

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO, pessoa jurídica de direito privado regularmente constituída e inscrita no CNPJ sob o nº 00.000.00/0001-00, com sede Na Rua ABC, Bairro Esperança, Belo Horizonte, Minas Gerais, CEP 35.450-000, vem, através de seus representantes legais, apresentar sua **MANIFESTAÇÃO** no presente **PROCEDIMENTO PREPARATÓRIO DE AUDIÊNCIA PÚBLICA**, pelo que passa a expor e ao final requerer.

I. SINÓPSE FÁTICA

Trata-se de procedimento preparatório para subsidiar futura audiência pública cujo a temática proposta é a efetividade das ações afirmativas de inclusão de pessoas com deficiência habilitados e de beneficiários reabilitados pelo INSS no mercado de trabalho. Após a ampla divulgação de edital de convocação das entidades interessadas em manifestar no presente procedimento, esta Associação, vem apresentar os pontos relacionados as questões técnicas pertinentes.

Este, em síntese, o contexto fático-procedimental que se apresenta no presente caso.

II. DAS QUESTÕES MÉDICAS RELACIONADAS AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Inicialmente, cabe destacar a importância do médico do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança na inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

As razões sociais da inclusão profissional de pessoas com deficiência fazem com que os médicos do trabalho busquem implementar procedimentos que ajudem as empresas a incluí-las no ambiente de trabalho. O compromisso desses profissionais, embora atrelado, sem dúvida á lógica do corporativismo, deve ser

pautada com maior humanização do ambiente empresarial. Hoje, a proteção efetiva da saúde, do bem-estar, da qualidade de vida e a necessidade de incluir profissional e socialmente as pessoas com deficiência são os compromissos esperados por estes profissionais no desenvolvimento de suas atividades.

O livro organizado por Marcia Bandini, denominados A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA O papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança, aborda, com profundidade as questões relativas ao tema ora abordado.

Cabe destacar que a OIT, em seu documento Princípios Diretivos e Éticos Relativos à Vigilância da Saúde dos Trabalhadores (1998) ressaltou que: **“a avaliação de saúde deverá ser realizada tendo em conta a possibilidade de melhorar as condições de trabalho por meio da engenharia ergonômica, de uma concepção inovadora de processos de trabalho e da eliminação dos fatores de risco, mediante sua substituição por métodos mais seguros. A aptidão para o emprego deveria considerar-se à luz das inter-relações entre aptidão, a ergonomia, e a reabilitação física e profissional”**. A mudança do enfoque de “aptidão” a um enfoque de “adaptação” – prossegue a OIT – supõe que os resultados da avaliação de saúde também devem ser utilizados para informar ao trabalhador e ao empregador sobre as medidas que deveriam ser adotadas para superar o problema, ou seja, para “adaptar o meio ambiente de trabalho ou a organização do trabalho às necessidades fisiológicas e psicológicas dos trabalhadores”, nos termos previstos no documento da OIT.

O Código de Ética para os Profissionais de medicina do trabalho, adotado pela Comissão Internacional de Saúde no Trabalho (ICOH), dita que os profissionais de saúde no trabalho devem, com base no princípio de equidade, assistir os trabalhadores na obtenção e na manutenção do emprego, apesar de suas deficiências de saúde ou de suas incapacidades ou desvantagens. Deve ser devidamente reconhecido que existem necessidades especiais determinadas por fatores como gênero, idade, condição fisiológica, aspectos sociais e barreiras de comunicação, entre outros. Essas necessidades devem ser caracterizadas em bases individuais, com a devida preocupação de proteger a saúde em relação ao trabalho e sem deixar qualquer possibilidade de discriminação. Portanto, o objetivo

do exercício da Saúde no Trabalho é proteger e promover a saúde dos trabalhadores, manter e melhorar sua capacidade de trabalho, contribuir para o estabelecimento e a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos, assim como promover a adaptação lho às capacidades dos trabalhadores e levar em consideração seu estado de saúde.

É dever do médico do trabalho buscar a melhor adaptação do trabalho ao trabalhador, a identificação de riscos à saúde associados ao trabalho, a avaliação e a eliminação ou o controle dos riscos existentes no trabalho. Exercer suas atividades com total independência, profissional e moral, com relação ao empregador e ao empregado. Conhecer os ambientes e as condições de trabalho dos trabalhadores sob seus cuidados, para o adequado desempenho de suas funções nos exames ocupacionais e demais atribuições profissionais. Ser peça fundamental para a promoção de debates que ampliem práticas inclusivas e mudanças dentro do ambiente de trabalho. Destacar que o propósito do exercício adequado da medicina do trabalho não é o de meramente realizar as avaliações de saúde e prover serviços, mas sim o de cuidar da saúde dos trabalhadores e de sua capacidade de trabalho, com a perspectiva de sua proteção, manutenção e promoção. Mitigar os efeitos, recuperar ou reabilitar o trabalhador na ocorrência de acidentes ou doenças no ambiente de trabalho. Compreender o processo de inclusão de todos os trabalhadores. Não discriminar nos processos seletivos – identificação do potencial, em vez da limitação. Fazer com que o trabalho seja adaptado ao trabalhador (ergonomia, planos de resposta a emergência, novas tecnologias etc.). Manter conduta técnica e atitude ética. E entender que o(a) Médico(a) do Trabalho é um dos protagonistas da inclusão social.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE descreveu a prevalência dos diferentes tipos de deficiência, no censo de 2010. Segundo os dados, 23,9% da população residente no país autodeclaram ter pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. A deficiência visual apresentou a maior ocorrência (18,6%), seguida da deficiência motora (7%), da deficiência auditiva (5,10%) e da deficiência mental ou intelectual (1,40%)

III. A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO PARA ATENDER AS NECESSIDADES DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

A Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefício da previdência social, determinou no art. 93 que *a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadora de deficiência.*

Desta forma, não era possível argumentar que pessoas com deficiência estariam “inaptas” para exercer qualquer cargo ou função profissional formal. Contudo, ainda era possível questionar se elas de fato cumpriram suas tarefas e entregariam resultados satisfatórios ou seriam uma espécie de estorvo, que chegaria por imposição legal e perderiam dias de trabalho para ir a consultas médicas e terapias.

A contratação da pessoa com deficiência para o adequado desempenho de suas funções, requer um bom planejamento. No primeiro contato do candidato com a instituição/empresa, deve-se demonstrar o cultivo de valores inclusivos. O compromisso com a inclusão responsável inicia-se com a escolha das modalidades de contratação. Pode-se optar por uma colocação competitiva (processo de contratação regular), colocação seletiva (que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais) ou promoção do trabalho por conta própria (trabalho autônomo ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal).

O processo de seleção deve ter a assistência de equipe multiprofissional, composta de profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão.

Segundo dados da Associação Nacional dos Médicos do Trabalho, os procedimentos especiais são os mais comuns para o caso de contratação de pessoa cujo o grau de deficiência, transitória ou permanente exija condições especiais: jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, dentre outros. Os apoios especiais incluem a supervisão, ajudas técnicas que auxiliem ou permitam superar limitações funcionais,

motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo que possam vencer as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades.

É de suma importância a preparação da empresa e o envolvimento de todos para receber os indivíduos que apresentam alterações de função e da estrutura do corpo. A emissão de laudo médico, por si só é insuficiente para o processo de adaptação e inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

A avaliação para a aptidão para o trabalho *deve mais buscar incluir as pessoas ao trabalho que desnecessariamente excluí-las*. Para avaliar é de fundamental importância conhecer o conteúdo do trabalho e as pessoas nele envolvidas, considerando as alterações necessárias para o trabalho ser realizado.

A capacitação das pessoas a nova realidade, treinamentos e a implementação de medidas preventivas/corretivas favorecem as adaptações necessárias. Segundo a Convenção Internacional da Pessoa com Deficiência (promulgada pelo Dec. 6.949/09), a adaptação razoável significa *as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais*. É importante destacar que a recusa a adotar adaptações razoáveis é considerada, nos termos do decreto, uma forma de discriminação.

Algumas adaptações não tem custo e na prática, o simples envolvimento das pessoas com deficiência na busca por soluções é uma iniciativa de baixo custo e muito sucesso. Contudo, outras dependem da compra de equipamentos e obras, como o ajuste de instalações e da sinalização, a implantação de portas de abertura automática, de sinais sonoros e luminosos, a definição de normas em relação aos cuidadores e a presença de cão-guia.

As tecnologias assistivas surgem como uma alternativa que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que visam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, com o objetivando sua autonomia,

independência, qualidade de vida e inclusão social (como exemplo sinalização em braile, alarmes sonorous, adaptação de banheiros, rampas, portas mais largas, vasos sanitários mais altos, pias mais baixas, veículos adaptados, adaptação de programas de computador com simuladores de voz, dentre outras).

Por fim, chamamos a atenção para o fato de que, algumas atividades, podem exigir plena capacidade, como forma de garantir a segurança do trabalhador em seu desenvolvimento- e isso não pode passar despercebido. Cita-se, por exemplo, o mineiro que executa suas atividades em locais insalubres/perigosos, e precisa de estar com seus sentidos apurados para poder se precaver de maneira ágil em caso de eventual infortúnio.

Assim como a própria lei prevê a possibilidade de algumas atividades, no âmbito do serviço público, exigirem a plena aptidão do trabalhador para o desenvolvimento das mesmas (vide art. 38, II, Do Decreto 3298/99), entendemos que na iniciativa privada deverá ser observada tais questões.

Portanto, empresas e profissionais devem enfrentar o desafio de criar as condições propícias para sua inclusão e o desenvolvimento pleno do potencial de trabalho das pessoas com deficiência.

IV. CONCLUSÃO

Baseado nas considerações acima descritas apresenta esta Associação, nesta oportunidade, sua manifestação no sentido de que seja **AJUIZADA A AÇÃO CIVIL PÚBLICA** pelo órgão competente no sentido de garantir a efetivação do acesso dos deficientes físicos e reabilitados ao mercado de trabalho **DESDE QUE OBSERVADA AS ESPECIFICIDADES DAS DIVERSAS DEFICIÊNCIAS**. Opina, outrossim, no sentido de que seja **observado a impossibilidade de contratação de pessoas com deficiência para atividades que exijam plena aptidão, tudo nos termos da Lei.**

Termos em que pede deferimento;

Ítalo Moreira Reis e Lidiane Maurício dos reis