

O USO DA ERGONOMIA PARTICIPATIVA PARA O LEVANTAMENTO DE REQUISITOS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Eduardo Keller Rorato¹, Gabriel de Souza Schuenke², Isabela Castagna Santos³, Elton Moura Nickel⁴, Geluza Tagliaro⁵, Stephany de Souza Silva⁶, Marcelo Gitirana Gomes Ferreira⁷, Milton José Cinelli⁸

^{1,2} Acadêmico(a) do Curso de Design, CEART - bolsista PROBITI /UDESC.

³ Acadêmico(a) do Curso de Design, CEART - bolsista PROBIC /UDESC.

⁴ Orientador, Departamento de Design, CEART – elton.nickel@udesc.br

^{5,6} Acadêmica do curso de Pós-Graduação em Design, CEART

^{7,8} Professor Participante do Departamento de Design, CEART.

Palavras-chave: Ergonomia Participativa; Requisitos para inclusão; Grupo de Foco.

A partir do levantamento dos fatores de inclusão de PcDs no mercado de trabalho contidos na literatura e de sua análise pela metodologia MCDA, o próximo objetivo da equipe de pesquisa foi definido. Tratava-se do cruzamento dos dados até então teóricos com a realidade vivida pelos trabalhadores, gestores e demais funcionários que mantinham contato com o dia-a-dia do PcD.

Essa intercepção se daria com a ajuda do CCR (Centro Catarinense de Reabilitação), que já havia firmado parceria no começo do projeto de pesquisa. Com os dados em mãos entramos em contato com o centro, propondo reunião para expor o andamento da pesquisa e recolher feedback da equipe de foco formada. Com a aprovação do conselho de ética bastava aguardar o momento ideal para juntar o pessoal necessário a agregar em nossa pesquisa. O momento surgiu com e-mail informando sobre reunião do GALEME (Grupo de Apoio às pessoas com Lesão Medular), que aconteceu no CCR e permitiu exposição da pesquisa teórica perante o grupo. Os comentários dos presentes validaram os dados, mostrando que o caminho da pesquisa ia de encontro a realidade presenciada, com dados concisos e abrangentes. O principal fator retirado da reunião foi a necessidade de expor de maneira direta como cada requisito poderia ser plenamente atendido para a empresa se adequar ao PcD, apresentados abaixo.

Uso de TA (Tecnologia Assistiva) própria, sendo plenamente atendido quando a empresa, além de dar total suporte a tecnologia utilizada pela PcD, promove o incentivo a aquisição e a manutenção do mesmo.

Uso de TA fornecida, quando a empresa fornece a seus funcionários PcDs a Ta mais adequada de acordo com a função a ser exercida, possibilitando assim um melhor desempenho do trabalhador ao invés de limitá-lo.

Adaptação dos processos; o aspecto referente às adaptações dos processos contempla que as empresas modifiquem processos internos para melhor amparar os funcionários com deficiência. Espera-se que as empresas sejam capazes de adaptar seus processos de forma que possa incluir na vida diária da PcD a presença de um cuidador ou intérprete. Algumas PcDs

apresentam limitações e necessitam da presença constante de um cuidador para auxiliar em tarefas como troca de sondas, ajuda para acomodar na cadeira de rodas ou, também, existem funcionários que necessitam de intérpretes por se tratarem de deficientes auditivos.

Acessibilidade; tendo idealmente empresas com instalações projetadas de acordo com os princípios do design universal, promovendo fácil acesso e gerando autonomia para seus funcionários. Como exemplo temos banheiros, vagas de estacionamento e o próprio posto de trabalho que devem ser adaptados.

Posto de trabalho; Deixar de oferecer uso igualitário ou demandar que o trabalhador se adapte ao posto de trabalho é indesejado, por isso o posto de trabalho ideal deve atender os princípios do Design Universal, permitindo uso equitativo a todos os usuários, flexível a adaptações, intuitivo, não oferecendo riscos e demandando baixo esforço físico.

Treinamento para a função; a empresa deverá fornecer treinamento contínuo, seja com workshops, cursos, aulas fechadas, aulas online, palestras, aulas particulares... voltadas a função a ser desempenhada, com acompanhamento do desenvolvimento e das dificuldades apresentadas pelo trabalhador.

Treinamento para uso da TA; em que a empresa a ser analisada deve fornecer treinamento, quando necessário a PcD, para o uso da TA no desempenho das suas funções. O treinamento deve acontecer de forma contínua e supervisionada, sempre que necessário, para garantir o total entendimento e produtividade da PcD no cotidiano do trabalho.

Flexibilidade de horário; A flexibilidade de horário torna-se necessária nas atividades da vida diária das PcDs, quanto ao ambiente de trabalho pois necessitam de consultas médicas com regularidade, flexibilização de horários em função da dependência de transporte público nem sempre adequado e também, devido à ocorrências fisiológicas decorrentes da deficiência resultando na necessidade da PcD ausentar-se durante o expediente.

Contratações; A contratação do PcD deve proceder como a de qualquer colaborador, guiada por suas competências relacionadas ao cargo pretendido. Não se deve limitar a contratação com base no tipo de deficiência da PcD.

Cotidiano do trabalho; quando a empresa compreende as necessidades particulares das diferentes deficiências e auxilia os possíveis eventos com total suporte, sem descontar salários por eventuais saídas, sem causar desconforto emocional ao trabalhador, promovendo sua inclusão e aceitação mesmo com um cotidiano de trabalho adaptado.

Cargos e Salário; este ponto é contemplado quando a empresa entende todos os funcionários como iguais onde todos possuem as mesmas oportunidades de serem promovidos, apresentando funcionários com deficiência em todos os níveis hierárquicos, bem como salários iguais, permitindo promoções para cargos mais elevados.

Apoio familiar; O apoio da família é também um ponto importante para a atuação e desenvolvimento das PcDs, em função disso a empresa deve possibilitar esse contato, permitir a entrada de familiares, ligações durante as horas de ofício, entre outros, quando for necessário à PcD.