

ETEC PROFª NAIR LUCCAS RIBEIRO DE TEODORO SAMPAIO
Curso Técnico em Segurança do Trabalho

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS CAMPANHAS DE
SEGURANÇA DO TRABALHO

Ana Cassia de Moura Rossi
Daiana Cirilo Pereira
Fernando Ribeiro de Souza
Laís Quintão Andrade
Samir Gomes da Silva

Teodoro Sampaio – SP
2024

www.centropaulasouza.sp.gov.br

Avenida Ozório Lopes Corado, 1521 • Jardim Paulista • CEP 19.280-000 • Teodoro Sampaio • SP •
Tel.: (18) 3282-1682

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS CAMPANHAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Professora Nair Luccas Ribeiro como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Segurança do Trabalho.

Orientador(a): Luzia Aparecida da Silva Pereira

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS CAMPANHAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Professora Nair Luccas Ribeiro como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Segurança do Trabalho.

Orientador(a): Luzia Aparecida da Silva Pereira

BANCA EXAMINADORA

Thais Simeoni Pirez
Diretora

Maria Elicristina Siqueira
Professora Convidada

Geovanna de Souza Fonseca
Professora Convidada

Luzia Aparecida da Silva Pereira
Professora Orientadora

() Aprovado

() Reprovado

Dedicamos este trabalho, primeiramente, às nossas famílias, que sempre acreditaram em nosso potencial e nos deram forças para seguir adiante.

Aos nossos professores, que com paciência e sabedoria nos guiaram em cada etapa desta jornada acadêmica.

E, por fim, dedicamos este trabalho a nós mesmos, Ana, Daiana, Fernando, Laís e Samir, por nossa união, comprometimento e determinação em alcançar este objetivo.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos, em primeiro lugar, a Deus, e aos professores por todo o incentivo, motivação e orientação durante nossa trajetória acadêmica. Em especial, expressamos nossa profunda gratidão ao professor Edmar Batista de Oliveira, cujas aulas nos fizeram perceber a importância de abordar este tema e nos inspiraram a aprofundar nossos conhecimentos. Também agradecemos ao professor Isaias Leite do Nascimento, que, mesmo após sua saída, continuou a nos incentivar e oferecer apoio sempre que necessário. As influências e orientações desses mestres foram fundamentais para o nosso desenvolvimento e sucesso.

Aos nossos colegas de turma, que estiveram ao nosso lado, compartilhando experiências, trocando ideias e oferecendo apoio nos momentos em que mais precisávamos. A colaboração de vocês enriqueceu nossa jornada e contribuiu para o sucesso deste trabalho.

Agradecemos à Etec Professora Nair Luccas Ribeiro por nos proporcionar um ambiente de aprendizado e crescimento, e por todo o suporte oferecido durante nossa formação.

Não poderíamos deixar de agradecer aos coordenadores Kalil Galileu Antônio Jorge e Thais Simeoni Pirez, cujas orientações e apoio, em seus respectivos momentos, foram fundamentais para que mantivéssemos o foco e alcançássemos nossos objetivos com confiança.

Por fim, agradecemos às nossas famílias e amigos, que, com carinho e compreensão, nos apoiaram ao longo de toda essa trajetória.

*“Se o lugar não permitir o acesso a todas as
pessoas, esse lugar é deficiente.”*

Thais Frota

RESUMO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) nas campanhas de segurança do trabalho é um passo fundamental para a construção de ambientes laborais mais seguros, acessíveis e inclusivos. Este estudo tem como objetivo analisar as atuais práticas de inclusão nas campanhas de segurança do trabalho, com foco nos desafios enfrentados pelas PcDs em situações de emergência. A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas com profissionais da segurança do trabalho e PcDs, a fim de entender a percepção de ambos os grupos sobre a preparação e a adequação das campanhas existentes. Os resultados revelam que muitas PcDs não se sentem adequadamente preparadas para agir em situações de emergência, apontando a falta de adaptações específicas nos treinamentos, materiais de segurança e rotas de evacuação. Além disso, o referido estudo destaca a importância da inclusão dessas pessoas nas campanhas, não apenas do ponto de vista legal, mas como uma questão de segurança. O estudo sugere que a inclusão de PcDs nas campanhas de segurança do trabalho deve ser reforçada por meio de adaptações nos materiais, como a utilização de legendas, intérpretes de Libras, materiais em braille e treinamento específico para diferentes tipos de deficiência. As considerações finais reforçam a necessidade de um compromisso das empresas com a acessibilidade, visando a real participação e engajamento de todos os colaboradores, independentemente de suas deficiências, nas ações de segurança do trabalho.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa com Deficiência. Campanhas de Segurança.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities (PwDs) in workplace safety campaigns is a crucial step toward creating safer, more accessible, and inclusive work environments. This study aims to analyze current inclusion practices in workplace safety campaigns, focusing on the challenges faced by PwDs in emergency situations. The research was conducted through interviews with safety professionals and PwDs to understand the perceptions of both groups regarding the preparation and adequacy of existing campaigns. The results reveal that many PwDs do not feel adequately prepared to act in emergency situations, pointing to the lack of specific adaptations in training, safety materials, and evacuation routes. Furthermore, the study emphasizes the importance of including these individuals in safety campaigns, not only from a legal standpoint but also as a safety issue. The study suggests that the inclusion of PwDs in workplace safety campaigns should be strengthened through adaptations to materials, such as the use of subtitles, sign language interpreters, braille materials, and specific training for different types of disabilities. The final considerations highlight the need for companies to commit to accessibility, ensuring the genuine participation and engagement of all employees, regardless of their disabilities, in workplace safety initiatives.

Keywords: Inclusion. Person with Disability. Safety Campaigns.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 JUSTIFICATIVA.....	12
3 OBJETIVO.....	13
3.1 Objetivo geral.....	13
3.2 Objetivos específicos.....	13
4 MATERIAIS E MÉTODOS.....	14
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	15
5.1 ENTREVISTA COM PROFISSIONAIS DA ÁREA DE SEGURANÇA DO TRABALHO.....	15
5.1.1 Inclusão de PCDs nas campanhas de segurança.....	15
5.1.2 Necessidade de melhorias nas campanhas de segurança.....	16
5.1.3 Adaptação dos materiais de segurança.....	16
5.1.4 Treinamento para situações de emergência.....	17
5.2 ENTREVISTA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	18
5.2.1 Inserção no Mercado de Trabalho.....	18
5.2.2 Participação em Campanhas de Segurança do Trabalho.....	18
5.2.3 Acessibilidade e Situações de Emergência.....	19
5.2.4 Desafios e Sugestões para Inclusão.....	19
5.3 QUESTIONÁRIO GOOGLE FORMS DESTINADO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS ATIVAS NO MERCADO DE TRABALHO.....	20
5.4 IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO NAS CAMPANHAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO.....	24
6 CONCLUSÃO.....	26
REFERÊNCIAS.....	27
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DISTRIBUÍDO A PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA DO TRABALHO.....	29
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DISTRIBUÍDO A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	30
APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO DISTRIBUÍDO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) POR MEIO DO GOOGLE FORMS.....	32
ANEXO I - SÍMBOLOS DE ACESSIBILIDADE.....	34

1 INTRODUÇÃO

No contexto atual, a criação de ambientes de trabalho que sejam inclusivos e seguros é essencial para o desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores. Em particular, a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) em campanhas de segurança no trabalho e nas práticas de segurança como um todo não apenas assegura o acesso igualitário às informações e medidas preventivas, mas também fortalece a participação ativa dessas pessoas no ambiente corporativo.

Apesar dos avanços legislativos, como a Lei de Cotas (1991) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015), muitos desafios ainda persistem na implementação efetiva de práticas inclusivas no ambiente de trabalho. De acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência (OMS, 2011), as pessoas com deficiência enfrentam desvantagens significativas no mercado de trabalho. O relatório aponta que fatores como a falta de acesso à educação e ao treinamento adequado contribuem diretamente para essa desvantagem, dificultando a inserção dessas pessoas em igualdade de condições com os demais trabalhadores. No que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, a participação ativa das Pessoas com Deficiência (PcDs) é frequentemente limitada por essas barreiras, pois não há adaptação adequada nas campanhas de segurança e nas estratégias de saúde que atendam às necessidades específicas desse grupo, resultando em sua exclusão ou participação limitada.

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) determina que empresas com cem ou mais funcionários reservem de 2% a 5% dos cargos para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (PcDs). No entanto, Ribeiro e Carneiro (2009) destacam que, mesmo para as empresas que buscam se adequar à legislação, existe uma tendência de seletividade nas contratações, com preferência por PcDs que exigem menor adaptação do ambiente de trabalho, resultando em menores custos para o empregador. Isso leva à alocação de funcionários com deficiência com base nas limitações que suas deficiências impõem, e não nas suas competências profissionais (Monteiro et al., 2011; Tanaka & Manzini, 2005).

Essa tendência é reforçada pela NR 17, que, em seu Anexo II, ao abordar as necessidades específicas das PcDs, faz referência exclusiva a funções em telemarketing/teleatendimento. Embora a norma tenha como objetivo garantir um ambiente de trabalho inclusivo, considerando aspectos como o acesso físico às instalações, a capacitação, e os cuidados de saúde, ela, de certa forma, limita as oportunidades de PcDs ao sugerir funções baseadas em suas deficiências, e não em suas competências ou habilidades profissionais. Essa

abordagem contradiz a premissa de uma verdadeira inclusão, pois subentende que as pessoas com deficiência são mais adequadas a ambientes administrativos, o que pode restringir suas opções de trabalho e o potencial para outras funções que envolvam qualificações mais amplas e variadas.

No que diz respeito às outras normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, a NR 01 destaca em seu item 1.5.3.4: “A organização deve adotar as medidas necessárias para melhorar o desempenho em SST.”, o que implica a necessidade de adaptação das campanhas de segurança, como os Diálogos Diários de Segurança (DDS) e treinamentos de emergência, a fim de garantir a eficácia dessas práticas para todos os colaboradores, incluindo as PcDs. Além disso, a NR 05 menciona que é fundamental a capacitação da CIPA para incluir noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência nos processos de trabalho, reforçando a necessidade de conscientização e preparação da equipe.

A NR 06, por sua vez, prevê a promoção da adaptação de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para pessoas com deficiência, quando solicitado e tecnicamente viável, preservando a eficácia desses equipamentos.

Para a condução deste estudo, foi adotada uma metodologia que combina abordagens qualitativas e quantitativas. Inicialmente, realizou-se uma análise documental das legislações e normas aplicáveis, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), a Constituição Brasileira, e as Normas Regulamentadoras (NRs), como a NR 01, NR 05, NR 06 e NR 17.

Para complementar a fundamentação teórica, questionários foram aplicados a PCDs de diferentes empresas e regimes de contratação, bem como a profissionais experientes na área de segurança do trabalho. Os dados coletados oferecem uma perspectiva da importância de campanhas de segurança voltadas às PcDs, permitindo uma análise crítica das políticas atuais.

A relevância desta pesquisa está em sua contribuição para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e seguros, promovendo a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores. Ao abordar a importância da inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) nas campanhas de segurança, este estudo incentiva as empresas a adotarem uma postura mais cuidadosa e proativa em relação a essas pessoas.

2 JUSTIFICATIVA

Este projeto justifica-se pela necessidade de preencher uma lacuna quanto à adaptação e acessibilidade dentro das campanhas de segurança do trabalho, que devem ser concebidas de forma a atender adequadamente às necessidades das PcDs. Apesar de a legislação garantir a inclusão formal dessas pessoas nas organizações, observa-se que as campanhas de segurança muitas vezes não consideram as especificidades de cada deficiência, o que resulta em uma sensação de insegurança entre esses trabalhadores, especialmente em situações de emergência.

Embora a legislação tenha promovido avanços significativos para a inclusão de PcDs no mercado de trabalho, ainda persistem barreiras relevantes, que não são cobertas por garantias legais, e que precisam ser superadas. Tais barreiras são especialmente evidentes nos relacionamentos interpessoais e nas dinâmicas das relações de trabalho (FRANCO, 2016), o que impacta diretamente as práticas de segurança no trabalho.

Ao abordar esse tema, pretende-se contribuir para que as empresas ampliem sua visão sobre a importância da inclusão efetiva e garantam que as práticas de segurança sejam acessíveis a todos os trabalhadores, independentemente de suas condições físicas ou sensoriais.

3 OBJETIVO

3.1 Objetivo geral

Analisar a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) nas campanhas de segurança no trabalho, com o intuito de demonstrar a importância e facilitar sua integração no ambiente laboral, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e seguro. A pesquisa busca evidenciar como a participação ativa das PcDs nas campanhas de segurança pode aumentar a sensação de segurança dessas pessoas e prepará-las para lidar com situações de emergência, garantindo que se sintam parte integrante e valorizada dentro da equipe e do local de trabalho.

3.2 Objetivos específicos

- Analisar as legislações pertinentes à inclusão das Pessoas com Deficiência (PcDs) no ambiente de trabalho;
- Entrevistar profissionais da área de segurança e saúde no trabalho para compreender suas percepções sobre a inclusão das Pessoas com Deficiência (PcDs) nas campanhas de segurança, especialmente no que se refere à preparação para situações de emergência e à adaptação das campanhas de segurança;
- Entrevistar Pessoas com Deficiência (PcDs) para entender as dificuldades enfrentadas no ambiente laboral, suas percepções sobre segurança no trabalho e como se sentem em relação a situações de emergência, incluindo se estão preparadas e se sabem como agir;
- Discorrer sobre os benefícios de ter profissionais capacitados e preparados para agir em situações de emergência, independente da sua capacidade física e/ou sensorial.

4 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa inicialmente contou com a revisão da literatura, envolvendo a busca e seleção de artigos científicos, livros, teses, dissertações, normas técnicas, legislação e relatórios de organizações relevantes para o tema, com foco na inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

Posteriormente, foram realizadas entrevistas presenciais e on-line - por meio de aplicativo de mensagem (Whatsapp) e também por meio do Google Forms - junto a Pessoas com Deficiência (PcDs) inseridas no mercado de trabalho, bem como a profissionais atuantes na área de Segurança do Trabalho. O objetivo foi identificar os desafios enfrentados pelas PcDs no dia a dia, possibilitando uma observação direta das dificuldades e limitações que enfrentam, além de compreender a sua participação nas campanhas de segurança do trabalho. Também se buscou entender a inclusão das Pessoas com Deficiência (PcDs) nessas campanhas, especialmente no que diz respeito à preparação para situações de emergência e à adaptação de materiais para atender a esse público específico.

Além disso, foi distribuído um formulário para as Pessoas com Deficiência (PcDs), que foi dividido em três partes. A primeira parte teve como objetivo conhecer os respondentes, visando identificar a diversidade de deficiências entre eles. Essa informação foi essencial para entender como diferentes tipos de deficiência podem influenciar as experiências e percepções dos indivíduos no ambiente de trabalho.

A segunda parte foi elaborada para explorar a experiência profissional desses indivíduos, permitindo uma análise de como essa vivência pode impactar sua percepção das campanhas de segurança e sua participação nessas iniciativas.

Na sequência, a terceira parte abordou a percepção das Pessoas com Deficiência (PcDs) sobre as campanhas de segurança do trabalho. Esta seção buscou captar a opinião dos participantes sobre a eficácia dessas campanhas em promover a inclusão e considerar suas necessidades específicas. Ao longo de todo o processo, priorizou-se a ética e o respeito à privacidade dos participantes, assegurando que suas identidades fossem protegidas.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5. 1 ENTREVISTA COM PROFISSIONAIS DA ÁREA DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Os resultados obtidos nas entrevistas com profissionais da área de segurança do trabalho destacam diversos aspectos relacionados à inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) nas campanhas de segurança, como o Diálogo Diário de Segurança (DDS), treinamentos e planos de emergência. A análise das respostas revelou, tanto as limitações existentes, quanto as boas práticas que poderiam ser adotadas para melhorar a inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho, especialmente em situações de risco.

5.1.1 Inclusão de PCDs nas campanhas de segurança

A maioria dos entrevistados destacou que há um grande potencial de melhoria na inclusão de PcDs nas campanhas de segurança do trabalho, especialmente em organizações de porte menor ou com menor estrutura de inclusão. Um deles mencionou a prática de designar um "brigadista anjo" durante a evacuação, o que ajuda no direcionamento da PcD para os pontos de encontro seguros, embora seu ambiente de trabalho ainda careça de acessibilidade física adequada, como rampas e estacionamentos exclusivos para cadeirantes. Este dado é relevante, pois sugere que a segurança em situações de emergência pode ser aprimorada com a designação de responsáveis e adaptação das rotas de evacuação para garantir a mobilidade de todos.

Por outro lado, outro entrevistado apontou que as PcDs são frequentemente excluídas de ações de segurança em muitas organizações, exceto em empresas de maior porte e com uma cultura mais madura de inclusão. Isso se reflete na falta de profissionais especializados em segurança do trabalho com conhecimento adequado para elaborar campanhas que atendam às necessidades específicas das PcDs. Ele também mencionou que as campanhas de segurança precisam ser mais sensibilizadas para as diferenças das diversas deficiências, como a auditiva, visual e motora.

5.1.2 Necessidade de melhorias nas campanhas de segurança

Quando questionados sobre a adequação das campanhas de segurança para PcDs, todos os entrevistados concordaram que as campanhas de segurança no trabalho ainda não atendem adequadamente às necessidades desse público. Um terceiro entrevistado acrescentou que a inclusão das PcDs nas campanhas de segurança deve ser vista como um compromisso ético e legal, além de um reflexo da justiça social. Ele sugeriu que as campanhas precisam ser melhoradas no que diz respeito à comunicação acessível, infraestrutura e sensibilização organizacional.

As melhorias sugeridas incluíram o desenvolvimento de materiais de segurança adaptados, como a disponibilização de materiais em braille, a inclusão de legendas e interpretação em Libras, além da simplificação de treinamentos para pessoas com deficiência cognitiva. Além disso, foi compartilhada uma experiência negativa que ilustra claramente a importância da acessibilidade na comunicação durante as campanhas de segurança. Um dos entrevistados relatou:

Sim, posso exemplificar com uma palestra de conscientização sobre a prevenção de acidentes, qual tinha no público uma pessoa surda e simplesmente não tinha um profissional interpretando libras (Entrevistado, 2024).

Esse exemplo destaca a necessidade urgente de adaptação da comunicação nas campanhas de segurança, especialmente para pessoas com deficiência auditiva, para garantir que todas as informações sejam compreendidas por todos os colaboradores, independentemente das suas limitações sensoriais.

5.1.3 Adaptação dos materiais de segurança

Em relação à adaptação dos materiais de campanha, os profissionais concordaram que a acessibilidade dos materiais é essencial, destacando que muitos desses materiais, como vídeos e apresentações, precisam de ajustes como legendas, audiodescrição para deficientes visuais e interpretação de Libras. A sinalização acessível também foi mencionada como uma melhoria importante, com a inclusão de símbolos universais e sinalização sonora e visual.

Porém, foi relatado por um deles que, em sua empresa, ainda não houve a implementação de materiais adaptados para PcDs - apesar de possuir vagas destinadas a essas pessoas - como intérprete de Libras ou aparelhos auditivos. Ele destacou, ainda, que o

ambiente de trabalho apresenta grandes limitações físicas para a acessibilidade, como a falta de rampas e acessibilidade para cadeirantes.

5.1.4 Treinamento para situações de emergência

Outro ponto crucial abordado nas entrevistas foi o treinamento de PcDs para situações de emergência. Embora todos os entrevistados concordem que as PcDs devam ser treinadas de forma similar aos demais colaboradores, foi destacado que o treinamento precisa ser adaptado às necessidades específicas de cada tipo de deficiência. Por exemplo, foi mencionado que as pessoas com deficiência auditiva devem ter treinamento com intérprete de Libras, e as pessoas com deficiência física devem ter acesso a rotas de fuga acessíveis e equipamentos de evacuação adequados.

Também foi enfatizado que a mobilidade das PcDs deve ser garantida durante os treinamentos e simulações de emergência, sugerindo que as simulações devem ser inclusivas, permitindo a participação de todos os colaboradores. Ainda, mencionaram a necessidade de ajustes no ambiente de trabalho para que as simulações de emergência sejam realmente eficazes, citando a presença de brigadistas responsáveis por garantir que as PcDs cheguem aos pontos de encontro de forma segura.

Por exemplo, no momento de evacuação do prédio, em momento de emergência, temos brigadista anjo, que auxilia um colaborador exclusivamente para se direcionar ao ponto de encontro seguro (Entrevistado, 2024).

Os resultados das entrevistas revelam que, embora haja um reconhecimento da importância da inclusão das PcDs nas campanhas de segurança, as barreiras existentes são significativas e precisam ser superadas, tanto no que diz respeito à acessibilidade física quanto à adequação dos materiais de segurança e ao treinamento especializado. A implementação de práticas inclusivas nas campanhas de segurança e em treinamentos de emergência não apenas cumpriria as exigências legais, mas também promoveria um ambiente de trabalho mais seguro, igualitário e respeitoso para todos os colaboradores, independentemente de suas limitações. O investimento em infraestrutura acessível, materiais adaptados e sensibilização constante das equipes é fundamental para garantir a participação ativa das PcDs nas campanhas de segurança e a efetividade das mesmas.

5.2 ENTREVISTA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Este tópico aborda os resultados obtidos na entrevista realizada com uma pessoa com deficiência (PcD), que possui visão monocular e atua como assistente de segurança do trabalho. A análise abrange suas percepções sobre inclusão no mercado de trabalho, participação em campanhas de segurança e os desafios enfrentados no contexto organizacional.

5.2.1 Inserção no Mercado de Trabalho

Quando questionada sobre seu processo de inserção no mercado de trabalho, a entrevistada relatou uma experiência inicial positiva, enfatizando o apoio da Secretaria da Pessoa com Deficiência, que foi fundamental no encaminhamento de currículos e na mediação com empresas. Apesar disso, ela destacou a existência de desafios culturais no ambiente corporativo, afirmando que “o desafio é mudar a cultura das pessoas em achar que a PcD é apoio em todas as áreas e não exclusivo do setor. Conhecimento é sempre bom, mas tudo tem limite” (Entrevistada, 2024).

Essa percepção ilustra uma realidade em que PcDs frequentemente enfrentam preconceitos e são subestimadas em suas capacidades, especialmente em momentos de transição, como o retorno ao trabalho após problemas de saúde. Essa realidade é corroborada por Ribeiro e Carneiro (2009), que destacam as barreiras culturais e organizacionais como fatores limitantes para a plena inclusão de PcDs no mercado de trabalho, mesmo diante de legislações progressistas como a Lei de Cotas (BRASIL, 1991).

Essas barreiras não se restringem ao acesso inicial, mas também permeiam a permanência e a progressão de carreira, revelando a necessidade de promover sensibilização e conscientização no ambiente corporativo. Medidas inclusivas já previstas pela Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015) podem contribuir para superar esses desafios.

5.2.2 Participação em Campanhas de Segurança do Trabalho

Ao ser perguntada sobre sua participação em campanhas de segurança do trabalho, a entrevistada ressaltou seu envolvimento ativo, incluindo a organização dessas iniciativas. Ela avaliou as campanhas como positivas, afirmando: “As campanhas são especiais, de bom

proveito para conscientização. Os colaboradores conseguem interagir mais.” (Entrevistada, 2024).

Apesar disso, a entrevistada destacou a ausência de treinamentos voltados especificamente para sua deficiência e apontou essa lacuna como uma oportunidade para maior inclusão: “Treinamento voltado para a minha deficiência ainda não tive. Acho que seria uma boa prática para agregar ainda mais as PcDs.” (Entrevistada, 2024).

Esse aspecto dialoga com a Norma Regulamentadora 17 (BRASIL, 2018), que trata da ergonomia e prevê a adaptação de treinamentos e práticas laborais às necessidades individuais dos trabalhadores, incluindo as PcDs.

5.2.3 Acessibilidade e Situações de Emergência

No tocante à acessibilidade, a entrevistada relatou que suas necessidades são atendidas adequadamente no trabalho, mas reconheceu a importância de ampliar as iniciativas para beneficiar diferentes tipos de deficiência. Segundo ela, a acessibilidade para a minha deficiência não falta, mas estamos estudando a possibilidade de inclusão para os demais PCDs e suas necessidades” (Entrevistada, 2024).

A entrevistada também compartilhou as experiências em situações de emergência que evidenciam tanto o apoio da equipe quanto às lacunas nos treinamentos voltados às PcDs:

Já presenciei eventos na empresa onde me deparei com situações críticas e tive apoio e controle da equipe. Porém, treinamentos para PCDs devem ser vistos de uma forma geral, considerando nossas necessidades (Entrevistada, 2024)

Esses relatos reforçam a importância de materiais e treinamentos adaptados, como preconizado pela Constituição Federal (BRASIL, 1988), que assegura igualdade de oportunidades e direitos às PcDs.

5.2.4 Desafios e Sugestões para Inclusão

A entrevistada também relatou desafios relacionados à discriminação no ambiente de trabalho, especialmente em momentos de vulnerabilidade, como o retorno ao trabalho após um problema de saúde: “Infelizmente, não tive apoio no meu retorno. Senti na pele discriminação e insegurança dos colegas, onde não pude escolher voltar para meu setor.” (Entrevistada, 2024).

Essa experiência reforça a necessidade de promover maior empatia e acolhimento no ambiente corporativo. Ao avaliar o impacto das campanhas de segurança do trabalho, a entrevistada reconheceu que essas iniciativas contribuem para a conscientização e mudança de comportamento dos colaboradores: “Sim, as campanhas são claras e objetivas em relação à segurança e prevenção de acidentes. O comportamento dos colegas muda após os treinamentos.” (Entrevistada, 2024).

Contudo, ela apontou que a empresa ainda não atende plenamente às necessidades das PcDs: “A empresa não tem total conhecimento das necessidades das PcDs. O retorno sobre as melhorias está em andamento, mas ainda é insuficiente.” (Entrevistada, 2024).

Por fim, ao ser questionada sobre expectativas para futuras campanhas, a entrevistada expressou o desejo de que essas ações sejam mais inclusivas: “Espero que as campanhas abranjam todas as necessidades de PcDs. Isso faria com que nosso trabalho fosse realizado com mais segurança e sucesso.” (Entrevistada, 2024).

Os relatos apresentados evidenciam a importância de investir em treinamentos adaptados, materiais inclusivos e mudanças culturais nas organizações. Essas medidas são fundamentais para criar um ambiente mais seguro, acolhedor e equitativo para todos os trabalhadores, alinhado às diretrizes previstas pela Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015) e demais normativas aplicáveis.

5.3 QUESTIONÁRIO GOOGLE FORMS DESTINADO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS ATIVAS NO MERCADO DE TRABALHO

Com este formulário, foi possível visualizar as barreiras enfrentadas pelas PcDs, que incluem a falta de acessibilidade física, a ausência de comunicação adequada — como a linguagem de sinais — e a discriminação por parte de colegas ou superiores, conforme destaca o Relatório Mundial sobre a Deficiência, da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2011), que identifica esses fatores como obstáculos significativos para a plena inclusão das PcDs na sociedade e no mercado de trabalho.

Além disso, muitos participantes relataram a falta de adaptações dos materiais e processos das campanhas, bem como a inexistência de iniciativas em suas empresas, o que impede uma participação plena e inclusiva nas campanhas de segurança.

A maioria dos entrevistados é composta por pessoas com deficiência visual, mas também participaram PcDs com Transtorno do Espectro Autista (TEA), deficiências físicas,

intelectuais e auditivas. Essas condições são descritas pelo Guia de Acessibilidade do Tribunal de Justiça de São Paulo, da seguinte forma:

- **Deficiência física:** Diferentes condições motoras que comprometem a mobilidade e a coordenação, em consequência de lesões neurológicas, neuromusculares, ortopédicas ou más-formações congênicas ou adquiridas.
- **Deficiência auditiva:** Perda bilateral, parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando em graus e níveis.
- **Deficiência visual:** É a perda ou redução da capacidade visual em caráter definitivo, que não pode ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes, tratamento clínico ou cirúrgico.

Obs: A Organização Mundial da Saúde (OMS) classifica a deficiência visual em categorias, que incluem desde a perda visual leve até a ausência total de visão e baseia-se em valores quantitativos de acuidade visual e/ou do campo visual para definir clinicamente a cegueira e a baixa visão.

- **Deficiência intelectual:** Funcionamento intelectual significativamente inferior à média e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.
- **Transtorno do espectro autista:** Caracterizado por algum grau de comprometimento no comportamento social, na comunicação e na linguagem, e por uma gama estreita de interesses. Marcado pela ausência de reciprocidade social, padrões restritivos e repetitivos, interesses e atividades manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por processamentos sensoriais incomuns e excessiva aderência a rotinas.

Tipo de Deficiência	
Física	37,5%
Auditiva	12,5%
Visual	25%
Intelectual/ Mental	12,5%
Múltipla	-
Outras	12,5%

Os profissionais variam entre Técnico de Empreendimento, Supervisão de Projetos e Planejamento, Auxiliar Administrativo, Professores(as), Vendedores(a) e autônomos. A experiência de trabalho da maioria é de 3 a 5 anos ou mais de 5 anos.

Um dado significativo indica que 50% dos entrevistados nunca participaram de uma campanha de segurança do trabalho, e mais da metade não se sentem preparados para agir em situações de emergência, o que evidencia uma grande lacuna na inclusão dessas pessoas nas práticas de segurança. Este panorama destaca a importância de se criar ambientes mais inclusivos, onde a segurança não seja um privilégio, mas um direito acessível a todos os colaboradores.

Pergunta	Sim	Não
Você já participou de campanhas de segurança/ treinamentos no seu local de trabalho	50%	50%

Pergunta	Sim	Não
Você se sente preparado para agir em uma situação de emergência no seu local de trabalho?	33,3%	66,7%

Nesse contexto, é relevante destacar uma iniciativa inovadora de três jovens, que desenvolveram um dispositivo criado para auxiliar na comunicação e segurança de pessoas com deficiência, especialmente em situações de emergência. Segundo uma reportagem do G1 (2023), uma das jovens relatou uma experiência pessoal em que a falta de alerta sonoro adequado comprometeu sua segurança durante um incêndio:

Estava na minha cama e tocou o alarme de incêndio. Não era alto o suficiente para eu ouvir sem meus aparelhos, e meus pais já estavam se preparando para sair do quarto. Quando eles olham para trás, eu estava na cama, sem ouvir nada. Aí eles me chamaram (G1, 2023).

Este dispositivo, que emite alertas vibratórios ao captar certos sons no ambiente, pode ser uma solução eficaz para que pessoas com deficiência auditiva (ou outras deficiências sensoriais) se sintam mais preparadas e seguras em situações de emergência. Com ele, essas pessoas podem reagir rapidamente, comunicando-se de forma eficiente e tomando as ações necessárias, da mesma maneira que qualquer outro colaborador.

Já para aqueles que participaram, a avaliação da inclusão nas campanhas foi majoritariamente negativa, evidenciando a inexistência de campanhas e classificações como regular e ruim.

Como você avalia a inclusão de pessoas com deficiência nas campanhas de segurança do seu local de trabalho?	
Excelente	37,5%
Boa	-
Regular	12,5%
Ruim	12,5%
Não existem campanhas de segurança na empresa	37,5%

Quando questionados se as campanhas de segurança atendem adequadamente às necessidades das PcDs, a maioria também se manifestou de maneira negativa, evidenciando que as campanhas não consideram as individualidades das PcDs.

Você acha que as campanhas de segurança abordam adequadamente as necessidades e desafios enfrentados por pessoas com deficiência?	
Sim, totalmente	37,5%
Sim, em parte	12,5%
Não, pouco	12,5%
Não, de forma alguma	12,5%
Não existem campanhas de segurança na empresa	25%

Ao sugerirem melhorias para a inclusão e segurança das PcDs, os entrevistados destacaram que a questão vai além da discriminação; é fundamental desenvolver uma compreensão mais profunda das diversas deficiências para tornar um ambiente de fato acessível. Além disso, tanto as empresas quanto a sociedade não estão totalmente preparadas para acolher as PcDs, evidenciando a discrepância entre a teoria e a prática.

Esses dados evidenciam a necessidade urgente de melhorias nas campanhas de segurança, que devem priorizar não apenas aspectos técnicos, mas também culturais e sociais. É fundamental desmistificar as deficiências e promover uma inclusão efetiva, que vá além da mera adaptação física.

A Constituição, em seu artigo 227, §1º, inciso II, assegura, a fim de garantir que todos se sintam valorizados e seguros no ambiente de trabalho:

Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

5.4 IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO NAS CAMPANHAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) nas campanhas de segurança do trabalho é fundamental para garantir um ambiente seguro e acessível para todos. Os resultados da pesquisa evidenciam que as dificuldades enfrentadas pelas PcDs ainda são significativas no contexto de segurança, incluindo a falta de acessibilidade física, a comunicação inadequada e, muitas vezes, a discriminação. Essas barreiras não só comprometem a participação ativa das PCDs nas campanhas, mas também limitam sua capacidade de agir e de ser resgatadas em situações de emergência.

Uma preparação eficaz das PcDs nas campanhas de segurança não beneficia apenas a própria pessoa com deficiência, mas também a todos os profissionais responsáveis pelo resgate. Quando a PcD é adequadamente treinada e preparada para situações de emergência, ele sabe como agir, o que facilita o processo de evacuação ou socorro. Ao mesmo tempo, os brigadistas ou colegas de trabalho, cientes das necessidades da PcD, podem atuar de maneira mais eficiente e segura. Esse treinamento mútuo, tanto para a PcD quanto para os outros colaboradores, promove uma cultura de colaboração e solidariedade, essencial para a efetividade das ações de segurança no trabalho.

Além disso, a criação de materiais de segurança acessíveis é uma medida crucial para garantir que as campanhas sejam realmente inclusivas. Isso inclui o desenvolvimento de mapas de risco em braille, a utilização de descrições em áudio e a oferta de interpretação em linguagem de sinais durante treinamentos e Diálogos Diários de Segurança (DDS). Essas adaptações permitem que todos os colaboradores, independentemente das suas deficiências, possam participar ativamente das campanhas e ter acesso às informações essenciais sobre segurança.

Outro exemplo de inclusão nas campanhas de segurança do trabalho é a designação de brigadistas "anjos", para acompanhar a PcD durante a evacuação ou em situações de risco, como destacado por um dos nossos entrevistados. Esse brigadista é um profissional treinado especificamente para ser responsável pela PcD, garantindo que ela tenha o apoio necessário e

que suas necessidades específicas sejam atendidas. A presença de um "anjo" durante a rota de fuga, como descreve o técnico, não só aumenta a segurança da PcD, mas também proporciona tranquilidade para os outros membros da brigada de incêndio e para os colegas de trabalho, que sabem que há uma pessoa capacitada para auxiliar no resgate de forma eficaz.

Para reforçar o engajamento das PcDs nas campanhas de segurança, é essencial que as empresas ofereçam treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão, que promovam uma cultura organizacional que valorize as capacidades de todos os colaboradores e fomente o respeito às diferenças. A inclusão das PcDs nas campanhas de segurança não deve ser vista como uma obrigação legal, mas como um passo fundamental para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, seguro e colaborativo, onde todos se sintam capacitados e protegidos.

Por fim, é importante que as empresas realizem pesquisas periódicas para avaliar a eficácia dessas campanhas, garantindo que as estratégias de inclusão atendam de fato às necessidades das PcDs e promovam um ambiente de trabalho mais acessível e respeitoso para todos.

6 CONCLUSÃO

Diante do exposto, evidencia-se que a inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas campanhas de segurança do trabalho não é apenas uma necessidade legal, mas um imperativo ético que reflete o compromisso das organizações com a promoção de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e seguro.

A deficiência, não torna a pessoa incapaz por si só. O que torna a pessoa "incapaz" é o ambiente não adaptado à sua realidade. Uma pessoa com deficiência física pode ter plena capacidade de trabalhar, mas se ela se deparar com obstáculos físicos, culturais e sociais, seu acesso será limitado e suas oportunidades não serão as mesmas que as das demais pessoas.

Essa abordagem é uma perspectiva fundamental para a inclusão e para a criação de um ambiente mais acessível e igualitário, onde as pessoas com deficiência possam ter os mesmos direitos e oportunidades que qualquer outra pessoa. Para atingir essa meta, é essencial adotar uma abordagem ampla e multidisciplinar, que vá além da simples adaptação física dos espaços, englobando também aspectos sociais, emocionais e culturais.

A construção de um ambiente laboral verdadeiramente inclusivo não ocorre por acaso; ela exige uma combinação cuidadosa de elementos essenciais, cada um desempenhando um papel crucial na criação de um espaço onde todos, independentemente de suas capacidades, possam prosperar.

Esses elementos essenciais, como respeito, empatia, acessibilidade, educação e ação, são fundamentais. Respeitar e valorizar as diferenças, promover a empatia para entender as necessidades dos outros, garantir acessibilidade física e comunicacional, e oferecer treinamento para a equipe são passos indispensáveis. A ação prática é o que transforma esses conceitos em realidade. Com esses elementos, cria-se um ambiente de trabalho onde a inclusão não é apenas uma política, mas uma cultura viva e integradora, promovendo um espaço onde todos possam alcançar seu potencial máximo.

Conclui-se que a inclusão de PcDs nas campanhas de segurança do trabalho deve ser vista como um pilar essencial para a construção de ambientes laborais verdadeiramente seguros e inclusivos. Somente por meio de um esforço conjunto e uma visão integrada será possível transformar as campanhas de segurança em ferramentas que promovam o bem-estar de todos, assegurando que cada colaborador, independentemente de suas capacidades, seja valorizado e protegido.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 mai. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos e Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Lei de Cotas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm>. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **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/113146.htm>. Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 01**. Disposições Gerais. Brasília: MTE, 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 05**. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Brasília: MTE, 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 06**. Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Brasília: MTE, 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 17**. Ergonomia. Brasília: MTE, 2018.

FRANCO, Simone. **Lei Brasileira de Inclusão entra em vigor e beneficia 45 milhões de pessoas**. Agência Senado, 21 jan. 2016. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/01/21/lei-brasileira-de-inclusao-entra-em-vigor-e-beneficia-45-milhoes-de-brasileiros>>. Acesso em: 06 nov. 2024.

G1. Adolescentes brasileiros apresentam projetos tecnológicos que prometem mudar a vida de milhares de pessoas. *Jornal Hoje*, 19 set. 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2023/09/19/adolescentes-brasileiros-apresentam-projetos-tecnologicos-que-prometem-mudar-a-vida-de-milhares-de-pessoas.ghtml>>. Acesso em: 06 nov. 2024.

MARTA, G., ROSTELATO, T., & MARTA, T. (2010). **O tratamento (des)igual dos planos de saúde com relação às pessoas com deficiência: uma afronta à dignidade humana que deve ser combatida.** Revista da Faculdade de Ciências Médicas de Sorocaba, 12. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/RFCMS/article/view/2768>>. Acesso em: 07 nov. 2024.

MONTEIRO, L. G., OLIVEIRA, S. M. Q., RODRIGUES, S. M. & DIAS, C. A. (2011). **Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Revista Brasileira de Educação Especial, 17(3), 459-480. <<https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência.** 1. ed. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2011. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2024.

RIBEIRO, M. A., & CARNEIRO, R. (2009). **A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Organizações & Sociedade, 16(50), 545-564. <<https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>>.

TANAKA, E. D. O. & MANZINI, E. J. (2005). **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?.** Revista Brasileira de Educação Especial, 11(2), 273-294. <<https://doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>>

TJSP. Tribunal de Justiça de São Paulo. **Guia de acessibilidade.** São Paulo: TJSP, 2016. Disponível em: <<https://www.tjsp.jus.br/Download/Comunicacao/Marketing/GuiaAcessibilidadeManual.pdf>> Acesso em: 16 out. 2024.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DISTRIBUÍDO A PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

1. Como você avalia a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) nas campanhas de segurança no trabalho, como por exemplo, Diálogo Diário de Segurança, Treinamentos e Plano de Emergência – incluindo Simulação de Emergência?
2. Você acredita que as campanhas de segurança no trabalho atendem adequadamente às necessidades das Pessoas com Deficiência? Se não, quais aspectos precisam ser melhorados?
3. Você já teve a oportunidade de trabalhar com materiais de campanha de segurança adaptados para Pessoas com Deficiência (PcDs)? Se sim, que tipo de adaptações foram feitas?
4. Você já presenciou alguma situação em que a falta de adaptação nos materiais de campanha tenha dificultado a compreensão ou participação de Pessoas com Deficiência em treinamentos de segurança?
5. De que forma as Pessoas com Deficiência são treinadas para situações de emergência? Existem treinamentos específicos ou adaptações para PcDs?

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DISTRIBUÍDO A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

1. Como foi o seu processo de inserção no mercado de trabalho? Você encontrou dificuldades devido à sua deficiência?
2. Quais desafios você enfrentou ao buscar um emprego e como foram superados?
3. Há algum apoio ou programa específico que ajudou você a entrar no mercado de trabalho?
4. Você já participou de campanhas de segurança no trabalho? Como foi a sua experiência com essas campanhas?
5. Você acredita que as campanhas de segurança no trabalho são acessíveis para pessoas com deficiência?
6. Você já recebeu algum tipo de treinamento sobre segurança no trabalho adaptado para sua deficiência?
7. As campanhas de segurança do trabalho incluem materiais adaptados às necessidades de pessoas com deficiência? Se sim, como você avalia esses materiais?
8. Você já teve dificuldades para entender ou acessar algum conteúdo relacionado à segurança no trabalho? O que poderia ser feito para melhorar a acessibilidade?
9. Existem informações sobre segurança do trabalho que você gostaria de ver adaptadas para melhor atender às suas necessidades?
10. Você já passou por alguma situação de emergência no trabalho? Como foi sua preparação e resposta a esse momento?
11. Você se sente preparado para lidar com situações de emergência, considerando a sua deficiência? O que poderia ser melhorado para garantir que pessoas com deficiência estejam mais preparadas?

12. Você acredita que as campanhas de segurança do trabalho deveriam incluir mais foco nas necessidades de pessoas com deficiência? Se sim, de que forma?
13. Quais melhorias você sugeriria para tornar as campanhas de segurança no trabalho mais inclusivas?
14. Você já teve algum tipo de apoio ou acompanhamento específico da empresa em relação à sua segurança e adaptação no ambiente de trabalho?
15. Como você avalia a eficácia das campanhas de segurança do trabalho no seu local de trabalho? Elas são claras e objetivas para você?
16. Você já notou alguma mudança no ambiente de trabalho após as campanhas de segurança? As condições de trabalho melhoraram para você?
17. Como você percebe a atitude dos seus colegas de trabalho em relação às questões de segurança? Eles são conscientes da importância de adaptar o ambiente para todos, incluindo pessoas com deficiência?
18. Você já discutiu questões de segurança com seus colegas? Como é a receptividade deles a essas questões?
19. O que você espera de futuras campanhas de segurança do trabalho? O que gostaria que fosse abordado de forma mais eficaz para garantir sua inclusão e segurança?
20. Você acredita que a inclusão da pessoa com deficiência em campanhas de segurança do trabalho pode trazer benefícios para toda a equipe? Por quê?

**APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO DISTRIBUÍDO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
(PCD) POR MEIO DO GOOGLE FORMS**

Nome: _____

Tipo de Deficiência

- ☐ Física
- ☐ Auditiva
- ☐ Visual
- ☐ Intelectual/ Mental
- ☐ Múltipla
- ☐ Outro

Qual a sua ocupação/ cargo atual: _____

Há quanto tempo exerce a função?

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ De 6 meses a 1 ano
- ☐ De 1 a 3 anos
- ☐ De 3 a 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos
- ☐ Não aplicável/ Não trabalho atualmente

Você já participou de campanhas de segurança/ Treinamentos no seu local de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Você se sente preparado para agir em uma situação de emergência no seu local de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Como você avalia a inclusão de pessoas com deficiência nas campanhas de segurança do seu local de trabalho?

- ☐ Excelente
- ☐ Boa
- ☐ Regular
- ☐ Ruim
- ☐ Não existem campanhas de segurança na empresa

Você acha que as campanhas de segurança abordam adequadamente as necessidades e desafio enfrentados por pessoas com deficiência

- ☐ Sim, totalmente
- ☐ Sim, em parte
- ☐ Não, pouco
- ☐ Não, de forma alguma
- ☐ Não existem campanhas de segurança na empresa

Quais são as principais barreiras que você enfrenta ao participar das campanhas de segurança?

- ☐ Falta de acessibilidade física
- ☐ Falta de comunicação adequada (linguagem de sinais, materiais em braille, etc.)
- ☐ Discriminação por parte de colegas ou superiores
- ☐ Falta de adaptações no materiais ou processos da campanha
- ☐ Não existem campanhas de segurança na empresa
- ☐ Outro: _____

Você tem sugestões para melhorar a inclusão e segurança das Pessoas com Deficiência no ambiente de trabalho? _____

Você concorda que suas respostas possam ser utilizadas para fins de pesquisa acadêmica?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não, não concordo

ANEXO I - SÍMBOLOS DE ACESSIBILIDADE

