

**Anna Paula Lombardi
(Organizadora)**



Ergonomia e Acessibilidade

Anna Paula Lombardi
(Organizadora)

Ergonomia e Acessibilidade

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

E67 Ergonomia e acessibilidade [recurso eletrônico] / Organizadora Anna Paula Lombardi. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia.

ISBN 978-85-7247-147-3

DOI 10.22533/at.ed.473191902

1. Acessibilidade. 2. Ergonomia. 3. Inclusão social. I. Lombardi, Anna Paula.

CDD 620.82

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Ergonomia e Acessibilidade” apresenta estudos de grande relevância que envolve os aspectos metodológicos para contribuir na inclusão de Pessoas com Deficiência pelo ponto de vista de autores das diferentes áreas de conhecimento, publicados pela editora Atena. O volume, exhibe 19 capítulos que tem como temática: os ambientes construídos e a importância da Ergonomia, rota acessível nas cidades, acessibilidade em equipamentos públicos, o mercado de trabalho e acessibilidade, os aspectos da ergonômica em habitações de interesse social e a avaliação ergonômica de espaços comerciais.

Com o enfoque de contribuir no bem estar do coletivo e a integração desses no âmbito da sociedade são as principais preocupações expostas nos capítulos. A obra contribui na ampla relevância dos aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos e através da complexidade dos fatos reais, tem como característica dar visibilidade a importância desses estudos para que se tornem temas centrais de investigação na academia.

A seriedade desses estudos, estão evidenciados na formação em nível de graduação e pós-graduação de acadêmicos registrando um salto quantitativo e qualitativo nas últimas décadas corroborando com a relevância do tema abordado.

Aos leitores desta obra, que ela possa inspirar a criação de novos e sublimes estudos em questão, proporcionando discussões e propostas para um conhecimento significativo.

Anna Paula Lombardi

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
DESEMPENHO DO AMBIENTE CONSTRUÍDO COM TÉCNICA DE CONSTRUÇÃO COM TERRA: A TAIPA DE MÃO	
Ingrid Gomes Braga Izabel Cristina Melo de Oliveira Nascimento Andrea Cristina Soares Cordeiro Duailibe	
DOI 10.22533/at.ed.4731919021	
CAPÍTULO 2	14
A IMPORTÂNCIA DA ERGONOMIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO NOS PROJETOS ARQUITETÔNICOS – O CASO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS	
Renata de Assunção Neves Aline da Silva Oliveira Neves	
DOI 10.22533/at.ed.4731919022	
CAPÍTULO 3	23
A RELAÇÃO ENTRE O AMBIENTE E O USUÁRIO – O MAPA COMPORTAMENTAL COMO INSTRUMENTO DE DEFINIÇÃO DE ROTA ACESSÍVEL	
Marcella Viana Portela de Oliveira Cunha Emmily Gersica Santos Gomes Júlio César Félix de Alencar Fernandes	
DOI 10.22533/at.ed.4731919023	
CAPÍTULO 4	33
O CEGO E A ARQUITETURA DA CIDADE	
Deborah Macêdo dos Santos Thiago Bessa Pontes Camila Bandeira Pinheiro Landim	
DOI 10.22533/at.ed.4731919024	
CAPÍTULO 5	45
A MOBILIDADE NO CONTEXTO DAS DINÂMICAS CIDADINAS: UMA ABORDAGEM DIALÉTICA COMO FERRAMENTA DE COMPREENSÃO	
Marluce Wall de Carvalho Venancio Andrea Cristina Soares Cordeiro Duailibe	
DOI 10.22533/at.ed.4731919025	
CAPÍTULO 6	58
ANÁLISE DA ACESSIBILIDADE DA ESCOLA ESTADUAL RIO BRANCO NA CIDADE DE PATOS-PB	
Andreza de Medeiros Batista Ane Francisca Lima de Oliveira Joyce Dantas Rodrigues Júlio César Félix de Alencar Fernandes	
DOI 10.22533/at.ed.4731919026	

CAPÍTULO 7 72

O WALKTHROUGH NA AVALIAÇÃO DA ACESSIBILIDADE ESPACIAL EM UM CENTRO DE SAÚDE EM FLORIANÓPOLIS

Carlos Fernando Machado Pinto
Vanessa Goulart Dorneles

DOI 10.22533/at.ed.4731919027

CAPÍTULO 8 87

PERCEPÇÕES SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E AS PERSPECTIVAS DE ACESSIBILIDADE

Aline Vieira Borges
Willians Cassiano Longen

DOI 10.22533/at.ed.4731919028

CAPÍTULO 9 97

ESTUDO SOBRE ILUMINAÇÃO DE AMBIENTES DE TRABALHO: SALA DE DESENHO TÉCNICO DO CENTRO MULTIDISCIPLINAR DE PAU DOS FERROS- UFRSA

Wiriany Kátia Ferreira Silva
Liz Gabrielle Barbosa Sousa
Eduardo Raimundo Dias Nunes
Clara Ovídio de Medeiros Rodrigues

DOI 10.22533/at.ed.4731919029

CAPÍTULO 10 107

ANÁLISE ACÚSTICA DO AUDITÓRIO PAULO BONAVIDES NAS FACULDADES INTEGRADAS DE PATOS/PB

Emmily Gersica Santos Gomes
Pedro Gomes de Lucena
Marcella Viana Portela de Oliveira Cunha
Anderson Ramon Lopes Alves

DOI 10.22533/at.ed.47319190210

CAPÍTULO 11 120

AVALIAÇÃO ERGONÔMICA APLICADO A HABITAÇÃO DE INTERESSE SOCIAL

Valéria Costa de Oliveira
Emílio Gabriel Freire dos Santos
Rafael Alves de Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.47319190211

CAPÍTULO 12 133

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO TÉRMICO E DO CONFORTO AMBIENTAL EM HABITAÇÃO UNIFAMILIAR DE INTERESSE SOCIAL

Isabelle Mendonça de Carvalho
Samuel Bertrand Melo Nazareth
João Victor Ramos de Menezes

DOI 10.22533/at.ed.47319190212

CAPÍTULO 13 146

APLICAÇÃO DA ERGONOMIA NO ENSINO DO DESIGN: METODOLOGIA REFLEXIVA NO ESTUDO DA ANTROPOMETRIA E DO POSTO DE TRABALHO

Anna Lúcia dos Santos Vieira e Silva
Zilsa Maria Pinto Santiago

DOI 10.22533/at.ed.47319190213

CAPÍTULO 14	157
ABRIGO, CASA OU LAR? NOTAS TEÓRICAS SOBRE A AMBIÊNCIA DO HABITAR EM INSTITUIÇÕES PARA CRIANÇAS E ADOLESCENTES	
Aline Eyng Savi Marta Dischinger	
DOI 10.22533/at.ed.47319190214	
CAPÍTULO 15	173
DIRETRIZES PARA O USO DE CORES EM UM PROJETO RESIDENCIAL DEDICADO A PACIENTES COM DOENÇA DE ALZHEIMER	
Danyel Magnus de Oliveira Diniz Marisha Mcauliffe	
DOI 10.22533/at.ed.47319190215	
CAPÍTULO 16	187
O EFEITO DA AGRADABILIDADE: UM ESTUDO DA QUALIDADE VISUAL PERCEBIDA DE MOBILIÁRIOS URBANOS	
Leonardo Castilho Lorena Gomes Torres de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.47319190216	
CAPÍTULO 17	196
UMA PROPOSTA DE ABRIGO DE ÔNIBUS DE NATAL-RN A PARTIR DO MÉTODO DA GRADE DE ATRIBUTOS E DO DESIGN PARTICIPATIVO	
Lorena Gomes Torres de Oliveira Olavo Fontes Magalhães Bessa	
DOI 10.22533/at.ed.47319190217	
CAPÍTULO 18	209
A ACESSIBILIDADE NO PROCESSO DE INCLUSÃO NAS ESCOLAS PÚBLICAS DE FORTALEZA	
Thaynara Mayra Maciel Belisario Milena Scur Wagner Ana Caroline Dias Alves Patrícia Barreira Angelim Zilsa Maria Pinto Santiago	
DOI 10.22533/at.ed.47319190218	
CAPÍTULO 19	223
AVALIAÇÃO ERGONÔMICA DE ESPAÇOS COMERCIAIS: ESTUDO DE CASO EM UMA LOJA DE CALÇADOS	
Vinicius Albuquerque Fulgêncio Ana Rosa de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.47319190219	
SOBRE A ORGANIZADORA	238

PERCEPÇÕES SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E AS PERSPECTIVAS DE ACESSIBILIDADE

Aline Vieira Borges

¹Arquiteta e Urbanista. Pós-Graduanda em Engenharia de Segurança do Trabalho pela UNESC.

Willians Cassiano Longen

Fisioterapeuta. Mestre em Ergonomia. Doutor em Ciências da Saúde. Professor e Pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva-PPGSCol (Mestrado Profissional).

RESUMO: Introdução: É garantido à pessoa com deficiência o acesso ao mercado de trabalho, de forma a desenvolver suas competências a fim de tornar-se útil e valorizada pela sociedade. No entanto, são observados grandes abismos entre o que é preconizado pela legislação e a realidade envolvendo a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Objetivo Geral:** Identificar condicionantes para a inserção de pessoas com deficiência (PcD) ao trabalho por meio da análise de como este processo vem ocorrendo ao longo dos anos. **Metodologia:** O estudo envolve uma revisão de literatura a partir de livros, artigos científicos e bases bibliográficas eletrônicas. Foram usados como descritores nas buscas de pesquisa: Acessibilidade, Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência. Da mesma forma, os descritores na língua inglesa foram: Accessibility, Labor Market and People

with Disabilities. Serão apresentadas as relações que as PcD têm estabelecido com a sociedade e o mercado de trabalho, permitindo assim, novas percepções e entendimentos acerca do tema explorado nesta pesquisa. **Considerações finais:** Como resultados desta pesquisa buscou-se explorar as principais problemáticas envolvendo a acessibilidade nas empresas, bem como, direcionamentos vivenciados em diferentes centros, para atenção à legislação referente à inclusão da PcD no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Acessibilidade. Mercado de Trabalho. Pessoa com Deficiência.

INTRODUÇÃO

A inclusão é parte do compromisso social de organizações públicas e privadas na promoção da diversidade, respeito às diferenças e garantia legal do acesso ao mercado de trabalho a todos os indivíduos.

No Brasil, é direito de todas as pessoas com deficiências (PcD's), assegurado pela Lei Brasileira de Inclusão (nº 13.146, de 6 julho de 2015), bem como dos demais cidadãos, o acesso à vida, à habilitação e reabilitação, à saúde, à moradia e ao trabalho (BRASIL, 2015).

O acesso ao trabalho é uma das principais formas de participação ativa na comunidade,

além de garantia de igualdade dos direitos fundamentais (COELHO e ORNELAS, 2010).

Com o intuito de promover a inclusão do mercado de trabalho algumas leis foram sendo estabelecidas, dentre as quais destaca-se a lei nº 8213/91 que, em seu artigo 93, descreve: “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I – até 200 empregados, 2%; II – de 201 a 200, 3%; III – de 501 a 1.000, 4%; IV – de 1.001 em diante, 5% (BRASIL, 1991). Ainda neste sentido, dentre as recentes está a lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, onde foi instituída a “Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015).

No entanto, faz-se necessário salientar que a inclusão destas pessoas ao mercado de trabalho não deve estar pautada tão somente em números para o cumprimento da lei. A empresa, para que esta seja realmente inclusiva, precisa de ações que proporcionem a mudança, não somente na acessibilidade por meio do quebra de barreiras físicas, mas também no rompimento de preconceitos estabelecidos na atitude da sociedade em relação à pessoa com deficiência e na adequação do trabalho a condição do colaborador.

As empresas possuem um papel fundamental no processo de inclusão de Pessoas com Deficiência, uma que vez que estas podem contratar, manter e promover as potencialidades de cada um destes indivíduos através do trabalho. As instituições podem ainda, estar indo muito mais além neste processo, buscando promover parcerias externas que contribuam para uma mudança no olhar da sociedade diante de pessoas com deficiência, tornando-as mais inclusiva em todos os aspectos (ETHOS, 2002).

A discussão acerca da inclusão e acessibilidade de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho tem estado em constante evidência, desta forma, este estudo tem por objetivo identificar condicionantes para a inserção de pessoas com deficiência ao trabalho e analisar como este processo vem ocorrendo ao longo dos anos e quais as perspectivas para o rompimento das barreiras que prejudicam a inclusão social desta parcela da população.

METODOLOGIA

A metodologia usada para desenvolvimento foi uma revisão de literatura a partir de livros, artigos científicos e bases bibliográficas de dados *on-line*. Os seguintes descritores foram selecionados de acordo com o tema do trabalho: acessibilidade, mercado de Trabalho, pessoas com deficiências. Os descritores em

inglês foram: accessibility, labor market, people with disabilities. Foram apresentadas as relações que as PcD's têm estabelecido com a sociedade e o mercado de trabalho ao longo dos anos, permitindo assim, novas percepções e entendimentos acerca da problemática explorada nesta pesquisa.

DISCUSSÃO

A Construção Histórica da Deficiência e da Inclusão

No decorrer da história, o contexto das pessoas com deficiências em relação à sociedade foi sendo gradualmente modificado, delineando um histórico que passa da invisibilidade projetada pela exclusão social até a busca atual e constante pela cidadania proporcionada pelo processo de inclusão que se almeja vivenciar. Esta retrospectiva auxilia na compreensão das relações construídas entre as PcDs e sociedade, percorrendo assim, de forma sucinta, a Pré-História, Antiguidade Clássica, Idade Média, Idade Moderna e Idade Contemporânea.

Entre os povos primitivos, em decorrência do estilo de vida nômade, onde sua sobrevivência dependia da natureza e do habitual deslocamento, era necessário que cada membro pudesse contribuir para o grupo e subsistir individualmente. Desta forma, aqueles cujas características não correspondiam ao perfil considerado normal, sofriam um processo de seleção natural, sendo abandonados (BIANCHETTI, 2004).

Durante a da Antiguidade Clássica, período este marcado por importantes legados nas artes, ciências e nas leis, o tratamento destinado às pessoas com deficiência era o sacrifício ou abandono, corroborando com o senso de valorização da beleza, da força e da perfeição. Neste período, medidas eugênicas radicais eram praticadas com desígnio de fortalecimento destas sociedades (DICHER, TREVISAM, 2014).

Já durante a Idade Média com o advento do cristianismo, as percepções sobre a pessoa com deficiência sofrem algumas mudanças, uma vez que estes passam a ter o direito à vida, mas, no entanto, estes indivíduos eram abandonados à sorte, buscando sua sobrevivência em uma sociedade contextualizada na ambivalência entre castigo e caridade (ARANHA, 2001). Durante este período, a deficiência era um fenômeno relacionado a uma condição divina ou demoníaca, assim, para estes indivíduos restava novamente, o descaso e discriminação por grande parte de sua sociedade (DICHER, TREVISAM, 2014).

Na Idade Moderna, período que representou significativas mudanças na relação da sociedade com a PcD, começou-se a buscar um discernimento maior sobre a natureza destas deficiências, permitindo caracterizá-las por sua natureza e não mais baseada em fatores transcendentais. As novas ideias produzidas durante este período contemplavam as áreas da filosofia, educação, e principalmente, a medicina. No transcorrer destes anos, ocorreu ainda, a instauração de instituições destinadas

ao tratamento da pessoa com deficiência, no entanto, os reais objetivos ainda se pautadas na exclusão destes indivíduos até que considerados como aptos ao regresso a sociedade (ARANHA, 2001).

Com o início da Idade Contemporânea, surge uma nova perspectiva para as pessoas com deficiência, embora ainda longe de uma efetiva integração, mas um novo olhar de responsabilidade foi direcionado a este grupo, possibilitando novas oportunidades educacionais, de trabalho, de direitos adquiridos e de interação social (LORENZO, 2016).

Em 1948, após a criação do ONU (Organização das Nações Unidas), é escrita a Declaração dos Direitos Humanos, a qual menciona explicitamente as pessoas com deficiência.

Artigo XXV. 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, o direito à segurança, em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora do seu controle. (ONU, DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS, 1948, p. 75).

Com os avanços do século XX, a assistência destinada às pessoas com deficiência teve um substancial desenvolvimento, passando a serem objetos das discussões sociopolíticas mundiais. Entretanto, faz-se necessário enfatizar que embora a problemática relacionada à inclusão da pessoa com deficiência na sociedade contemporânea estivesse em gradual transformação, não significa que estes deixaram de ser alvo de discriminação e preconceitos, desta forma, a idealização de uma sociedade totalmente inclusiva torna-se irreal ao passo de que esta é uma construção do seu tempo (LORENZO, 2016).

Situação das Pessoas com Deficiência no Brasil

A inclusão da pessoa com deficiência é uma temática abordada e garantida pelos direitos humanos em diversas esferas, prevendo a estes indivíduos o direito de uma vivência social plena com acesso a educação, ao trabalho e a saúde, bem como aos demais cidadãos.

A Constituição Federal Brasileira reconhece os direitos humanos estabelecidos pelo direito internacional como direitos constitucionais (individuais e coletivos) e assume a obrigação de realizá-los sem discriminação de qualquer natureza por meio do tratamento igual de todos os brasileiros (CARTILHA CENSO 2010, SDH-PR/SNPD, 2012. p. 4).

Os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE, no censo demográfico de 2010, apresentam uma composição diversificada dos tipos de deficiência que compõem este segmento da população brasileira. Com base neste Censo, aponta-se que 23,9% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, sendo que destas 18,60 % é visual, 7% motora, 5,10% auditiva e 1,40% possui limitação mental ou intelectual (CARTILHA CENSO 2010, SDH-PR/SNPD, 2012).

Desta forma, como ferramenta para a almejada inclusão da PcD, o país busca através de programas governamentais prover assistência as estas pessoas como meio de integrá-las a sociedade, levando em consideração o tipo e a severidade de suas limitações. Esta é uma atuação fundamental na inclusão, pois uma que as características destes indivíduos sejam respeitadas e valorizadas, estarão um passo mais próximo sentir-se realizados e parte de uma sociedade ativa.

Garantias legais de acesso ao trabalho

O direito à inclusão das pessoas com deficiências nas diversas esferas da sociedade vem sendo garantido e constantemente discutido por organismos e instituições que buscam promover o desenvolvimento íntegro da PcD, bem como para a construção de relações inclusivas entre todos os indivíduos.

Neste sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos assegura, por meio do seu artigo 23, o direito de acesso todas as pessoas ao trabalho, á condições satisfatória de trabalho e proteção contra o desemprego (ONU, DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS, 1948). Na esfera nacional, este direito é assegurado por meio do artigo 7 da Constituição Federal do Brasil de 1988, referindo-se especificamente a relação entre trabalho e pessoa com deficiência, vetando quaisquer práticas discriminatórias alusiva a admissão e remuneração destes profissionais. Em 1989, é publicado, com bases na Constituição, a Lei Federal 7.853 que estabelece as diretrizes de ação da Política Nacional de Integração das pessoas com deficiências, com o objetivo de propor, acompanhar e fiscalizar os direitos garantidos a esta parcela da população (BRASIL, 1988; BRASIL, 1989).

Em julho de 1991, o Brasil instituiu outra iniciativa para ratificar o acesso da PcD ao mercado de trabalho, a Lei de Cotas, a qual estabelece a proporcionalidade de vagas a serem destinados a trabalhadores com deficiência em relação ao número de colaboradores. No entanto, apesar das exigências legais e direitas asseguradas, a participação desta parcela da população no mercado ainda é pouca expressiva, sendo fundamental, neste contexto, avaliar as qualificações do colaborador, seu nível de escolaridade e realizar treinamentos adequados e específicos dentro das empresas (CARTILHA CENSO 2010, SDH-PR/SNPD, 2012).

Em 2004, através do Decreto Federal 5.296 que regulamenta legislações anteriores, como a Lei 10.048/2000 e a Lei 10.098/2000 (Lei da Acessibilidade), caminhando num sentido mais atual da discussão sobre a inclusão, não apenas concedendo amenidades, mas sim, buscando o foco nas reais necessidades, capacidades e direito a igualdade da PcD (GARCIA, 2010).

No ano de 2015, as leis que garantem os direitos as pessoas com deficiência conquistam um grande avanço, após 15 anos em trâmites no Congresso Nacional, é aprovada em a Lei Brasileira de Inclusão passando a vigorar a partir de janeiro de 2016. Identificada ainda como Estatuto da Pessoa com Deficiência, a lei desperta um novo olhar sobre a PcD destinando-se a “assegurar e promover em condições de

igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, Lei 13.146, 6 de julho de 2015. Art. 1).

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (BRASIL, Lei 13.146, 6 de julho de 2015. Art. 37).

Neste sentido, observa-se que inúmeras inovações e conquistas têm sido conquistadas no direito das PcD a uma sociedade inclusiva, no entanto, ainda existem diversas barreiras, não passíveis de garantias legais, que necessitam ser rompidas, principalmente no que se diz respeito aos relacionamentos interpessoais e nas relações de trabalho (FRANCO, 2016).

O Papel das Empresas no processo de inclusão

É fundamental que se busque desenvolver ações para trazer a diversidade para dentro das empresas, buscando desta forma, minimizar os efeitos do preconceito e da desigualdade, tornando nossas instituições mais inclusivas e acessíveis às pessoas com deficiências (ETHOS, 2002). Neste contexto, é imprescindível que se desenvolva a cultura da valorização da PcD no mercado de trabalho, ratificando a importância da implementação de um processo contínuo de aprendizagem dentro das empresas.

Um importante paradigma a ser superado constante em relação ao papel das empresas no processo de inclusão é o foco direcionado ao cumprimento das cotas, conduzindo-os, muitas vezes, a resultados meramente quantitativos. É preciso ir além, viabilizando as PcD oportunidade que vão além de cargos operacionais, mas que possam estar se posicionando estrategicamente no mercado e com possibilidades de crescimento e desenvolvimento do seu intelecto (SCHWARZ, HABER, 2015).

Segundo dados do CENSO, 23,9% possui algum tipo de deficiência, dentro deste percentual, destaca-se que 9 milhões de pessoas estão em idade de trabalho. No entanto, apenas 11,1% exercem alguma atividade remunerada e 2,2% são colaboradores com registro em Carteira de Trabalho (IBGE, 2010).

Uma série de fatores são apontados como justificativas destes números em de PcD em relação em mercado de trabalho, dentre os quais comumente se destacam a baixa escolaridade, descompromisso destes indivíduos com o trabalho, assiduidade. No entanto, a veracidade destas afirmações não retrata a realidade do cenário, onde indivíduos altamente qualificados encontrar grandes limitações de se inserir no mercado por possuírem alguma deficiência. Neste sentido, é preciso destacar que a inclusão deve ser construída de forma conjunta por todos os envolvidos no processo. É importante ressaltar os ganhos da inclusão e das oportunidades de transformações que empresas inclusivas têm em suas mãos, contribuindo não somente para a sociedade na qual se insere, mas também, para um ambiente de trabalho colaborativo, produtivo

e sinérgico.

Nesta perspectiva, a inclusão de profissionais com deficiência deve estar centrada principalmente mudança no pensamento e na forma de conduzir dos gestores, oportunizando novas experiências as PcD dentro das empresas, permitindo que estes rompam com os diversos paradigmas construídos aos longos anos, e possam transformar o pensamento relacionado ao trabalho, permitindo assim, um novo olhar das instituições sobre a qualidade do processo de inclusão, demonstrando ainda, que as empresas podem exercer seu papel social fundamental, sem deixar de lado função lucrativa (HABER, 2016).

No ambiente corporativo, ainda observa-se muitas barreiras a serem dissociadas para a efetividade de um ambiente inclusivo, tanto arquitetônicas, no sentido de acessibilidade física, quanto atitudinais e culturais nos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho.

Nesta perspectiva, uma grande oportunidade de experimentação da acessibilidade nas empresas é ouvir os envolvidos e trabalhar em conjunto, uma vez que o processo de inclusão é um processo contínuo, que necessita ser constantemente aprimorado conforme as barreiras e os desafios surjam no dia a dia dos usuários.

Acessibilidade e adequação do ambiente de trabalho

Além do desafio de conscientização da importância da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, uma série de barreiras precisam ser rompidas, sendo necessário um mapeamento da acessibilidade da empresa e um levantamento das adequações necessárias para o acesso e a condição adequada de trabalho a PcD (NEVES; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

De acordo com a origem a deficiência, esta pode promover alguma restrições ao seu portador, o que gera dificuldades no acesso aos ambientes de trabalho, estas limitações física, ou barreiras arquitetônicas, não permitem a PcD exercer sua autonomia e potencialidades. Neste sentido, o ambiente da empresa deve ser repensado para a inclusão, conforme diretrizes estabelecidas pela Norma Técnica Brasileira (NBR 9050) para a acessibilidade a edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos.

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida (NBR 9050, 2015).

Ao promover um ambiente livre de barreiras para as PcDs, sejam elas físicas, atitudinais, de informação, ou de acesso, a empresa oportuniza uma condição de trabalho mais funcional e segura ao colaborador, favorecendo ainda, sua permanência na instituição. É importante ressaltar que um ambiente livre de barreiras não é benéfico apenas para as pessoas com deficiências, mas para todos que compartilham destes espaços. Através da concepção de espaços que sigam os parâmetros do desenho

universal, se estão favorecendo a usabilidade de pessoas de baixa estatura, obesos, gestantes, idosos, entre outros diversos padrões que podem compor os usuários de um espaço de trabalho (ETHOS, 2002).

Ao considerar as condições do ambiente de trabalho é fundamental atentar-se ainda as estratégias ergonômicas que podem estar ampliando as relação de trabalho e psicofisiológicas dos colaboradores. Além das adequações físicas e atitudinais, a ergonomia contribuirá na viabilização de um ambiente acessível para as PcDs proporcionando conforto, autonomia e segurança no trabalho (ETHOS, 2002).

Desta forma, é imprescindível assumir que a acessibilidade e ergonomia são fatores essenciais na promoção de um desenvolvimento saudável, seguro e produtivo nas atividades exercidas pela PcD nas empresas, garantindo assim uma inclusão adequada. Desta forma, é de suma importância que as empresas, gestores e colaboradores em geral, assumam atitudes inclusivas, rompendo assim, com barreiras físicas e de preconceito, e que possam portanto, reconhecer a PcD como um profissional e parceiro no trabalho (NEVES; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão no mercado de trabalho deve ser cada vez mais incentivada pela sociedade, não estando pautada apenas no cumprimento da legislação, mas na transformação da cultura e no olhar sobre a pessoa com deficiência. A Lei de Cotas, bem como o Estatuto da Pessoa com Deficiência e demais leis que asseguram o direito destas pessoas são instrumentos fundamentais, no entanto, é preciso buscar um foco qualitativo nestas contratações, não apenas quantitativo.

Neste sentido, é possível observar uma tendência crescente para a humanização e valorização desta população, no entanto, o processo de inclusão que se discute na teoria, está substancialmente longe de torna-se realidade nos diversos cenários e indivíduos que compõem nossa sociedade.

O papel da gestão da empresa é imprescindível no processo de inclusão da pessoa com deficiência, proporcionando além da acessibilidade física, condições adequadas e seguras de trabalho, condição ergonômica favorável, igualdade de oportunidade com os demais, além de um ambiente livre de preconceitos onde prevalece o bom convívio entre todos.

Outro fator de importante relevância sobre a inclusão é o favorecimento para a desmitificação sobre a pessoa com deficiência. Estabelecer uma relação entre estes profissionais com o mercado de trabalho, possibilita exercer sua atividade laboral, dentro de suas limitações, mas de maneira eficaz, demonstrando o quão importante é o papel da PcD para o mercado. Estas ações geram um grande impacto social positivo, uma vez que aceito pela sociedade o indivíduo também se aceitará em suas diferenças, construindo uma autoestima saudável, o que propicia melhores relações com o trabalho e com os demais ambientes.

A partir destas reflexões, pode-se afirmar que o torna uma empresa de fato inclusiva, está muito além do cumprimento da legislação, está pautada pelas atitudes diante da pessoa com deficiência, alinhando oportunidades dignas de trabalho, qualidade de vida e respeito às limitações de todas as pessoas. A inclusão é um desafio, por isso, é essencial que a empresa se reconheça neste processo e busque a promoção de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, dando a cada dia um novo passo em direção a inclusão e a novas conquistas em benefício das pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 9050**. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro: ABNT. 3ª Edição. 2015.

ARANHA. M.S.F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. In: Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI, nº 21, 2001.

BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. **Um olhar sobre a diferença**: interação, trabalho e cidadania. 6. ed Campinas, SP: Papyrus, 2004.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 nov. 2016.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 28 nov. 2016.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 24 out. 2016.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n. 13.146 de 6 de julho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 28 nov. 2016.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto n. 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 28 nov. 2016.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa Com Deficiência (SNPD). **Cartilha do Censo 2010**: Pessoas com Deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 32 p.

DICHER, M.; TREVISAM, E. **A jornada histórica da pessoa com deficiência**: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana. Disponível em <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b>. Acesso em: 19 out. 2016.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** / coordenação Marta Gil. - São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FRANCO, S. Agência Senado. **Lei Brasileira de Inclusão entra em vigor e beneficia 45 milhões de pessoas**. 2016. Simone Franco. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/01/21/lei-brasileira-de-inclusao-entra-em-vigor-e-beneficia-45-milhoes-de-brasileiros>>. Acesso em: 28 nov. 2016.

FREIRE, I. M. **Um olhar sobre a diferença: Interação, Trabalho e cidadania.** (Orgs.) Lucidio Biancheti. Campinas, SP: Papyrus, 1997.

GARCIA, V. G.. **Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho: Histórico e Contexto Contemporâneo.** 2010. 205 f. Tese (Doutorado) - Curso de Economia, Instituto de Economia, Unicamp, Campinas, 2010. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000782607>>. Acesso em: 28 nov. 2016.

HARBER, J. I-social. **A Inclusão de Profissionais com Deficiência no Mercado de Trabalho.** 2016. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/a-inclusao-de-profissionais-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-panorama-positivo-para-uma-mudanca-necessaria/>>. Acesso em: 28 nov. 2016.

IBGE. Censo Demográfico 2010 – Características Gerais da População. Resultados da Amostra. IBGE, 2011. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>> Acesso em: 28 nov. 2016.

LORENZO, S. M. **Inserção de pessoas com deficiências no mercado formal de trabalho a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos das empresas.** 2016. 138 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Programa de Pós-graduação em Educação, UNESP, Marília, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.unesp.br/handle/11449/136269>>. Acesso em: 14 nov. 2016.

NEVES P. S.; PRAIS F. G.; SILVEIRA A. M. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva.** *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2015, vol.20, n.8, pp.2549-2558. ISSN 1413-8123. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232015000802549&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 28 nov. 2016.

SCHWARZ, A.; HABER, J. Instituto Ethos. **Mercado de trabalho para pessoas com deficiência.** 2015. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/cedoc/ethos-direitos-humanos_mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia/#.WDxS6dUrLIU>. Acesso em: 28 nov. 2016

TEIXEIRA, J. V. S. **Inclusão de pessoas com deficiência na indústria: Acessibilidade e adequação ergonômica de postos de trabalho no processo de fabricação de tubos e conexões plásticas.** 2014. 148 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Ufsc, Florianópolis, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/129596/331869.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 03 out. 2016.

SOBRE A ORGANIZADORA

ANNA PAULA LOMBARDI Possui graduação em Bacharelado em Geografia (2011) e Licenciatura em Geografia (2014) pela Universidade Estadual de Ponta Grossa - PR. Mestre em Gestão do Território (2014) pela Universidade Estadual de Ponta Grossa-PR. Doutora em Geografia (2018) pela mesma Instituição. Bolsista Capes pelo Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior realizado na Universidad Autónoma de Ciudad Juárez/Chihuahua/México pelo Departamento de Arquitetura e Urbanismo no Doutorado em Estudios Urbanos (2017). Conhecimento na área de Geografia e Ensino de Geografia. Atua principalmente nas áreas de espaço urbano, Planejamento Urbano, sociedade; práticas sociais, grupos de minorias, políticas públicas e os estudos da Geografia da Deficiência (the Geography of Disability). Trabalhou como Professora/formadora na UAB no curso de Licenciatura em Geografia pela disciplina de (OTCC) Orientações de trabalho de conclusão de curso pela Universidade Estadual de Ponta Grossa-PR. Atualmente é Docente pela Faculdades CESCAGE e realiza Orientações e supervisões no curso de Especialização em História, Arte e Cultura a distância pela Universidade Estadual de Ponta Grossa-PR.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-147-3

