números de funcionários que ficam em ortostase (em pé) e aqueles que ficam sentados:

Tabela 13: Posturas Adotadas no Trabalho

Trabalho	Funcionários	Porcentagem
sentados	5	45,45
ortostase	6	54,54
total	11	100

Cinco indivíduos trabalham sentados (45,45%) e seis em ortostase (63,63%). Desses dez indivíduos, já que um não referiu nenhuma alteração, oito

apresentaram como distúrbio posicional a dor e dois deles mencionaram zumbido na cabeça e dificuldade para se acalmar (convêm ratificar que é um sintoma para cada indivíduo), como mostra a tabela 14.

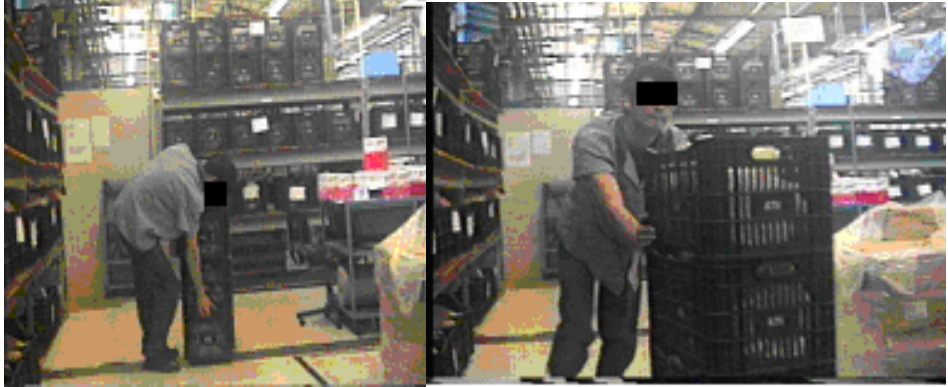

Tabela 14: Funcionários que Apresentaram Distúrbios

Distúrbio	Funcionários	Porcentagem
dor	8	80
outros	2	20
total	10	100

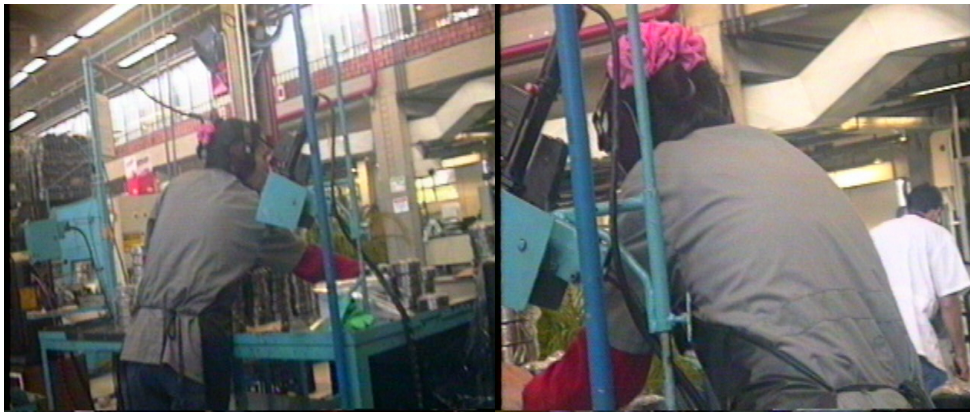


Ou seja, oitenta por cento de dez funcionários referiram dor durante o trabalho.

Além das entrevistas, foram filmadas as atividades conforme as tarefas exercidas em suas estações, ou seja, na confecção da manga, na montagem dos kits, no Departamento de Vendas e Revendas e por último nas tripeças. Cabe salientar que todos os dados encontrados na filmagem confirmaram as avaliações físicas realizadas (conforme apêndice C) e demonstradas na figura 15.

Os procedimentos operacionais são realizados pelos trabalhadores da esquerda para direita com exceção de um funcionário com deficiência visual que, às vezes, fazia da direita para esquerda. Esta funcionária pertence ao DVR. As posturas adotadas pelos funcionários em cada estação, diante de suas operações, encontram-se na figura 15:

ESTAÇÕES	POSTURAS
DVR	
	
	


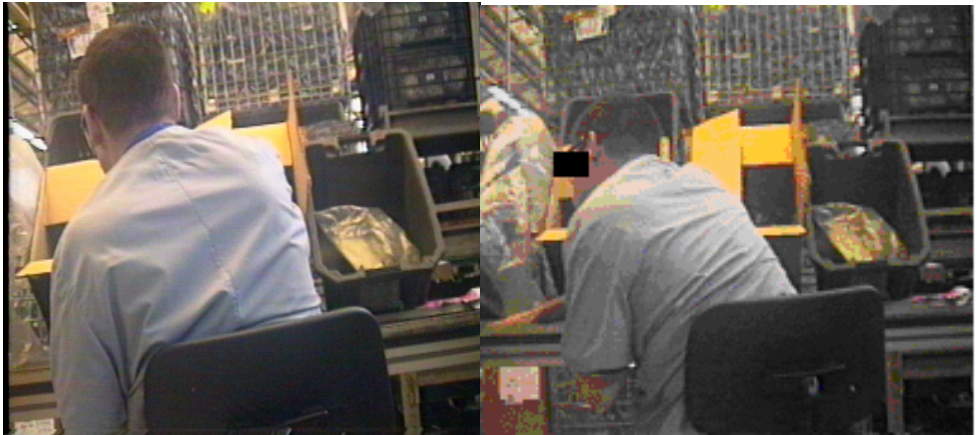

Continuação da Figura 15: Posturas Filmadas Durante as Atividades

DVR	
MANGAS	<p data-bbox="488 737 1485 863">A. Põe a manga, pressuriza, calibra e cola (inclinação e rotação esquerda do tronco, flexão de joelhos de 120°); B. Pega a manga, coloca o anel (inclinação e rotação esquerda do tronco, flexão de joelhos 120°); as atividades A e B são realizadas com a pelve fixa e há giro da cintura escapular para esquerda.</p> 
MANGA	




Continuação da Figura 15: Posturas Filmadas Durante as Atividades



Continuação da Figura 15: Posturas Filmadas Durante as Atividades

KITS	<p>A. Pegam os componentes, nas diagonais esquerdas, braços acima de 90°, colocam nas embalagens plásticas (inclinação e rotação esquerda do tronco); B. Coloca o saco plástico no suporte, inspeciona a embalagem, (inclinação, rotação do tronco à esquerda), fecha com o pé direito e larga dentro do saco plástico.</p> 
	
KITS	

Continuação da Figura 15: Posturas Filmadas Durante as Atividades

	
	
KITS	

Continuação da Figura 15: Posturas Filmadas Durante as Atividades**Figura 15: Posturas Filmadas Durante as Atividades**

O quadril retrovertido e as inclinações e rotações da coluna cervical dorsal e lombar foram encontrados em todos os funcionários. A preensão é exigida, já que alguns materiais estão dispostos fora de alcance distal e há, também, o afastamento da cadeira a mesa. O espaço de trabalho e espaço de preensão horizontal na altura de uma mesa corresponde à distância cotovelo-mão preênsil. Os valores consideram o percentil 5 para homens e mulheres (GRANDJEAN, 1998).

O trabalho sentado é umas das vantagens, pois alivia as pernas, evita a posição forçada do corpo, consome menos energia e há alívio da circulação sangüínea. Por outro lado, oferece à coluna vertebral uma sobrecarga. A sobrecarga do disco, em pé, é 100 e convencionou-se ser 100% , sentado 140%

e sentado inclinado à frente 190%. Nachemson; Elfström¹² colocam que a pressão do disco corresponde a 1,5 a carga vertical das partes localizadas acima dele (apud GRANDJEAN, 1998, p. 87).

A ortopedia sugere que o sentar ereto reforça a musculatura, alinha a coluna e enfatiza cadeiras com o uso de alturas maiores e superfícies de trabalho bastante inclinadas, para que o corpo automaticamente se ajuste. Esta é uma postura que trabalha o reforço muscular, mas continua tendo o valor de 100 de carga.

Andersson e Ortengren¹³ analisaram que tanto a posição descontraída como levemente curvada para frente, com apoio dos antebraços sobre a mesa, causam uma pequena pressão dos discos lombares, levando à indicação de um apoio lombar. Nachemson e Andersson, no seu estudo, observaram que o aumento do ângulo de assento diminui a pressão dos discos intervertebrais e o trabalho estático da musculatura das costas. Estes mesmos autores contribuem em um outro experimento, com a almofada lombar na quarta e quinta vértebra (GRANDJEAN, 1998).

lida (1990) refere, ainda, que o apoio lombar deveria ser da segunda a quinta vértebras lombares. A coluna cervical, como a dorsal, deve ser alvo da atenção também para possibilitar conforto aos trabalhadores. Para tanto, as cadeiras deverão apresentar um assento e encostos adequados. O assento deve permitir uma inclinação para frente como para trás, e esta deve ter uma graduação de 14 a 24°. A largura deverá ser de 40 a 45 cm e a profundidade, 38 a 42 cm. Constará de uma inclinação ascendente de 4 a 6° para não escorregar as nádegas e um leve estofamento. O encosto deverá ser de 48 a 52 cm acima do assento e na perpendicular, e o espaldar deverá possuir uma curvatura côncava com raio de 40 a 50 cm. As exigências modernas gradua a altura de 38 a 54 cm, assento giratório, borda frontal arredondada, 5 rodízios para permitir bom deslocamento na área de trabalho e não emborcar. Os pés necessitam de apoio, para ter uma otimização da postura, e dever-se-á olhar principalmente para as pessoas pequenas (GRANDJEAN, 1998).

¹² NACHEMSON, A.; Elfström, G. Intravital Dynamic Pressure Measurements in Lumbar Discs. Scand. J. Rehabilitation Medicine. Supplement 1. Almqvist and Wiksell, Stockholm, 1970.

¹³ ANDERSSON, B.J.G.; Ortengren, R. Lumbar disc pressure and myoelectric back muscle activity during sitting. 1: Studies on an office chair. Scan. J. Rehabilitation Medicine; 3, 1974, p. 115-135.

lida (1990) coloca que a largura do assento deve ser igual à largura do tórax. Os assentos onde são superiores ou inferiores, a altura poplíteia deverá ter uma borda de 2 cm. Sugere uma leve camada de espuma, pois reduz a pressão máxima de 400% e aumenta a área de contato de 900 para 1050 cm ao quadrado. Entre o encosto e o assento deverá ter um espaço de 15 a 20 cm. Quanto à cadeira também sugere ajuste para a altura. A superfície da mesa deve estar na altura do cotovelo. Já para os pés, completa com um estrado também regulável de 0 a 20 cm de altura.

O mesmo autor ainda refere que precisamos buscar as dimensões para altura poplíteia, profundidade para o assento, altura do cotovelo, altura dos ombros para favorecer a integração da mesa e cadeira. As cadeiras deverão ter um ajuste de 37 a 47 cm (IIDA, 1990).

4.4 ENTREVISTAS COM AS CHEFIAS

Esta pesquisa procurou transcrever alguns dados referidos na entrevista com as chefias, com intuito de estabelecer relações. Esses dados se referem ao treinamento, desempenho, trabalho e ao que poderia ser melhorado, nas relações de trabalho da pessoa portadora de deficiência e esses envolvidos na liderança.

Apresenta-se abaixo, as respostas conforme a ordem das entrevistas, sendo em primeiro lugar, as do engenheiro responsável pelas três estações; em segundo as do líder responsável pelo primeiro turno nas estações de montagem dos kits e mangas e, em terceiro, as do responsável pelo segundo turno na estação de montagens das mangas.

O engenheiro, responsável pela Manufatura e Montagem referiu, quanto:

a) o trabalho para portadores de deficiência:

Os *deficientes* não estão preparados, isto é o maior problema segundo o primeiro entrevistado. Na parte técnica, exemplifica, que o deficiente, para operar a máquina, precisa de conhecimento técnico de mecânica, eletrônica e programação, como operar um torno, uma fresa, uma retífica, uma tempera, uma prensa, ou seja, eles necessitam de conhecimento. O que se vê normalmente é que eles não têm formação técnica. Segundo ele, as pessoas normais fizeram isso no segundo grau, ou no curso técnico. Muitos não têm isto. As atividades como esta, a de embalar kits, onde há muito trabalho manual, se prestariam perfeitamente para um portador de deficiência realizar. Os deficientes auditivos, por exemplo, têm um grande potencial de concentração. Ratifica: - *violento*. Com grande poder de detecção de falhas. Observou ainda, respaldado em experiências anteriores de trabalho que as PPDs recebem toda informação na empresa, portanto que esses aprendem na empresa, ou seja, não estariam qualificados.

As funções estereotipadas, preconizadas pelo entrevistado, não é compartilhado por Oliveira, J.L. (2002), que observa a experiência de colocação das PPDs no mercado de trabalho revelando suas capacidades laborativas através de uma série diversificada de funções e atividades profissionais.

Nesta empresa estudada, observou-se que há atividades que as PPDs podem fazer. “Algumas atividades”, confirmou o engenheiro. “O que diferencia, hoje, é a necessidade que se tem da rotatividade, da multifuncionalidade das pessoas. Isto limita”. Por outro lado, afirmou que elas são multifuncionais, pois exercem mais de uma atividade. Afirmou que a deficiência visual é a crítica. Referiu também que um portador de deficiência física, chamado por ele de deficiente, pode atingir oitenta por cento da atividade, em termos de produtividade, do que outra pessoa sem deficiência. Mas, ainda segundo o entrevistado, depende de cada um. Em muitas das entrevistas, assistidas pelo entrevistado (realizadas junto ao setor de recursos humanos com fins de contratação), os portadores de alguma deficiência, estavam acompanhados de seus familiares. Isto, segundo o seu ver *fragilizava* o portador de deficiência. Pensa também que essa palavra é adequada para um ambiente agressivo, como a indústria. Atribuiu esse julgamento ao calor, frio, barulho e desgaste físico.

Essa observação, não corrobora com o “Ato para Americanos com Disfunções” (*Americans with Disabilities Act*), uma legislação que busca garantir a devida cidadania ao portador de deficiência, entre elas acessibilidade no local de trabalho: qualquer local ou serviço aberto aos empregados deve ser acessível aos portadores de deficiência, um benefício estendido aos familiares também (CRIST, 1990).

O entrevistado chama as pessoas portadoras de alguma deficiência como deficientes. Confunde o estado em que se encontra a pessoa, com o que ela é, ou seja, relacionado com o seu ser (corpo e alma). O portador de deficiência não é deficiente, mas ele tem, ou está com alguma deficiência. Observa-se o estigma nesta colocação, que é a situação do indivíduo que está inabilitado para a aceitação social plena (GOFFMAN, 1963).

O segundo entrevistado, responsável pela montagem dos kits e mangas, já alienou o trabalho do portador de deficiência ao tipo e à gravidade da deficiência. Do *cego* não se deve exigir muito. Por isso foram colocados dois “*ceguinhos*” juntos. Eles sabem quando o material está inadequado para um determinado preenchimento do kit. Referiu que eles são “*bem espertos*”. Este líder, ao mesmo tempo em que os classifica e os estigmatiza, reconhece neles as suas espertezas. A liderança deve entender que está diante de uma força de trabalho, e não frente uma pessoa incapacitada por sua deficiência (CARREIRA, 1997).

Os *cegos* não conseguem abastecer, procurar o material na prateleira, colocar na mesa. Referiu que esses dependem de uma pessoa para abastecer. Na empresa, um funcionário tem deficiência visual total e outro, alguma perda visual. O primeiro depende de que abasteçam para ele, enquanto que o segundo abastece e se desloca sozinho. Para aumentar a produtividade, ele buscou incentivar, dando elogios e presentes alimentícios. Relatou que eles ficaram muito felizes. Pareceu, segundo o líder, que eles rendem mais quando há promessa, ou recompensa.

O terceiro entrevistado, responsável pelo segundo turno, na estação da montagem das mangas, encaminhou sua abordagem para o “*serão*” (horas a mais na montagem da manga realizado no domingo). Relatou que os portadores que não estão treinados para fazer a manga não poderiam realizá-la, (pois

diminui a produtividade). Não adianta, segundo ele, colocar o pessoal do kit, a fazer manga, não renderia nada;

b) treinamento:

O engenheiro responsável referiu que o treinamento foi junto aos outros funcionários que não são portadores de deficiência. Colocou que não é idêntico, é igual. Qualquer nível da empresa tem “JOB” ou “*on the JOB*” (treinamento no local). Quando não tem turma, o funcionário espera até se formar uma.

Já o chefe responsável pelos funcionários que montam a manga e o kit relata que o treinamento, na empresa foi dado pela psicologia, e no setor, foi dado por ele mesmo.

O terceiro entrevistado aborda a questão trazendo referências históricas. Relata o setor das mangas foi criado em 1992, pois era terceirizado por um ex-funcionário. Porém os portadores começaram em março de 2000. Relata, ainda, que todos receberam o mesmo treinamento, mas ratifica que houve sempre discussões sobre o treinamento ser separado ou em conjunto com os funcionários não-portadores. Essa abordagem mostra que foi criada uma área para se cumprir à legislação, concordando com a discriminação. Segundo Carreira (1997), não se deve criar espaços reservados para o portador de deficiência trabalhar, pois essa atitude, além de discriminatória, não colabora para a sua integração;

c) desempenho:

O desempenho foi avaliado como muito bom, pelo mesmo engenheiro até então responsável. Ele pensa que, muitas vezes, eles se saem melhor do que as pessoas “normais” em termos de concentração, de dedicação para o trabalho. Se fosse ver mesmo em termo de produção, muitas vezes eles ficariam para trás. Analisando friamente, se alguma parte do trabalho tem problema, eles não pegam o que diminui o erro, pois estão mais atentos. Eles têm comprometimento com o horário. Eles têm responsabilidade. O papel assumido por eles é de responsabilidade deles, não tem revisor para checar. Claro que, às vezes, cometem erros, mas os que não são portadores, também o fazem. Afirmou que as pessoas não são máquinas.

O segundo entrevistado mencionou que quando ele, o líder, vê que o desempenho está muito diferente do que é normal, ele chama e conversa. Dependendo do que é o assunto, chama todo o grupo e conversa.

O terceiro entrevistado responsável pelo segundo turno e pela montagem das mangas, referiu-se somente a diminuição do desempenho nas mangas, se houvesse “*serão*” e se fosse colocado os funcionários do kit para a montagem das mangas. Complementou que a produção diminuiria se houvesse manifestações agressivas das lideranças.

Em relação à produtividade, os entrevistados responderam que a produção diária média, no Kit, é de 3 ou 4 mil; no DVR é de 5 mil e, na manga é de 4 a 5 mil. Carreira (1997) informa na sua pesquisa que em 84,62% das empresas estudadas, os indicadores foram positivos para a produtividade, ou seja, as empresas estudadas estavam satisfeitas com a produtividade dos portadores de alguma deficiência;

d) melhorias:

O primeiro entrevistado mencionou que sempre tem algo a ser melhorado. Destacou a importância à questão de segurança em dois pontos: em primeiro, a movimentação da empilhadeira, e em segundo lugar o layout. O layout (utilizou como sinônimo de espaço) deveria ser maior, uma área maior para eles. A maior dificuldade referida, segundo este sujeito é a condução (deslocamento) desses indivíduos. Todas as áreas de travessia apresentam risco para a vida desses indivíduos. Relatou a importância de serem colocados corrimões para auxiliar a locomoção do portador de deficiência visual.

Esta afirmação é contrária ao posicionamento de Carreira (1997), pois na sua pesquisa relata que as adaptações de ambiente físico para os portadores de deficiência são pequenas. Ratifica ainda que as maiores alterações estariam relacionadas para o portador de deficiência visual, mas ainda, referente à ordem das atividades, sem mudanças de procedimentos momentâneos, pensa-se que, se houvesse alterações, seriam na organização do trabalho.

Por outro lado, Strax (1991) refere que as acomodações razoáveis são obrigatórias desde que não interfira no funcionamento da empresa, portanto esta

seria uma restrição, para contratação. O mesmo autor define que devem ser constituídas facilidades de acesso.

Quanto ao relacionamento humano, continuou o primeiro entrevistado: os portadores de deficiência pedem para serem tratados como normais. Eles não gostam de ser diferenciados, mas quando cobrados, eles usam o argumento de que são diferentes. O ser humano, quando se sente ameaçado, procura um argumento, e o deles, é esse. Quando eles sentem-se ameaçados, usam isso, porque não se sentem confortáveis. Isso os atrapalha. Em compensação têm outros que fazem caras de pessoas normais. Marques (1997) corrobora com esta citação referindo que, na verdade, o que o homem vê e teme é a sua própria fragilidade perante a vida, perante a sua finitude. O conflito originado do confronto do que ele é com que o ele pode vir a ser provoca no homem toda a repulsa em relação à diferença. O caminho para a minimização deste problema está no reconhecimento de que a diferença, por mais acentuada que seja, representa apenas um dado a mais no universo plural em que se vive, sem que isto signifique a perda essencial da existência humana, a sua humanidade.

Quanto ao seu relacionamento com os funcionários, atribui à dificuldade pelo número de pessoas e pelo tempo que têm, para exercer sua função. A carga horária foi ressaltada como normal. Às atribuições que lhe são imputadas, refere: *“que são muitas”*.

O segundo entrevistado (líder das estações do kit e manga), sugeriu um meio de transporte para buscar e levar os *deficientes (palavra utilizada pelo entrevistado)*. Mencionou que, na manga, há sempre gente com problema na coluna.

O que poderia ser melhorado, segundo o entendimento desse líder, é a conversa entre eles. Por outro lado, também mencionou que poderia ser acrescentada uma pessoa para abastecer e preencher os papéis; pensa que isso aumentaria a produção em 50%. Quanto ao relacionamento, alguns são recalcados, segundo o seu entendimento. Referiu palavras piegas como, *“coitadinho”*.

O terceiro entrevistado, responsável pelo segundo turno e montagem das mangas, comenta que o que deveria ser melhorado é o relacionamento

entre lideranças e liderados. Segundo ele, o líder tem de conseguir que os funcionários façam o trabalho, sem gritos. O trabalho tem de ser bem feito, não de qualquer jeito.

4.4.1 Relações entre os Depoimentos das Chefias e dos Funcionários

As relações, ou seja, as diferenças foram objetos deste estudo, já que essas caracterizam um estudo qualitativo e inclusivo. Procurou-se, então, transcrever, na figura 16, as informações dadas e já transcritas neste estudo em itens anteriores, como treinamento, desempenho, trabalho (o que pensavam do trabalho exercido pelos portadores da deficiência) e chefias.

Entrevistados	Trabalho	Treinamento	Desempenho	Melhorias
Chefias	Os deficientes não estão preparados; o trabalho seria mais manual; eles têm grande poder de detecção de falhas; a rotatividade seria uma restrição na produtividade; o deficiente visual é mais crítico, não devem muito exigidos, eles não conseguem abastecer; a produtividade seria a mesma que uma pessoa não-deficiente; não deverão fazer o <i>serão</i> porque não estão preparados e diminui a produtividade.	O treinamento foi igual para os deficientes ou não-deficientes e realizado em conjunto; foi ministrado pela psicóloga e chefia; informação de discussões de serem separados ou em conjunto	Eles se saem melhores que as pessoas normais em termos de concentração, dedicação; se fossem ver mesmo em termos de produção eles ficariam para trás, se eles detectam o erro eles não fazem, isso diminui a produção; eles têm comprometimento com o horário; O desempenho é avaliado chamando todo o grupo; há diminuição do desempenho quando fazem o <i>serão</i> , deixando claro que a participação deles limita a produtividade	A segurança, mudança de layout; Os relacionamentos pessoais, atribuídos ao nº. de pessoas e atividades para uma mesma liderança; um meio de transporte para buscar os portadores de deficiência; diminuir a conversa entre eles; melhorar o "recalque" deles; melhorar o relacionamento entre lideranças e liderados.

Continuação da Figura 16: Relações Observadas Entre Chefias e Funcionários

Funcionários	<p>Idéias de compromisso, responsabilidade e desvalorização quando relataram sobre o trabalho desenvolvido por eles; falta por parte da cultura da empresa, oportunidade gerada segundo o potencial das pessoas portadoras, falta de experiência das chefias em relação as PPDS como também existe na empresa discriminação e preconceitos</p>	<p>As PPDS, disseram que, na sua maioria, o treinamento não foi junto; seis pessoas referiram que não receberam treinamento e oito referiram que não fizeram em conjunto</p>	<p>Avaliação no setor; não sabem se estão atendendo os objetivos; espera-se o retorno; precisa-se ser avaliado pela capacidade técnica e esforço, teve uma avaliação somente, no setor não tem nada no papel, nem fluxograma (pensa-se que talvez por isto somente teve uma avaliação em um ano e meio); avalia-se pelo bom-humor, roupa, qualidade do serviço;</p>	<p>Da organização: retirar jalecos; mais atenção ao fornecimento de material; ouvir as opiniões dos funcionários portadores de deficiência; diminuir resistência à informação; colocar uma pessoa para abastecer duas vezes no mesmo turno; avaliar o desempenho também individualmente; oportunizar funções diferentes; diversificar o aprendizado;</p> <p>Pessoais: Melhorar a organização; não voltar ao segundo turno</p>
--------------	--	--	---	---

Figura 16: Relações Observadas Entre Chefias e Funcionários

5. CONCLUSÃO

Este estudo averiguou junto a uma empresa fabricante de juntas homocinéticas, automotivas e de semi-eixos, do Rio Grande do Sul, a situação das onze PPDs, num universo de 1240 funcionários empregados. Este número de PPDs é menor do que o esperado, já que, segundo a lei 3298/99, artigo 36, para empresas com mais de 1000 pessoas é necessário que 5%, ou seja, 62 pessoas no caso estejam empregadas.

As estações de trabalho destas PPDs são: MANGA, KIT, DVR e TRIPEÇAS, sendo que as três primeiras estações são caracteristicamente repetitivas, monótonas e pouco ricas. Já a última estação que é ocupada por uma funcionária, exige atividades de maior cognição e riqueza operacional.

As posturas assumidas durante as atividades foram: em ortostase (em pé), na DVR; no KIT (uma pessoa em ortostase e duas sentadas); na MANGA (todos sentados) e na estação de TRI-PEÇAS (ortostase, na maioria do tempo).

As atribuições observadas foram estabelecidas, como método operante, da esquerda para direita, com exceção de uma PPD visual do DVR e outro do setor, TRI-PEÇAS. As queixas apresentadas foram as algias (dores), em oito pessoas; zumbido na cabeça, em uma pessoa; e em outra, dificuldade para se acalmar.

As três primeiras estações foram criadas no ano de 2000 para preenchimento das cotas, como preconiza o Ministério do Trabalho. Neste ano, houve o ingresso da maioria dos entrevistados (oito pessoas).

Dos trabalhadores deste universo de estudo, cinco referiram que o trabalho desenvolvido por eles, era importante. Um deles se sentia

desvalorizado (deficiente visual total) e trabalhava nesta empresa por fins estritamente econômicos (para a sua sobrevivência).

Na busca da cotidianidade, o trabalho ainda procurou averiguar o conhecimento intuitivo dos portadores de deficiência sobre o trabalho oferecido de uma forma geral. Observou-se que o trabalho oferecido na sociedade atual é visto por eles como espaço (espaço discursivo); que a fiscalização do Ministério do Trabalho deveria ser mais rígida (para ver, realmente, se há preenchimento das cotas); que ainda há muita discriminação; que falta capacitação (dos empregados e empregadores).

Os pontos positivos levantados nesta empresa pelas PPDs foram: novidade dos equipamentos, ajuda mútua, conversa com os colegas, permanência na empresa (estar na empresa), o material organizado (quando este está organizado, para começar o trabalho), reuniões para o aprendizado de elementos novos, e apareceu também, nas entrevistas o ato de trabalhar em si. Os pontos negativos foram: ginástica, ambiente agitado, manuseios de uma máquina perigosa, ambientes com fofoca, desorganização e pressão por parte das chefias.

A qualidade de vida (diferença entre a expectativa do ser humano e aquilo que ele tem ou possui) foi abordada por essas pessoas da seguinte forma: parar de fumar, ter um automóvel, ter uma casa própria, ter uma companheira, diminuir o custo de vida, diminuir as conversas na empresa, ter mais fé e melhorar a situação financeira. Essas afirmações foram pronunciadas por aqueles que não estão satisfeitos com sua qualidade de vida (cinco pessoas).

Quando questionados sobre os sonhos, que poderiam ter durante suas atividades desenvolvidas na empresa, a maioria não respondeu. Uma pessoa disse que não dava para sonhar, outra, que o trabalho era mais importante, um que sonhava em casar, outro em namorar e por último uma pessoa falou que gostaria de ensinar crianças.

Apenas três pessoas referiram que são felizes.

Com relação à atitude das chefias diante das PPDs observou-se que elas utilizaram expressões estigmatizadoras como: “ceguinho”, “deficientes”,

“*anormais*” e “*recalcados*”. Afirmaram que as PPDs, não estavam preparados, que o trabalho exercido por eles deveria ser mais manual. Por outro lado, referiram que eles teriam um grande poder de detectar falhas. Segundo as chefias eles apresentam dificuldades para enfrentar a rotatividade, o portador de deficiência visual não poderia abastecer e que só poderiam participar do “*serão*”, se estivessem preparados.

O desempenho foi abordado pelas chefias como: melhores em concentração, dedicação, cumprimento de horário, e em termos de produtividade referem diminuir, no momento de detecção do erro, pois não consegue resolver o problema sozinho. Segundo esses, o desempenho era avaliado em reunião e também de uma forma geral.

As chefias ainda afirmaram que o treinamento foi igual para as PPDs e foi realizado em conjunto com as pessoas não portadoras de deficiência, sendo ministrado pela psicóloga. Uma das chefias entrevistadas relatou que sempre houve discussões sobre a temática do treinamento ser em conjunto, ou seja, todos os funcionários após serem selecionados receberiam treinamento, independente de ser uma PPD.

As melhorias abordadas pelas chefias foram: mudanças de layout, para contemplar maior segurança; os relacionamentos pessoais entre chefias e funcionários (confirmado por um dos chefes ao citar o número de atribuições lhe conferida, por um mesmo tempo); um meio de transporte para buscar em casa e levar para empresa e vice-versa e também a diminuição de conversa.

De um modo geral, ficou claro neste estudo de relações de trabalho de pessoas portadoras de deficiência que:

- ainda falta conhecimento do pensamento inclusivo;
- falta conscientização de todos integrantes desta empresa sobre a capacitação das pessoas com diferenças e, portanto, promoção de uma cultura de diversidades;
- falta estímulo para o crescimento pessoal, facilidade na promoção do ser, através de atividades, ou seja, aonde entrassem, sim, ações cognitivas e maior enriquecimento das atividades (já observado também no relato da história de um funcionário que trabalha no setor TRI-PEÇAS);

- pode-se dizer que as PPDs fazem do seu trabalho, um momento criativo, mas gostariam de aprender mais. Eles têm esperanças, não são desmotivados. Gostariam de crescer, trabalhar, ter mais oportunidade e cursar um ensino superior. Mesmo aqueles, com mais idade, relataram que, quando se aposentarem, continuarão trabalhando e prosperando. No entanto, dos nove funcionários entrevistados e satisfeitos com o seu trabalho, sugeriram mudanças, como: diminuição das conversas, aumento do número de oportunidades para o desenvolvimento do pessoal portador de quaisquer deficiências na empresa (com funções diferentes e diversificação no aprendizado). Relataram que deveriam ser implementadas melhorias como: organização própria (de cada funcionário); retirada de jalecos; possibilitar o trabalho das PPDs no primeiro turno, maior atenção ao abastecimento e ouvir as opiniões dadas pelos funcionários

O pensamento inclusivo passa pela retirada do setor “especial”, com estações para as PPDs e criação de um sistema que viabiliza a possibilidade da participação deles nos demais setores, para assim integrar e incluir. Como sugestões para inclusão nesta empresa, podem-se questionar algumas situações vigentes e propor algumas medidas de correção:

a) considera-se discriminatória utilização de jalecos de cor diferente (cor cinza);

b) carecem de estudos para mudança de layout visando contemplar a integração, segurança e saúde de todos os funcionários;

c) falta de estudos que contemplem e valorizem as PPDs pelo que são e não pelo que tem, melhorando a acessibilidade, permitindo estudos de redução de interfaces de comunicação, informação, instrumentais e de integração;

d) o ambiente não é otimizado, já que, não utiliza carros para o transporte de cargas e nem dispositivo para suporte de peso dos membros superiores, acima de 90° de flexão de ombro;

e) a orientação fornecida pela empresa quanto ao carregamento de pesos (abaixo de 12 kg) e rotação de tronco com fixação de pelve não é eficaz, já que se observou sua utilização pelos usuários PPDs;

f) há necessidade de capacitação das lideranças (chefias) e as PPDs (funcionários);

g) o treinamento deve ser igual e em conjunto com pessoas não portadoras de deficiência;

h) o desempenho deveria ser avaliado em conjunto, mas também individualmente;

i) não há um bom nível de relacionamento entre chefias e funcionários ;

j) não houve contratações para todas as áreas, inclusive a administrativa;

Este estudo ainda gostaria de contemplar, nesta etapa conclusiva, que deveria haver, na contratação e capacitação de pessoal, uma equipe capaz para avaliar as necessidades da pessoa trabalhadora com deficiência visando sua maior integração no meio de trabalho, e facilitando, dessa forma, o seu bem estar físico e mental.

Já existem estudos publicados (Anexo C), que listam as ocupações compatíveis com as habilidades das diferentes PPDs. A questão da dificuldade em equipar o espaço de trabalho para receber as PPDS, que é geralmente levantada pelas empresas como um empecilho para recebê-los, pode ser minimizada tomando como base as NRS (02.944, NBR 9050, SET/1985, Adequação das Edificações e do Mobiliário, encontradas no anexo A).

Deve ficar claro, que a maioria das modificações não exige grandes obras que impactem no prédio e no orçamento da empresa.

Ressalta-se, neste trabalho, que a inclusão é mais uma questão cultural do que propriamente financeira. A falta de atenção com esta parcela de população é a primeira barreira a ser removida para a inclusão das PPDS no mercado de trabalho e principalmente, na sociedade.

Propõem-se ainda trabalhos futuros, dentro da própria empresa, de relações de trabalho, através de um estudo comparativo de PPDs e não PPDs. Assim como, estudos para uma intervenção ergonômica.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, L. A. *Conhecendo a Deficiência: em Companhia de Hércules*. São Paulo: Robe Editorial, 1995.

Associação Brasileira de Normas Técnicas. *Adequação das edificações e do Mobiliário Urbano à Pessoa Deficiente*. Rio de Janeiro, 1989;

AJA, www.aja.org.br/senai, Resultados de Pesquisa e outras Informações. [s.l.; s.d.]

AYACHANACHE, Alexandra. O Deficiente e o Mercado de Trabalho: concessão ou conquista? *Revista Brasileira de Educação*. Piracicaba: São Paulo, 1998 V. 10, especial;

BIANCHETTI, Lucídio. Um Olhar Sobre a Diferença Interação Trabalho e Cidadania. 3ª ed., São Paulo: Papyrus, 2000.

CAMARGO FILHO, A. C. Andrade. *Dor Diagnóstico e Tratamento*. São Paulo: Rocca Papyrus, 2001.

CARMO, Apolônio Abadio do. Deficiência Física: a Sociedade Brasileira Cria, Recupera e Discrimina. 2ª ed, Brasília: Sedes?ABDA, 1994.

CARREIRA, Dorival. A Integração da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho, In: A Integração de Pessoas com Deficiência, São Paulo: Memnon: SENAC, 1997, cap. 4.

CRIST P.A. H.; STOFFEL V. C. The Americans with disabilities Act of 1990 and employees with mental impairments: personal efficacy and the environment. **The American Journal of Occupational Therapy**, V. 46, nº. 5, P. 1992.

Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud, INE (Instituto de Estadística Español), 1999; <http://ine.es/discapa/disctodo.pdf>

FAVORETTO, Carlos Eduardo. *Deficiência e Sociedade*, <http://prograd.ufpr.br/~pne/divulga%C3%A7%C3%A3o.htm>

FERNANDES, Maury Cardoso. *Criatividade: um Guia Prático: preparando-se para as profissões do futuro*. São Paulo: Futura, 1998.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. *O Trabalho Protegido do Portador de Deficiência*, **Revista de Direitos Difusos**, São Paulo: IBAP - Instituto de Advocacia Pública; Esplanada, nº. 4.

ADCOAS, p.481/486; 2000.

www.ibap.org/ppd/artppd/artppd_ricardofonseca01.htm

FORD, Henry. *Minha Vida, Minha Obra*. São Paulo: Companhia Gráfica. Disponível em Instituto de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, 1925; <http://www.ortobrasfabrica.com.br/trabalho.htm>

GARDNER, Howard. *Estruturas da Mente*. A teoria das Inteligências Múltiplas, Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.

GRACIANO, Maria Inês Gandara; FIGUEIRA, Emílio. *A Deficiência: aspectos sociais da reabilitação e trabalho interdisciplinar*. Temas sobre Desenvolvimento, V9, nº. 49, 2000.

GRADJEAN, E. *Manual de Ergonomia*. Porto Alegre: Bookman, 1998.

GOFFMAN, Erving. *Estigma - Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1963.

GOLDIM, José Roberto. *Manual de Laboração para Trabalho Científico*, Porto Alegre: Casa, 2000.

GUGEL, Maria Aparecida. *O trabalho do Portador de Deficiência: Papel do Ministério Público do Trabalho*, Coordenadoria da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br/publica%C3%A7%C3%B5es/pub57.html>

GUIMARÃES, Lia Buarque de Macedo; Flávio Belmonte, *Fatores Humanos na Organização de Trabalho: Ergonomia de Processo*. Ergonomia. Porto Alegre: 1999. Série Monográfica.

GÜNTHER, Ernesto H. Absenteísmo: uma Evasão Econômica. RGH: Vol.8 (2), 1980.

HELLER, Agnes. Sociologia de La Vida Cotidiana, 2ª ed., Barcelona. Ediciones Península, 1994.

HELLER, Robert. Marketing Pessoal: a Proposição Específica do Sucesso. São Paulo. Makron, 1991.

IIDA, Itiro. *Ergonomia Projeto e Produção*. São Paulo: Edgard Blücher. 1990.

Imperatriz disponível em, <http://www.IMPERATRIZ.ma.gov.br?carinho05.html>, 2003.

YINGAUNIS, Sueli. *A Relação do Adolescente Portador de Deficiência e/ou Deformidade e os Meios de Comunicação*, XXIV. In: Anais do CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO. Campo Grande – MS.

INTERCOM- Sociedade Brasileira de Ciência da Comunicação

KELLER, Vicente; BASTOS, Cleverson. *Introdução a Metodologia Científica*, 3ª Ed. Vozes, Petrópolis: 1992.

KOHATSU, LINEU NORIO. *Emprego Apoiado: uma proposta de Inserção de Pessoas com Deficiência Mental no Mercado Competitivo*, Cadernos de Educação Especial, nº. 11, 1998.

KWASNICKA, Eunice Laçava. *Introdução à Administração*. São Paulo: Atlas, 1995.

LARA, Alvina Themis Silveira. *A Integração do Deficiente na Sociedade: uma questão de lei ou cidadania?* Revista Educação, ano 21, nº. 36, PUC, 1998.

LEHMAN, Kotte. *Tratado de Medicina Física e Reabilitação do Krusen*, 4ª ed., São Paulo: Manole, 1994, V. 1.

LODI, João Bosco. *História da Administração*, 3ª ed.: Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios, 1974.

MACEDO, Lino. *Fundamentos para uma Educação Inclusiva*, 2002. Disponível em: www.educaçãoonline.com.br

MADER, Gabriele. *Integração da Pessoa Portadora de Deficiência: a Vivência do novo Paradigma, A Integração de Pessoas com Deficiência*, São Paulo: Memnon, SENAC, 1996. Cap.7.

MANTOAN, M.T.E. *Educação Escolar de Deficientes Mentais: problemas para a pesquisa e o desenvolvimento. Cadernos Cedes*, 1997.

MARQUES, Carlos Alberto. *Integração Uma Via de Mão Dupla Na Cultura e Na Sociedade.*,A Integração de Pessoas com Deficiência, São Paulo: Memnon, SENAC, 1997.Cap. 3.

MASINI, Elcie F. Salzano. *Integração ou Desintegração? uma Questão a Ser Pensada Sobre a Educação do Deficiente Visual*, In: A Integração de Pessoas com Deficiência, São Paulo: Memnon, SENAC, 1997. Cap 5.

MELLO, Ana Maria S. Ros. *Autismo e Integração*, In: A Integração de Pessoas com Deficiência, São Paulo: Memnon, SENAC, 1997. Cap. 2.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O Desafio do Conhecimento, Pesquisa Qualitativa em Saúde*. São Paulo - Rio de Janeiro: HUCITEC-ABRASCO, 1998.

MORAIS, Ana Maria. *Conformação da Interface Homem-Máquina*, Porto Alegre: Ergonomia, 2000. Série Monográfica.

MOUSSATCHÉ, Ana Helena. *Diversidade e Processo de Integração*: In: A Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência, São Paulo: Memnon, SENAC, 1997. Cap.1.

NERI, Marcelo Cortês. *Pessoas com Deficiência: falhas de Mercado e Política*, 2002. Disponível em: www.saci.com.br

OLIVEIRA, Cristiane Cardoso. *O Trabalhador Portador de Deficiência Física e a Inclusão no Mundo do Trabalho*. In: Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. Porto Alegre. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2000.

OLIVEIRA, Deise de. *Portadores de Deficiência têm à sua Disposição Vários Mecanismos de Ajuda para Garantir Uma Vaga*. Porto Alegre, 2001. Caderno Empregos e Oportunidades ZH, V. 038, edição 13.070, pág 3.

OLIVEIRA, Juliana Coutinho. *Marketing Pessoal das Pessoas Portadoras de Deficiência: exemplos da Capacidade de Superação de Limitações na Busca do Sucesso*, 2002.

Disponível em: www.uffmarketing.hpg.com.br/juoliu/ind_uol.htm

REVISTA TERAPIA OCUPACIONAL. São Paulo: Universidade de São Paulo, v.10, nº1, pág.1-10, 1999.

ORTEGA, Francisco; HELLER, Agnes. *Pensamentos Contemporâneos*. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2002.

PALIERE, Maria Serena; MAIS, Domenico de. *O Ócio Criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

PASTORE, José. *Oportunidade de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo, LTR. 2001.

Discriminação no Trabalho. O Estado de São Paulo; São Paulo, 13/03/2001 - 2002.

Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/137.htm>

PORTADOR DE DEFICIÊNCIA: o Mercado tem Vagas para Você; In: Programa de Apoio à pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: <http://www.central.org.br/mostra.noticias.asp?artigo=1515>

RAPOSO, Monteiro Eliane. *Jornal Folha de São Paulo*. São Paulo, 13/08/2002.

RIBEIRO, Lair. *Aprendendo a Gostar Mais de Você*. 7ª ed: São Paulo, Objetiva, 1994.

RIES, Al; TROUT, Jack. *Horse Sense: the key to sucess is finding a horse to ride*. Baskerville, USA, Mc Graw-Hill, 1991.

ROSS, Paulo Ricardo. *Educação e Trabalho: a conquista da Diversidade Ante As Políticas Neoliberais*, 3ª edição, São Paulo: Papyrus, 2000.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Deficiência, Trabalho Inclusão e Cidadania*. In: PRIMEIRO CONGRESSO EMPRESARIADO TRABALHO E DEFICIÊNCIA NA ERA DE GLOBALIZAÇÃO. 1, Rio de Janeiro, Anais... Rio de Janeiro: Hotel Glória, 7 a 9 de outubro 1999.

- SERRANO, Portillo Daniel. *Teoria de Maslow: teoria das Necessidades*, 2003.
Disponível em: <http://www.portaldomarketing.com/Artigos/maslow.htm>
- SGRECCIA, Elio. *Manual de Bioética*, São Paulo, Loyola: 1996.
- SILVA, Paulo Vicente da. *A Luta dos Portadores de Deficiência*, 2002.
Disponível em: <http://.cedidop.org.br/estatis.htm>
- SILVA, Sônia Cristina. *Diferentes mas Perfeitamente Capazes de Trabalhar, Produzir e Conviver*. Encontro da Federação, 8 de maio, Brasília, 1999;
Disponível em:
<http://www.estado.estadao.com.br/edição/pano/99/05/07cid785.htm>
- STOKES, Maria. *Neurologia para Fisioterapeutas*. São Paulo: 2000. Premier.
- STRAX, Thomas E. *American with Disabilities Act*. *American Journal of Physical Medicine and Rehabilitation*, 1991.
- TRUPIN, Laura, M.P.H; YELIN, EDWARD. P.H.D. *The Employment Experience of Persons with Limitations in Physical Functioning: An Analysis of the 1996 California and Health Survey; Disability Statistics Report, Disability Statistics Center University of Califórnia, 1999.*
- VALENTE, José Armando. *O Uso do Computador na Inclusão da Criança Deficiente*. In: *A Integração de Pessoas com deficiência*, São Paulo: Memnon, SENAC, 1997. Cap. 8.
- VALTENICE, Araújo de, Pronunciamento em 11 de dezembro de 2002. Diretor Executivo da Central de trabalho e renda da CUT. Disponível em: <http://www.central.org.br/mostra-noticias.asp?id-artigo=1515>.
- VASCONCELOS, Donato Fernando. *Direito ao Trabalho das Pessoas com Necessidades Especiais*, 1997. Disponível em: <http://www.geocities.com/hotsprings/5443>.

APÊNDICE A

Entrevista para as PPDs e Chefias

1. Dados de Identificação

Nome:

Data de Nascimento:

Data de admissão:

Experiência profissional:

Tratamentos submetidos:

Deficiência:

Renda:

Estado civil:

Nº. de filhos:

Jornada:

Pausas:

Freqüências:

Absenteísmo:

Hábitos alimentares:

Hábitos de lazer:

Afastamento:

2. Informações sobre o treinamento:

- .a Houve treinamento?
- .b Qual foi o tempo?
- .c Foi realizado junto com os portadores de deficiência?

3. Avaliação de desempenho:

- .a Como é feito?

4 . O que o administrador deve saber sobre os portadores de deficiência?

5 . Quais foram os encaminhamentos? (procedência)

6 . Como a empresa integra ou inclui os portadores de deficiência?

7 . Como é avaliada a satisfação desses funcionários?

APÊNDICE B

Entrevista com os funcionários

Dados de Identificação

Nome:

Data de nascimento:

Função exercida:

Escolarização:

- 1 . É o seu primeiro emprego?
- 2 . Como você chegou aqui?
- 3 . Qual foi seu primeiro emprego? Fale dele.
- 4 . Como recebeu informações sobre a vaga que ocupa hoje?
- 5 . Como foi o processo de seleção?
- 6 . Como é seu trabalho aqui na empresa?
- 7 . O que você pensa de seu trabalho?
- 8 . O que você pensa do trabalho para pessoas portadoras de deficiência?
- 9 . Como foi o seu treinamento?
- 10 . O que você mais gosta de fazer na empresa?
- 11 . O que você menos gosta de fazer na empresa?
- 12 . Qual a relação com as pessoas do seu trabalho, direção, chefias e colegas?
- 13 . Com quem você vive?
- 14 . Como é sua vida fora do expediente de trabalho?

- 15 . Como é seu final de semana?
- 16 . Você tem plano de saúde? Qual?
- 17 . O que você pensa sobre a realização de atividades físicas?
18. O que você espera do seu trabalho na empresa?
19. Você está satisfeito com o seu trabalho na empresa?
20. Qualidade de Vida.
21. Vida Espiritual
22. Você é feliz?
23. Quais são os sonhos? Esperanças?

APÊNDICE C

Avaliação da Deficiência

Nome:

Data de nascimento: __ / __ / ____

Endereço residencial:

Telefone residencial:

CEP: _____ - __

Profissão:

Endereço profissional:

Telefone profissional:

Nome do médico:

Telefone do médico:

História Clínica

Diagnóstico:

Data: __ / __ / ____.

Anamnese:

QP:

HAD:

HPP:

Hfis.:

Hfal.:

Hs:

Revisão de órgãos, aparelhos e sistemas:

Exame Físico:

Inspeção:

ANEXO A

*Manual
de recepção
e acessibilidade
de pessoas
portadoras
de deficiência
a empreendimentos
e equipamentos
turísticos.*

COMO AUXILIAR UMA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

Em geral, a conduta recomendada é a de, antes de agir, perguntar sempre que tipo de auxílio à pessoa precisa em uma situação determinada. O auxiliar eventual deve seguir as orientações dessa pessoa, já que existem diversos tipos e estágios de deficiência e, conseqüentemente, diferentes maneiras de auxílio que ninguém sabe melhor que o próprio portador de deficiência. O importante é saber como lidar, sem preconceito ou medo, na recepção e acessibilidade a pessoas portadoras de deficiência, recebendo-as com naturalidade e constrangimento e superando, assim, a primeira barreira a ser vencida para a sua integração social. Para isso, a capacitação profissional dos atendentes é, sempre, um requisito básico e fundamental.

Do folheto “Handicapés”, elaborado pelo Movimento de Mulheres Jovens, Paris-França, e retrabalhando pela CORDE – Coordenadoria Nacional

para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, do Ministério da Justiça, foram extraídas orientações específicas de como se comportar diante de uma pessoa que:

- Usa Cadeiras de Rodas:

Não segure nem toque na cadeira de rodas. Ela como que faz parte do corpo da pessoa. Apoiar-se ou encostar-se na cadeira é o mesmo que se apoiar ou encostar-se à pessoa.

Se você desejar, ofereça ajuda, mas não insista. Se precisar de ajuda, ele (a) aceitará seu oferecimento e lhe dirá o que fazer. Se você forçar essa ajuda, isso pode, às vezes, até mesmo causar insegurança.

Não tenha receio de usar palavras como caminhar ou correr. Os portadores de deficiência também as usam.

Quando você e uma pessoa portadora de deficiência física quiserem sair juntos, preste atenção a eventuais barreiras arquitetônicas ao escolherem um restaurante, uma casa, um teatro ou outro lugar que pretendam visitar.

Se a conversa durar mais que alguns minutos, sente-se, se possível, de modo a ficar no mesmo nível do seu olhar. Para uma pessoa sentada não é confortável ficar olhando para cima durante um período relativamente longo.

Não estacione seu automóvel em lugares reservados às pessoas portadoras de deficiência física. Tais lugares são reservados por necessidade e não por conveniência. O espaço reservado é mais largo que o usual, a fim de permitir que a cadeira de rodas fique ao lado do automóvel e o portador de deficiência física possa sair e sentar-se na cadeira de rodas, e vice-versa; além disso, o lugar reservado é próximo à entrada de prédios, para facilitar o acesso dessas pessoas.

Ao ajudar um portador de deficiência física a descer uma rampa inclinada ou degraus altos é preferível usar a “marcha à ré”, para evitar que, pela excessiva inclinação, a pessoa perca o equilíbrio e possa cair para frente.

- Usa Muletas:

Acompanhe o ritmo de sua marcha.

Tome cuidados necessários para que ele (a) não tropece.

Deixe as muletas sempre ao alcance das suas mãos.

- É Portadora de Deficiência Visual (Pessoa Cega):

Ofereça sua ajuda sempre que um (a) cego (a) parecer necessitar. Mas não ajude sem que ele (a) concorde. Sempre pergunte antes de agir. Se você não souber em que e como ajudar, peça explicações de como fazê-lo.

Para guiar uma pessoa cega, ela deve segurar-lhe pelo braço, de preferência no cotovelo ou no ombro. Não a pegue pelo braço; além de perigoso, isso pode assustá-la. À medida que encontrar degraus, meios-fios e outros obstáculos, vá orientando-a. Em lugares muito estreitos, para duas pessoas caminharem lado a lado, ponha seu braço para trás, de modo que a pessoa cega possa lhe seguir.

Ao sair de uma sala, informe o (a) cego (a); é desagradável para qualquer pessoa falar para o vazio. Não evite palavras como *cego*, *olhar ou ver*, os (as) cegos (as) também as usam.

Ao explicitar direções para uma pessoa cega, seja o mais claro e específico possível. Não se esqueça de indicar os obstáculos que existem no caminho que ela vai seguir. Como algumas pessoas cegas não têm memória visual, não se esqueça de indicar as distâncias em metros (p.ex.: “uns vinte metros para frente”). Mas se você não sabe corretamente como direcionar uma pessoa cega, diga algo como “eu gostaria de ajudá-lo. Mas como é que devo descrever as coisas? Ele (a) lhe dirá”.

Ao guiar um (a) cego (a) para uma cadeira, guie a sua mão para o encosto da cadeira e informe se esta tem braços ou não. Num restaurante, é de boa educação que você leia o cardápio e os preços.

Uma pessoa cega é como você, só que não enxerga; trate-a com o mesmo respeito que você trata uma pessoa que enxerga.

Quando você estiver em contato social ou trabalhando com pessoas portadoras de deficiência visual, não pense que a cegueira possa vir a ser problema e, por isso, nunca as exclua de participar plenamente, nem procure minimizar tal participação. Deixe que decidam como participar. Proporcione à pessoa cega a chance de ter sucesso ou de falhar, tal como qualquer outra pessoa.

Quando são pessoas com visão subnormal (alguém com sérias dificuldades visuais), proceda com o mesmo respeito, perguntando-lhe se precisa de ajuda, quando notar que ela está em dificuldade.

- É Portadora de Deficiência Auditiva (Pessoa Surda):

Fale claramente, distinguindo palavra por palavra, mas não exagere. Fale com velocidade normal, salvo quando lhe for pedido para falar mais devagar.

Cuide para que o (a) surdo (a) enxergue sua boca. A leitura dos lábios fica impossível se você gesticula, segura alguma coisa na frente dos seus próprios lábios ou fica contra a luz.

Fale com o tom normal de voz, a não ser que lhe peçam para levantar a voz. Gritar nunca adianta.

Seja expressivo. Como os surdos não podem ouvir as mudanças sutis do tom de sua voz que indicam sarcasmo ou seriedade, a maioria deles (as) “lerá” suas expressões faciais, seus gestos ou os movimentos do seu corpo para entender o que você quer comunicar. Se você quer falar com uma pessoa surda, chame a atenção dela, seja sinalizando com a mão ou tocando no seu braço. Enquanto estiverem conversando, mantenha contato visual; se você olhar

para outro lado enquanto está conversando, o (a) surdo (a) pode pensar que a conversa terminou.

Se você tiver dificuldades para entender o que uma pessoa surda está falando, sinta-se à vontade para pedir que ela repita o que falou. Se você ainda não entender, peça-lhe para escrever. O que interessa é comunicar-se com a pessoa surda. O método não é o que importa.

Se o (a) surdo (a) está acompanhado (a) por um intérprete, fale diretamente à pessoa surda, não ao intérprete.

Ao planejar um encontro, lembre-se que os avisos são úteis aos participantes surdos. Se estiver previsto um filme, providencie um *script* por escrito ou um resumo do conteúdo do filme, se não tiver legenda.

- Tem Paralisia Cerebral:

A pessoa com paralisia cerebral anda com dificuldade ou não anda, pode ter problemas de fala. Seus movimentos podem ser estranhos ou descontrolados.

Pode involuntariamente, apresentar gestos faciais incomuns, sob a forma de caretas. Geralmente, porém, trata-se de uma pessoa inteligente e sempre muito sensível – ela sabe e compreende que não é como os outros.

Para ajudá-la, não a trate bruscamente. Adapte-se a seu ritmo. Se não compreender o que ela diz, peça-lhe que repita: ela o compreenderá. Não se deixe impressionar pelo seu aspecto. Aja de forma natural. Sorria: é uma pessoa igual a você.

- É Portadora de Deficiência Mental:

Cumprimente a pessoa com deficiência mental de maneira normal e respeitosa, não se esquecendo de fazer o mesmo ao se despedir. As pessoas com deficiência mental são, em geral, bem dispostas, carinhosas e gostam de

se comunicar. Dê-lhes atenção, dirigindo-lhes palavras como: “Que bom que você veio”, “gostamos quando você vem nos visitar”, tentando manter a conversa até onde for possível.

Seja natural. Evite a superproteção. A pessoa com deficiência mental deve fazer sozinha tudo o que puder; ajude-a quando realmente for necessário.

Lembre-se: deficiência mental pode ser consequência de uma doença, mas não é uma doença; é uma condição de ser. Nunca use a expressão doentinho (a) ou bobinho (a) quando se dirigir ou se referir a uma pessoa com deficiência mental.

Não se esqueça: deficiência mental não é doença mental. Uma pessoa portadora de deficiência mental é, em primeiro lugar, uma pessoa. Enquanto for criança, trate-a como criança. Quando for adolescente ou adulto, trate-a como tal.

Adaptações em Áreas e Dependências (Acessos e Circulações)

PISO:

- Superfície: as áreas de circulação devem ter superfície regular, firme, estável e antiderrapante, sob qualquer condição climática, admitindo-se inclinação transversal da superfície de até 2%.
- Diferenciação: na área de circulação, recomenda-se a utilização de faixas de piso com textura e cor diferenciadas, para facilitar a identificação do percurso pelas pessoas portadoras de deficiência sensorial visual.

Observação: sempre que houver mudança de inclinação ou de plano, o piso deve ter tratamento diferenciado, para facilitar a indicação e a identificação de tais transições.

- Juntas e Grelhas: as juntas de dilatação e grelhas devem ser embutidas no piso, transversalmente à direção do movimento e, preferencialmente, instaladas fora do fluxo principal de circulação.

Observação: para evitar a retenção das pontas de bengalas e muletas e das rodas de cadeiras, andadores e carrinhos, as larguras das juntas de dilatação, bem como as dos vãos das grelhas situadas no piso, não devem exceder 1,5cm.

- Capachos e Forrações: os carpetes devem ser embutidos no piso e nivelados de maneira que a sobrelevação não exceda 1,5cm. As forrações devem ter as bordas firmemente fixadas ao piso e devem ser aplicadas de maneira a evitar eventual enrugamento de sua superfície.

Áreas para Circulação de Cadeira de Rodas:

As dimensões devem assegurar uma faixa de circulação livre de barreiras ou obstáculos, de modo a permitir as seguintes espécies de atividades:

- deslocamento em linha reta. São necessárias larguras mínimas de:
 - * 0,80m para circulação de uma cadeira de rodas, pelas portas e obstáculos fixos;
 - * 1,10m para circulação simultânea de uma pessoa e uma cadeira de rodas;
 - * 1,50m para circulação simultânea de duas cadeiras de rodas.
- Manobra de rotação sem deslocamento. São necessárias áreas mínimas de:
 - * 1,20m por 1,20m para rotação de 90°;
 - * 1,50m por 1,20m para rotação de 180°;
 - * um círculo de 1,50 de diâmetro para rotação de 360°.

- Manobra de rotação com deslocamento: A área ideal deve ser definida em função do raio necessário para efetuar a rotação, de modo a permitir a passagem por corredores de diferentes dimensões.

- Descanso – é recomendado à existência de uma área de descanso fora do fluxo de circulação a cada 60m para piso com até 3% de inclinação ou a cada 30m para piso com 3 a 5% de inclinação. Inclinações superiores a 5% consideram-se rampas, sujeitas às disposições a elas específicas. Essas áreas devem ser dimensionadas de modo a permitir a manobra de cadeira de rodas, dispondo, sempre que possível, de bancos e encostos.

DESNÍVEL:

- é qualquer diferença de altura entre dois planos horizontais, que pode resultar em degrau;
- para desníveis de até 1,5cm é admitida a inserção de degrau ;
- desníveis superiores a 1,5cm devem ser atendidos pela existência conjunta, embora não necessariamente contígua, de:
 - * degraus, escadas fixas e rampas *ou*
 - * degraus, escadas fixas e equipamentos eletromecânicos.

RAMPAS:

- Dimensões: a inclinação transversal das rampas deve ser, no máximo, de 2%. A largura mínima admissível para as rampas é de 1,20m, sendo recomendável 1,50m. As rampas

curvas devem ter inclinação máxima de 8,33% e raio mínimo de 3m, medidos no perímetro interno à curva.

- Patamares: devem estar disponíveis no início e término da rampa, medindo, no mínimo, 1,20m na direção do movimento, além da área de circulação adjacente. Os patamares externos devem inclinação transversal de, no máximo, 2%.
- Gulas de balizamento: devem ser previstas bordas laterais, em forma de ressalto, com altura mínima de 5cm para orientação e proteção dos portadores de deficiência.

DEGRAUS E ESCADAS FIXAS:

- Características: não devem ser utilizados espelhos vazados ou com o piso saliente em relação ao espelho (bocel) nas áreas de circulação do fluxo principal.
- Dimensões: o espelho de degraus isolados deve ser superior a 15 cm e inferior a 18 cm. As dimensões dos pisos e dos espelhos devem ser constantes em toda a escada (excetuadas as escadas fixas com lances curvos ou mistos, que devem obedecer a NBR 9077). Admite-se inclinação transversal de até 2% e largura mínima de 1,20m para as escadas fixas. O primeiro e último degrau de um lance de escada devem estar, pelo menos, 0,30m de área de circulação adjacente.
- Patamares: devem estar disponíveis na proporção de 1 a cada 3,20m de desnível e sempre que houver mudança de direção.

CORRIMÃO E GUARDA-CORPO:

É obrigatória sua instalação nos dois lados das rampas e escadas fixas, devendo ser construídos com materiais rígidos, firmemente fixados às paredes ou barras de suporte, oferecendo condições seguras para sua utilização.

- Corrimão: deve permitir boa empunhadura e deslizamento, com 4cm, no mínimo, de distância da parede e seção circular entre 3,5cm e 4,5cm de diâmetro. Deve prolongar-se por, pelo menos, 30cm antes do início e após o término da rampa ou escada, sem interferir com as áreas de circulação. Suas extremidades devem ter acabamento recurvado, sendo fixados ou justapostos à parede. Para escadas, a altura dos corrimãos deve ser de 0,92m do piso. Para rampas, e opcionalmente para escadas, os corrimãos devem ser instalados em duas alturas, a 0,70m e 0,92m do piso. Devem ser contínuos, sem interrupção nos patamares. Quando houver necessidade de corrimãos intermediários, deve ser respeitada a largura mínima de 1,20m entre eles. Os corrimãos intermediários somente devem ser interrompidos quando o comprimento do patamar for superior a 1,40m; neste caso, com um espaço mínimo de 0,80m entre o término de um segmento e o início do seguinte.
- Guarda-Corpo: as escadas, rampas e locais não-isolados das áreas adjacentes por paredes devem dispor de guarda-corpo, associado ao corrimão, observando o disposto na NBR 9077.

EQUIPAMENTOS ELETROMECÂNICOS DE CIRCULAÇÃO:

(ELEVADORES, ESTEIRAS ROLANTES, PLATAFORMAS MÓVEIS, ETC.)

Devem ter dimensões e condições de segurança capazes de atender aos parâmetros necessários à sua utilização por portadores de deficiência e, quando existentes, devem atender a todos os pavimentos, inclusive os de garagem. Seus dispositivos internos e externos de comando devem permitir seu acionamento por portadores de deficiência.

- Elevadores: devem atender à norma específica da ABNT (NBR 13994/97).

- Esteiras Rolantes: devem ter como características: velocidade máxima de 0,6m/s, largura mínima de 0,80m, piso antiderrapante, inclinação máxima de 21%; corrimãos com dimensões mínimas de 10cm de largura, 2,5cm de espessura e 0,80 a 1,00m de altura em relação ao piso, com velocidade acompanhando a da esteira e prolongando-se, no mínimo, 0,60m além das suas extremidades; patamares observando as disposições já expostas com 0,80m, no mínimo, na direção do movimento do fluxo.

- Plataforma móvel:

- * Para deslocamento em plano inclinado: deve movimentar-se por meio de guias, ter dimensão mínima de 0,90m por 1,30m e possuir: barras de proteção acionadas manualmente pelo usuário, desníveis e vãos máximos entre a plataforma e os pavimentos atendidos de 1,5cm, alarme sonoro e luminoso indicativo de seu movimento, dispositivo de segurança para parada automática ao contato com obstáculos, largura do espaço de circulação adequada ao atendimento da demanda, projeção do percurso sinalizada

no piso e indicação, em cada pavimento, por meio do Símbolo Internacional de Acesso, de sua utilização por pessoas portadoras de deficiência.

* Para deslocamento em plano vertical: uso limitado a desnível de 1,37m e com as características previstas para a plataforma móvel para deslocamento em plano inclinado.

PORTAS:

* Características gerais: vão livres mínimos de 0,80m (inclusive os dos elevadores); ausência de esforço superior a 35,61N para puxá-la ou empurrá-la, abertura em um único movimento, com maçanetas do tipo alavanca; revestimento resistente a impactos provocados por bengalas, muletas e cadeiras de rodas (pelo menos de sua parte inferior até uma altura mínima de 0,40m).

* Características específicas:

Portas de sanitários com barra horizontal.

Portas localizadas junto ao patamar com previsão de vestíbulo de, no mínimo, 1,50m de largura por 1,20m de comprimento, além da área de abertura da porta.

Porta do elevador com área fronteira com a menor das dimensões equivalentes a 1,50m, além da área de abertura da porta.

Portas localizadas em áreas confinadas ou em meio à circulação com um espaço mínimo de 0,60m, contíguo ao vão de abertura.

Portas de vaivém com visor localizado no lado oposto às dobradiças, de largura mínima de 0,20m, com sua face inferior situada entre 0,40m e 0,90m do piso e a face superior no mínimo a 1,50m.

Portas de correr com trilhos ou guias inferiores que não se projetam acima da superfície do piso.

Previsão de outro acesso sinalizado sempre que houver barreiras e obstáculos, do tipo portas giratórias, catracas, etc.

JANELAS:

As janelas devem situar-se em altura acessível ao alcance visual de pessoas em cadeiras de rodas, de modo que cada uma das suas folhas possa ser aberta com um único movimento e um mínimo de esforço. Os comandos e trincos devem ser do tipo de alavanca, situando-se na altura do limite de ação e alcance manual do portador de deficiência.

PORTARIA/RECEPÇÃO/ATENDIMENTO

Devem possuir balcões de atendimento automáticos ou prever o rebaixamento de uma parte do balcão a uma altura livre mínima de 0,70m do piso, que permita a aproximação frontal de pelo menos uma cadeira de rodas, possibilitando, ainda, o atendimento a pessoas idosas, gestantes e de baixa estatura, que precisam sentar para preencher fichas e cheques. Esse trecho deve ser sinalizado com o Símbolo Internacional de Acesso e deve dispor sempre de uma cadeira próxima para utilização das pessoas anteriormente referidas.

SANITÁRIOS

Características Específicas:

ÁREAS DE TRANSFERÊNCIA E APROXIMAÇÃO: permitem a utilização da peça sanitária, pelo portador de deficiência, mediante, respectivamente, a transposição da pessoa para a peça ou a chegada junto à mesma, para dela fazer uso. Devem ter dimensões de 1,10m por 0,80m e estar situadas frontal ou lateralmente à peça, observadas as seguintes disposições:

- * bacia sanitária e bidê: área de transferência frontal e lateral;
- * chuveiro: área de transferência lateral ao banco;
- * banheira: área de transferência lateral;
- * lavatório: área de aproximação frontal;
- * mictório: área de aproximação frontal;

BARRAS DE APOIO: devem ser fixas ou retráteis, estar firmemente instaladas, possuindo diâmetro de 3,5 a 4,5cm e, quando em paredes ou divisórias, distando, destas, no mínimo, 4cm.

Nota: com exceção de barras retráteis, as extremidades das demais barras devem estar fixadas ou justapostas nas paredes ou ter desenvolvimento contínuo até o ponto de fixação com formato recurvado.

BARRA SANITÁRIA: devem existir para apoio e transferência do portador de deficiência, barras horizontais localizadas na lateral e no fundo, junto à bacia, fixadas a 0,30m de altura em relação ao assento da bacia, dispendo de comprimento mínimo de 0,90m e distância máxima de 0,24m da face lateral da bacia. A barra lateral deve estar posicionada de modo a avançar 0,50m da extremidade frontal da barra.

É recomendável o uso da bacia sanitária sem caixa acoplada, porque a existência desta impede a barra horizontal do fundo da bacia, somente permitindo a instalação da barra lateral. O assento da bacia deve estar a uma altura de 0,46m do piso, sendo que, no caso da utilização da plataforma, sob a bacia, para alcançar essa altura, sua projeção horizontal não deve ultrapassar o

contorno da bacia. A válvula de descarga deve estar a uma altura máxima de 1,00m do piso e ser acionada com leve pressão, preferencialmente por alavanca.

BOXE PARA BACIA SANITÁRIA: deve ter dimensões mínimas de 1,50m por 1,70m, de modo a permitir as transferências frontal e lateral. A bacia deve estar instalada na parede de menor dimensão (1,50m), a porta do boxe deve ter vão livre mínimo de 0,80m e a área de abertura da porta não deve interferir com a área de transferência, recomendando-se, para tanto, que a porta abra para o lado externo do boxe. Nos casos de reforma nas instalações sanitárias para uso dos portadores de deficiência, devem-se garantir boxes que permitam pelo menos uma forma de transferência, frontal ou lateral. Os boxes que possibilitam apenas transferência frontal devem ser dotados de barras nas duas laterais da bacia sanitária, com um mínimo de 0,80m entre as faces externas das barras, dispensando a colocação de barra de fundo. A porta do boxe deve ter, preferencialmente, abertura frontal para o menor lado da área de transferência. Quando isso não ocorrer, deve ser prevista área de manobra.

CHUVEIRO E DUCHA: o boxe para chuveiro/ducha pode ter área de transferência interna ou externa. No 1º caso, as dimensões mínimas livres no interior do boxe devem ser de 0,80m por 1,10m. No 2º caso, as dimensões mínimas devem ser de 0,90m por 1,10m, com portas de correr ou com abertura para o lado externo, sendo que o local de transposição da cadeira para o banco, do tipo basculante, deve estar livre de barreiras e obstáculos. Em qualquer caso, a porta do boxe deve ter um vão livre de 0,80m, admitindo-se um desnível máximo, no boxe, de 1,5cm. O boxe deve ser provido de banco com profundidade mínima de 0,45m, instalado a uma altura de 0,46 do piso e com

comprimento mínimo igual a 0,70m. Deve possuir, além do chuveiro, ducha normal do tipo telefone e registros do tipo monocomando, preferencialmente acionados por alavanca e posicionados a uma altura máxima de 1,00m do piso, na parede lateral do banco. O boxe deve ser provido de barra horizontal e vertical, sendo que, esta última, deve estar localizada na parede de encosto do banco, com comprimento de 0,80m e a uma altura de 0,90m do piso. A barra em “L” deve ser fixada na parede lateral ao banco, com altura de 0,90m para o segmento horizontal. Os segmentos devem ter 0,80m e a distância entre as faces externas das barras verticais e em “L” deve ser de 0,70m.

BIDÊ: devem obedecer aos mesmos parâmetros estabelecidos para a bacia sanitária.

BANHEIRA: a transferência para a banheira deve ser feita lateralmente, mediante o uso de um banco, no mesmo nível de sua cabeceira, com profundidade mínima de 0,45m de comprimento, igual à extensão total da cabeceira da banheira. A altura da banheira deve ser de 0,46m do piso, seus registros devem ser do tipo monocomando, preferencialmente acionados por alavanca e posicionados lateralmente à banheira, e uma altura máxima de 0,30m da sua face externa superior. As banheiras devem ser providas de barras horizontal e vertical, posicionando-se, esta última, em sua face externa, a 0,20m de seu limite superior, e possuindo comprimento de 0,90m. A barra horizontal deve ser fixada a 0,20m da borda da banheira, possuindo, igualmente, 0,90m de comprimento e tendo 0,70m de distância entre as faces externas das barras. É aconselhável a existência de parede ao fundo do banco de transferência para servir como apoio.

LAVATÓRIO: deve ser suspenso, sem coluna ou gabinete de sustentação, e fixado a uma altura de 0,80m do piso, respeitando altura livre de 0,70m. O sifão e a tubulação devem estar situados a 0,25m da face externa frontal, com dispositivo de proteção. O comando da torneira deve estar no máximo a 0,50m da face externa frontal do lavatório. As torneiras devem ser do tipo monocomando, acionadas por alavanca, célula fotoelétrica ou sistema similar. O uso das barras no lavatório é facultativo, tendo por objetivo permitir às pessoas com mobilidade reduzida nas pernas o apoio necessário sem que precisem apoiar-se no próprio lavatório.

ACESSÓRIOS SANITÁRIOS: os acessórios e registros devem localizar-se a uma altura de 1,00m do piso, exceto os registros de gaveta, que devem estar a 1,20m de altura. A borda inferior dos espelhos deve estar a 0,90m ou a 1,10m de altura do piso, apresentando, neste último caso, uma inclinação de 10%. As papeleiras devem estar a uma altura mínima de 0,40m do piso.

MICTÓRIOS PARA BANHEIROS EM ÁREAS SOCIAIS:

Podem ser utilizados por pessoas portadoras de deficiência ambulatoria parcial, devendo, para tanto, estar localizados a uma altura de 0,46m do piso e serem providos de barras de apoio fixadas na vertical, com afastamento de 0,80m, altura de 0,70m do piso e comprimento de 0,80m. A válvula de descarga, se existir, deve estar a uma altura máxima de 1,00m do piso e ser acionada com leve pressão, preferencialmente por alavanca.

SALAS DE REUNIÕES

ACESSIBILIDADE: deve ser garantida, em todas as áreas, às pessoas portadoras de deficiência.

salas e auditórios: devem ter espaços reservados para cadeira de rodas e assentos para pessoas portadoras de deficiência ambulatorial.

espaços e assentos: devem garantir conforto, segurança, boa visibilidade e acústica; estar integrados com a disposição geral dos assentos, de modo a não segregar seus ocupantes; evitar obstruir a visão dos demais espectadores; não obstruir o acesso e circulação; ter acessibilidade ampla e irrestrita; estar localizado próximo às circulações de emergência. Os assentos para pessoas portadoras de deficiência ambulatorial parcial devem ter espaço livre frontal igual ou superior a 0,60m. Os espaços para cadeira de rodas devem ser planos e prever anteparo para a roda da cadeira, associados o guarda-corpo, com:

* 0,90m de largura por 1,20m de comprimento para espaços na 1ª fila e última fila;

* 0,90m de largura por 1,50m de comprimento, para espaço nas filas intermediárias;

* Em arquibancadas devem-se prever peitoril e guarda-corpo, quando o espaço para a cadeira de rodas estiver frente a um desnível, garantindo-se a visibilidade.

ESTACIONAMENTOS

Condições Gerais: As vagas para estacionamento de veículos dirigidos por pessoas portadoras de deficiência ambulatoria devem obrigatoriamente:

* quando afastadas da faixa de travessia de pedestres, conter um espaço adicional para a circulação de cadeira de rodas;* estar ligadas a circulações adequadas, por meio de rebaixamento de guias e rampas nos passeios ou quaisquer outros meios de acessibilidade; * ter piso nivelado, firme e estável;* estar localizadas, o mais próximo possível, dos acessos ou pólos de atração, garantindo que o caminho a ser percorrido pela pessoa portadora de deficiência ambulatoria seja o menor possível e livre de barreiras e obstáculos; * evitar a movimentação entre veículos ou em áreas de circulação não-adequadas;* ser sinalizadas com o Símbolo Internacional de Acesso.

DIMENSIONAMENTO DAS VAGAS:

As vagas para estacionamento devem ter, além das dimensões mínimas fixadas pela Legislação Nacional de Trânsito e pelas legislações estadual e municipal, um espaço adicional de circulação com, no mínimo, 1,20m, de largura quando afastada da faixa de travessia de pedestres.

Para segurança e conforto do embarque e desembarque da pessoa portadora de deficiência ambulatoria, quando possível, devem ser previstas providências adicionais como:

construção de baia avançada no passeio, se a largura desse e o volume de pedestres o permitirem;

rebaixamento total do passeio junto à vaga.

Previsão de Vagas:

Estacionamento interno: o número de vagas deve ser estabelecido conforme a demanda verificada de veículos dirigidos por pessoas portadoras de deficiência ambulatoria.

COMUNICAÇÃO E SINALIZAÇÃO:

FORMAS DE COMUNICAÇÃO: Para efeito deste manual, adotam-se as seguintes formas de comunicação – visual, tátil e auditiva.

Indicação visual de acessibilidade: a indicação de acessibilidade às edificações e equipamentos deve ser feita por meio do Símbolo Internacional de Acesso. Este símbolo é composto por pictograma inserido em quadrilátero e, em sua utilização, devem ser mantidas as proporções indicadas no desenho da referida figura. As cores usadas para este símbolo devem ter contraste nítido, sendo o

fundo na cor azul-escura e o pictograma branco. O Símbolo Internacional de Acesso deve ter dimensões e localização adequadas, para sua fácil visualização. Quando este símbolo for instalado em portas, recomenda-se que fique a 1,70m do piso. Comunicação tátil: é aquela dirigida às pessoas portadoras de deficiência visual, por meio de informações em Braille e diferenças de textura de superfície.

Comunicação auditiva: é aquela dirigida às pessoas portadoras de deficiência visual, por meio de sinalização sonora padronizada.

SINALIZAÇÃO:

Acesso principal: nas entradas principais dos empreendimentos que tenham acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, deve existir o Símbolo Internacional de Acesso;

CIRCULAÇÕES: as circulações que possibilitem acesso às pessoas portadoras de deficiência devem ser sinalizadas com o Símbolo Internacional de Acesso, acompanhado, quando necessário, de seta indicativa do sentido de deslocamento;

DEGRAUS, rampas e escadas fixas: os degraus, rampas e escadas fixas devem ter faixas com texturas diferenciadas, com o mínimo de 0,28m, ocupando toda a largura dos degraus, rampas e escadas fixas, localizadas antes do início e após o término da mudança de inclinação ou de plano. As rampas em passeio devem ter faixa de piso com textura diferenciada da faixa do passeio e da faixa do seu próprio piso;

ELEVADORES: junto às portas dos elevadores para pessoas portadoras de deficiência deve ser afixado o Símbolo Internacional de Acesso. As botoeiras e comandos devem ser acompanhados de comunicação tátil. Para um número de paradas superiores a dois, deve também haver comunicação auditiva dentro da cabine do elevador, indicando o andar onde o elevador se encontra parado.

O acesso de veículos dirigidos por pessoas portadoras de deficiência ambulatoria deve ser sinalizado com o Símbolo Internacional de Acesso, acompanhado, quando necessário, de seta indicativa do sentido de deslocamento, bem como deve estar de acordo com a Legislação Nacional de Trânsito.

As vagas para estacionamento de veículos dirigidos por pessoas portadoras de deficiência ambulatoria devem ser identificadas de forma que sejam visíveis à distância. As vagas devem ser demarcadas com linha contínua na cor branca sobre o pavimento e ter o Símbolo Internacional de Acesso pintado no piso.

Junto à vaga, a circulação para pessoa portadora de deficiência ambulatoria deve ser sinalizada por meio de faixa de 1,20m de largura, pintada de amarelo, complementada por rebaixamento de guias e passeios. A sinalização horizontal deve vir sempre acompanhada de sinalização vertical. As vagas em espaço interno devem ser identificadas com placa.

OUTRAS ÁREAS E EQUIPAMENTOS:

Condições Gerais: Os passeios, calçadões e passarelas devem atender às condições de acessibilidade e circulação previstas neste manual.

Para a implantação de qualquer mobiliário urbano, devem ser garantidas a acessibilidade e a faixa livre e contínua de 1,20m de largura para circulação. As

cabines (telefônicas, bancárias, etc.) adequadas para as pessoas portadoras de deficiência devem ter vão livre mínimo de 0,80m e sua área de abertura não deve interferir com a aproximação. Os toldos, placas de sinalização e outros elementos que tenham sua projeção sobre a faixa de circulação devem situar-se a uma altura mínima de 2,00m do piso. Todas as botoeiras, comandos ou outros sistemas de acionamento de equipamentos devem estar localizados a uma altura entre 0,80m e 1,20m. A mesma altura deve ser adotada para aberturas de caixa e correio, cestos de lixo, etc. Nos acessos de estacionamentos com cruzamento e fluxos de veículos e pedestres, deve ser instalada sinalização luminosa e sonora associada à placa de advertência para os pedestres.

Observação: nos mesmos locais também deve ser instalada placa de advertência dirigida aos motoristas.

RAMPAS EM PASSEIO: A faixa de circulação nos passeios e calçadões deve estar ligada ao leito carroçável por meio de rebaixamento das guias, com rampas nos passeios, ou quaisquer outros meios de acessibilidade. As rampas devem ser construídas, sempre que possível, na direção do fluxo de pedestres. As bordas das rampas devem ser afuniladas, eliminando-se mudanças abruptas de nível da superfície da rampa em relação ao passeio. As rampas devem estar livres de mobiliário, barreiras e obstáculos e devem ser alinhadas entre si. As rampas devem ser construídas junto às faixas de travessia de pedestres demarcadas e ser alinhadas com o extremo da faixa de pedestres, do lado mais distante do cruzamento. Onde se verificar fluxo intenso de pedestres acima de 21 pedestres/min, devendo-se, porém garantir nas esquinas uma área não-rebaixada, visando a segurança dos pedestres. A largura mínima da rampa deve ser de 1,20m, acrescida de rampas laterais de concordância, afuniladas, de no

mínimo 0,50m, junto ao meio-fio. A declividade dessas rampas não deve exceder 12,5%. O ponto mais baixo da rampa deve ficar com uma saliência de 1,5cm junto ao meio-fio em relação à sarjeta ou piso do estacionamento, para orientação das pessoas portadoras de deficiência sensorial visual. Deve ser garantida faixa de circulação plana, livre e contínua no passeio em frente à rampa, de 0,80m de largura. Em adequações onde não for possível preservar a faixa de 0,80m em frente à rampa, deve ser previsto o rebaixamento de todo o passeio, com rampas atendendo à declividade máxima de 12,5%, evitando-se interferências com os acessos dos imóveis existentes.

As obras eventualmente existentes sobre o passeio devem ser convenientemente sinalizadas e isoladas, assegurando-se a largura mínima de 1,20m para circulação. Caso contrário, deve ser feito desvio pelo leito carroçável da via, providenciando-se uma rampa provisória, com largura mínima de 1,00m. A acomodação transversal do acesso de veículos e seus espaços de circulação e estacionamento deve ser feita, exclusivamente, dentro do imóvel, de forma não criar degraus ou desníveis abruptos nos passeios.

JARDINS: Na escolha das espécies vegetais, devem-se evitar aquelas que causem interferências com a circulação e acesso de pessoas portadoras de deficiências. Deve ser evitado nas áreas adjacentes às de circulação e de descanso o seguinte:

- * plantas venenosas ou dotadas de espinhos;
- * trepadeiras, plantas rasteiras e outras formas invasivas ou que necessitem de constante manutenção;
- * plantas cujas raízes possam danificar o pavimento;

* plantas que possam causar prejuízos ao movimento das cadeiras de rodas ou aos elementos de drenagem, tornando o piso escorregadio;

Deve ser tomado especial cuidado com ramos pendentes, de forma a garantir uma altura livre mínima nas áreas de circulação com 2m a partir do piso.

Telefones: Os telefones para pessoas portadoras de deficiência devem atender aos requisitos de acessibilidade, permitindo sua utilização nos casos de deficiência ambulatoria e sensorial auditiva parcial. Deve-se garantir uma quantidade desses telefones, no mínimo, igual a 5% do total de telefones instalados pela concessionária, por tipo (local, DDD, etc).

BEBEDOUROS: Os bebedouros para pessoas portadoras de deficiência ambulatoria total devem permitir a aproximação de cadeira de rodas e ser acessíveis. A bacia, as bicas e os comandos devem estar a uma altura de 0,80m. Os dispositivos de acionamento devem permitir a operação manual e ser do tipo alavanca. É facultativo o uso de barras para o apoio de pessoas com mobilidade reduzida nas pernas, evitando-se, assim, que se apoiem diretamente nos bebedouros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

NBR 9050/94 – ABNT – Acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência a edificações, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos.

NBR 9077/93 – ABNT – Saídas de emergência em edifícios.

NBR 14020/97 – ABNT – Acessibilidade à pessoa portadora de deficiência – trem de longo percurso.

NBR 14021/97 – ABNT – Acessibilidade à pessoa portadora de deficiência – trem metropolitano.

NBR 14022/97 – ABNT – Acessibilidade à pessoa portadora de deficiência – ônibus e trolebus para atendimento urbano e interurbano.

NBR 13994 – ABNT – Elevadores para transporte de pessoa portadora de deficiência.

NBR 14273 – ABNT – Acessibilidade de pessoa portadora de deficiência no transporte aéreo comercial.

ANEXO B

PLANFOR – Um Projeto para o Desenvolvimento Sustentado

O Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR foi concebido e implementado a partir de 1995, tendo sido selecionado, desde 1996, como projeto prioritário do Governo Federal, incluído no plano Brasil em Ação. Inserido no quadro de políticas ativas do Sistema Público de Emprego, o PLANFOR é financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, junto com Programas de Seguro-Desemprego, de Crédito Popular e de Intermediação de Desempregados.

Para implementação do PLANFOR, foram gradativamente estruturados e consolidados dois mecanismos, orientados pelas diretrizes de participação, descentralização e fortalecimento da capacidade de execução local:

- Planos Estaduais de Qualificação – PEQs, coordenados pelas Secretarias Estaduais de Trabalho – STBs, executados mediante convênios firmados entre os governos estaduais e o Ministério do Trabalho e Emprego/Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – MTE/SPPE, sujeitos à aprovação das Comissões Estaduais de Emprego – CETs e negociações com as Comissões Municipais de Emprego – CMTs;

- Parcerias Nacionais/Regionais – PARCs, executadas mediante convênios, termos de cooperação técnica, protocolos de intenções com organizações governamentais e não-governamentais (sindicatos, associações, fundações, universidades), para implementação de programas e projetos de alcance regional ou nacional, sujeitos à aprovação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT.

Como outras ações financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, o PLANFOR passa, portanto, pela discussão, negociação e

homologação de colegiados tripartites e paritários, em três níveis: federal (CODEFAT), estadual (CETs) e municipal (CMTs). Sua implementação, por meio dos dois mecanismos citados, envolve uma cadeia estratégica e operacional, que articula o CODEFAT, o MTE, a SPPE, as STbs, CETs/CMTs e entidades executoras dos programas e projetos.

Trata-se, em rigor, de uma nova base institucional que, embora existente na estrutura de governo ou prevista na legislação do FAT, na prática vem se implementando e se consolidando em função dos desafios do PLANFOR. Sendo, ao mesmo tempo, fundamental para a implementação deste.

Não é mera força de expressão afirmar que o PLANFOR foi concebido e implementado “a partir” das datas acima. Sua concepção, embora balizada por alguns princípios básicos, foi – e continua sendo – um processo de construção coletiva, de pesquisa-ação, envolvendo diversos atores histórica ou recentemente interessados na questão do trabalho e qualificação: governo, empresários, trabalhadores, universidades, entidades de educação profissional e outras organizações da sociedade civil.

Desde sua formulação, o PLANFOR foi pensado não apenas como um programa de treinamento em massa, mas sim *como estratégia de articulação de uma política pública de Educação Profissional – EP, integrada à política pública de trabalho e renda*. Redefinindo, nesse processo, o papel, o perfil e as relações entre os atores e agentes da EP, promovendo a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e consolidando um novo modelo e um novo conceito de EP.

Uma idéia da complexidade envolvida nesses processos é dada pela escala atingida pelo PLANFOR, em matéria de treinandos, investimentos e mobilização de novos atores. No período 1995-1999, o PLANFOR qualificou um total de 8,3 milhões de pessoas, investindo R\$1,4 bilhão do FAT, complementado por contrapartidas médias de 20% dos estados e demais parceiros. As ações de qualificação se realizaram em pelo menos 70% dos 5,5 mil municípios do País, cobrindo 75% dos que são considerados focos de pobreza e exclusão (segundo classificação do Comunidade Solidária). Uma rede de 1,5 mil entidades executoras – com destaque para as universidades, os

sindicatos, o Sistema S e as Organizações Não-Governamentais – ONGs – foi mobilizada para a execução dos Programas.

A meta global do PLANFOR é, a médio e longo prazos, construir oferta de qualificação profissional suficiente para atender a pelo menos 20% da População Economicamente Ativa – PEA ao ano. Essa proporção parece ambiciosa quando se calcula que, em números de hoje, 20% do PEA são 15 milhões de pessoas. Mas fica modesta quando se pensa que implica uma chance de atualização profissional, por trabalhador, a cada cinco anos – uma eternidade neste mundo de aceleradas mudanças em que vivemos, e principalmente no Brasil, onde a média de escolaridade da PEA não passa de seis anos de estudo.

Em 1995, o país estava qualificando, em média, 5% da PEA, por ano. Com o PLANFOR, chegou-se a 12% em 1999. A meta é atingir 20% até 2002, ou seja, 15 milhões de trabalhadores ao ano. *Mas essa meta vem sempre com uma condição: para isso, é preciso articular a competência e a capacidade instalada de EP no País, pública e privada. O recurso do FAT entra como alavanca, mas não como único nem principal financiador desse processo.*

Apesar da escala atingida e visada, *o mais importante do PLANFOR não são os números, mas seu foco permanente em um projeto nacional de desenvolvimento sustentado.* Com esse escopo, o PLANFOR vem progressivamente se articulando a outros mecanismos do sistema público de trabalho e renda, em especial o seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra e crédito popular. As pessoas beneficiárias desses programas integram, obrigatória e prioritariamente, os grupos de público-alvo a ser atendidos em 2000, somando, na meta inicial, 3,6 milhões de treinandos e investimentos na casa dos R\$465 milhões do FAT, junto com as mencionadas parcerias. A perspectiva, baseada no desempenho do PLANFOR em anos anteriores, é chegar perto de 4 milhões de treinandos.

Ao mesmo tempo, à medida que educação e qualificação profissional se tornam ingredientes obrigatórios em políticas e programas de desenvolvimento sustentado, o PLANFOR vem permeando diversas ações do Programa Plurianual de Ação – PPA do governo. Selecionado, desde 1996, como projeto prioritário do Governo Federal, integrando o plano Brasil em Ação, o PLANFOR

coloca em destaque o papel da qualificação profissional em programas como o Comunidade Solidária, o Plano Nacional de Direitos Humanos, o Plano Nacional de Segurança Pública, o Programa de Reforma e Melhoria do Ensino Técnico Profissional – PROEP, o Programa de Formação de Auxiliares de Enfermagem – PROFAE, o Brasil Empreendedor. As metas para 2000 alcançam 3 milhões de treinandos e R\$550 milhões de investimentos do PLANFOR/FAT nesses programas.

Essa articulação reflete o duplo eixo do PLANFOR: de um lado, em populações que, normalmente, não teriam qualquer outra chance de se qualificar, por serem pobres e de baixa escolaridade: trabalhadores desempregados, jovens em busca do primeiro emprego, pessoas ocupadas na pequena propriedade rural, donos de pequenos negócios urbanos, além de outros grupos prioritários da área social e de direitos humanos. De outro, setores e atividades com grande potencial de geração de trabalho e renda, que podem absorver as pessoas que vão sendo qualificadas, como por exemplo: o turismo, a pequena agricultura, as atividades exportadoras, especialmente de micro e pequenos empreendimentos.

A progressiva integração e consolidação de todos os elementos é que vai configurar uma política pública de trabalho e renda com foco no desenvolvimento, na competitividade e na equidade. Qualificação profissional, em si e por si mesma, não promove o desenvolvimento, não gera emprego, nem faz justiça social, mas é um componente indispensável de políticas públicas que visem a tais propósitos. Porque qualificação agrega valor ao trabalho e ao trabalhador. Aumenta as chances de obter e manter trabalho. Amplia as oportunidades de geração de renda. Melhora a qualidade dos produtos e serviços. Torna as empresas mais competitivas. Torna o trabalhador mais competente. E, por tudo isso, é direito do trabalhador, em uma sociedade que quer ser moderna e competitiva, mas sobretudo justa e democrática.

PLANFOR – Diversidade e Igualdade de Oportunidades

Diversidade é uma noção emprestada da biologia, utilizada para caracterizar a variedade de espécies em uma dada área do planeta. A partir dos anos 80, esse conceito ganhou espaço nas políticas públicas de desenvolvimento sustentado, de resgate de direitos civis, de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação.

Desde essa época, grandes corporações transnacionais passaram a adotar políticas de recursos humanos que resgatam e valorizam as diferenças pessoais em matéria de gênero, raça, idade, aptidão física, orientação sexual, crenças, entre outros aspectos. Não por uma questão de bondade ou humanitarismo, mas porque se deram conta de que a diversidade é vantajosa, é criativa, melhora a imagem, promove qualidade, eleva produtividade.

O reconhecimento e valorização da diversidade da PEA é, pois, uma condição importante para o sucesso das empresas e o desenvolvimento sustentável de países.

No campo de políticas públicas, reconhecer e valorizar a diversidade implica, desde logo, o combate à *discriminação* – “nome que se dá para a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros. A discriminação é algo assim como a tradução prática, a exteriorização, a manifestação, a materialização do *racismo*, do *preconceito* e do *estereótipo*. Como o próprio nome diz, é uma ação (no sentido de fazer ou deixar fazer algo) que resulta em violação de direitos”.

Não é preciso estatísticas nem muitos exemplos para ilustrar o estrago que a discriminação, o preconceito, o racismo, os estereótipos causam na sociedade, e, em especial, no acesso a oportunidades de trabalho, renda, educação, saúde e outros direitos do cidadão. Esse “estrago” se traduz em custos elevados: está comprovado que *sai mais caro manter a exclusão do que promover a igualdade*.

No Brasil, o tema da igualdade de oportunidades, do combate à discriminação está na pauta de políticas públicas desde 1965, quando foi ratificada a *Convenção nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT*, que data de 1958, tratando justamente da discriminação no trabalho e na ocupação. Mas só recentemente, a partir do lançamento do *Programa Nacional de Direitos Humanos*, pelo Ministério da Justiça, em 1996, é que o governo brasileiro começou a atuar mais decididamente para formular e implementar políticas públicas orientadas por essa premissa.

Um dos fatores que explica essa demora é que o País viveu, muito tempo, a ilusão de ser uma “democracia racial”, um “povo cordial”, sem preconceitos, estereótipos, nem discriminação. Tem havido muito trabalho e militância – de organizações de mulheres, negros, pessoas portadoras de deficiência – para que a discriminação apareça, que números e fatos sejam publicados. E tudo isso, naturalmente, foi possível à medida que o País retomou a construção da democracia e da cidadania, após o fim do regime militar.

Desde 1995, o MTE vem desencadeando ou apoiando ações para efetivar os princípios da Convenção nº. 111, em parceria com o Ministério da Justiça/Secretaria Nacional dos Direitos Humanos, com a finalidade de:

- dar visibilidade à questão da discriminação;
- fortalecer a ação individual para promover o respeito à diversidade e à igualdade;
- incluir esses temas nas ações e atividades de rotina do MTE e outros órgãos governamentais;
- treinar multiplicadores para atuar em relação à diversidade e à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Destaca-se, nesse sentido, a atuação de grupos técnicos, criados a partir de 1996:

- Grupo de Trabalho Multidisciplinar – GTM, para a promoção de igualdade de oportunidades no trabalho e na

ocupação, criado pelo MTE, formado por representantes das diversas secretarias do ministério;

- Grupo de Trabalho contra a Discriminação no Emprego e Ocupação – GTDEO, criado pela Presidência da República, formado por representantes dos vários ministérios e secretarias de governo, sob coordenação do MTE;
- Grupo de Trabalho Interministerial para Valorização da População Negra – GTI, coordenado pelo Ministério da Justiça e Secretaria Nacional de Direitos Humanos.

A concepção do PLANFOR incorporou desde logo, de forma explícita, a dimensão da diversidade, assumindo que essa é uma categoria fundamental para se construir um novo modelo de educação profissional, focado na dinâmica do mundo do trabalho, para se enfrentar a exclusão social e para a construção da cidadania. Essa incorporação foi orientada pelas diretrizes do Plano Nacional de Direitos Humanos, da Convenção nº. 111 e propostas do GTM, GTDEO e GTI. Assume, portanto, que a qualificação profissional deve atender a PEA em toda sua diversidade, sem discriminação de qualquer natureza: idade, sexo, raça/cor, escolaridade, deficiências.

Trabalho, exclusão, cidadania – três preocupações-chave do PLANFOR – impõem a consideração da diversidade e da igualdade de oportunidades em qualquer ação de qualificação profissional, em particular, ou de políticas públicas, em geral.

Três focos de seletividade ou discriminação foram explicitados no PLANFOR: *gênero, raça/cor e deficiências*. Reconhecendo que essas três dimensões não esgotam a questão da diversidade, mas são a fonte de grandes desigualdades no mercado de trabalho e na educação profissional – especialmente quando incidem, cumulativamente, sobre populações mais pobres e menos escolarizadas.

A incorporação do tema da diversidade em geral, e dos focos explicitados, passou, no PLANFOR pelos três eixos que definem suas linhas de

atuação: *articulação institucional, avanço conceitual e apoio à sociedade civil*, ou seja:

- em matéria de *articulação*, tem mantido amplo diálogo e negociação do MTE com outros ministérios (especialmente o da Justiça); com os grupos técnicos mencionados; com representações da sociedade civil organizada, abrangendo fóruns, conselhos, associações e ONGs que atuam junto a mulheres, negros, portadores de deficiência; com parlamentares eleitos por esses grupos e/ou que atuam junto aos mesmos. É um aprendizado mútuo, difícil, conflituoso, com avanços nem sempre lineares, mas geralmente decisivos – o que, aliás, ocorre na construção de qualquer política pública em bases democráticas;
- implica, em *termos conceituais*, a ênfase em um novo modelo de educação profissional, para superar o paradigma “masculino, branco, urbano, industrial”, que historicamente orientou os modelos e sistemas do EP no Brasil. Esse modelo tem sido exposto e amplamente debatido em seminários, oficinas, congressos promovidos ou apoiados pelo PLANFOR, em todo o País. Como base ou resultado desses eventos, livros, relatórios e termos de referência foram produzidos e divulgados amplamente;
- articulações e avanços conceituais têm fomentado ações de *apoio à sociedade civil*, visíveis no *atendimento massivo* a esses *segmentos*, usualmente excluídos da qualificação profissional, mas também em *experiências inovadoras*, de focalização e discriminação positiva, assim como de registro e identificação dessas populações.

Alguns marcos desse processo tornam o PLANFOR destacável como experiência de promoção de igualdade de oportunidades

- a obrigatoriedade de registro de características de gênero, raça/cor e, mais recentemente, de deficiências nas fichas de identificação de treinandos (as), implantadas a partir de 1996 – uma decisão que ainda enfrenta resistências abertas ou veladas, enraizadas em séculos de preconceito disfarçado em cordialidade;
- a adoção do perfil da PEA como parâmetro da igualdade de oportunidades, assumindo o compromisso de garantir, aos diferentes segmentos, participação no PLANFOR pelo menos equivalente à que têm na PEA;
- prioridade para grupos vulneráveis, diretriz transformada em resolução (nº. 194/98) do CODEFAT.

A Pessoa Portadora de Deficiência

Uma pessoa é “considerada como portadora de deficiência quando apresenta, em caráter permanente, perdas ou reduções de sua estrutura ou função psicológica, mental ou anatômica, que a impedem de exercer determinadas atividades dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Os especialistas identificam *cinco tipos de deficiências*:

- *física* – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, tendo como consequência o comprometimento da função motora;
- *sensorial* – que se divide em:

auditiva - moderada, severa, profunda;

visual – perda ou redução da capacidade visual de ambos os olhos em caráter definitivo, e que não possa ser melhorada por cirurgia ou corrigida com o uso de lentes, tratamento clínico ou cirúrgico. Entre os deficientes visuais, enquadram-se os portadores de cegueira e os de visão subnormal.

- *mental* – refere-se a padrões intelectuais reduzidos, apresentando comprometimentos de nível leve, moderado, severo ou profundo, com implicações para o aprendizado e a adaptação social;
- *múltiplas* – concomitância de dois ou mais tipos de deficiência na mesma pessoa.

Não há estatísticas sobre esse universo, mas os organismos especializados adotam como parâmetro uma participação de 10% desses grupos na população e/ou na PEA.

Pela experiência de trabalho junto a essas populações, sabe-se que o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho é dificultado por diversos fatores, desde questões ligadas à locomoção e transporte até as alternativas e metodologias adotadas usualmente para a sua qualificação.

Além disso, a grande maioria dos projetos que abordam a qualificação das pessoas portadoras de deficiência:

- não têm êxito, por estarem distanciados das necessidades do mercado de trabalho e/ou dos novos processos de transformação do sistema produtivo;
- muito são ainda dominados por um viés assistencialista, que busca “proteger” essas pessoas, em lugar de estimular sua integração ao mercado.

Embora não tenha estatísticas, o Brasil dispõe de leis e normas de proteção e apoio ao portador de deficiência, que inclui, além da já mencionada Convenção nº. 111 da OIT e do Programa Nacional de Direitos Humanos:

- Lei nº. 7.853/89, que estabelece o apoio às pessoas portadoras de deficiência, e sua integração social;
- Decreto nº. 914/93, que institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;
- Convenção nº. 159 da OIT, ratificada pelo Decreto nº 129/91, que trata da readaptação profissional e do trabalho da pessoa portadora de deficiência.

Toda essa legislação preconiza a ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração socioeconômica e cultural dessas pessoas, sem privilégios nem paternalismo, mas com reconhecimento de suas características e necessidades. Do ponto de vista de uma política pública de trabalho e renda, o tema implica o combate à discriminação no trabalho e na qualificação a esses grupos, assegurando-lhes condições de se inserir produtivamente no mercado de trabalho.

O PLANFOR E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

Para dar visibilidade e garantir espaço a esse grupo, o PLANFOR começou, em 1996, implantando um Programa Nacional para Portadores de Deficiências. O programa foi articulado e formatado, conceitual e operacionalmente, com o concurso de entidades e especialistas na área.

A partir de 1998, consolidada a diretriz e a prática de atendimento a esse grupo, o PLANFOR ousou um salto conceitual e metodológico, a saber: não ter um programa focado para pessoas portadoras de deficiência, mas assegurar *prioridade de acesso* a essas pessoas nos programas de qualificação – o que é recomendável para se construir políticas igualitárias e combater a discriminação. Em 1999, uma nova ousadia: a incorporação dessa variável na identificação dos treinandos, adotando-se metodologia de autoclassificação.

Os números atestam o acerto dessa estratégia: até 1999, o PLANFOR beneficiou 185,2 mil pessoas portadoras de deficiência, com investimento total de R\$40,6 milhões do FAT. Desse total, dois terços (123 mil) foram atendidas em 1999, ou seja, mesmo sem um programa específico para essa população – mas com diretriz de prioridade e registro dessas populações. Os cursos para pessoas portadoras de deficiência apresentaram, em 1999, índice de conclusão de 92,2%, sendo que 9,7% dos concluintes foram encaminhados ao mercado de trabalho. O investimento médio por treinando nesse mesmo período foi de R\$206,00 para uma carga horária média de 102 horas, contemplando habilidades básicas, específicas e de gestão.

Para execução do programa, têm sido mobilizadas as mais diversas agências da rede nacional de educação profissional: fundações estaduais, universidades, Sistema S, sindicatos, cooperativas, etc.

O resultado qualitativo está concretizado em numerosas experiências inovadoras, de programas focalizados para pessoas portadoras de deficiência. Em matéria de programas não focalizados, mas que favorecem essa participação, o PLANFOR financiou a adaptação do Telecurso 2000 – Supletivo e Profissionalizante para o alfabeto de surdos, um passo fundamental para a elevação da escolaridade dessa população.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES:

PRÓXIMOS PASSOS

Os resultados do PLANFOR revelam que a qualificação profissional começou a chegar a mulheres, jovens, trabalhadores do setor informal, populações rurais e não-brancas, pessoas portadoras de deficiência, ou seja, segmentos usualmente menos atendidos no quadro institucional dominante da EP no Brasil.

A maioria deles teve, pela primeira vez, acesso a algum programa de qualificação ou, até mesmo, a algum programa ou benefício público. Começou-

se a abrir o funil da qualificação urbana, industrial, assalariada, masculina, branca, reconhecendo a diversidade social, econômica e cultural do País.

Mas isso é só o começo. Garantido o primeiro avanço – ampla participação de diferentes segmentos da PEA no PLANFOR – é preciso trabalhar no sentido de incorporar e consolidar, em ampla escala, a perspectiva da diversidade e da igualdade de oportunidades nos programas de EP para que essa incorporação chegue ao mercado de trabalho. Tendo em mente que a luta contra a discriminação vai muito além da qualificação, pois implica mudar fatores que estão entranhados e quase naturalizados na cultura e na sociedade.

Para esse novo avanço, o PLANFOR deve ainda encarar os seguintes desafios em relação à diversidade e promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho:

- sensibilizar e preparar de forma ampla e continuada, o universo de cerca de 50 mil atores mais diretamente envolvidos na concepção, gestão, execução, supervisão e avaliação do PLANFOR: CODEFAT, CETs/CMTs, MTE/SPPE, STbs, parceiros, entidades executoras, supervisoras e avaliadoras;
- garantir as contribuições da sociedade civil organizada – fóruns, conselhos da mulher, da população negra, da pessoa portadora de deficiência junto às CETs/CMTs – para definir demandas. Um caminho para isso é a preparação conjunta de participantes em todos esses fóruns e conselhos, para a construção e gestão de políticas públicas, projetos e programas;
- consolidar e ampliar experiências inovadoras, com a participação de representantes dos grupos envolvidos, para avanço conceitual e metodológico no trato da diversidade. Isso pode implicar, por exemplo, a revisão de materiais, conteúdos, linguagem – inclusive em documentos do

PLANFOR – que apresentem o viés histórico da EP (branco, masculino, voltado para os mais aptos);

- promover medidas que facilitem crescente inclusão da pessoa portadora de deficiência nos programas oferecidos normalmente às comunidades: facilidades de locomoção e acesso (rampas, sinalização), material didático/equipamentos (textos em *braille*, intérprete da língua de sinais, legendas em vídeos, áudios), atendimento individualizado a portadores de deficiência mental;
- mapear e identificar a demanda desses grupos, especialmente da pessoa portadora de deficiência, cujo universo é praticamente desconhecido, com o apoio das entidades que atuam na área e com as ferramentas Sistema de Informações Gerenciais para a Educação Profissional – SIGEP e Sistema Integrado de Gestão do Programa de Ações de Emprego – SIGAE;
- fomentar parcerias com o setor público e privado para dispor de alternativas de encaminhamento ao mercado de trabalho para essas populações, especialmente para vencer as barreiras contra a pessoa portadora de deficiência; estimular formas de trabalho associativo/cooperado, que tornem o trabalhador independente e produtivo;
- incorporar a dimensão da diversidade e da igualdade de oportunidades nos estudos de avaliação e acompanhamento de egressos, para aferir os benefícios da qualificação para esses grupos.

Para saber mais e/ou obter publicações do PLANFOR acesse o site:
www.mte.gov.br

FONTES DE PESQUISA:

- Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
- Série Cadernos Temáticos
- Ministério do Trabalho e Emprego

ANEXO C

LISTAGEM DAS OCUPAÇÕES COMPATÍVEIS DE SEREM EXERCIDAS PELAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA VISUAL

<p>a) Deficiência Visual Total</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliador e revelador de fotografia; - Analista de Sistema; - Artesão em palha; - Assistente Social; - Auxiliar de Serviços Jurídicos; - Bobinador a Máquina; - Degustador de Chá; - Degustador de Vinhos e Licores; - Despachante de Documentos; - Empacotador à mão em geral; - Encardenedor à mão; - Encaixotador à mão (como auxiliar); 	<ul style="list-style-type: none"> - Fisioterapeuta; - Lixador de Móveis à Mão; - Massagista; - Montador (caixa); - Operador de Reprodução Sonora; - Passadeira à Mão (como auxiliar); - Programador de Computador; - Rebarbador à Mão; - Rebitador à Mão; - Talonador sem Numeração; - Tapeceiro Artesanal; - Tecelão de Malhas à Mão; - Telefonista; - Vendedor ambulante.
<p>b) Deficiência Visual Parcial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abastecedor de Cerâmica; - Abastecedor de linha de Produção; - Abatedor de Aves; - Abatedor de Gado; - Acabador de Calçados; - Acabador de Tecidos; - Acompanhante; - Ajudante de Cozinha; - Ajustador de Aparelhos Ortopédicos; - Ajustador (ferramenteiro); - Ajustador Mecânico em Geral; - Alvejador de Tecidos; - Alvejador de Couro; - Analista de Cargos e Salários; - Arquiteto; - Ascensorista; - Atendente de Lanchonete; - Auxiliar de Depósito; - Babá; - Carteiro; - Carimbador à Mão; - Carimbador à Máquina; - Chacareiro; - Chapeador de Móveis; 	<ul style="list-style-type: none"> - Chaveiro; - Confeiteiro; - Contínuo; - Doméstica; - Eletricista em Geral; - Eletrotécnico (como auxiliar); - Empacotador Industrial à Máquina; - Encardenedor à Máquina; - Encardenedor em Geral (como Auxiliar); - Engenheiro-agrônomo; - Engenheiro Civil em Geral; - Entrevistador; - Fotocopista; - Intérprete; - Jardineiro; - Lavador de Veículos (como Auxiliar); - Lixador de Móveis a Máquina; - Mensageiro; - Montador (ferramentas) (como auxiliar); - Montador (móveis) (como auxiliar); - Montador em Série (máquinas, motores e acessórios); - Office-boy; - Operador de Áudio; - Operador de Lixadeira;

<ul style="list-style-type: none"> - Padeiro; - Papeleiro (Fabricação Manual); - Polidor de Metais; - Porteiro; - Relações Públicas; - Repositor (como auxiliar); 	<ul style="list-style-type: none"> - Sapateiro; - Servente de Pedreiro; - Tecelão de Malhas à Máquina (como Auxiliar); - Tratorista Agrícola.
---	---

LISTAGEM DAS OCUPAÇÕES COMPATÍVEIS DE SEREM EXERCIDAS PELAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA

<p>a) <i>Deficiência Auditiva</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Abastecedor de Cerâmica; - Abastecedor de Produção; - Abatedor de Aves; - Abatedor de Gado; - Abridor de Fibras; - Abridor de Folhas de Fumo; - Acabador de Calçados; - Acabador de Tecidos; - Afiador de Ferramentas; - Afiador de Serras; - Afiador de Cordas; - Ajudante de Caminhão; - Ajudante de Cozinha; - Ajustador (aparelhos ortopédicos); - Ajustador (ferramenteiro); - Ajustador Mecânico em Geral; - Alfaiate; - Almoxarife; - Alvejador de Tecidos; - Alvejador de Couro; - Análises Clínicas (laboratorista); - Arquiteto; - Artesão de Bijuterias; - Artesão de Bonecas e Bichinhos; - Artesão em Cerâmica; - Artesão em Couro; - Artesão em Escultura de Madeira; - Artesão em Ferro; - Artesão em Flores; - Artesão em Frutas Decorativas; - Artesão em Madeira; - Artesão em Palha; - Artesão em Pintura (estamparia); - Artesão em Pintura de Madeira; - Auxiliar de Depósito; - Auxiliar de Escritório em Geral; 	<ul style="list-style-type: none"> - Babá; - Banhista (Operador de Banho Metálico); - Barbeiro; - Bibliotecário; - Bobinador de Fiação e Tecelagem; - Bobinador à Máquina; - Bordadeira à Mão; - Bordadeira à Máquina; - Borracheiro; - Bronzeador de Metais; - Carregador; - Cartazista; - Caldeireiro (operador); - Camareira; - Carpinteiro em Geral; - Cardador (de Fibras); - Carimbador à Mão; - Carimbador à Máquina; - Cerzidor de Tecidos; - Chacareiro; - Chapeador de Automóveis; - Chapeleiro (Chapéu de Palha); - Chapista (Composição Tipográfica); - Chaveiro; - Churrasqueiro; - Confeiteiro; - Conferente de Carga e Descarga; - Conferente de Embalagens; - Conferente de Materiais; - Contador; - Contínuo; - Copeiro; - Cortador (couro); - Costureiro; - Cozinheiro;
---	--

<ul style="list-style-type: none"> - Datilógrafo; - Decorador de Cerâmica; - Degustador de Chá; - Degustador de Vinhos e Licores; - Depilador de Pele; - Desenhista Copista; - Desenhista Industrial; - Desenhista Projetista; - Desenhista Publicitário; - Desenhista Técnico em Geral; - Digitador; - Doceiro; - Doméstica; - Eletricista em Geral; - Empacotador à Mão em Geral; - Eletrotécnico; - Encardenador à mão; - Encardenador à Máquina; - Encaixotador à Mão; - Encaixotador à Máquina; - Encanador em Geral; - Engenheiro-Agrônomo; - Esmerilador; - Stampador de Couro e Peles; - Stampador de Tecidos; - Estofador; - Etiquetador; - Faxineiro; - Ferramenteiro; - Fotocopista; - Fotógrafo; - Fresador-ferramenteiro; - Fresador Mecânico; - Funileiro; - Gari; - Grampeiro; - Gravador de Joalheiro; - Gravador de Madeira; - Gravador de Chapas à Mão; - Impressor de Off-set; - Impressor de Serigrafia; - Jardineiro; - Jatista (pintor à pistola); - Jatista Manual; - Joalheiro; - Kardexista; 	<ul style="list-style-type: none"> - Laminador de Chapas de Vidro; - Laminador de Madeira; - Laminador de Massas Alimentícias; - Lavador (Veículos); - Letrista; - Lixador de Móveis à Mão; - Lixador de Móveis à Máquina; - Lustrador (Móveis); - Maçariqueiro (Soldador oxigás); - Manobrista de Veículos; - Maquilador; - Marceneiro; - Marmorista; - Marteleiro; - Matrizeiro; - Mecânico em Geral; - Modelista de Roupas; - Montador (caixa); - Montador (ferramentas); - Montador (móveis); - Montagem (em série, máquinas, motores e acessórios); - Niquelador (Peças Metálicas); - Office-boy; - Operador de Câmara Frigorífica; - Operador de Furadeira (Produção em Série); - Operador de Guilhotina; - Operador de Injetora de Plástico; - Operador de Lixadeira; - Operador de Pantógrafo; - Operador de Prensa de Plástico; - Operador de Prensa Mecânica de Metais; - Ourives; - Overloquista; - Padeiro; - Papeleiro (Fabricação Manual); - Parqueteiro; - Pedreiro; - Pintor à Pistola; - Pintor (Pincel e Rolo); - Plainador de Madeira; - Plainador de Metais; - Plastificador; - Polidor de Metais; - Passadeira à Máquina;
---	--

<ul style="list-style-type: none"> - Rebarbador à Mão; - Rebarbador à Máquina; - Rebitador à Máquina; - Rebitador à Mão; - Repositor; - Sapateiro; - Saqueiro; - Serralheiro; - Servente de Pedreiro; 	<ul style="list-style-type: none"> - Soldador Mig Elétrico; - Talonador sem Numeração; - Talonador com Numeração; - Tapeceiro Artesanal; - Tecelão de Malhas à Mão; - Tecelão de Malhas a Máquina; - Tipógrafo; - Torneiro Mecânico; - Tratorista Agrícola.
--	--

<p><i>b) Deficiência Auditiva Leve</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Acompanhante; - Ajudante de Cabeleireiro; - Atendente de Enfermagem; - Auxiliar de Açougue; - Auxiliar de Contabilidade; - Azulejista; - Carteiro; - Engenheiro Agrimensor; - Engenheiro Civil em Geral; - Engenheiro Eletrônico em Geral; - Engenheiro Florestal; - Engenheiro Industrial Mecânico; - Engenheiro Químico em Geral; 	<ul style="list-style-type: none"> - Frentista; - Garagista; - Instrumentador Cirúrgico; - Manicuro; - Manobrista (veículos); - Maquilador; - Mensageiro; - Motorista em Geral (exceto ônibus); - Nutricionista; - Operador de Enfestadeira; - Pedicuro; - Retificador de Cilindros; - Retificador de Ferramentas; - Retificador de Motores.
--	--

LISTAGEM DAS OCUPAÇÕES COMPATÍVEIS DE SEREM EXERCIDAS
PELAS PESSOAS COM DIFICULDADES DE APRENDIZAGEM ESCOLAR

<ul style="list-style-type: none"> - Abastecedor de Cerâmica; - Abastecedor de Linha de Produção; - Abatedor de Aves; - Abatedor de Gado; - Acabador de Calçados; - Acabador de Tecidos; - Ajudante de Caminhão; - Ajudante de Cozinha; - Artesão de Bijuterias; - Artesão de Bonecas e Bichinhos; - Artesão em Couro; - Artesão em Flores; - Artesão em Madeira; - Artesão em Palha; - Auxiliar de Depósito; - Borracheiro; 	<ul style="list-style-type: none"> - Carregador; - Carpinteiro em Geral; - Chacareiro; - Contínuo; - Decorador de Cerâmica; - Empacotador Industrial (à máquina); - Empacotador à Mão (geral); - Empacotador à Mão de Supermercado; - Encadernador à Mão; - Encaixotador à Máquina; - Encanador em Geral; - Estampador de Couro e Peles; - Estampador de Tecidos; - Estofador; - Faxineiro;
--	--

<ul style="list-style-type: none"> - Gari; - Gravador de Joalheiro; - Gravador de Madeira; - Jardineiro; - Lavador (Veículos); - Lixador de Móveis à Mão; - Lixador de Móveis à Máquina; - Lustrador (móveis); - Marceneiro; - Mensageiro; - Montador (caixa); - Montador (ferramentas); - Montador (móveis); - Montagem (em série, máquinas, motores e acessórios); - Office-boy; - Operador de Câmara Frigorífica; - Operador Lixadeira; - Padeiro; - Papeleiro (Fabricação Manual); - Parqueteiro; - Pedreiro; - Plainador de Madeira; 	<ul style="list-style-type: none"> - Polidor de Metais; - Passadeira à Mão; - Passadeira à Máquina; - Rebarbador à Mão; - Repositor; - Servente de Pedreiro; - Talonador sem Numeração; - Talonador com Numeração; - Tecelão de Malhas à Mão; - Tecelão de Malhas à Máquina; - Vendedor Ambulante; - Plainador de Madeira; - Polidor de Metais; - Passadeira à Mão; - Passadeira à Máquina; - Rebarbador à Mão; - Repositor; - Servente de Pedreiro; - Talonador Sem Numeração; - Talonador com Numeração; - Tecelão de Malhas à Mão; - Tecelão de Malhas à Máquina; - Vendedor ambulante.
---	---

OBS: As funções constantes nesta listagem só podem ser desempenhadas na função de auxiliar.

LISTAGEM DAS OCUPAÇÕES COMPATÍVEIS DE SEREM EXERCIDAS
PELAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

<p>a) <i>Deficiência Física com Menor Comprometimento</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Abastecedor de Cerâmica; - Abastecedor de Linha de Produção; - Abatedor de Aves; - Abatedor de Gado; - Abridor de Fibras; - Abridor de Folhas de Fumo; - Acabador de Calçados; - Acabador de Tecidos; - Acompanhante; - Afiador de Ferramentas; - Afiador de Serra; - Afiador de Carda; - Ajudante de Cabeleireiro; - Ajudante de Caminhão; - Ajudante de Cozinha; - Ajustador de Aparelhos Ortopédicos; - Ajustador-Ferramenteiro; - Ajustador Mecânico em Geral; - Alfaiate; - Almoxarife; - Alvejador de Tecidos; - Alvejador de Couro; - Arquiteto; - Arquivista; - Ascensorista; - Atendente de Ambulatório; - Atendente de Enfermagem; - Atendente de Lanchonete; - Auxiliar de Açougue; - Auxiliar de Contabilidade; - Auxiliar de Depósito; - Ajulejista; - Babá; - Balconista; - Banhista (Operador de Banho Metálico); - Barbeiro; - Bibliotecário; - Bobinador de Fiação e Tecelagem; - Bobinador à Máquina; - Borbadeira à Máquina; - Borracheiro; 	<ul style="list-style-type: none"> - Bronzeador de Metais; - Cabeleireiro; - Carregador; - Cartazista; - Carteiro; - Caldeireiro (Operador de) - Camareira; - Carpinteiro em Geral; - Cardador (Fibras); - Carimbador à Máquina; - Cerzidor (Tecidos); - Chacareiro; - Chapeador de Automóveis; - Chapeleiro (Chapéu de Palha); - Chapista (Composição Tipográfica); - Churrasqueiro; - Confeiteiro; - Conferente de Carga e Descarga; - Conferente de Embalagens; - Conferente de Materiais; - Contínuo; - Copeiro; - Cortador (couro); - Costureiro; - Cozinheiro; - Datilógrafo; - Decorador de Cerâmica; - Demonstrador; - Depilador de Pele; - Doceiro; - Doméstica; - Eletricista em Geral; - Empacotador Industrial à Máquina; - Empacotador à Mão em Geral; - Empacotador à Mão de Loja; - Empacotador à Mão de Supermercado; - Eletrotécnico; - Encardenador à Mão; - Encardenador à Máquina; - Encaixotador à Máquina; - Encanador em Geral; - Enfermeiro;
--	--

<ul style="list-style-type: none"> - Engenheiro Agrimensor; - Engenheiro-agrônomo; - Engenheiro Florestal; - Escriturário; - Esmerilador; - Estampador de Couro e Peles; - Estampador de Tecidos; - Estofador; - Estoquista; - Etiquetador; - Expedição de Materiais; - Faxineiro; - Ferramenteiro; - Fisioterapeuta; - Fotógrafo; - Frentista; - Fresador-ferramenteiro; - Fresador Mecânico; - Funileiro; - Garagista; - Garçom; - Gari; - Grampeiro; - Gravador de Chapas à Mão; - Impressor de Off-Set; - Impressor de Serigrafia; - Inspetor de Qualidade; - Instalador Eletricista; - Instrumentador Cirúrgico; - Jardineiro; - Jatista (Pintor à Pistola); - Jatista Manual; - Kardexista; - Laminador de Chapas de Vidro; - Laminador de Madeira; - Laminador de Massas Alimentícias; - Lavador de Veículos; - Manicuro; - Maçariqueiro (soldador à oxigás); - Manobrista (veículos); - Maquilador; - Marceneiro; - Marmorista; - Marteleiro; - Massagista; - Matriseiro; - Mecânico em Geral - Mensageiro; 	<ul style="list-style-type: none"> - Modelista de Roupas; - Modista; - Montador de Ferramentas; - Montador (Móveis); - Montagem (em série, máquinas, motores e acessórios); - Motorista em Geral; - Niquelador (Peças Metálicas); - Office-boy; - Operador de Áudio; - Operador de Câmara Frigorífica; - Operador de Computador; - Operador de Empilhadeira; - Operador de Enfestadeira; - Operador de Estúdio de Rádio; - Operador de Furadeira (produção em Série); - Operador de Guilhotina; - Operador de Injetora de Plástico; - Operador de Lixadeira; - Operador de Pantógrafo; - Operador de Prensa Plástica; - Operador de Prensa Mecânica de Metais; - Overloquista; - Padeiro; - Papeleiro (Fabricação Manual); - Parqueteiro; - Pedicuro; - Pedreiro; - Pintor à Pistola; - Pintor (à Pincel e Rolo); - Plainador de Madeira; - Plainador de Metais; - Plastificador; - Polidor de Metais; - Porteiro; - Passadeira à Mão; - Passadeira à Máquina; - Promotor de Vendas - Radioperador (Operador de Rádio); - Rebarbador à Mão; - Rebitador à Máquina; - Recepcionista; - Relações Públicas; - Repositor; - Secretária; - Serralheiro;
---	---

<ul style="list-style-type: none"> - Servente de Pedreiro; - Soldador Mig Elétrica; - Soldador de Oxigênio; - Supervisão de Produção; - Talonador sem Numeração; - Talonador com Numeração; - Retificador de Cilindros; - Retificador de Ferramentaria; - Tecelão de Malhas à Mão; - Tecelão de Malhas à Máquina 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnico em Computador; - Torneiro Mecânico; - Tratorista Agrícola; - Vendedor de Comércio Varejista; - Vendedor de Comércio Ambulante; - Vidraceiro em Geral; - Vigia; - Zelador.
--	--

<p><i>c) Deficiência Física com Maior Comprometimento</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliador e Revelador de Fotografia; - Análises Clínicas (Laboratorista); - Analista de Cargos e Salários; - Analista de Sistemas; - Aprovador de Crédito; - Artesão de Bijuterias; - Artesão de Bonecas e Bichinhos; - Artesão em Cerâmica; - Artesão em Couro; - Artesão em Escultura de Madeira; - Artesão em Ferro; - Artesão em Flores; - Artesão em Frutas Decorativas; - Artesão em Madeira; - Artesão em Palha; - Artesão em Pintura (estamparia); - Artesão em Pintura de Madeira; - Assistente Social; - Auxiliar de Escritório em Geral; - Auxiliar de Serviços Jurídicos; - Bilheteiro (de estação de metrô, ferroviários e similares); - Biólogo; - Bioquímico; - Bordadeira à Mão; - Caixa (Operador de); - Calculista (Custos, Contábil); - Carimbador à Mão; - Chaveiro; - Cobrador (Transportes Coletivos); - Cortador; - Cronometrista; - Degustador de Chá; - Degustador de Vinhos e Licores 	<ul style="list-style-type: none"> - Desenhista Copista; - Desenhista Detalhista; - Desenhista Industrial; - Desenhista Projetista; - Desenhista Publicitário; - Despachante de Documentos; - Digitador; - Economista; - Emissor de Passagens; - Engenheiro Civil em Geral; - Engenheiro Eletrônico em Geral; - Engenheiro Industrial Mecânico; - Engenheiro Químico em Geral; - Entrevistador; - Farmacêutico; - Faturista; - Ficharista; - Fotocopista; - Gravador de Joalheiro; - Gravador de Madeira; - Intérprete; - Joalheiro; - Letrista; - Montador (Caixa); - Notista; - Nutricionista; - Operador Contábil; - Operador de Reprodução Sonora; - Ourives; - Programador de Computador; - Publicitário; Sapateiro; - Saqueiro; - Tapeceiro Artesanal; - Taquígrafo; - Telefonista; - Tipógrafo; - Tradutor.
---	---

FONTE DE PESQUISA: *Manual das Ocupações Compatíveis à
Condição de Pessoas Portadoras de Deficiência* – Organização FGTAS/SINE –
Serviço de Atendimento Especial – 1995/1996