



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



**Instituição:** Construtora Norberto Odebrecht S.A.

**Categoria:** Empresas Privadas

### **Trabalho – Implantação de questionário de rastreamento para identificação de pessoas com deficiência no exame admissional: Uma ferramenta validada para o processo de inclusão de PcD**

O momento em que uma organização se preocupa em todos os aspectos éticos e reafirma esses aspectos a todos os seus empregados, o tema relacionado a pessoas com deficiência não poderia deixar de ser mencionado e tratado com maior ênfase. Desde a antiguidade as pessoas com deficiência (PcD) enfrentam dificuldades quanto à sua aceitação no meio social produtivo, devido a preconceitos ou, principalmente, consideradas como fardos improdutivos, por estes motivos e outros, existem diversas políticas afirmativas que buscam a inserção desse público. No Brasil, a lei 8.213/91 - Artigo 93 conhecida como Lei de Cotas, surgiu para atender a necessidade de ser realizada a inclusão efetiva e responsável de PcD e reabilitados no ambiente laboral. Esta lei determina percentuais obrigatórios de contratação de pessoas com deficiência em empresas com mais do que 100 empregados. O percentual varia de 2 a 5 %, sendo que a empresa que possua de 100 a 200 empregados fica incumbida de possuir 2% de PcD em seu efetivo total; empresas que tenham de 201 a 500 empregados devem reservar 3% das vagas para PcD; de 501 a 1000 empregados 4% devem ser PcD; e por último, quando o efetivo for superior a 1000 empregados, 5% desse total devem ser PcD. A Construtora Norberto Odebrecht - UHE Teles Pires entende que o integrante que apresente uma condição especial, pessoal e característica deve ser tratado e protegido como todos os demais, porém, levando-se em conta a sua peculiaridade, tornando-a digna de produzir e crescer com todos os critérios de prevenção à sua saúde. O grande desafio proposto foi como se realizar esse tipo de inserção dessas pessoas com características peculiares numa indústria onde as barreiras e paradigmas são extremamente impostos, principalmente, por tradição e aculturação deste setor (indústria da construção civil). O desafio de se encontrar e inserir pessoas peculiares em trabalhos tradicionais é a grande oportunidade de mudar paradigmas e motor de ignição para o enfrentamento, alinhado com as diretrizes da organização no sentido de ser socialmente responsável em sua plenitude em todos os aspectos da cultura empresarial. A quebra deste paradigma (na construção civil) e sua divulgação tem que ser o mote para a inserção de pessoas com deficiência em toda a organização que, por sua vez, é diversa e possui uma gama enorme de oportunidades em todas as áreas e, a partir da sua visibilidade, fazer com que cada vez mais o tema seja pensado precocemente para que a pessoa com deficiência seja integrada no corpo empresarial, resultando com que a organização seja sempre uma porta de entrada em maior escala para o mercado de trabalho, com pleno potencial de satisfação de todo público, seja ele com, ou sem, limitações. Visando atender esses objetivos estabelecidos mediante legislação, e, compromisso social, a organização já contempla em suas diretrizes de saúde ocupacional programas de acompanhamento e inserção de PcD: o Programa



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



de Inserção de Pessoas com Deficiência e Mobilidade Reduzida - PIPDMR - é parte integrante do Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional - PCMSO(NR-7). Todos os Empreendimentos da organização têm como norma legal a implantação deste programa (NR-7), e conseqüentemente, por decorrência a implantação do PIPDMR e Programa de Ergonomia (PERGO). Como ação conjunta, o PIPDMR, PERGO, e uma empresa parceira do ramo de consultoria, realizou durante o mês de fevereiro de 2014 na UHE Teles Pires, a aplicação do Censo da Inclusão. O censo foi uma pesquisa realizada por meio de formulário impresso, e que Identificou aqueles que poderiam ter algum tipo de deficiência e que não foram reconhecidos pela corporação e encaminhou os possíveis em quadráveis para o departamento médico e recursos humanos com a finalidade de aumentar e incentivar a inserção dessas pessoas na organização de forma gerenciada e acompanhada pelos setores, integradamente (recursos humanos, serviço social, saúde e segurança do trabalho), e, de acordo com a Lei 8.213/91 (Lei de Cotas). O início do processo ocorreu no dia 07 de fevereiro de 2014 com o treinamento dado pela empresa de consultoria aos aplicadores dos questionários. Os questionários continham 09 (nove) questões fechadas que abordaram assuntos relacionados ao conhecimento sobre a Lei nº 8.213/91 e o mapeamento dos tipos de deficiência. Por se tratar de um ambiente de trabalho de obra civil, optou-se pela aplicação do Censo impresso, ou seja, o questionário elaborado foi disponibilizado em papel impresso e o seu preenchimento foi por meio de entrevista. É importante destacar que o questionário possuía uma tecnologia de leitura ótica, dinamizando a compilação dos dados. A equipe de aplicação do Censo era composta pelas equipes de saúde, recursos humanos e apoios administrativos das áreas de produção do canteiro de obras. A programação para a aplicação dos questionários foi desenvolvida e definida para as datas de 07, 08, 10, 11, 12 e 13 de fevereiro de 2014. Com base no total de 15 aplicadores preenchendo média de 50 questionários por dia, o objetivo final era que fossem atingidas respostas de 4.500 integrantes. Porém devido à quantidade de integrantes que estavam de férias, visita à família e/ou trocas de turnos, houve a necessidade de manter a aplicação dos questionários por mais duas semanas. No fim do mês de fevereiro de 2014, os questionários foram enviados à empresa parceira para a compilação dos dados. No total foram realizadas 3675 (três mil seiscentas e setenta e cinco) entrevistas. A partir da análise das respostas e cruzamento dos dados sobre a questão da deficiência, foram identificadas 288 (duzentas e oitenta e oito) pessoas que indicamos ao departamento médico para uma avaliação minuciosa à luz do Decreto 5.296/2004 (8% do total pesquisado). A listagem dos possíveis enquadráveis na Lei de Cotas (nº 8.213/91) foi dividida em três planilhas de acordo com a severidade apontada em cada resposta: 1. Deficiências severas - nome da planilha: SEVERA. Os integrantes identificados nesta condição foram reavaliados com maior urgência, pois apresentaram mais evidências com relação às deficiências. 2. Deficiências moderadas - nome da planilha: MODERADA. Os integrantes identificados nesta condição apresentaram mais evidências com relação às deficiências, contudo num grau mais moderado, portanto foram reavaliados após o anterior. 3. Deficiências leves - nome da planilha: LEVE. Neste caso, foram destacados os integrantes que deram pouca informação acerca da deficiência, contudo suas respostas não poderiam e nem foram ignoradas. Através destas informações recebidas na data do dia 10 de abril de 2014, ou seja, aproximadamente 45 dias após a entrega dos resultados para a empresa parceira, foi iniciada pela saúde ocupacional a investigação detalhada de prontuários destes 288 possíveis enquadráveis na lei de cotas. Foram cruzados os dados do exame admissional do integrante com



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



as respostas cedidas pelos mesmos no questionário do censo. De acordo com a necessidade de reavaliação, as equipes de fisioterapia; fonoaudiologia, e; enfermagem enviavam a princípio comunicados via e-mail para os líderes dos empregados para que orientassem os seus liderados a comparecerem ao ambulatório central do canteiro de obras. A tentativa não alcançou êxito total. Numa segunda tentativa de busca pelos possíveis PcD, a equipe da saúde ocupacional localizou junto à administração do canteiro, o apartamento onde se alojava os integrantes a comparecerem no ambulatório central para a reavaliação. Deste modo, na data de 20 de junho de 2014, totalizando 70 dias de busca, obteve-se o aumento de 10 % do número de PcD do contrato, passando de 100 PcD para 111. Desse total, 06 (seis) integrantes foram enquadrados como PcD visuais; 01 (um) PcD auditivo e; 04 (quatro) PcD físicos. Os PcD que foram enquadrados após a realização do Censo foram adicionados à uma planilha onde são monitorados pela equipe diretora do PIPDMR todos os PcD do contrato. Existiram gastos com materiais gráficos e com a empresa parceira, entretanto, o investimento justifica-se pelos resultados expressivos conquistados, não apenas na relação proporcional de aumento, mas também pela visibilidade positiva que a empresa recebe ao se apresentar as devidas evidências deste processo. Nota-se no gráfico abaixo, que, o mês de Março de 2014 obteve aumento de 5,4% no seu efetivo, enquanto o número de PcD do contrato foi aumentado em 27% (número que era de 73, passando para 93). No segundo Trimestre do ano, a variação no efetivo foi quase nula, entretanto o número de PcD se manteve, visto que, houveram contratações, mas, também demissões devido o caminhar da Obra para sua fase final. Em Agosto de 2014, iniciou-se a diminuição no número do efetivo, o que, deveria trazer também redução no número de PcD, que, entretanto, só começou a ocorrer com a maciça diminuição do efetivo geral da obra. Por conseguinte, estes números comprovam a tese de que após o - Censo da Inclusão-, o Empreendimento se beneficiou não só em resultados tangíveis (apesar de ainda não ter atingido a cota). A robustez do Exame Admissional, com foco voltado para a Inserção de Pessoas com Deficiência foi aumentada, principalmente no Exame Fisioterapêutico Admissional, que, recebeu um forte aliado: Questionário de rastreamento para identificação de PcD. Questionário aplicado pelo Fisioterapeuta durante a Avaliação Admissional, com as mesmas 09 questões contidas no Censo. Depois que o questionário de rastreamento de PcD se tornou Anexo do PERGO, o contrato recebeu 47 novos PcD.