

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

ÍNDICE

| | |
|---|---------|
| Diversidade e inclusão | pág. 04 |
| A inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho | pág. 06 |
| A inclusão das pessoas com deficiência na EMPRESA | pág. 08 |
| Reconhecendo as diferenças | pág. 09 |
| Inclusão é movimento de mão dupla | pág. 11 |
| Acessibilidade para todos | pág. 12 |
| Símbolo Internacional de Acesso | pág. 14 |
| Mude. Faça de outro jeito! | Pág. 16 |

Apresentação

Seria muito interessante se pudéssemos tornar nossa sociedade inclusiva de uma hora para a outra, com um clique do mouse, tal como podemos fazer ao mudar a fonte de um texto no computador.

No entanto, o processo de inclusão não é tão simples e a sociedade não se transforma tão rapidamente. A inclusão das pessoas com deficiência depende de muitos *cliques*, que vão do aspecto emocional até o jurídico, passando por diversas situações e características sociais que precisam ser alteradas.

Esses *cliques* são capazes de acelerar o reconhecimento e a valorização da diversidade e, assim, facilitar a construção de uma realidade muito mais rica para todos.

Este material, produzido pelo Instituto Paradigma, pretende oferecer a você a oportunidade de *clique* os seus “botões de inclusão” e, assim, fazer parte deste novo momento da EMPRESA.

Cada um de nós é responsável por promover as mudanças necessárias à inclusão das pessoas com deficiência na empresa e em toda a sociedade.

Então, mãos à obra! Acesse seus diretórios, clique seus “botões incluir”, *delete* o que for necessário, acesse seus arquivos mais importantes e crie outros novos. Depois, archive tudo na pasta da cor que você preferir, mas não esqueça de gravar e multiplicar essa experiência com todos que você gosta, respeita e admira.

Diversidade e Inclusão

Podemos ilustrar a inclusão com a metáfora que a compara a um caleidoscópio, que é aquele brinquedo em forma de tubo, com pedacinhos de vidro colorido, que muda de forma conforme o movimentamos na frente de nossos olhos.

Sua configuração depende da composição formada por inúmeros pedacinhos coloridos e quando se retira algum deles, mesmo o menor, o desenho se desarmoniza e fica empobrecido.

Somos todos diferentes uns dos outros. Cada pessoa se constitui, a partir de inúmeras características, experiências, histórias, contextos, combinações. Somos mulheres, homens; crianças, jovens, adultos, idosos; brancos, negros, pardos, amarelos, vermelhos; baixos, altos; gordos, magros; empregados, desempregados; heterossexuais, homossexuais; baianos, paranaenses, capixabas, cariocas, amazonenses, alagoanos, sergipanos, gaúchos, paulistas, cearenses; moramos em cidades grandes, médias, pequenas, no campo, na floresta; pessoas com deficiência, pessoas sem deficiência; católicos, evangélicos, presbiterianos, umbandistas, espíritas, judeus, muçulmanos, ateus; solteiros, casados, divorciados, separados...

Fazemos parte de alguns grupos e não fazemos de outros. Por exemplo, uma pessoa pode se incluir no grupo das mulheres recifenses e não no grupo das mulheres catarinenses, ela pode ser evangélica e não espírita.

Essas inúmeras características podem ser vistas como fatores de agregação, de agrupamento, de inclusão. Porém, ao mesmo tempo, podem ser pivôs de práticas excludentes. Isto vai depender das nossas ações, dos nossos posicionamentos frente a estas questões.

Quando se vê só a diferença ou a deficiência não é possível reconhecer-se no outro. É preciso, então, que cada um reconheça nas diferenças uma posição de contato e igualdade com o outro. É preciso que vejamos o outro como um todo, inclusive com a parte diferente, para que possamos nos reconhecer nas demais partes e, então, nos relacionarmos.

Entre as pessoas com deficiência, podemos observar um sério obstáculo nesse processo. Muitas vezes, elas são mantidas num grupo de iguais, ou seja, pessoas com o mesmo tipo de deficiência.

Antes mesmo que as pessoas com deficiência exercitem sua ação no mundo, a sociedade já define suas limitações. Então, a convivência, a troca de experiências e toda a riqueza que o contato com a diversidade propicia deixam de acontecer.

Nós, que vivemos a infância nas décadas de 50, 60, 70 e 80, não tivemos oportunidade de conviver com pessoas com deficiência em nosso cotidiano e quantas vezes escutamos: "Coitada da Margarida... tem um filho que é doente". "Ele não vai à escola porque é fraquinho da cabeça". "Joana, com essa barriga você olhou para um aleijado? Se benza! Deus te livre!"

Por isso, muitas pessoas ficam inseguras para iniciar o contato com uma pessoa com deficiência. Isso é natural, já que não fomos habituados a conviver com a diferença. Precisamos compreender que se, por causa da deficiência, uma pessoa tiver dificuldade para realizar algumas atividades, provavelmente terá habilidade para fazer outras coisas, como todo mundo.

Não devemos fazer de conta que a deficiência não existe. Se relacionar com uma pessoa como se ela não tivesse uma deficiência seria ignorar uma característica muito importante dela. Se a deficiência existe, devemos aceitá-la, levá-la em consideração e respeitá-la.

Respeitar a deficiência significa, entre outras coisas, não subestimar as possibilidades e nem superestimar as dificuldades; respeitar o direito das pessoas tomarem suas próprias decisões e assumirem a responsabilidade por suas escolhas.

A inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho

Pensar nas pessoas com deficiência participando das nossas rotinas de trabalho é muito novo para todos nós. O convívio entre pessoas com e sem deficiência propõe o exercício da cooperação, da troca de idéias, na busca de soluções para resolver ou minimizar as dificuldades.

Todas as inovações que almejamos no nosso dia-a-dia são o produto da troca de conhecimentos, experiências, saberes e opiniões diferentes. Portanto, quanto mais diverso é o nosso grupo, maiores e mais ricas se tornam as descobertas e as aprendizagens individuais e coletivas.

Durante muito tempo, pessoas com e sem deficiência não tiveram oportunidade de convívio porque a sociedade sempre teve a tendência de agrupar as pessoas com os seus iguais.

Segundo os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no CENSO 2000, há 14,5% (aproximadamente 24 milhões) de pessoas com deficiência no país. A estimativa, para 2006, é que existam mais de 26.500.000 de pessoas com algum tipo de deficiência.

O trabalho é uma das formas de cada um se colocar no mundo. Segundo estimativas do IBGE, 537 mil (2,05%) dos trabalhadores formais são pessoas com deficiência. Desse total, 50 mil estão trabalhando formalmente, o que corresponde a mais ou menos 10% do total. Esse dado demonstra a necessidade urgente de ações efetivas para incluir profissionais com deficiência no mercado de trabalho.

A Lei Federal Nº 8.213/91 tem, dentre suas disposições, o condão de garantir este espaço. Conhecida como Lei de Quotas e regulamentada pelo Decreto Federal nº 3.298/99, ela prevê em seu artigo 93, que as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários são obrigadas a contratar um percentual mínimo de pessoas com deficiência ou beneficiários do INSS reabilitados.

Esse percentual, calculado proporcionalmente sobre o número de empregados, varia de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) como mostra a tabela ao lado:

| Número total de funcionários | Reserva |
|-------------------------------------|----------------|
| Até 200 | 2% |
| 201 – 500 | 3% |
| 501 – 1000 | 4% |
| A partir de 1001 | 5% |

Na intenção de cumprir a lei, freqüentemente, podemos observar listas de profissões indicadas a este ou aquele tipo de deficiência.

Com muito boa vontade, , as pessoas procuram resolver o problema da inclusão elegendo alguns postos de trabalho para pessoas com determinados tipos de deficiência. Esse tipo de estratégia enfraquece e empobrece a participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho porque se concentra apenas na deficiência, sem considerar o talento e o potencial das pessoas.

Cada pessoa com seu tipo de deficiência é única, assim como todos nós somos únicos. Portanto, a forma de compensar cada desvantagem também será única. Não podemos dizer “você pode fazer isso e você não conseguirá aquilo”. Ao invés disso, devemos analisar, perguntar, compreender quais recursos, condições ou adaptações são necessárias para que a pessoa com deficiência possa exercitar seu talento, aprimorar sua competência e trabalhar com equiparação de oportunidades.

Em uma sociedade democrática, ser diferente é valor, é condição de desenvolvimento, estimula o exercício da liberdade e a conquista da autonomia. Garantir o direito ao trabalho decente, criativo e produtivo, também para as pessoas com deficiência, é um dos maiores desafios da sociedade atual.

Essa é uma condição imperativa para a transformação dos padrões de relação e para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária para todos que a compõem.

A inclusão das pessoas com deficiência na EMPRESA

Acreditamos que o sucesso da nossa empresa depende da combinação entre a competência e o desempenho de colaboradores dedicados. Por essa razão, entre nossos princípios corporativos, ressaltamos a necessidade de *promover a diversidade e a igualdade de oportunidades*, defendendo, promovendo e respeitando os direitos humanos na nossa esfera de influência.

O princípio da igualdade de oportunidades entre pessoas com ou sem deficiência significa que as necessidades de todos indivíduos devem ser levadas em conta com o mesmo grau de importância. Assumindo esse desafio, a EMPRESA vem investindo seus esforços para concretizar a inclusão das pessoas com deficiência.

Até agora, na nossa sociedade, as pessoas com deficiência percorreram trajetórias paralelas às nossas, mas chegou o momento de unirmos nossos caminhos, favorecendo o convívio de todos com todos.

Oferecer maiores chances de desenvolvimento, e participação às pessoas com deficiência é o nosso ponto de partida. Esse processo está diretamente relacionado com a possibilidade de participarem efetivamente de todas as atividades e relacionamentos desenvolvidos na empresa.

Para que não estejam em desvantagem, as pessoas com deficiência terão todas as oportunidades possíveis e necessárias ao seu desenvolvimento profissional aqui na EMPRESA, participando de todas as nossas atividades de trabalho e convívio diário.

Precisamos saber que, assim como as pessoas com deficiência têm direitos iguais, têm também obrigações iguais. Devemos esperar que nossos colegas com deficiência desempenhem seu papel profissional e cumpram suas obrigações nas atividades e rotinas de trabalho, como todos nós.

Reconhecendo as diferenças

Nos dias de hoje, ninguém contesta que as necessidades das pessoas com deficiência devem ser respeitadas pela sociedade e que esta deve oferecer meios para que todas as pessoas tenham acesso à participação ativa em todos os setores sociais.

Mas, o reconhecimento da deficiência como uma diferença, entre tantas outras, também precisa ser acompanhado pelo reconhecimento das demandas específicas que cada deficiência trás para cada pessoa. Em outras palavras, não devemos ser indiferentes às deficiências, pois é a partir dela que se ampliam as possibilidades de trocas e vivências que tanto favorecem o desenvolvimento de todos nós.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) distinguiu, em 1980, três conceitos afins. São seguidos por praticamente todas as organizações internacionais que abordam a problemática da deficiência (Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura - UNESCO, Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, Organização Internacional do Trabalho - OIT, Organização das Nações Unidas - ONU, etc).

Vejam os que se entende por cada um deles:

Deficiência: "Qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica". (OMS, 1980: 35)

Incapacidade: "Qualquer redução ou falta (resultante de uma deficiência) de capacidades para exercer alguma atividade dentro dos limites considerados normais para o ser humano". (OMS, 1980: 36)

Desvantagem: "Impedimento, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de uma atividade considerada normal para um indivíduo, tendo em atenção a idade, o sexo e os fatores sócio-culturais". (OMS, 1980: 37)

A deficiência caracteriza-se por uma alteração física, mental ou sensorial que pode ser temporária ou permanente. Portanto, dizer que um indivíduo "tem uma deficiência" não implica que tenha uma doença, nem que deva ser encarado como doente. Sendo assim, é inadequado afirmar genericamente que alguém é "incapaz" quando queremos nos referir a alguém que "tem uma incapacidade".

A incapacidade é uma diferença em termos de atuação e interação do indivíduo. Podemos citar alguns exemplos: Uma criança surda é incapaz de ouvir. Ela pode estudar, trabalhar, se divertir, dançar e viver normalmente: ela apenas não ouve.

Uma pessoa com catarata desenvolveu uma deficiência visual e não pode mais enxergar. Ela pode ler em braille, estudar, praticar esportes, viajar sozinha, trabalhar, casar e ter uma vida plena: apenas não enxerga.

Uma mulher que sofreu um acidente, e ficou paraplégica, não pode andar. Em sua cadeira de rodas, ela pode estudar, trabalhar, namorar, ter filhos e viver como qualquer pessoa da sociedade: apenas não anda. A incapacidade que a deficiência provoca na vida dessas pessoas não representa o limite delas.

Tanto a deficiência quanto a incapacidade que ela provoca são características individuais, que não podem ser alteradas pelas relações entre a pessoa que tem a deficiência e as que não a possuem. Não é, portanto, uma condição alterada socialmente.

A situação de desvantagem, por sua vez, só pode ser determinada a partir de uma relação de comparação. Então, ela é um fenômeno social. Por exemplo: uma pessoa com deficiência física é incapaz de andar, mas consegue locomover-se com autonomia em sua cadeira de rodas. A desvantagem está no fato de que, em sua cadeira, essa pessoa não consegue subir escadas. Nesse caso, a rampa oferece uma situação de equidade para a locomoção das pessoas com e sem deficiência. Quando ela não está presente representa uma barreira social.

Quando levamos estes conceitos para a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, podemos concluir que a questão da desvantagem é a que adquire maior relevância nesse processo.

Inclusão é movimento de mão dupla

De todas as muitas formas de discriminação, aquela que afeta a pessoa com deficiência é muito singular. Apesar desta discriminação também assumir as formas tradicionais do desprezo, da segregação ou da violência, o que distingue a discriminação contra as pessoas com deficiência é que, em geral, ela vem revestida da forma da caridade, da assistência, da ajuda corriqueira para subir um degrau aqui, para atravessar uma rua ali. Essa ajuda circunstancial substitui uma ação integrada que garantirá a vida independente do cidadão com deficiência na sociedade.

Para que essa independência seja garantida, é fundamental que se compreenda o significado de integração e inclusão. Isso se faz necessário para que possamos compreender as mudanças que vêm sendo propostas no que se refere aos programas de atenção às pessoas com deficiência, principalmente os relacionados à educação, saúde, trabalho, cultura e lazer.

O conceito de integração pressupõe a necessidade de adaptações e adequação do indivíduo que vai integrar-se a um espaço social. Para isto tornar-se possível, na lógica da integração, este indivíduo deve ser primeiro reabilitado para somente depois, se possível, ser integrado.

O pressuposto da reabilitação traz como princípio básico a idéia de recuperação ou aquisição de funções, tendo como parâmetro o que é considerado normal. O conceito de normalização, ou de norma, é bastante complexo, mas para esta reflexão vale lembrar que o critério de normal não é apenas aquilo que representa a maioria, mas também aquilo que é considerado ideal. Na base deste conceito está a idéia de “consertar” para normalizar. Sendo assim, como meta da reabilitação, os padrões de normalidade foram buscados ao máximo para que a pessoa com deficiência, depois de reabilitada, pudesse integrar-se à sociedade.

Integrar-se é um caminho de mão única, ou seja, cabe à pessoa com deficiência adaptar-se para cumprir as exigências da sociedade. Sob essa perspectiva, ela (a sociedade) se considera “pronta”, não cabendo nenhuma modificação.

O princípio do respeito à diversidade fortaleceu o movimento da Inclusão. Neste novo enfoque, não se propõe a negação das diferenças, mas sim o respeito a elas. Não se propõe a igualdade massificada, mas a equiparação de oportunidades. Não se trata de preparar para integrar, mas de incluir e transformar. A Inclusão pressupõe um caminho de mão dupla e exige respeito de todos. Isto é, a sociedade não está pronta.

Não se trata de uma mera troca de verbos, mas de um novo paradigma, de um olhar ampliado, onde todos agem no sentido de construir seu grupo de convivência e espaços para compartilhar direitos e deveres.

Acessibilidade para todos

O processo de inclusão social pressupõe a construção de uma sociedade acessível a todos os cidadãos. Para isto, é necessário que os locais públicos tornem-se acessíveis também às pessoas com deficiência, o que é bem diferente de criar espaços segregados para o uso exclusivo.

“Acessibilidade: Possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para utilização, com segurança e autonomia de edificações, espaços, mobiliários e equipamentos urbanos e elementos” (NBR 9050: 2004).

Além disso, o conceito de acessibilidade abrange transportes, sistemas e meios de comunicação utilizáveis por pessoas com deficiência.

A acessibilidade deve ser compreendida não apenas como a eliminação das barreiras arquitetônicas, mas também as de comunicação, prevendo a apresentação da informação em formatos alternativos.

Através das formas, cores, texturas, sons e signos é possível realizar um sistema de sinalização acessível a qualquer pessoa, inclusive as que não ouvem ou não enxergam.

As cidades ganharam, no curso dos últimos 10 anos, a possibilidade de oferecer condições dignas de acessibilidade a esta população. Os avanços tecnológicos e científicos permitem hoje a inclusão das pessoas com deficiência, oferecendo-lhes condições de equiparação de oportunidades.

Tecnologias assistivas, como softwares desenvolvidos para cegos, adaptações para pessoas com dificuldades motoras, transporte público acessível, desenho arquitetônico e urbanístico universal e a nova geração de próteses e órteses são instrumentos e conceitos que permitem uma ampla interação da pessoa com deficiência nas rotinas da educação e do trabalho.

A acessibilidade pressupõe a liberdade de escolha no ato de relacionar-se com o ambiente e com a vida. Basear-se na idéia que as pessoas com deficiência sempre dependerão da ajuda de terceiros perpetua a sua situação de segregação. Por isto, a acessibilidade é imprescindível para que todos possam desfrutar das mesmas oportunidades de educação, trabalho, habitação, lazer, turismo, cultura.

Segundo a Associação brasileira de Normas Técnicas (ABNT), Desenho Universal é "aquele que visa atender à maior gama de variações possíveis das características antropométricas e sensoriais da população". (NBR 9050: 2004)

O objetivo é simplificar a vida para todos, com produtos, meios de comunicação e ambientes mais utilizáveis pelo máximo de pessoas possível, beneficiando indivíduos de todas as idades e capacidades.

O conceito do Desenho Universal fala do bom ou mau acesso. Por exemplo, a altura convencional dos interruptores é de 135 cm. Se fossem rebaixados para 80 cm, todos - da criança ao avô, passando pela pessoa com deficiência física - poderiam acionar a luz sem depender de terceiros. Isso, banal para muitos, é importante para outros, sem custar um centavo a mais na construção.

O Desenho Universal tem por concepção principal “projetar para todos”, analisando a questão da circulação, da utilização e do alcance, evitando a necessidade de espaços ou produtos especiais para as pessoas com deficiência. Atendendo aos preceitos do Desenho Universal, a ABNT fixa os padrões e os critérios, garantindo condições adequadas e seguras a todas as pessoas de exercer seu direito de ir e vir.

No dia 2 de dezembro de 2004, foi publicado o Decreto Federal nº 5.296/04. Tal Decreto regulamenta a Lei nº 10.098/00, estabelecendo as normas gerais de acessibilidade a serem obedecidas pelos entes públicos e privados e ainda estipula prazos para o cumprimento dessas regras.

Símbolo Internacional de Acesso

O Símbolo Internacional de Acesso (SIA) é utilizado para indicar a acessibilidade nos espaços, edificações e serviços públicos. Ele sinaliza as vagas reservadas para pessoas com deficiência nos assentos do transporte público, nos estacionamentos e também identifica a existência de sanitários acessíveis.

O SIA foi adotado em 1969, através de um concurso internacional realizado durante o XI Congresso Mundial de Reabilitação do Deficiente, em Nova York.

Desde então, ele é utilizado no mundo inteiro em locais preparados para receber e acomodar adequadamente todas as pessoas, inclusive as com algum tipo de deficiência. Para que todos o reconheçam, uma regulamentação internacional padronizou seu uso: figura branca estampada sobre fundo azul.

Apesar de ser representado por uma cadeira de rodas, o SIA não identifica a acessibilidade apenas para as pessoas com deficiência física, mas para todos os cidadãos com dificuldade de locomoção como gestantes, obesos, idosos, pessoas com deficiência visual, auditiva e mental.

Em alguns países, onde o processo de inclusão social das pessoas com deficiência está mais avançado, o SIA está caindo em desuso. Isso tem acontecido nos locais onde a acessibilidade já está tão presente que a sua sinalização tem se tornado desnecessária.

No Brasil, as recentes campanhas de popularização do conceito de acessibilidade estão tornando, aos poucos, o Símbolo Internacional de Acesso mais presente na rotina das cidades. Mas, como este ainda é um assunto novo, algumas pessoas o interpretam de maneira equivocada, atribuindo seu uso a locais exclusivos das pessoas com deficiência.

A idéia é que tudo possa ser usado por todos e não, exclusivamente, por alguns.

Um exemplo do quanto nossa sociedade ainda precisa aprender sobre inclusão é o hábito de se trancarem os banheiros adaptados. Nas escolas, empresas, shoppings e locais públicos é comum encontrarmos os sanitários acessíveis trancados.

Essa conduta, normalmente, é justificada por um funcionário que diz que se não trancá-los, outras pessoas vão usá-los. Um banheiro acessível é um banheiro comum, mas que também é acessível às pessoas com deficiência, apenas isso!

Quanto mais se dissemina a idéia do uso exclusivo, mais nos afastamos do dia em que a sociedade estará preparada para acolher todos, sem discriminação.

A palavra chave deste processo é "também". Fixado em um ônibus, o SIA indica que ele é equipado com elevadores e, por isso, também pode transportar pessoas em cadeiras de rodas. Normalmente, ônibus e metrô possuem assentos sinalizados com o SIA. Na ausência de pessoas com deficiência, estes assentos podem ser usados por qualquer cidadão. Caso chegue uma gestante, uma pessoa com deficiência visual ou idosa, basta que o cidadão ceda este lugar à pessoa com mobilidade reduzida, pois esta tem direito prioritário àquele lugar.

As vagas de estacionamento reservadas com o SIA constituem uma exceção e devem ser respeitadas porque a sua localização é estratégica para facilitar a locomoção da pessoa com deficiência, que não pode andar longas distâncias para sair do carro e chegar até o seu destino. Na hora de estacionar, a mesma atenção deve ser dispensada com as rampas sinalizadas com o SIA.

A rampa existe para que as pessoas em cadeiras de rodas possam chegar a seu destino, portanto não estacionar o carro diante dela é uma questão de respeito, cumprimento da legislação e educação.

Mude! Faça de outro jeito!

O Decreto Federal 3.298/99 estabelece, em congruência com a definição da OMS, que deficiência é "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano".

As categorias de deficiências, antes descritas também pelo Decreto Federal nº 3.298/99, foram recentemente alteradas pelo Decreto Federal nº 5.296/04. A seguir, veremos estas definições específicas e, em seguida, formularemos sugestões que poderão facilitar um primeiro contato para aquelas pessoas que se sentem inseguras diante de alguém que tem alguma deficiência.

Deficiência Física

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

(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

Dependendo do tipo de deficiência física que a pessoa tiver, poderá precisar de alguns recursos especiais para trabalhar com equiparação de oportunidades. Algumas vezes, um pequeno ajuste na altura da mesa é necessário para acomodar pessoas em cadeiras de rodas com mais conforto. Nestes casos, também é importante considerar a distância mínima necessária entre os mobiliários para garantir a livre circulação do cadeirante no ambiente de trabalho.

A tecnologia oferece várias soluções para inúmeros tipos de limitações. Existem mouses especiais para pessoas com mobilidade reduzida nas mãos, softwares e recursos de aderência à teclas para facilitar a digitação de pessoas com dificuldade na coordenação motora e até editores de texto comandados por voz.

A pessoa com deficiência física, geralmente, consegue realizar todas as atividades do dia-a-dia com autonomia, desde que os ambientes sejam acessíveis, contando com guias rebaixadas, corrimãos, rampas e banheiros adaptados.

O importante é compreender que ela não precisa de piedade, mas de respeito. Se puder contar com um ambiente profissional que lhe garanta equiparação de oportunidades, a pessoa com deficiência física poderá ser um colega de trabalho eficiente, contribuindo para o sucesso da sua equipe.

Como agir quando encontrar uma pessoa com deficiência física?

Esteja atento para a existência de barreiras arquitetônicas quando for escolher local que queira visitar com uma pessoa com deficiência física.

- Se a pessoa tiver dificuldade na fala (há alguns tipos de deficiência física que provocam comprometimento na dicção) e você não compreender imediatamente o que ela está dizendo, peça para que repita. Pessoas com dificuldades desse tipo não se incomodam de repetir quantas vezes forem necessárias para que se façam entender.
- Quando for movimentar a cadeira de rodas, pergunte se a pessoa que a utiliza precisa de auxílio e pergunte como ajudar.
- Quando estiver empurrando uma pessoa sentada numa cadeira de rodas e quiser parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira de frente, para que a pessoa também possa participar da conversa.
- Para uma pessoa sentada em cadeira de rodas, é incômodo ficar olhando para cima por muito tempo. Portanto, se a conversa for demorar mais do que alguns minutos, sente-se para que você e ela fiquem com os olhos no mesmo nível.
- A cadeira de rodas (assim como as bengalas e muletas) faz parte do espaço corporal da pessoa, quase uma extensão do seu corpo. Agarrar ou apoiar-se nesses equipamentos não é como encostar-se numa cadeira ou objeto comum.
- Para subir degraus, incline a cadeira para trás, levante as rodinhas da frente e as apóie sobre o degrau. Para descer um degrau, é mais seguro fazê-lo de marcha a ré, sempre apoiando a cadeira, para que a descida seja sem solavancos. Para subir ou descer mais de um degrau em seqüência, será melhor pedir a ajuda de outra pessoa.

- Pessoas com paralisia cerebral podem ter dificuldades para andar, podem fazer movimentos involuntários com pernas e braços e podem fazer expressões estranhas com o rosto. Não se intimide com isso, pois elas simplesmente não conseguem controlar seus movimentos.
- Quando apontar algo para uma pessoa em cadeira de rodas, lembre-se que uma pessoa sentada tem um ângulo de visão diferente. Se quiser mostrar-lhe qualquer coisa.

Deficiência Visual

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

[\(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004\)](#)

Há diversos níveis e manifestações possíveis da deficiência visual. De qualquer forma, é fundamental que a pessoa seja orientada sobre a locomoção interna na empresa: como ir até o banheiro, elevador, restaurante e, claro, à sua sala de trabalho. O que deve ser garantido é o máximo de autonomia deste colaborador. Se houver obstáculos que possam representar perigo, é de suma importância que ele seja orientado e, quando necessário, que sejam criadas rotas alternativas para sua locomoção.

A bengala é um equipamento que serve como "prolongamento do tato" para a pessoa com deficiência visual. Ela ajuda a pessoa que tem deficiência visual a locomover-se em ambientes conhecidos e desconhecidos, como ruas e calçadas. Com o auxílio da bengala a pessoa tem condições de perceber os obstáculos que estão à sua volta e se locomover com independência.

Assim como aconteceu com o uso do braille, a informática entrou na vida das pessoas cegas e com baixa visão como um poderoso meio de comunicação, abrindo um horizonte infinito de informação, educação, cultura e mercado de trabalho. Com os editores de texto, leitores de tela e sintetizadores de voz conjugados, as pessoas cegas e com baixa visão ganharam a possibilidade de trocar e-mails, ler com total independência qualquer jornal, revistas, livros scaneados e navegar pela internet.

Como agir quando encontrar uma pessoa com deficiência visual?

- Use seu tom de voz natural para falar com a pessoa cega. O fato de não ver não significa que ela não ouça bem.
- Exclamar “maravilhoso”... “extraordinário”... ao ver a pessoa cega consultar um relógio especial, discar o telefone ou assinar o nome pode dar a impressão que você subestima seu potencial.
- Não é necessário modificar o seu vocabulário para evitar usar a palavra ver e substituí-la por ouvir. Conversando sobre a cegueira com quem não vê, a palavra “cego” pode ser usada sem rodeios.
- Aceite a ajuda de uma a pessoa com deficiência visual sem constrangimento. As pessoas têm habilidades diferentes e você pode admitir colaboração ou aceitar gentilezas por parte de alguma pessoa cega normalmente.
- Quando quiser falar com uma pessoa com deficiência visual, dirija-se diretamente a ela. Falar através de seu guia ou companheiro seria supor que ela não tenha condição de compreendê-lo e de expressar-se, o que não é verdade.
- Para guiar uma pessoa com deficiência visual, basta deixá-la segurar seu braço e o movimento de seu corpo lhe dará a orientação de que precisa. Não esqueça de perguntar primeiro se ela precisa da sua ajuda.
- Não pegue a pessoa com deficiência visual pelos braços rodando com ela para colocá-la na posição de sentar-se, empurrando-a depois para a cadeira. Basta levar sua mão ao espaldar ou ao braço da cadeira, que isso lhe indicará sua posição.
- Lembre de se anunciar ao entrar no recinto onde haja pessoas com deficiência visual, pois isso auxilia a sua identificação.
- Quando estiver com uma pessoa com deficiência visual, avise quando for sair, principalmente se houver algo que a impeça de perceber seu afastamento. Ela pode dirigir-lhe a palavra e ver-se na situação desagradável de falar sozinha.
- Evite iniciar uma conversa com uma pessoa com deficiência visual perguntando-lhe: “Sabe quem sou eu?”... “Veja se adivinha quem sou?”. Seja gentil e identifique-se ao chegar.

- Se você perceber qualquer incorreção no seu vestuário, não se constranja em alertar a pessoa com deficiência visual.
- Ao conduzir uma pessoa com deficiência visual a um ambiente que lhe é desconhecido, oriente-a de modo que possa locomover-se sozinha posteriormente. Dê detalhes sobre o espaço que estão e sobre o que está acontecendo para que a pessoa cega possa aproveitar a vivência da situação.

Deficiência Auditiva

Deficiência Auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz. ([Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004](#))

A maior desvantagem das pessoas com deficiência auditiva se refere à comunicação. Uma maneira de compreender esta dificuldade é imaginá-las como estrangeiros. Isso mesmo, as pessoas com deficiência auditiva falam outra língua: a Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.

A Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) é o idioma oficial das pessoas com deficiência auditiva brasileiras. É um engano acreditar que se comunicam por mímica ou um conjunto de sinais desconexos. A LIBRAS é uma língua com semântica, sintaxe e regras gramaticais próprias.

As pessoas com deficiência auditiva têm a Língua Portuguesa como sua segunda língua, assim como muitos de nós aprende o inglês ou o espanhol. É por isso que, muitas vezes, eles têm dificuldades para escrever corretamente em português ou compreender o significado de algumas palavras. Nenhum de nós tem na segunda língua a mesma fluência que possui na língua materna, não é mesmo?

A tecnologia tem facilitado em muito a vida das pessoas com deficiência auditiva no mundo dos sons. Relógios despertadores vibratórios, o uso de mensagens de texto via celular, o recurso do e mail e dos softwares de comunicação instantânea tem facilitado a interação entre pessoas com deficiência auditiva e ouvintes.

Não se constranja se, no início, a comunicação parecer difícil. Seja criativo, ouse aprender alguns sinais, escreva quando não for compreendido. Se ainda assim não adiantar, desenhe. Encare as dificuldades de comunicação entre você e seu amigo com deficiência auditiva com bom humor, experimente novas maneiras de se expressar. Só não abra mão de se comunicar!

Como agir quando encontrar uma pessoa com deficiência auditiva?

- Não é correto dizer que alguém é surdo-mudo. Muitas pessoas com deficiência auditiva não falam porque não aprenderam a falar ou porque não tem o retorno auditivo necessário para este exercício. Algumas pessoas com deficiência auditiva conseguem falar e fazer leitura labial.
- Quando quiser se comunicar com uma pessoa com deficiência auditiva, se ela não estiver prestando atenção em você, acene para ela ou toque em seu braço levemente.
- Quando estiver conversando com uma pessoa com deficiência auditiva que pratica a leitura labial, fale de frente para ela. Expresse-se de maneira clara, pronunciando bem as palavras. Use a sua velocidade normal, a não ser que lhe peçam para falar mais devagar.
- Se você souber LIBRAS, use também esta língua. Se a pessoa com deficiência auditiva tiver dificuldade em entender, avisará.
- Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual. Se você desviar o olhar, a pessoa com deficiência visual pode achar que a conversa terminou.
- Nem sempre a pessoa com deficiência auditiva tem uma boa dicção. Se tiver dificuldade para compreender o que ela está dizendo, não se acanhe em pedir para que repita.
- Geralmente, as pessoas com deficiência auditiva não se incomodam em repetir para que sejam entendidas. Assim, você estará realmente se comunicando com ela.
- Se for necessário, comunique-se através de bilhetes. O importante é se comunicar, seja qual for o método.
- Quando a pessoa com deficiência auditiva estiver acompanhada de um intérprete, dirija-se a ela, não ao seu intérprete, supondo que ela não possa entendê-lo.

Deficiência Mental

Deficiência Mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho. [\(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004\)](#)

É importante que se diferencie a deficiência mental das doenças psiquiátricas. A confusão entre loucura e deficiência mental tem sido um dos principais motivos de perpetuação do preconceito e da segregação.

As pessoas com deficiência mental têm ritmos diferentes dos nossos, aprendem, se desenvolvem e se comportam seguindo lógicas diferentes das nossas. É um engano acreditar que todas as pessoas com deficiência mental sejam dóceis e submissas ou agressivas e intransigentes. Cada um é um. A deficiência não é determinante dos traços de personalidade da pessoa.

Uma das principais diferenças entre as pessoas com e sem deficiência mental é a concepção do que entendemos por senso comum. Por exemplo, ao sermos convidados para participar de uma reunião, nos sentamos normalmente em uma das cadeiras vagas ao redor da mesa, pois é senso comum que se participa de uma reunião sentado ao redor de uma mesa, com os demais colegas. Uma pessoa com deficiência mental pode não ter esta percepção e permanecer de pé até que alguém a convide a sentar-se. Essa situação pode se repetir outras vezes até que a pessoa compreenda e incorpore esta regra em sua rotina.

As pessoas com deficiência mental aprendem, mas em outra velocidade. Elas sabem que são diferentes e estimam o tratamento respeitoso, que considera suas limitações sem subestimá-las.

Aceitar o desafio de interagir com alguém que tenha deficiência mental é ganhar a oportunidade de entrar em contato com novas formas de relação, comunicação e cooperação. Não se surpreenda se descobrir que tudo é muito mais simples do que você imaginou!

Como agir quando encontrar uma pessoa com deficiência mental?

- Procure agir naturalmente para relacionar-se com uma pessoa com deficiência mental;
- Trate-a com respeito e de acordo com sua idade, sem infantilizar o tratamento com os adultos;
- Cumprimente e despeça-se dela normalmente, como faria com qualquer pessoa;
- Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando ela pedir e quando for realmente necessário;
- Não subestime sua inteligência. As pessoas com deficiência mental levam mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais.
- Não fique checando o tempo todo se a pessoa com deficiência mental está dizendo a verdade. Isto causa insegurança e afeta sua auto-estima.
- Nas situações de convivência, descreva detalhes, questione e problematize para facilitar as suas relações com as outras e o meio.
- Liberte-se das "receitas" prontas. Oriente suas ações para caminhos que apontem novas possibilidades.
- Leve em conta a singularidade, a maneira particular que cada um de nós experimenta, aprende e se relaciona com o mundo.
- Troque idéias com outros colegas. Se precisar, procure mais informações para desenvolver o seu trabalho.

