

# ACESSIBILIDADE NO MUNDO DO TRABALHO

## RESUMO

Este artigo percorre a história do desenvolvimento do conceito de acessibilidade no Brasil. Esse processo se dá a partir de um enfoque de correção, ou seja, eliminação de barreiras até chegar ao enfoque atual do desenho universal, voltado para todas às pessoas. O texto destaca a questão do acesso ao mundo do trabalho, discorrendo sobre os requisitos que devem ser preenchidos pelas organizações. Dentro dessa compreensão mais ampla do conceito de acesso, são discutidos níveis progressivos de gestão da diversidade, condições fundamentais para alcançar a incorporação, o respeito e a valorização da diversidade nas empresas.

---

A questão da acessibilidade é uma das reivindicações mais antigas dos movimentos das pessoas com deficiência e de maior visibilidade.

Como todo e qualquer fenômeno social, ele sofreu alteração ao longo da história e é importante compreender como estas transformações ocorreram, para termos um entendimento maior do que a acessibilidade significa hoje.

No início dos anos 80, com o surgimento dos primeiros movimentos reivindicatórios das pessoas com deficiência, no bojo da abertura política, buscava-se a eliminação de barreiras arquitetônicas, particularmente nas edificações, tendo como referência às necessidades específicas das pessoas com deficiência física.

Já em meados da década de 80, esse conceito ampliou-se passando a abranger espaços mais amplos, para além das edificações, quando se identificava barreiras ambientais. Começa-se a discutir que, subjacentes às barreiras ambientais, encontram-se as barreiras atitudinais. Dessa forma, compreende-se que uma cidade sem barreiras é uma cidade onde os preconceitos foram minorados. No entanto, o acento ainda recai sobre as necessidades das pessoas com limitações motoras.

Com o início dos anos 90, há uma maior discriminação dos tipos de obstáculos existentes para as deficiências. Assim, são identificadas, além das barreiras ambientais e atitudinais, as barreiras de comunicação e de transporte. Esta diferenciação faz com que as outras deficiências sejam também contempladas. No entanto, há que se ressaltar que as necessidades das pessoas com deficiência eram estudadas uma a uma e se propunham soluções para cada tipo de deficiência separadamente.

Já em meados dos anos 90, surge o conceito de desenho universal, ou seja, um planejamento arquitetônico ambiental, de comunicação e de transporte onde todas as características das pessoas são atendidas, independentemente de possuírem ou não uma

deficiência. O desenho universal procura romper com a visão de uma arquitetura voltada para um ideal de homem ou a um pretensso homem médio, buscando respeitar a diversidade humana.

No final dessa década, usa-se simultaneamente acessibilidade ao termo desenho universal.

A principal característica a ser ressaltada aqui é o fato de se optar pela forma positiva, ou seja, não se trata mais de eliminar obstáculos e sim de garantir acesso.

Um novo avanço ocorre com o início do Terceiro Milênio, quando o conceito de acessibilidade passa a referir-se não só aos obstáculos concretos da sociedade, como também ao direito de ingresso, permanência e usufruto de todos os bens e serviços sociais.

A acessibilidade passa a abranger novas dimensões que envolvem aspectos importantes do dia-a-dia das pessoas, tais com rotinas e processos sociais, além de programas e políticas governamentais e institucionais. A implementação de uma sociedade para todos implica na garantia de acessibilidade em todas as suas dimensões. Dessa forma, uma sociedade acessível é pré-requisito para uma sociedade inclusiva, ou seja, uma sociedade que reconhece, respeita e responde às necessidades de todos os seus cidadãos.

Na implementação dessa sociedade inclusiva deve ser destacado, aqui, o direito ao trabalho. Dessa forma, garantir acesso ao mundo do trabalho exige que os preceitos do desenho universal sejam adotados, estabelecendo requisitos que devem ser seguidos nas edificações, espaços internos e externos, mobiliário, equipamentos e rotinas de trabalho das empresas, para que os trabalhadores com deficiência possam ser incorporados à força de trabalho.

Um passo importante nessa direção foi a adoção de uma ação afirmativa<sup>1</sup>, em dezembro de 1989, através do Artigo 91, da Lei no. 8.213, que prevê uma cota de 2 a 5% de pessoas com deficiência trabalhando nas empresas com mais de 100 funcionários. Esta lei mudou e continua mudando o cenário brasileiro no que diz respeito às pessoas com deficiência em relação ao trabalho.

Outra garantia que se faz necessária é a transformação da gestão empresarial que deve agora contemplar e atender à diversidade de seus funcionários.

## UM NOVO OLHAR NA EMPRESA

Dessa forma, como incorporar a diversidade à gestão empresarial?

Essa incorporação passa, necessariamente, pela adoção de medidas de curto, médio e longo prazos para fomentar o desenvolvimento de um processo de transformação cultural e social nas organizações empresariais.

Para identificar o grau de acessibilidade e diversidade nas empresas privadas, em 1997 os professores David A. Thomas e Robin J. Ely, da Universidade de Harvard (EUA),

---

<sup>1</sup> Medidas de compensação das desvantagens sofridas pelas pessoas historicamente excluídas da sociedade.

desenvolveram uma pesquisa junto a várias empresas, analisando os processos em andamento desde os anos 60/70, voltados para a promoção da igualdade de oportunidades, fundamentados nos princípios de justiça social e direitos humanos.

Os professores Thomas & Ely, identificaram, a partir da análise dos processos vivenciados pelas empresas pesquisadas, três níveis de gestão da diversidade. O nível 1, também denominado Paradigma de Assimilação, dá início ao processo de contratação de colaboradores representativos da diversidade demográfica local, promovendo trabalho e emprego para todas as pessoas

No Paradigma da Diversificação, nível 2, estão aquelas empresas que, além da garantia da representação demográfica e promoção do direito ao trabalho, começam a reconhecer as diferenças entre as pessoas e a atribuir valor positivo a essas diferenças.

O nível 3 – Paradigma da Inclusão Organizacional representa o ideal nas práticas gerenciais em uma organização que busca efetivamente sua participação no processo de construção de uma sociedade inclusiva – uma sociedade para todos

O respeito à diversidade terá conseqüências positivas para as pessoas com deficiência na medida em que as corporações assumirem o compromisso de trazer para o seu interior a valorização das diferenças.

Os dados da pesquisa demonstram que “as perspectivas da diversidade dos colaboradores têm um impacto altamente positivo nas organizações.” ( THOMAS & ELY, 2002).

## AUTORIA

Ana Rita de Paula, psicóloga, é consultora da SORRI-BRASIL há 15 anos. Recebeu, entre outros, o Prêmio Nacional de Direitos Humanos, outorgado pela Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República, em 2004. Mestre e Pós-doutoranda em Psicologia Social, Doutora em Psicologia Clínica, pela Universidade de São Paulo (USP). Há 30 anos faz parte da liderança do movimento pela defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

Carmen Leite Ribeiro Bueno, psicóloga, é Superintendente Geral da SORRI-BRASIL há 18 anos. Fez o Mestrado em Avaliação e Administração de Serviços em Reabilitação Profissional na Southern Illinois University at Carbondale, Illinois, nos Estados Unidos e, durante 10 anos, foi professora da cadeira de Psicologia Organizacional na Fundação Educacional de Bauru, hoje, Universidade do Estado de São Paulo (UNESP). Há quase 30 anos participa do Sistema SORRI em diferentes atividades.

SORRI -BRASIL

Rua Benito Juarez, 70 - Vila Mariana

04018-060 - São Paulo - SP

Tel.: (11) 5082-3502

[sorribrasil@sorri.com.br](mailto:sorribrasil@sorri.com.br)

[www.sorri.com.br](http://www.sorri.com.br)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

THOMAS, David A. e ELY, Robin J. Reconhecer as diferenças é o que importa: um novo paradigma para a gestão da diversidade. Harvard Business Review. HBR On Point, EUA, 2002.

WERNECK, Cláudia. Manual sobre desenvolvimento inclusivo para a mídia e profissionais de comunicação. Realização e organização Escola de Gente – Comunicação em inclusão para o Banco Mundial. Rio de Janeiro, WVA Ed.; 2004. 93 p.