



## 4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



**Instituição:** SESI – Salvador/BA

**Categoria:** Prestadores de Serviço

### **Trabalho – A multidisciplinaridade e suas interfaces na criação de um programa para inclusão de pessoas com deficiência na indústria**

O projeto desenvolvido pela equipe de saúde e segurança do SESI-Bahia - Serviço Social da Indústria visou identificar as atividades realizadas e os perigos existentes na empresa, bem como as condições de acessibilidade.

O projeto foi desenvolvido para atender duas indústrias, sendo uma no setor agrícola e outra de mineração. As empresas contrataram a consultoria do SESI que traz a visão da Gestão da Diversidade como fundamental para a inclusão de pessoas com deficiência. O trabalho foi desenvolvido por uma equipe multidisciplinar, envolvendo administradora, engenheira civil e de segurança do trabalho, ergonomista, médica do trabalho, técnico de segurança e equipe de responsabilidade social. Inicialmente foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema, análise documental, coleta de dados em campo, entrevistas não estruturadas com trabalhadores, observações e registro fotográfico do ambiente de trabalho. Os dados foram analisados com base em normas de Saúde e Segurança do Trabalho e em estudos sobre PcD.

Foram avaliadas mais de 470 funções e analisados as atividades em tempo real para identificar as particularidades de cada função, bem como os perigos existentes. Foi traçado um plano de ação que contemplou desde a sensibilização dos trabalhadores até a revisão dos processos internos da empresa de forma a torná-los mais inclusivos.

O Projeto de Inclusão de PcD foi elaborado para atender a indústria baiana para promoção da equidade visando um ambiente de trabalho de imparcialidade e justiça, reduzindo a discriminação e respeitando o direito de cada indivíduo buscando atender a Lei Federal 8.213/1991 objetivando:

- Levantamento real das atividades desenvolvidas pelos cargos existentes na empresa com ênfase nas necessidades para desenvolvimento da função/cargo;
- Análise do ambiente de trabalho, através da identificação dos agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes existentes;
- Análise a acessibilidade com base na norma da ABNT NBR 9050/2004;
- Dar uma visão geral a respeito da acessibilidade e necessidades de adequação da estrutura física da empresa para inclusão de PcD;
- Propor soluções na estrutura física e administrativa;
- Sensibilizar empresários para os tipos de deficiências existentes, as necessidades gerais de inclusão e responsabilidade social;
- Ampliar o acesso dos trabalhadores às informações sobre PcD;
- Ampliar o nível de consciência da sociedade quanto às questões do trabalho e emprego para PcD;
- Levantar o número de PcD existentes na região de influência da empresa, bem como os principais tipos de deficiência;
- Capacitar o PcD que não possui qualificação profissional;
- Fornecer informações técnicas que subsidiem a empresa a contratar PcD.

Metodologia A metodologia foi através da análise documental da empresa, coleta de dados em campo, entrevistas não



## 4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



estruturadas com trabalhadores, observação do ambiente de trabalho e análise dos dados coletados. Após estruturação o mesmo foi desenvolvido em cinco etapas:

Etapa I Foi iniciada pela formação do Comitê de Responsabilidade Sócio Empresarial (RSE), através do qual o SESI auxiliou a empresa no estabelecimento dos perfis mais adequados para o comitê. O comitê foi capacitado com foco no tema, no intuito de sensibilizar e “quebrar-paradigmas”, sendo formado por pessoas da equipe de desenvolvimento humano, segurança do trabalho, saúde ocupacional, setor operacional e membro da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Através de entrevistas não estruturadas e pesquisas de documentos internos, tais como: manual de cargo e função, organograma da empresa, planta baixa das instalações físicas, Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), foi elaborado o planejamento estratégico, e realizado análise dos postos de trabalho através de visita em campo, para levantamento real das atividades desenvolvidas pelos cargos existentes, com ênfase nas necessidades físicas, sensoriais e intelectuais demandadas e avaliação dos perigos. A compilação dos dados da visita de campo, bem como do levantamento bibliográfico sobre PcD, gerou o Relatório de Identificação de Perigos e Habilidades para Inclusão com as recomendações e contratação. Com base no relatório, a médica do trabalho analisou as demandas das atividades, verificando seu impacto na saúde do trabalhador, utilizando como parâmetro a caracterização das deficiências previstas no decreto 5296/04 e pautadas também pelo decreto 3048/99, anexo III do INSS. Foram realizadas palestra com a força de trabalho sobre a inclusão de PcD e o tema passou a ser difundido pela organização para auxiliar no processo de acolhimento para os novos e futuros contratados.

Etapa II Para elaboração do relatório de acessibilidade foi realizada uma visita de campo, fotografadas as áreas, medidos os acessos e mobiliário. Nos prédios administrativos, foram realizadas avaliações das vias de circulação externa e áreas comuns e nas áreas operacionais a análise e as recomendações foram realizadas levando em consideração os riscos existentes no local de trabalho e a dificuldade de modificação dos acessos. Foram visitadas as instituições nos municípios que estão localizados na zona de atuação da empresa. Com o objetivo de fazer um levantamento da quantidade de PcD em idade produtiva e disponibilizados para a identificação das Instituições/associações, bem como o cadastro das PcD que foram convidadas a participar de uma palestra, intitulada “Trabalho e emprego para Pessoas com Deficiência: o caminho para uma plena Inclusão”. A compilação dos formulários permitiu elaborar gráficos das principais deficiências existentes na região, nível de escolaridade, experiência profissional e porcentagens de PcDs com curso de qualificação profissional. Palestras foram realizadas para PcD e familiares, orientando sobre o processo de contratação, benefícios da inclusão, normas e lei de cotas. A equipe atuou juntamente com a área de recursos humanos da empresa dando apoio no recrutamento e seleção de PcD, com orientação e participação no momento da entrevista.



## 4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Etapa III Foi realizado a capacitação das PcD na função contratada, através de cursos com a participação dos técnicos setoriais e realizadas oficinas de sensibilização em todas as áreas.

Etapa IV Nesta etapa do trabalho foi oferecido na comunidade curso para a pessoa com deficiência. Os cursos oferecidos na comunidade e direcionados às vagas que não foram preenchidas no processo seletivo da empresa.

Etapa V Avaliação e Monitoramento do Processo de Inclusão. Realização de visitas à empresa e entrevistas com PcD contratadas. Implementação O estudo de caso apresentado neste trabalho é de uma empresa de Mineração de extração e beneficiamento de Níquel localizado no interior do Estado da Bahia. Em dezembro de 2010 a empresa iniciou o programa com um quadro de 720 trabalhadores o que a obrigava ter vinte e nove PcD.

A empresa já inclui 15 PcDs, (52%) da cota estabelecida e continua recrutando trabalhadores conforme percentual exigido por lei. Todos os trabalhadores da empresa receberam treinamentos sobre a importância de respeitar, aceitar e acolher os PcDs. Representantes das instituições no total de 228 pessoas participaram da palestra “Trabalho e Emprego para Pessoas com Deficiência: o caminho para uma Plena Inclusão”. Os impactos diretos e indiretos esperados com este projeto podem ser enfocados a partir das seguintes dimensões:

Do ponto de vista do PcD: •Comportamental: aumento da autoestima, desenvolvimento da cidadania, desenvolvimento das habilidades e potencialidade; •Social e coletiva: inclusão na sociedade e no mercado de trabalho; •Cultural: quebra de paradigmas, preconceitos e mudança de destino dos PcDs. Do ponto de vista do trabalhador da empresa: •Comportamental: à medida que o projeto procurou formar os trabalhadores para o despertar de uma nova consciência obtendo assim uma mudança de comportamento, quando necessário, mediante a aceitação e inclusão dos PcDs; Do ponto de vista empresarial: •Atendimento a legislação, boa projeção da imagem e da responsabilidade social da empresa; maior confiabilidade junto à mídia, a sociedade, aos clientes, aos fornecedores, ao mercado interno e externo e quebra de paradigmas;

Do ponto de vista social: •Desenvolvimento de uma sociedade mais justa, inclusiva, responsável e respeitando a diversidade. Os indicadores utilizados foram coletados em forma de dados seguindo os objetivos a seguir: Incluir PCD -  $\Sigma$  de PcD incluídos; Ampliar o acesso dos trabalhadores às informações sobre PcD  $\Sigma$  trabalhadores treinados; Ampliar o nível de consciência da sociedade quanto às questões do Trabalho e Emprego para Pessoas com Deficiência  $\Sigma$  pessoas da sociedade participante da palestra; Levantamento do número de instituições de PcD existentes na região  $\Sigma$  de instituições cadastradas; Levantamento de PcD existentes na região  $\Sigma$  de PcD cadastrados.

**RESULTADOS** Para a realização do processo de inclusão responsável e eficaz de PcD foram realizadas as seguintes ações: •Elaboração de análise detalhada de acessibilidade da empresa, definindo as adaptações. •Melhora da acessibilidade para pessoas com cadeiras de rodas (P.C.R) nas instalações da empresa, priorizando as ações conforme contratações, inclusive buscando sugestões de ganho rápido dos próprios trabalhadores. •Orientados a adquirir tecnologias assistivas de acordo com deficiência dos candidatos. •Elaboração e implementação de um plano de emergência e evasão inserindo recomendações específicas para pessoas com deficiências.



## 4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



- Sensibilização dos trabalhadores sobre inclusão de pessoas com deficiência – tanto os profissionais em funções gerenciais, quanto os trabalhadores.
- Sensibilização das pessoas com deficiência da comunidade e seus familiares quanto à inclusão no mercado de trabalho

**PERSPECTIVAS DE CONTINUIDADE** O objetivo do SESI é obter uma inclusão de 100% das Cotas de PcD estabelecidas para a empresa, principalmente nas áreas operacionais e implantar o programa em outros ramos da indústria.

Outras ações já foram apresentadas para empresa como:

- Adquirir ou contratar serviços de empresas que disponibilizem veículos adaptados para transporte dos empregados, incluindo pessoas com cadeiras de rodas (P.C.R).
- Realizar simulados periódicos, para testar se o plano de emergência e evasão está adequado.
- Elaborar Programa de Gestão de Questões Relacionadas à Deficiência no Local de Trabalho, conforme orientações do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.

Estas ações podem estar inseridas em programas já existentes como PPRA, PCMSO entre outros.

- Implementar as medidas de controle adequadas referentes aos perigos/fatores de risco a fim de salvaguardar os trabalhadores expostos, incluindo pessoas com deficiência.
- Sugere-se a participação de pessoas com deficiência na CIPA e que os Programas sejam apresentados neste fórum conforme legislação.

Além disso, que os Programas e melhorias sejam implementados de forma participativa, para que seja alcançado maior sucesso em relação aos mesmos.

- Revisar os planos de comunicação da empresa, tornando mais inclusivo e acessível aos profissionais contratados.
- Disponibilizar curso de LIBRAS – Linguagem Brasileira de Sinais – para os empregados da empresa.
- Realizar capacitação das PcD a serem contratadas
- Acompanhar o desempenho e dificuldades encontradas pelos trabalhadores com deficiência a contratados.

**CONCLUSÃO** De forma geral, o estudo permitiu evidenciar que mesmo em local com presença significativa de agentes de risco estes por si só, não são impeditivos para contratação de pessoas com deficiência. Conclui-se que a empresa com o apoio de uma equipe multidisciplinar criou e implementou um projeto de inclusão e acessibilidade responsável que buscou inserir pessoas com deficiência em ambientes laborais industriais e produtivos, envolvendo os trabalhadores das indústrias e a comunidade local.