



Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul

#PraTodosVerem logotipo do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Uma fração estilizada da Bandeira Nacional na cor branca sobre um fundo de cor azul escuro ao lado do texto com o nome e o estado do órgão.

ENTENDENDO O CAPACITISMO NO TRABALHO



#PraTodosVerem logotipo do Comitê Valor Público
Um retângulo na cor branca com borda interna na cor azul escuro.
Dentro, um beija-flor estilizado acima do nome Valor Público.



Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul

#PraTodosVerem logotipo do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Uma fração estilizada da Bandeira Nacional, nas cores institucionais, ao lado
do texto com o nome e o estado do órgão.

ENTENDENDO O CAPACITISMO NO TRABALHO

Autor: Cristian Evandro Sehnem (162ª ZE), em
colaboração com o Comitê Valor Público



#PraTodosVerem logotipo do Comitê Valor Público
Um retângulo na cor roxa com borda interna na cor branca.
Dentro, um beija-flor estilizado acima do nome Valor Público.

MAIO/2022

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
CAPÍTULO 1.....	6
HÉLIO E ELÓI.....	6
CAPÍTULO 2.....	8
UMA VIDA DE SUPERAÇÃO.....	8
CAPÍTULO 3.....	12
CAPACITISMO: DO CORPO INDIVIDUAL AO CORPO SOCIAL.....	12
CAPÍTULO 4.....	17
O SIGNIFICADO DO TRABALHO	17
4.1 DEFICIÊNCIA É ADJETIVO, NÃO SUBSTANTIVO.....	19
4.2 DEFICIÊNCIA POSITIVA	20
4.3 INTERAGIR PARA INCLUIR	20
4.4 A MENOR DISTÂNCIA ENTRE DOIS PONTOS.....	21
4.5 QUEM NÃO SE COMUNICA.....	21
4.6 USABILIDADE: O ACESSÍVEL PODE NÃO SER TÃO ACESSÍVEL.....	22
4.7 SEM A BALANÇA, NÃO HÁ O EQUILÍBRIO.....	23
4.8 ESTAGIÁRIOS E EMPREGADOS COMO QUAISQUER OUTROS	24
GLOSSÁRIO LEGAL	26
REFERÊNCIAS.....	30

APRESENTAÇÃO

O Comitê Valor Público do TRE-RS tem como uma de suas propostas de atuação a inclusão profissional de trabalhadores com deficiência. E neste ínterim, a crença na incapacidade destes profissionais, o capacitismo, é uma barreira atitudinal que precisa ser mitigada o quanto antes. Com este fim é que o Comitê Valor Público visa contribuir por meio do presente material.

Quase não nos damos conta do tempo que passou quando finalizamos mais um dia de expediente. As atividades e responsabilidades profissionais geralmente nos absorvem completamente. E com o passar dos anos, tornam-se tão automáticas que, por vezes, nem nos apercebemos dos colegas ao redor, muito menos das mudanças e melhorias que se tornaram necessárias nos nossos ambientes de trabalho.

No presente estudo, apresentamos propostas de mudanças e melhorias que entendemos necessárias para a inclusão profissional de trabalhadores com deficiência e para a eliminação de barreiras atitudinais e físicas que, deixadas do jeito que estão, perpetuam o preconceito e a discriminação destes mais de 17,3 milhões de brasileiros e brasileiras que também têm direitos e são capazes para o trabalho.

Para iniciar, elaboramos um pequeno e singelo conto, fictício, mas bastante próximo à experiência real de muitos trabalhadores com deficiência. A seguir, traçamos uma rápida linha histórica acerca do preconceito e da discriminação das pessoas com deficiência, por vezes natural e

imperceptível. Após, entramos no capacitismo, bandeira principal de combate para a inclusão profissional de trabalhadores com deficiência, que precisa ser conhecida teoricamente, mas gerar frutos práticos, principalmente. Chegamos então às sugestões de ações anticapacitistas, especificamente no local de trabalho, temática fundamental do presente estudo. E finalizamos com um interessante glossário inclusivo que contém os principais conceitos legais da área inclusiva das pessoas com deficiência.

CAPÍTULO 1

HÉLIO E ELÓI

Hélio e Elói são jovens irmãos gêmeos com deficiência visual total. Desde a infância sempre fizeram tudo ao lado um do outro e, com o apoio da família, cresceram independentes, curiosos e proativos. Ainda assim, aquele dia foi nervoso e desafiador. Foi o primeiro dia de trabalho dos jovens irmãos. Hélio foi empregado pela atendente do Sine em uma instituição e Elói em outra. Pela primeira vez, estariam separados um do outro, mas, afinal, havia chegado a hora de se tornarem adultos.

O dia passou e, à noite, após retornarem para casa, ambos se reencontraram. Hélio estava feliz e motivado, enquanto Elói tinha a expressão abatida e preocupada. Foi a primeira vez que Hélio não compreendeu Elói e vice-versa. E os pais chegaram a imaginar que um deles fosse mais sensível à falta do irmão, até então inseparável.

Na janta, com toda a família presente, os gêmeos detalharam as ocorrências do dia. Empolgado, Hélio logo tomou a iniciativa, contando que, mal desembarcou em frente ao seu local de trabalho, já na calçada percebeu, com os pés, um piso tátil que o guiou até a entrada do prédio. Ao chegar na porta, nem bem notou a mudança do som ambiente e a textura do piso quando ouviu uma voz o receptionar: — Bom dia, tudo bem? Um colega do seu setor foi chamado pela simpática recepcionista que o acolheu e, por todo o trajeto dentro do imenso edifício, lhe foram

apresentados os funcionários, setores, suas funções e características físicas. Quando se acomodou em seu posto de trabalho, qual não foi a surpresa ao lhe mostrarem que o computador continha um software leitor de tela e os sistemas operacionais acessíveis. Finalizou exultante: — E eu fiz todas as tarefas direitinho, minha chefe até me parabenizou! Por isso Hélio não se continha de tanta felicidade e motivação ao contar seu primeiro dia de trabalho, falando alto e gesticulando sem parar.

No lado oposto da mesa, Elói teve que ser encorajado pela mãe para revelar seu dia. E já começou afirmando que ainda não estava preparado como Hélio. No início da manhã, até desembarcar do ônibus, estava nervoso, mas confiante e animado como o irmão. Acontece que, logo em seguida, a confiança e o ânimo desapareceram. Ele deu apenas alguns passos e já tropeçou na calçada. Após, estava tão desorientado que precisou pedir ajuda a um estranho que falava ao longe para encontrar o acesso à porta do prédio. Ao entrar, não viu a recepcionista e bateu em suas pernas com a bengala-guia, ficando ainda mais tenso, quase desesperado. Quando finalmente chegou ao seu posto de trabalho, já bem atrasado no horário, estava tão nervoso que a função que lhe deram, de contar e empilhar documentos e outras folhas de papel, lhe pareceu tão difícil que acreditou ter feito tudo errado. Provavelmente por isso que, após terminar, nenhuma outra tarefa lhe foi delegada. Passou o resto do dia parado e sozinho, sem ninguém lhe falar. Percebeu que não conseguia trabalhar direito, como parecia ter até ouvido alguns colegas do setor cochicharem ao longe. Finalizou aos prantos diante da família, envergonhado: — Eu não sou tão bom quanto o Hélio, eu não sou capaz de trabalhar!

CAPÍTULO 2

UMA VIDA DE SUPERAÇÃO

Nos primórdios da existência, os seres que superaram as caóticas e incertas barreiras da natureza foram os que adquiriram o direito de ditar as prioridades e estratégias do seu tempo. Desse modo, o homem primitivo demarcou, inconsciente e gradativamente, atitudes, valores e estruturas sociais baseados tão somente nos e pelos biótipos ágeis e fortes da espécie; e ignorou os biótipos humanos cujas habilidades e potencialidades não eram apropriadas ou suficientes naqueles contextos rudimentares.

As pessoas com deficiência compunham um destes biótipos inapropriados ou insuficientes para a vida primitiva. Características físicas, sensoriais, mentais e/ou intelectuais impeditivas da vida livre e útil foram naturalmente excluídas do contato e do desenvolver da sociedade, ainda que em modos descontínuos no tempo e particulares de cada povo.

“Usavam como argumento para o sacrifício, a ideia que o indivíduo iria sofrer ao longo de sua vida as condições precárias de época, além da eliminação da vítima em função da coletividade. Naqueles tempos já existia o conceito da “inferioridade”; um sujeito com algum tipo de deficiência, na visão pré-concebida de sua tribo, nunca seria um bom caçador, não poderia ir para o campo de batalha, não era digno de uma esposa, nem de gerar novos e bons guerreiros” (FIGUEIRA, 2008, p. 26).

Nos últimos séculos, no entanto, lenta, mas gradativamente passou-se a entender que o conceito de deficiência fundamentava-se em lógicas

obsoletas e inadequadas. Ainda que os princípios e as estruturas considerassem apenas o biótipo ágil e forte de homem no desenvolver da sociedade, pensadores da vanguarda daqueles tempos passaram a vislumbrar possibilidades de proteção à vida e, mais tarde, de inserção social de quem nascia ou adquiria uma deficiência.

Iniciada a presença e a interação das pessoas com deficiência em todos os segmentos da sociedade, no entanto, manifestou-se a herança genética transmitida por milhares e quiçá milhões de gerações. Unir pessoas historicamente separadas exige resiliência de todos os indivíduos e instituições. Inclusive, às vezes, pessoas com deficiência podem discordar e resistir aos movimentos inclusivos.

“A diferença é que lá, em vez de camas de capim, havia berços onde crianças aleijadas ou com paralisia cerebral vegetavam. Ninguém os retirava de lá nem para tomar sol. Quando a temperatura aumentava, os berços eram colocados no pátio, e os meninos permaneciam encarcerados dentro deles. Hiram Firmino, jornalista de Belo Horizonte, o segundo do país a entrar no Colônia, em 1979, ficou tão impressionado com a cena, que perguntou a uma secretária o que aconteceria com eles, caso alcançassem a idade adulta. A resposta foi dura como um golpe de navalha. — Ué? Eles morrem” (ARBEX, 2013, p. 79).

Estas discordâncias e resistências, nas últimas décadas, foram reconhecidas e denominadas preconceitos e discriminações. Tornaram-se as principais bandeiras de enfrentamento dos crescentes movimentos e políticas públicas para o respeito e a inclusão social das pessoas com deficiência e de outras minorias excluídas.

O peso sobre as costas das pessoas com deficiência começou a aliviar. Sobre elas estava depositada, até então, toda a responsabilidade pelo alcance da liberdade e da qualidade de vida, sob o lema da superação. Nem mesmo os biótipos ditos normais conseguem, sozinhos, na contemporaneidade,

ir e vir com autonomia e independência; todos dependem das demais pessoas, direta ou indiretamente, em maior ou menor grau. Porém, a dependência destes é considerada como natural e justificada.

Na Convenção Internacional das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009), discriminação por motivo de deficiência *“significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável”*.

Esta discriminação com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar a pessoa com deficiência pode ser verificada, na prática cotidiana, em barreiras encontradas e estabelecidas em todos os segmentos da sociedade. A Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) apresenta as principais destas barreiras:

- Barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- Barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- Barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

- Barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- Barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- Barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados.

Estas barreiras foram produzidas e passaram a ser impostas pela natureza humana. Agora não se trata mais de caóticas e incertas barreiras de uma natureza primitiva e inconsciente. Apenas no Brasil, 8,4% da população, mais de 17,3 milhões de brasileiros e brasileiras (IBGE, 2021), precisam superá-las diariamente se quiserem interagir socialmente, em um esforço e desgaste imensamente superiores aos indicados à saúde (pessoas sem deficiência não enfrentam níveis de esforço e desgaste de mesma intensidade). Por isso, é raro encontrar pessoas com deficiência pelas ruas, nas escolas comuns, em eventos culturais e de lazer, em viagens, nas universidades, trabalhando em empresas ou instituições. A sociedade, desse modo, determina quem são as pessoas com deficiência, por onde elas podem transitar e conviver, e até que níveis de reconhecimento e realizações terão na vida.

CAPÍTULO 3

CAPACITISMO: DO CORPO INDIVIDUAL AO CORPO SOCIAL

Na década de 1980, nos Estados Unidos, os movimentos de defesa das pessoas com deficiência resgataram e popularizaram uma expressão que reiterou o combate à discriminação por motivo de deficiência: *ableism* (able = capaz, ism = crença). Estimulados pelos estudos acerca de “poder sobre a vida” ou “bio-poder” do filósofo francês Michel Foucault, identificaram em *ableism* sua crítica ao mecanismo social que inferioriza e rejeita corpos com deficiência em detrimento aos corpos ditos normais, tidos como referência de capacidade e beleza.

“Concretamente, esse poder sobre a vida desenvolveu-se a partir do século XVII, em duas formas principais; que não são antitéticas e constituem, ao contrário, dois pólos de desenvolvimento interligados por todo um feixe intermediário de relações. Um dos pólos, o primeiro a ser formado, ao que parece, centrou-se no corpo como máquina: no seu adestramento, na ampliação de suas aptidões, na extorsão de suas forças, no crescimento paralelo de sua utilidade e docilidade, na sua integração em sistemas de controle eficazes e econômicos - tudo isso assegurado por procedimentos de poder que caracterizam as disciplinas: anátomo-política do corpo humano. O segundo, que se formou um pouco mais tarde, por volta da metade do século XVIII, centrou-se no corpo-espécie, no corpo transpassado pela mecânica do ser vivo e como suporte dos processos biológicos: a proliferação, os nascimentos e a mortalidade, o nível de saúde, a duração da vida, a longevidade, com todas as condições que podem fazê-los variar; tais processos são assumidos mediante toda uma série de intervenções e controles reguladores: uma bio-política da população. As disciplinas do corpo

e as regulações da população constituem os dois pólos em torno dos quais se desenvolveu a organização do poder sobre a vida” (FOUCAULT, 1988, p. 98).

No Brasil, *ableism* foi traduzido para capacitismo, expressão utilizada pela primeira vez somente no ano de 2011, na “II Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais” (BRASIL, 2011). É recente ao ponto de ainda não constar na legislação federal, inclusive na “Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)” (BRASIL, 2015), embora esteja conceituada em “discriminação por motivo de deficiência” (BRASIL, 2009). Assim como racismo é a discriminação e o preconceito contra pessoas não brancas, sexismo contra mulheres, homofobia contra pessoas homossexuais e xenofobia contra estrangeiros, por exemplo, **capacitismo é a discriminação e o preconceito contra pessoas com deficiência.**

O capacitismo compreende os corpos com impedimentos físicos, sensoriais, mentais e/ou intelectuais obrigatoriamente menos capazes e potentes que os corpos completos, ditos normais. E toda a justificativa e responsabilidade por tais incapacidades e impossibilidades recaem sobre este biótipo incompleto, anormal; de modo que à sociedade não há o que ser feito, apenas lamentar e nada fazer.

“Capacitismo é a concepção presente no social que lê as pessoas com deficiência como não iguais, menos aptas ou não capazes para gerir as próprias vidas, e segundo Campbell (2001, 44), capacitismo (ableism), define-se como: “uma rede de crenças, processos e práticas que produz um tipo particular de compreensão de si e do corpo (padrão corporal), projetando um padrão típico da espécie e, portanto, essencial e totalmente humano” (DIAS, 2013, p. 154).

Apesar do corpo dito incompleto e anormal, todavia, algumas pessoas com deficiência conseguem alcançar postos relevantes de trabalho e

reconhecimento na sociedade. E em simultâneo, biótipos completos e normais agonizam na miséria e invisibilidade. Surge uma evidência intrigante para o capacitista: como pode ser assim, se são apenas os biótipos corporais que determinam as capacidades e possibilidades do indivíduo?

Eis que, com a transformação da natureza e o desenvolver da sociedade, não só o corpo determina as capacidades e possibilidades de cada indivíduo. Uma série de outros fatores atua direta ou indiretamente para este fim. A sociedade tornou-se múltipla e complexa. São fatores educacionais, familiares, psicológicos, ambientais, econômicos, de segurança, de contatos e de oportunidades. O alcance que cada pessoa terá a esses fatores é o que efetivamente determinará suas capacidades e possibilidades.

No caso específico das pessoas com deficiência, além dos fatores familiares, educacionais e de contatos, aquelas que conseguem alcançar postos relevantes de trabalho e de reconhecimento na sociedade fazem-no pela superação individual das barreiras que impedem sua autonomia e independência. E tal superação individual acontece, objetiva e basicamente, pela possibilidade que elas têm de adquirir recursos modernos e caros de “tecnologia assistiva” (BRASIL, 2015).

Para que a autonomia e independência sejam possíveis a todas as pessoas com deficiência, e não só àquelas em melhores condições econômicas e sociais, é preciso eliminar as barreiras sociais que limitam ou impedem seu ir e vir autônomo e independente, através da “acessibilidade” (BRASIL, 2015). Barreiras que surgem na esfera atitudinal e se expandem a todas as estruturas sociais. Por essa razão, devem ser eliminadas o quanto antes, abrindo as portas da segregação e da exclusão para milhões de brasileiros e brasileiras.

De acordo com (SASSAKI, 2009), a acessibilidade possui ao menos seis dimensões:

- 1) *Acessibilidade atitudinal: sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade contra as pessoas que têm deficiência;*
- 2) *Acessibilidade comunicacional: sem barreiras na comunicação e informação entre pessoas;*
- 3) *Acessibilidade programática: sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.;*
- 4) *Acessibilidade arquitetônica: sem barreiras físicas;*
- 5) *Acessibilidade metodológica: sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.;*
- 6) *Acessibilidade instrumental: sem barreiras em instrumentos, ferramentas, utensílios etc.*

É anticapacitista o indivíduo ou instituição que faz e respeita a acessibilidade. Este é o papel de toda a sociedade para a autonomia e independência de quem possui deficiência, mas também das “pessoas com mobilidade reduzida” (BRASIL, 2015) e em favor de muitas mais ou, até mesmo, de todas. E avanços têm acontecido, de forma lenta, mas gradual.

No entanto, para algumas pessoas com deficiência, mesmo que todas as dimensões da acessibilidade estivessem contempladas, apoios extras e específicos ainda são necessários. Estes apoios são denominados “tecnologia assistiva” (BRASIL, 2015) e visam suprir a total ou maior autonomia e independência que a acessibilidade não permitiu ao indivíduo, conforme suas especificidades. Para isso, podem ser simples e caseiras adaptações, até complexos e caros equipamentos. Atendentes pessoais, profissionais de apoio e cães-guia também são recursos de tecnologia assistiva.

Juntas, acessibilidade e tecnologia assistiva geram total ou maior autonomia e independência às pessoas com deficiência. O exemplo clássico é uma pessoa em cadeira de rodas descendo a rampa de um prédio, esquina ou veículo: a rampa é acessibilidade e a cadeira de rodas é tecnologia assistiva.

Nota-se que a sociedade passa, atualmente, por uma completa remodelação de seus princípios e práticas. Remodelação que exige disposição, investimento, resiliência e perseverança de todos. Em simultâneo, no entanto, é fundamental que o novo já nasça acessível e anticapacitista. É o que busca o conceito de “desenho universal” (ABNT, 2016) em relação à concepção de produtos, ambientes e programas. E estes, quando concebidos sob o desenho universal, apresentam profissionais anticapacitistas.

Finalizando este capítulo, é preciso saber se a acessibilidade, a tecnologia assistiva e/ou o desenho universal realmente permitem maior ou total autonomia e independência às pessoas com deficiência. Para isso, basta testar. E estes testes, denominados de “usabilidade” (BRASIL, 2008), obviamente, devem ser feitos pelos seus usuários, as próprias pessoas com deficiência. Mas isso pode não ser fácil, pelas históricas distâncias e segregações mencionadas no capítulo anterior. Em razão disso, “ações afirmativas” (BRASIL, 2012) como a reserva de vagas, o passe-livre, a isenção de impostos, a meia entrada e outras medidas visam estimular a interação social entre pessoas com e sem deficiência, favorecendo, assim, o fim efetivo do capacitismo.

CAPÍTULO 4

O SIGNIFICADO DO TRABALHO

O segmento da sociedade no qual o capacitismo mais tende a se manifestar é o do trabalho. A capacidade está geralmente relacionada à produtividade e esta, por sua vez, a trabalhadores ágeis, resistentes e lucrativos. Em paralelo, também à beleza e à confiança pessoal, são estéticas da produtividade e do sucesso profissional.

“De acordo com a Pesquisa, em 2019, o nível de ocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade com deficiência foi de 25,4%, enquanto na população em geral foi de 57,0%, chegando a 60,4% entre as pessoas sem deficiência em idade para trabalhar. O desnível entre os dois grupos populacionais foi marcante em todas as Grandes Regiões” (IBGE, 2021, p. 29).

O avanço dos movimentos sociais e das políticas inclusivas têm corrigido este olhar diminuído do trabalho, ainda que muito lenta e aquém do desejado. Por mais presas e rígidas que sejam as diretrizes e objetivos deste segmento, hoje já é possível constatar, em parte significativa dos municípios brasileiros, exemplos crescentes de inclusão profissional de estagiários e empregados com deficiência.

“Dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) mostram que, entre 2011 e 2017, o número de PcD no mercado de trabalho passou de 325.291 para 441.339 – acréscimo de apenas 116 mil pessoas. O Cadastro Geral

de Empregados e Desempregados (Caged) aponta que em 2018 o total de trabalhadores nessa condição era de 442.007 pessoas – apenas 668 empregados a mais de um ano para o outro” (BRASIL, 2019).

Conhecer uma cidade pela janela de um trem, estando sempre sobre seus trilhos, permite apenas um olhar parcial. Ainda que sejam várias visitas, o olhar não mudará muito porque a perspectiva continua a mesma. Incluir aprendizes, estagiários e empregados com deficiência é a ampliação dessa perspectiva, um olhar mais completo e abrangente das possibilidades de trabalho e de vida. Olhar que começa dentro da empresa ou instituição, e reflete para fora também. Atualmente, a gama de demandas, produtos, serviços e influências dessa parcela da sociedade, 23,9% da população, se também forem considerados os brasileiros e brasileiras com mobilidade reduzida (IBGE, 2018), não pode mais ser negada, principalmente por empresas e instituições sérias e promissoras.

“3. FRANÇA: o Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados. 4. ITÁLIA: a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores. 5. ALEMANHA: a lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência” (BRASIL, 2007, p. 14).

A colocação profissional também costuma ser a porta de entrada de pessoas com deficiência a uma vida social e econômica efetiva. Fortalecidas na autoestima e com poder aquisitivo maior, esses jovens e adultos sentem-se empoderados para se apresentarem e interagirem nos demais espaços da sociedade (embora sob a restrição de suas barreiras). É verdade que, muitas vezes, a insegurança e o receio são grandes, mas ao

sentirem-se seguros, largam o assistencialismo e a caridade diminuidora para tornarem-se protagonistas do próprio destino e cidadãos incluídos. Assim, o círculo inclusivo começa a fechar e a girar, remodelando a sociedade.

Desse modo, aqui buscamos colaborar com este processo inclusivo no segmento do trabalho profissional, sugerindo algumas ações que instiguem e/ou aprimorem sua efetivação. Para isso, entendemos que o capacitismo perpetua-se em barreiras atitudinais e estruturais que impedem trabalhadores com deficiência, para as quais é necessário adotar medidas de acessibilidade, de tecnologia assistiva, de ação afirmativa, de desenho universal e de usabilidade. Gostaríamos que estas orientações gerassem conhecimentos teóricos, mas, acima de tudo, resultados práticos, concretos e anticapacitistas.

4.1 DEFICIÊNCIA É ADJETIVO, NÃO SUBSTANTIVO

Para muitos, ainda gera confusões e preocupação a simples necessidade de caracterizar a deficiência, por exemplo, de um empregado novo, em um projeto de acessibilidade ou mesmo ao conversar com colegas de trabalho. A questão é muito simples: ao mencionar a deficiência, faça-o como adjetivo, jamais como substantivo.

Exemplos: esta vaga é indicada para estagiários surdocegos; ela é uma colega cadeirante; atenção para a acessibilidade a empregados autistas.

Afinal, ninguém pode ser resumido a apenas uma de suas características. A deficiência, de igual modo, é apenas uma dentre as incontáveis características desse estagiário ou empregado, destacada apenas para direcionar e aprimorar as políticas inclusivas.

4.2 DEFICIÊNCIA POSITIVA

A carga negativa que recebeu a deficiência ao longo da história é um fator capacitista. Ainda hoje, ela é utilizada no cotidiano para expressar ignorância, incapacidade, preguiça e outras depreciações que, mesmo sem querer, recaem sobre a reputação das pessoas com deficiência.

Exemplos: você está cego?; vou me fazer de surdo; dando uma de João sem braço?; hoje estou meio autista, entre outros.

Por isso, utilize a deficiência apenas para identificar o público com deficiência e expresse as dificuldades do cotidiano sem subterfúgios. Nos exemplos acima: Você não viu?; não quero escutar!; dando uma de preguiçoso?; hoje estou introvertida.

4.3 INTERAGIR PARA INCLUIR

A interação entre colegas de trabalho nem sempre acontece, por inúmeros fatores. Para aprendizes e empregados com deficiência pode ser ainda mais complicado, seja pelo capacitismo existente, por dificuldades de comunicação, por não estarem habituados a interagir. Diante disso, alguns podem acabar isolados, improdutivos, focados demais na função para provarem que são capazes. Então, é importante que chefes e colegas também interajam com o trabalhador com deficiência, ainda mais nos primeiros dias, quando a sensação de deslocamento e desconforto já é grande (e será ainda maior se ninguém lhe falar). Lembrando que podem existir diferenças nos modos de comunicação e inclusive de percepção dos fatos, afinal a deficiência gera outra perspectiva analítica. E esta interação não deve esquecer convites e convocações para todas as atividades de trabalho, formais ou não.

4.4 A MENOR DISTÂNCIA ENTRE DOIS PONTOS

Na matemática, uma linha reta é a menor distância entre dois pontos. Mas para pessoas com deficiência isso poucas vezes acontece. Degraus, portas e ambientes estreitos, falta de pisos táteis, de sirenes e campainhas luminosas, de vagas de estacionamento e pontos de parada adaptados e tantos outros obrigam a desvios e voltas atléticas. Assim, deve ser feita constante revisão e diminuição de distâncias nos espaços físicos do posto de trabalho, empresa ou instituição, e inclusive arredores, conforme as normas técnicas de acessibilidade arquitetônica, urbanística e do mobiliário, como a NBR 9.050:2020 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 2020).

4.5 QUEM NÃO SE COMUNICA...

Vivemos o século da comunicação, pois hoje podemos nos comunicar com qualquer pessoa no mundo, apenas com um clique ou toque na tela. Mas às vezes não nos comunicamos com o colega de trabalho ao lado. E quando esse colega tem deficiência, essa incomunicabilidade geralmente tem dimensões institucionais.

Exemplos: quando ninguém sabe falar na língua brasileira de sinais (Libras); ao publicar-se avisos e documentos em formatos inacessíveis; quando slides e vídeos são apresentados na reunião geral sem audiodescrição, legenda e Libras; os sítios e sistemas operacionais da empresa ou instituição são inacessíveis e/ou incompatíveis com recursos de tecnologia assistiva; ao não identificarem-se rampas, vagas de estacionamento, sanitários e demais acessos com o Símbolo Internacional de Acesso; entre muitos mais. A NBR 15.599:2008 da ABNT, sobre acessibilidade na

prestação de serviços (ABNT, 2008) e o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (BRASIL, 2014) são algumas referências.

Essa é uma questão fundamental para a inclusão profissional de estagiários e empregados, quase sempre negligenciada. Como diz o ditado popular: “quem não se comunica, se trumbica”!

4.6 USABILIDADE: O ACESSÍVEL PODE NÃO SER TÃO ACESSÍVEL

Normas de acessibilidade passam por atualizações constantes. De acordo com as experiências dos usuários, ajustes são normatizados e acrescidos, pois estas experiências e habilidades pessoais são únicas, particulares. Não há e jamais haverá duas pessoas iguais e, obviamente, o mesmo vale para quem possui deficiência. Então, ainda que uma norma técnica de acessibilidade tenha sido completa e corretamente aplicada em um espaço físico, equipamento, comunicação, sistema operacional e demais meios de trabalho de sua empresa ou instituição, é crucial que cada estagiário ou empregado com deficiência seja acompanhado de perto, principalmente nos primeiros dias, e ouvido em relação à usabilidade destes, tanto para verificar se é efetiva e segura esta acessibilidade quanto para o caso de instruções ou mesmo capacitações serem necessárias no uso correto, por meio, inclusive, de recursos de tecnologia assistiva.

O agravante é que desenhos universais ainda são raros, de modo que a acessibilidade e a tecnologia assistiva continuam sendo remendos para algo feito a pessoas sem deficiência que deve servir para quem possui deficiência também (e por isso pede cuidados ergonômicos redobrados). Mas estes desafios inclusivos jamais podem servir de desculpa (capacitista) para recusar candidatos com deficiência que usam recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva mais

complexos. Pelo contrário, eles podem ser agentes de aprendizagem, aprimoramento e ainda maior desenvolvimento da empresa ou instituição, sem esquecer que estes trabalhadores não são super-heróis dotados de superpoderes.

4.7 SEM A BALANÇA, NÃO HÁ O EQUILÍBRIO

As ações afirmativas foram criadas para equilibrar situações de desigualdade e exclusão social. Se não for possível que essas situações de desigualdade e exclusão acabem imediatamente, que, pelo menos, entrem em processo de extinção.

As reservas de vagas de estágio ou trabalho profissional para trabalhadores com deficiência são ações afirmativas e, infelizmente, ao menos por enquanto, ainda são necessárias. Está equivocado quem as entende como facilidades ou privilégios para estagiários ou empregados com deficiência em detrimento dos demais, que estariam sendo injustiçados. Basicamente, porque a competição livre não é justa ou equânime. E isso é lógico: desde que nasce, a pessoa com deficiência precisa se formar em uma sociedade capacitista que não lhe proporciona os mesmos acessos a experiências e conhecimentos que às demais pessoas.

Exemplo disso é a legislação necessária para instituições escolares não as rejeitarem desde crianças. As reservas de vagas para pessoas com deficiência são o reconhecimento de esforços pessoais que não lhes permite o mesmo acesso devido ao capacitismo, que ainda prevalece. Então, entende-se que reservar vagas para candidatos com deficiência também é uma atitude de responsabilidade e maturação social: ao menos 10% das vagas de estágio para estudantes com deficiência (BRASIL, 2008), de 2% a 5% dos empregos em empresas com 100

ou mais empregados (BRASIL, 1991) e de 5% a 20% em instituições públicas (BRASIL, 1990; 2018). Para aprendizes com deficiência não há reserva exclusiva, mas esta também é uma forma de iniciação e inclusão profissional (BRASIL, 2018^a).

4.8 ESTAGIÁRIOS E EMPREGADOS COMO QUAISQUER OUTROS

Com a supressão das principais barreiras que impedem a autonomia e independência do estagiário ou empregado com deficiência, os resultados começarão a aparecer. É verdade que, dependendo da deficiência, as metas talvez precisem ser ajustadas, pois os esforços empenhados podem não as suprir na amplitude dos colegas sem deficiência. Inclusive, a aposentadoria desses empregados é antecipada (BRASIL, 2013) e algumas empresas e instituições públicas permitem a redução da carga diária de trabalho, devido aos esforços e desgastes maiores, já desde que saem de casa.

É esperado que estes aprendizes, estagiários e trabalhadores com deficiência sejam envolvidos e se envolvam com a empresa ou instituição como quaisquer outros. O que significa cumprir metas, assumir responsabilidades, receber o mesmo salário, ser avaliado periodicamente, subir na hierarquia, cursar capacitações, respeitar medidas ergonômicas e daí por diante. Podem ocorrer casos em que a deficiência seja usada pelo próprio estagiário ou empregado como desculpa de incapacidade, de comodismo; mas geralmente o empenho e a dedicação são evidentes e, não poucas vezes, superiores. Inclusive, admitir uma força de trabalho como essa para deixá-la parada ou com tarefas irrisórias é um erro grave e gerador de muita frustração. Ninguém se sente bem ao chegar em casa ao final do dia com a sensação de inutilidade. Razão pela qual as

campanhas de conscientização e os cursos de formação são sempre recomendados, principalmente nas primeiras experiências inclusivas da empresa ou instituição. Equipes multidisciplinares de apoio, com profissionais capacitados e experientes na inclusão de trabalhadores com deficiência, são igualmente fundamentais. Sem esquecer de contemplar a acessibilidade desde os processos seletivos, a começar pela divulgação das vagas e formulários de inscrição, comumente inacessíveis. E quiçá, em um futuro o mais próximo possível, sugestões como as aqui apresentadas sejam escritos curiosos de uma época primitivamente capacitista.

5. GLOSSÁRIO LEGAL

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

Adaptações razoáveis: “adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais” (BRASIL, 2015);

Atendente pessoal: “pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, assiste ou presta cuidados básicos e essenciais à pessoa com deficiência no exercício de suas atividades diárias, excluídas as técnicas ou os procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas” (BRASIL, 2015);

Audiodescrição: “recurso de acessibilidade comunicacional que consiste na tradução de imagens em palavras por meio de técnicas e habilidades, aplicadas com o objetivo de proporcionar uma narração descritiva em áudio, para ampliação do entendimento de imagens estáticas ou

dinâmicas, textos e origem de sons não contextualizados, especialmente sem o uso da visão” (ABNT, 2016);

Bengala longa ou bengala-guia: “recurso utilizado por pessoas com deficiência visual para locomoção, por meio de técnicas de rastreamento ou de varredura” (ABNT, 2016B);

Braille: “sistema, inventado por Louis Braille (1809-1852), de representação das letras do alfabeto, sinais matemáticos e de pontuação, números, notas musicais, simbologia química etc., formado por arranjos de pontos em relevo, dispostos em duas colunas de três pontos na Cella Braille” (ABNT, 2008);

Caracteres ampliados: “letras do alfabeto, sinais matemáticos e de pontuação, números, notas musicais, simbologia química etc., cujo tamanho, maior do que aquele normalmente usado nos impressos, propicia a leitura por pessoas com baixa visão” (ABNT, 2016);

Desenho universal: “forma de conceber produtos, meios de comunicação, serviços e ambientes para serem utilizados de forma segura e autônoma, o maior tempo possível, sem a necessidade de adaptação ou readaptação, beneficiando pessoas de todas as idades e capacidades. O conceito de desenho universal tem como pressupostos:

- a) equiparação nas possibilidades de uso;
- b) flexibilidade no uso;
- c) uso simples e intuitivo;
- d) informação perceptível (comunica eficazmente a informação necessária);
- e) tolerância para o erro;
- f) dimensão e espaço para o uso e interação; e
- g) esforço físico mínimo” (ABNT, 2016).

Formatos acessíveis: “os arquivos digitais que possam ser reconhecidos e acessados por softwares leitores de telas ou outras tecnologias assistivas que vierem a substituí-los, permitindo leitura com voz sintetizada, ampliação de caracteres, diferentes contrastes e impressão em braille, inclusive em Libras” (BRASIL, 2019);

Janela com intérprete da Libras: “espaço delimitado no vídeo onde as informações são interpretadas na Língua Brasileira de Sinais (Libras)” (BRASIL, 2019);

Legenda: “o texto ou letreiro que transcreve a locução e os diálogos de um filme publicitário, geralmente aplicado na área inferior da tela, com vistas a possibilitar o entendimento das mensagens transmitidas pelas pessoas com deficiência auditiva” (BRASIL, 2019);

Língua brasileira de sinais – LIBRAS: “língua de natureza visual-espacial, com estrutura gramatical própria, que constitui o sistema linguístico de comunidades surdas do Brasil” (ABNT, 2008);

Pessoas com deficiência: são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009);

Pessoa com mobilidade reduzida: “aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso” (BRASIL, 2015);

Piso tátil: “piso caracterizado por relevo e luminância contrastantes em relação ao piso adjacente, destinado a constituir alerta ou linha-guia, servindo de orientação perceptível por pessoas com deficiência visual, destinado a formar a sinalização tátil no piso” (ABNT, 2016B);

Rota acessível: “trajeto contínuo, desobstruído e sinalizado, que conecte os ambientes externos ou internos de espaços e edificações, e que possa ser utilizado de forma autônoma e segura por todas as pessoas, inclusive aquelas com deficiência. A rota acessível externa pode incorporar estacionamentos, calçadas rebaixadas, faixas de travessia de pedestres, rampas etc. A rota acessível interna pode incorporar corredores, pisos, rampas, escadas, elevadores etc” (ABNT, 2008);

Tecnologia assistiva ou ajuda técnica: “produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social” (BRASIL, 2015);

Usabilidade: “medida da experiência e satisfação de um usuário ao interagir com um produto ou um sistema, seja um site, um software ou todo dispositivo operado por um usuário. A usabilidade é uma combinação dos fatores que afetam a experiência do usuário com o produto ou o sistema, quais sejam: facilidade de aprendizagem, eficiência do uso, memorização, frequência de erros e severidade, satisfação subjetiva” (ABNT, 2008).

REFERÊNCIAS

ABNT, 2016. NBR 16.452:2016. Acessibilidade na Comunicação – Audiodescrição. 1ª edição. Rio de Janeiro: ABNT, 01.09.2016.

ABNT, 2016b. Norma Técnica nº 16.537:2016. Acessibilidade: Sinalização tátil no piso — Diretrizes para elaboração de projetos e instalação. 1ª ed. Rio de Janeiro: ABNT, 27.06.2016.

ABNT, 2008. NBR 15.599: 2008. Acessibilidade – Comunicação na Prestação de Serviços. Rio de Janeiro: ABNT, 25.08.2008.

ARBEX, Daniela. Holocausto Brasileiro: Vida, Genocídio e 60 Mil Mortes no Maior Hospício do Brasil. São Paulo: Geração Editorial, 2013.

BRASIL, 2019A. Instrução Normativa nº 1, de 3 de julho de 2019. Disciplina a utilização de recursos de acessibilidade para pessoas com deficiência auditiva e visual na publicidade e nos pronunciamentos oficiais dos órgãos e das entidades do Poder Executivo Federal. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-1-de-3-de-julho-de-2019-189612977#:~:text=Disciplina a utilizaçao de recursos,entidades do Poder Executivo Federal>

BRASIL, 2019B. Portal gov.br. Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho. Publicado em 12/02/2019. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/02/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>

BRASIL, 2018A. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126

BRASIL, 2018B. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm

BRASIL, 2015. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm

BRASIL, 2014. Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico. Brasília: MP, SLTI, 2014. Disponível em: <http://emag.governoeletronico.gov.br/>

BRASIL, 2013. Lei complementar nº 142, de 8 de maio de 2013. Regulamenta o § 1o do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp142.htm

BRASIL, 2011. Anais da 2ª Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, 15 a 18 de dezembro de 2011. Disponível em: <https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/IIConferenciaNacionaldePoliticaseDireitosHumanosLGBT.pdf>

BRASIL, 2009. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.html

BRASIL, 2008. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm

BRASIL, 2007. Ministério do Trabalho e Emprego. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2. Ed. Brasília: TEM/SIT, 2007.

BRASIL, 1991. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

BRASIL, 1990. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

BRASIL, 1985. Lei 7.405, de 12 de novembro de 1985. Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas com deficiência e

dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/17405.htm

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTUDOS SOBRE A DEFICIÊNCIA (SEDPcD/Diversitas/USP Legal). 1., 2013, São Paulo. Anais... São Paulo, jun.2013.

FIGUEIRA, Emilio. Caminhando em Silêncio: Uma Introdução à Trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil. São Paulo: Giz Editorial e Livraria, 2008.

FOUCAULT, Michel. História da Sexualidade I: Vontade de Saber. 13ª ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

IBGE, 2021. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional de Saúde 2019: Ciclos de Vida. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf>

IBGE, 2018. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Nota técnica 01/2018: Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington.

SASSAKI, Romeu Kasumi. Inclusão: Acessibilidade no Lazer, Trabalho e Educação. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação (Reação), MAR/ABR 2009, p. 10-16.



#PraTodosVerem logotipo do Comitê Valor Público
Um retângulo na cor branca com borda interna na cor azul escuro.
Dentro, um beija-flor estilizado acima do nome Valor Público.



Tribunal Regional Eleitoral
do Rio Grande do Sul

#PraTodosVerem logotipo do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Uma fração estilizada da Bandeira Nacional na cor branca sobre um fundo de
cor azul escuro ao lado do texto com o nome e o estado do órgão.