

**Segurança do trabalho, surdez, inclusão e mineração****Safety of the work, deafness, inclusion and mining**

DOI:10.34119/bjhrv3n4-197

Recebimento dos originais:08/06/2020

Aceitação para publicação:30/07/2020

**Ivo Ferreira de Souza Junior**

Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho pela UNINASSAU

Instituição: Faculdade UNINASSAU

Endereço: Rua dos Canários, 151 - Padre Cícero, Petrolina – PE, Brasil

E-mail: ivofsjr@gmail.com

**Rozangela Maria de Sá Almeida**

Especialista em Oncologia pela Faculdade de Educação Paulistana

Instituição: FAEP

Endereço: Rua dos Canários, 151 - Padre Cícero, Petrolina – PE, Brasil

E-mail: parnasurubim@gmail.com

**RESUMO**

A mineração é a primeira atividade de exploração de recursos minerais, compreendendo desde a pesquisa geológica até o beneficiamento dos bens minerais, a fim de utilizá-los para criação de utensílios e ferramentas. Como toda atividade, a mineração possui seus riscos, e de acordo com a NR04 (MTE), ela está enquadrada como grau de risco máximo (Grau IV) (MTE, 2016). Assim classificada, as precauções devem ser bem estruturadas e repassadas para toda a população inserida no seu contexto. A partir da publicação da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Art. 93, a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas (BRASIL, 1991). Com isto, as empresas de mineração passaram a contratar pessoas com deficiência física de vários tipos, inclusive surdos. Conforme informação coletada por Lima et al., (2006) a surdez é classificada em perda da captação do som, seja desde a concepção do ser ou instaurada no percurso da vida. Já em 2015 foi promulgada a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência/Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015). Diante destas leis promulgadas e perante a dificuldade em se reconhecer e comunicar com a pessoa surda, surge uma problemática principalmente no tocante à segurança do trabalho, onde este Setor deve procurar e propiciar novas metodologias e técnicas para o entendimento da população surda.

**Palavras-Chave:** Mineração, Surdez, Segurança do Trabalho.

**ABSTRACT**

Mining is the first activity of exploration of mineral resources, ranging from geological research to the beneficiation of mineral goods, in order to use them for the creation of utensils and tools. Like every activity, mining has its risks, and according to NR04 (MTE), it is framed as maximum risk grade (Grade IV) (MTE, 2016). Thus classified, the precautions must be well structured and passed on to the entire population within its context. As of the publication of Law no. 8,213 of July 24, 1991, which provides for the Social Security Benefit Plans and makes other provisions, Art. 93, the company with 100 (one hundred) or more employees is obliged to fill from 2% (two percent) to 5% (five percent) of its positions with rehabilitated beneficiaries or persons with disabilities, qualified (BRAZIL, 1991). As a result, mining companies started hiring people with physical disabilities of various types, including the deaf. According to information collected by Lima et al., (2006) deafness is classified as a loss of sound capture, whether since the conception of the being or established in the course of life. Already in 2015 Law No. 13,146 of July 6, 2015 was enacted, establishing the Brazilian Law on Inclusion of the Person with Disability / Statute of the Person with Disability (BRAZIL, 2015). Faced with these enacted laws and the difficulty in recognizing and communicating with the deaf person, a problem arises mainly in relation to work safety, where this Sector should seek and provide new methodologies and techniques for understanding the deaf population.

**keywords:** Mining, Deafness, Occupational Safety.

**1 OBJETIVOS**

O presente trabalho é um relato de experiência realizado do período de novembro de 2015 a julho de 2017, o qual foi realizado numa empresa de mineração no interior do norte do Estado da Bahia. O objetivo específico deste trabalho foi de proporcionar um ambiente inclusivo para a comunidade surda existente na empresa, a fim de difundir as boas práticas de segurança do trabalho e a internalização destes conceitos pelos surdos, de forma lúdica e participativa.

**2 DESENVOLVIMENTO**

Na empresa em questão não havia intérpretes de LIBRAS, para facilitar a comunicação entre os sujeitos surdos e os ouvintes, tornando-os vulneráveis socialmente, segregando-os. Assim, emergiu a necessidade de uma intervenção, a fim de incluir estes indivíduos nas normas internas e legislações a respeito da segurança do Trabalho, bem como a participação deles em eventos promovidos internamente. Na empresa supracitada, a comunidade surda presente era composta de oito pessoas, onde dentre estas, três não sabiam o idioma LIBRAS. Todas estas pessoas trabalhavam dispersas em várias áreas diferentes, a saber: refeitório, manutenção mecânica e elétrica, almoxarifado e administrativo. E mesmo tendo a avaliação médica como deficiente auditiva, havia uma delas que não se reconhecia

como tal e se negava a aprender LIBRAS, pois, alegava envergonhar-se da sua deficiência, perante os demais, mesmo utilizando aparelho auditivo. Partindo da premissa que todo colaborador deve ser treinado na sua atividade a ser desenvolvida, como é possível treinar uma pessoa surda sem os devidos materiais e conhecimentos do idioma usado por ela? Como treinar efetivamente e não só ocasionar ruídos de comunicação? Para melhor compreensão de como se deu a inclusão destes atores dentro da mineradora, e simultaneamente a percepção e internalização da cultura de segurança do trabalho por parte deles, segue um breve histórico das ações tomadas pelo Gestor da Segurança do Trabalho da empresa. Todos os dias o almoxarife, surdo, precisava trocar informações com o Setor da Segurança do Trabalho, na figura do então Gestor de Segurança. Isso se tornou um grave problema, à medida que a informação não conseguia ser entendida integralmente, só através da linguagem escrita, mesmo o surdo sabendo um pouco de leitura labial. A partir do momento que isto acontecia e concomitantemente não se dispunha de intérprete de LIBRAS para auxiliar aos ouvintes, o Gestor da Segurança pediu o apoio dos surdos para aprender LIBRAS. Iniciando o aprendizado do idioma, praticando diariamente e em vários momentos do dia, sempre desenvolvendo vocabulário, semântica e expressões corporais. Em pouco mais de seis meses, já era possível realizar o primeiro Diálogo Diário de Segurança totalmente em LIBRAS, com a ajuda dos colaboradores surdos. Um ano depois, iniciou a tradução de palestras e anúncios internos da empresa. E por fim, até treinamentos foram possíveis de serem ministrados para a comunidade surda de forma lúdica. Realizando a integração desta comunidade nas diretrizes básicas de Segurança e Saúde do Trabalho, a fim de se manter o comprometimento e visão sistêmica deste conteúdo em seus comportamentos.

### **3 CONCLUSÃO**

Diante do exposto, é observável que mesmo com a imposição legislativa às empresas, a pessoa com deficiência ainda é vista como um ser dotado de limitações, por vezes até mesmo nem são vislumbrados como potenciais atores para o crescimento da empresa. As empresas corroboram com uma prática discriminatória e segregativa, não dispondo de colaboradores interessados em comunicar-se de forma efetiva com os surdos para promover a prática integrativa e de inclusão conforme emana a lei. É neste momento que os profissionais a frente dos Setores devem procurar os meios e dispositivos acessíveis para uma efetiva comunicação, como também socializar-se com a população surda, para

compreender qual abordagem é melhor, trocando experiências e desenvolvendo aptidões no idioma LIBRAS.

### REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Art. 93.

BRASIL. 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) Lima, D. M. et al. (2006). Educação infantil: saberes e práticas de inclusão: dificuldades de comunicação e sinalização: surdez. Brasília: MEC.

Norma Regulamentadora NR-04. (s.d.). Acesso em 01 de julho de 2018, disponível em Ministério do Trabalho: