

**SERVIDOR DEFICIENTE FÍSICO: ANSEIOS E DIFICULDADES NA ADEQUAÇÃO  
AO TRABALHO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

por

Luiz Fernando Bersot

Monografia de Conclusão do Curso de Pós-Graduação  
em Administração Judiciária da Fundação Getúlio  
Vargas.

RIO DE JANEIRO, 2004

## SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO	03
2- A DEFICIÊNCIA ATRAVÉS DA HISTÓRIA	07
3- DEFICIENTE – OS CONCEITOS OFICIAIS	14
4- DA INSTITUCIONALIZAÇÃO AO TRABALHO INCLUSIVO	18
5- A INSERÇÃO DA PESSOA DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO	21
5.1- Ações internas na Empresa Privada	23
5.2- Ações Externas junto à Comunidade	26
6- DA RESERVA DE VAGAS NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA	29
7- O SERVIDOR DEFICIENTE FÍSICO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA	32
8- CONCLUSÃO	35
9- SUGESTÕES	38
ANEXOS	41
BIBLIOGRAFIA	55

### 1 - INTRODUÇÃO

A Declaração dos Direitos do homem e do cidadão, sancionada pelas Organizações das Nações Unidas (ONU), em 1948 cita o trabalho como direito humano fundamental. “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Os rumos tomados pelo desenvolvimento político econômico das sociedades, entretanto, têm ameaçado o respeito e o cumprimento deste preceito.

A década de 90 ficou conhecida, mundialmente, como a década do desemprego. O número de pessoas desempregadas praticamente triplicou, compreendendo um contingente de 7,2 % da população economicamente ativa, o que significa um total de 5,1 milhões de brasileiros. Os Estados Unidos, país que tem das menores taxas de desemprego, no mundo, eliminou, entre 1981 e 1991, 1,8 milhão de postos de emprego. A Alemanha eliminou 500.000 empregos entre 1992 e 1993. (Especial, Folha de São Paulo, 01/05/98).

O mundo do trabalho, por consequência, não está mais a exigir unicamente pessoas com habilidades específicas, especialização e aprofundamento em determinada área de trabalho, mas sim, está mais exigente, no sentido de demandar um trabalhador que tenha uma formação básica mais sólida, que seja mais criativo, preparado para trabalhar em equipe, líder, e principalmente, que seja mais versátil, capaz de exercer funções diferentes e de ocupar postos diferenciados, sempre que necessário. O trabalhador exigido pelo mercado atual deve ser capaz de identificar a necessidade e assumir tarefas diversificadas rapidamente, sempre que necessário, sem depender de ordens e comandos. Para se manter um bom nível de empregabilidade são necessários o aprimoramento e a capacitação contínua.

Infelizmente, a grande massa dos trabalhadores brasileiros está muito distante desse perfil, devido a décadas de não investimento ou de investimento insuficiente na sua pessoa, especialmente no que diz respeito a sua educação e formação.

As pessoas portadoras de deficiência estão submetidas às mesmas exigências que o conjunto de trabalhadores. Entretanto, devido à história de segregação e de marginalização em que têm vivido neste país, como em tantos outros, encontram-se, na realidade, ainda mais distantes do perfil pretendido.

Assim, a grande maioria das pessoas portadoras de deficiência está ainda muito longe da participação no mercado de trabalho.

Tais considerações têm, em sua face, a existência de um grande número de cidadãos com deficiência em situação de subemprego, na qual a linha divisória com a mendicância é muito tênue. Quando argüidas acerca das razões que levam essas pessoas a ocupar cruzamentos viários caracterizados por intenso trânsito, para vender quinquilharias, a resposta mais freqüente é a de que “além de ser muito difícil conseguir uma vaga no mercado de trabalho formal, o salário, no caso, seria muito menor do que conseguem, desenvolvendo essas atividades”.

Há ainda pessoas que, embora empregadas, não permanecem no emprego, seja porque têm comportamento inadequados no ambiente de trabalho – consequência da privação de experiências sociais, dada a situação de segregação e de isolamento a que se viram submetidas, na maior parte de suas vidas – seja por desistir do emprego, já que com o salário que recebem não conseguem arcar com os custos pessoais do trabalho, uma vez que o que se faz necessário para manter uma vida independente (transporte adaptado, atendente, equipamentos de uso pessoal) tem custo altíssimo neste país, sem previsão de qualquer forma de socialização ou de subsídio para os mesmos.

Por outro lado, muitas das pessoas portadoras de deficiência têm conseguido, com recursos próprios e apoio familiar, se qualificar e se colocar profissionalmente, no mercado competitivo, apesar das grandes dificuldades impostas pela vida em uma sociedade não acessível e não acolhedora para todos. Muitas destas puderam dispor, durante os diferentes momentos de seu desenvolvimento, de atenção na Saúde e na Reabilitação; puderam adquirir equipamentos de uso pessoal, promover as adaptações de que necessitam, seja no seu ambiente de vida na comunidade, seja na escola, e assim puderam usufruir as oportunidades de socialização e de desenvolvimento integral que a vida coletiva favorece ao ser humano.

Uma política eficiente para garantir o emprego, para as pessoas com deficiência, deve se inserir em uma política maior e mais abrangente, que abranja as demais áreas de sua vida e existência social, tais como Saúde, Educação, Previdência, Acesso e Transporte, uma vez que a problemática das pessoas portadoras de deficiência é definida, e se manifesta, no contexto da interdependência e da intersetorialidade. A adoção de medidas isoladas para criação de vagas de trabalho, por exemplo, de nada adiantará, se não for acompanhada pela provisão de providências na área da Reabilitação, da Educação e do Transporte, de forma a permitir o acesso e a permanência dessas pessoas no emprego.

Assim, ao se fazer a opção pela construção de uma sociedade inclusiva, o país necessita prover os serviços, os suportes e medidas que garantem, às pessoas com deficiência, o acesso e a possibilidade de participação nas diferentes instâncias da vida coletiva, da forma mais independente possível.

Em síntese, a política de alteração mais radical das condições de vida do cidadão brasileiro portador de deficiência, além do desenvolvimento de ações a médio e longo

prazos, deve prever ações de curto prazo, uma vez que a segregação em que vive a maioria dessas pessoas exige ações imediatas e urgentes.

Com esse estudo pretendemos mostrar a evolução da pessoa portadora de deficiência , o que ela já conseguiu, o que falta, o que se espera do empregador, seja ele quem for, público ou particular, dando um enfoque especial ao Servidor Deficiente do Tribunal de Justiça.

## **2. – A DEFICIÊNCIA ATRAVÉS DA HISTÓRIA**

Iniciaremos nossa reflexão apresentando a leitura que fazemos da realidade.

A integração social do deficiente tem sido um tema utilizado com frequência cada vez maior na literatura especializada brasileira, tanto na área da Educação especial, como na Reabilitação Profissional. Tem também figurado como um dos principais objetivos na maioria dos Estatutos e Regulamentos das Instituições e Entidades que prestam serviços ao deficiente, bem como se encontra prevista e amparada legalmente, através de sua explicitação como direito, na Constituição da República Federativa do Brasil, na Lei Federal nº 7853, que trata dos Direitos das Pessoas Deficientes, no Estatuto da Criança e do Adolescente, na Constituição do Estado de São Paulo, na Constituição do Estado do Rio de Janeiro, e em grande parte da Lei Orgânica dos Municípios, entre outras. Entretanto, a grande maioria dos brasileiros portadores de deficiência permanece, ainda segregada em Instituições e Escolas Especiais, sem participação ativa na vida da sociedade e incapacitada para o efetivo exercício de sua cidadania.

Desta forma, estamos propondo, nesta oportunidade, ao exercício dessa análise. Consideramos que o homem existe num contexto regulado e regulamentado por normas e regras provenientes do sistema de valores criado a partir das relações da produção vigentes em cada momento histórico. O movimento pela integração do deficiente é um produto de nossa história. Precisamos, entretanto, aprender seu significado real para que possamos efetivá-lo como instrumento de transformação da sociedade.

Na antiguidade, as atividades econômicas que definiam a relação do homem com a sua realidade eram representadas pela agricultura, pela pecuária e pelo artesanato. A terra e o rebanho eram abundantes, de posse familiar, para os membros da classe da nobreza.

A produção era por indivíduos economicamente dependentes, que tinham por senhores, os donos desses bens. “Homem” era o senhor, seguindo os ideais aristotélicos de eugenia e de perfeição individual, em uma cultura clássica e classista, sendo que os demais indivíduos, não senhores, eram considerados sub-humanos. A deficiência, nessa época, inexistia enquanto problema, sendo que as crianças portadoras de deficiências imediatamente detectáveis, a atitude adotada era a da ‘exposição’, ou seja, o abandono ao relento, até a morte. (Aranha 1979, Pessotti 1984).

Na Idade Média, a sociedade passa a ser estruturar em feudos, mantendo ainda como atividade econômica a agricultura, a pecuária e o artesanato. O advento do Cristianismo veio influenciar o desenvolvimento da visão abstrata do Homem, que passou a ser visto como ser racional, criação de Deus. A organização sócio-política da sociedade mudou sua configuração para nobreza, clero (guardiões do conhecimento e dominadores das relações sociais) e servos, responsáveis pela produção. Em função da disseminação das idéias cristãs, o diferente não produtivo (deficiente) adquire, nessa época, “status” humano, já que também é possuidor de uma alma. Em sendo assim não se aceitava mais sua exterminação. Gradativamente, sua custódia e cuidado passaram a ser assumidos pela família e pela Igreja, embora não haja qualquer evidência de esforços específicos e organizados de lhes prover de acolhimento, proteção, treinamento ou tratamento. Dois momentos importantes nesse período histórico foram representados pela Inquisição Católica e pela Reforma Protestante. Nestes, a concepção de deficiência variou em função das noções teológicas de pecado e de expiação, e da “visão pessimista do homem, entendido como uma besta demoníaca quando lhe venha faltar a razão ou a ajuda divina” (Pessotti, 1984, p. 12).

Caracterizada como fenômeno metafísico e espiritual a deficiência foi atribuída ora a desígnios divinos, ora à possessão pelo demônio. Por uma razão ou por outra, a atitude



principal da sociedade com relação ao deficiente era da intolerância e de punição, representada por ações de aprisionamento, tortura, açoites e outros castigos severos.

O início da Revolução Burguesa, no final do século XV, caracteriza-se pela revolução de idéias, mudando o modo clerical de ver o homem e a sociedade. Traz em seu bojo a mudança no sistema de produção, com a derrubada das monarquias, a queda da hegemonia da Igreja Católica e uma nova forma de produção, representada pelo capitalismo mercantil. Inicia-se a formação dos Estados Modernos, caracterizada por uma nova divisão social do trabalho, iniciando o processo de estabelecimento de contratos de trabalho entre os donos dos meios de produção e os operários, que passaram a vender sua força de trabalho. No que se refere à concepção de Homem, constata-se a coexistência da visão abstrata de homem, com a visão de concreticidade. Neste contexto, começam a ser vistos como deficientes os indivíduos não produtivos, que oneram a sociedade no que se refere ao seu sustento e manutenção.

O passar dos séculos testemunhou o fortalecimento do modo de produção capitalista, através de mudança para o capitalismo comercial. Apesar de permanecer ainda a visão abstrata de homem, representada pela filosofia da essência, começava a ser questionada o problema da individualidade e do desenvolvimento do homem (Suchodolski, 1978). Os indivíduos passam a ser vistos como essencialmente diferentes, legitimando as noções de desigualdade, bem como os valores de dominação e do direito de privilégios aos produtivos e mantenedores do sistema.. A não produtividade continua valorada negativamente, integrando o processo de avaliação social dos indivíduos. Nos séculos XVII e XVIII, multiplicam-se as leituras de deficiência enquanto fenômeno, especialmente nas áreas médicas e educacional, encaminhando uma grande diversidade de atitudes: desde a institucionalização em conventos e hospícios até o ensino especial.

No século XIX o modo de produção capitalista continua a se fortalecer, mantendo o sistema de valores e de normas sociais. Torna-se necessária a estruturação de sistemas nacionais de ensino e de escolarização para todos, com o objetivo de formar cidadãos produtivos e a mão de obra necessárias para a produção. A atitude de responsabilidade pública pelas necessidades do deficiente começa a se desenvolver, embora existisse ainda a tendência de se manter a instituição fora do setor público, sob a iniciativa e sustentação do setor privado.

No século XX, implanta-se o capitalismo moderno, financeiro, monopolizado. Este sistema se caracteriza pela existência dos grandes capitalistas, detentores do poder, que definem a força de trabalho da qual necessitam para alcançar os objetivos de aumento do capital. Em sendo assim, criam-se condições para garantir o volume necessário de trabalhadores. A população excedente permanece marginalizada, sem contar com oportunidades reais de mudança.

A questão da integração social do deficiente surge neste contexto, nos meados do século XX, especialmente após as duas Grandes Guerras. Segundo MacDonald (1946), Kanner (1964), Braddock (1977), Bradley (1978) e Rubin & Roessier (1978), nos Estados Unidos o governo federal, já no início do século, começou a reconhecer sua responsabilidade no cuidado do deficiente, no que se referia as suas necessidades de educação e treinamento. Entretanto, reconhecê-la era uma coisa; assumi-la, era outra bem diferente. Em 1913, foi implementada lei federal, que deu ao governo desse país a capacidade financeira para assumir a responsabilidade da reabilitação do deficiente.

A pressão para o estabelecimento de um programa público de reabilitação veio de diferentes fontes. O número crescente de cidadãos deficientes, não só físico mas também

mentais associado à ausência de uma via coordenada e eficiente para lidar com essa parcela da população, fazia dela um peso para a sociedade.

O povo exigia uma solução. A Primeira Guerra Mundial impôs mais pressão à necessidade de Reabilitação. Os soldados feridos na guerra necessitavam de treinamento e assistência para assumir, com sucesso, uma ocupação rentável. Gradualmente, começavam a ser aprovados e institucionalizados Atos Constitucionais, garantindo ações e suporte financeiro para programas de Reabilitação. Tais programas foram acelerados durante a Segunda Guerra Mundial, a qual, além de aumentar a necessidade de serviços para os cidadãos portadores de deficiência, também propiciou uma demonstração, em ampla escala, do potencial de trabalho das pessoas deficientes, durante o período de escassas mão de obra, no qual foram criadas inúmeras oportunidades de emprego para o deficiente naquele país. Fortaleceu-se a convicção de que as pessoas deficientes podiam trabalhar, e que queriam uma oportunidade de ter voz ativa na sociedade. Em 1945 o *Journal of Rehabilitation* publicou, pela primeira vez, os princípios da filosofia da Reabilitação e seus métodos de operação, os quais foram assumidos uniformemente por todo o país, aparecendo na legislação de cada Estado e Território.

No Brasil, a Constituição de 1988 rompeu com o modelo assistencialista, até então operante, pois embora já houvesse ratificado a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nossa Nação ainda não havia elaborado um arcabouço jurídico hábil a integrar o portador de deficiência. O primeiro passo dado nesta direção foi o estabelecimento da reserva de vagas no Art. 93, da Lei nº 8.213/91.

Entretanto, foi somente com a regulamentação da Lei nº 7.853/89, pelo Decreto nº 3.298, dez anos depois da edição da primeira, que se concretizaram no ordenamento jurídico, os princípios de não discriminação e igualdade, adotados na atual Carta Magna.

Nesse contexto, podemos afirmar que a Constituição de 1988, como norma diretriz que é, representou o início do processo de reversão dessa dura realidade. Em primeiro lugar, pela adjetivação do Estado como “Democrático de Direito”, o que representa a participação de todos os indivíduos na sua concreção diária. De outra parte, pela elevação da cidadania, da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho a fundamentos da nação, objetivando o bem comum, através da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com redução das desigualdades sociais.

No Brasil das últimas décadas, salvo raros períodos de aquecimento da economia, a recessão é uma tônica. E para a pessoa portadora de deficiência, que tem que enfrentar barreiras arquitetônicas e culturais à sua aceitação no mercado produtivo, conseguir emprego é um desafio. A superação, sempre, é fruto de muita luta.

As diretrizes fundamentais da Carta de 1988 foram ainda cercadas pelos seguintes programas em relação à pessoa portadora de deficiência:

1 – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (Arts. 5º, caput, e 7º, inc. XXXI da CF/88);

2 – reserva de cargos públicos, a serem preenchidos através de concurso, para pessoas portadoras de deficiência física (Art. 37, VII, da CF/88);

3 – habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária (Art. 203, IV, da CF/88);

4 – adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência física (Arts. 227, § 2º, e 244 da CF/88).

Tratavam-se contudo de normas pragmáticas, que sem a devida regulamentação, tendiam a permanecer ineficazes e infrutíferas, incapazes de produzir os efeitos aguardados, como já havia ocorrido com a Emenda nº 12/78.

Carl Lowestein chegou a classificar tais normas constitucionais como “normas pedagógicas”, que se limitavam a enunciar os meios eficientes para a realização de um ideal. A par disso, mostravam-se eficazes, desde logo, como direitos fundamentais e paradigmas de uma nova visão da pessoa portadora de deficiência, como um norte sócio cultural a ser obedecido imediatamente por todos os indivíduos.

Quinze anos após a promulgação do Texto Constitucional, é possível verificar que ela, de fato, inspirou uma grande transformação em nossa sociedade em todos os domínios nos quais seus tentáculos se fizeram presente. E na área objeto de nosso estudo a situação não foi outra, a transformação da sociedade brasileira para o problema aqui tratado é evidente e pode ser averiguado no dia-a-dia.

Os programas traçados na Carta foram regulamentados; o tema passou a ser discutido de forma clara e aberta pela sociedade; novelas enfocaram o assunto, dando-lhe projeção; pessoas portadoras de deficiência foram eleitas para importantes cargos e alcançaram relevantes funções públicas; enfim, muita coisa mudou e fez com que o tema possa atualmente ser analisado com mais otimismo.

### **3 – DEFICIENTE – OS CONCEITOS OFICIAIS**

A Recomendação nº 99, aprovada em 1955, foi o primeiro instrumento da OIT a estabelecer um conceito da pessoa portadora de deficiência. Conceito este, repetido na Recomendação nº 168, de 1983, e aprimorado na Convenção nº 159, de 01/06/83, ratificada pelo Brasil em 18/05/90.

Segundo a Convenção nº 159, portador de deficiência é “toda pessoa cujas perspectivas de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidos devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada” (art. 10).

A Declaração dos Direitos dos deficientes, adotada pela Assembléia Geral da ONU, através da resolução nº 3.447, de 9 de dezembro de 1975, dispõe no seu art. 10 o seguinte: “O termo “deficiente” designa toda pessoa em estado de incapacidade de prover por si mesma, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal, em consequência de uma deficiência congênita ou não de suas faculdades físicas ou mentais”.

Um comitê de especialistas da Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1980, elaborou um Manual de Classificação das Consequências de Doenças, denominado “Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens”. O documento objetivava oferecer um instrumento que permitisse a realização de estudos estatísticos, o planejamento em Saúde Pública, na Seguridade Social e em Administração, bem como norteasse a elaboração e a implementação de políticas sociais, e a concessão de benefícios econômicos.

Dessa forma, a deficiência (deficiência, disability) seria “toda perda ou anomalia de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica” (OMS, 1980),

sendo a exteriorização a nível orgânico, de uma doença ou de qualquer outro agravo a saúde. Estas perdas ou anormalidades podem ser temporárias ou permanentes, inatas ou adquiridas, dentre as quais se incluem os defeitos ou perdas em um membro, órgão, tecido ou outra estrutura do corpo, incluindo os sistemas próprios da função mental.

A incapacidade (discapacidade/impairment) seria “toda restrição ou ausência da função devida a uma seqüela/deficiência da capacidade de realizar uma atividade da forma, ou dentro da margem que se considera normal para um ser humano” (OMS, 1980) sendo a concretização, a nível do indivíduo, de uma limitação funcional. As incapacidades podem ser temporárias ou permanentes, reversíveis ou irreversíveis, progressivas ou não. Sua principal característica é a objetivação, explicitação de uma limitação funcional, com uma realidade na vida diária do indivíduo.

A desvantagem (minusvalia/handicap) seria “uma situação de desvantagens para um determinado indivíduo, consequência de uma seqüela/deficiência ou de uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de um rol de ações que é normal no seu caso, considerando-se sua idade, sexo e fatores sociais e culturais” (OMS, 1980). Desta forma, a desvantagem é concebida como um fenômeno produzido pela relação entre sua incapacidade e as exigências do meio social em que vive.

Em síntese, pode-se afirmar que a deficiência é identificada como dimensão orgânica, a incapacidade como resposta/reação pessoal e a desvantagem, como fenômeno relacional e social.

Mais recentemente a OMS fez uma revisão desses conceitos substituindo as idéias de incapacidade e desvantagem por, respectivamente, a idéia de graus de atividade e de participação. Essas alterações significaram um redimensionamento dos conceitos, enfatizando o papel do contexto social, mais do que o aspecto orgânico ou individual.

A Lei nº 7.853/89, embora tenha disposto sobre o apoio à pessoa portadora de deficiência, sua integração e a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de deficiência – CORDE, dentre outras providências, não teceu qualquer definição a este respeito.

Por sua vez, o Decreto regulamentador nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, embasado em conceituação adotada pela OMS, preferiu estabelecer os conceitos de deficiência, deficiência permanente e incapacidade, e focar as categorias de deficiência (física, visual, mental e múltipla – art. 40), para, a partir daí, por enquadramento, identificar a pessoa considerada portadora de deficiência.

Segundo o art. 3º, inciso I, do decreto, considera-se deficiência “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

O mesmo artigo, define, ainda, os termos deficiência permanente e incapacidade, sendo esta última “uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.”

Com efeito, a síntese da conceituação e caracterização de pessoa portadora de deficiência, sob esta ótica, está, inexoravelmente, associada ao conceito expandido pelo art. 10 da Convenção nº 159, da OIT, bem como vinculado à caracterização tecnicista elaborada pelo decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

Conclui-se, assim, com base nos citados instrumentos normativos, que pessoa portadora de deficiência é toda aquela que sofreu perda, ou possui anormalidade, de uma



estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que venha gerar uma incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o homem, podendo a gênese estar associada a uma deficiência física, auditiva, visual mental, quer permanente, quer temporária.

#### **4 – DA INSTITUCIONALIZAÇÃO AO TRABALHO INCLUSIVO**

O trabalho nunca foi uma questão relacionada com as pessoas portadoras de deficiência, antes do século XX, já que até meados deste século, o único destino dessas pessoas era o da institucionalização total, sob argumentações diversas, que iam desde “a necessidade de proteger a sociedade de risco” representado por “essas pessoas”, até a “idéia caridosa” de prestar assistência e conforto espiritual aos “desvalidos sociais”.

No final dos anos 50, começou a proliferar a idéia da importância de se ocupar o tempo das pessoas institucionalizadas, como instrumento de cura. Assim, a idéia de trabalho, para as pessoas com deficiência, nasceu com objetivos terapêuticos, ou seja, a de ocupar o físico e a mente daqueles que são desviados da norma. Nasceu daí, inclusive, as bases da Terapia Ocupacional como área de atuação e profissão.

Os programas começaram a surgir, objetivando ensinar competências profissionais, desde as mais primárias, como “achar vagas de emprego”, até as mais complexas, como a capacitação de uma função ocupacional o relacionamento no contexto do trabalho, etc. Esse trabalho, à medida que foi produzindo bons resultados passou a influenciar o pensar social, nesses países, infiltrando-se, também, no pensar do sistema público de Educação, bem como nos órgãos de representação.

Assim, passou-se a afirmar a necessidade do indivíduo aprender a trabalhar, de forma que pudesse desenvolver seu potencial, para conseguir ingressar no mercado e competir, em igualdade de condições, com os demais trabalhadores.

Em função dessas idéias, começaram a surgir as chamadas “oficinas pedagógicas pré-profissionalizantes ou profissionalizantes”, fundamentadas na idéia de que a

pessoa portadora de deficiência precisa desenvolver hábitos de trabalho, antes de adquirir uma habilidade ou capacitação específica.

Ao analisarmos, então, a questão da profissionalização, do trabalho e do emprego para pessoas portadoras de deficiência, em nossa realidade, fica evidente o número reduzido de instituições que têm como objetivo específico a capacitação profissional e a colocação no mercado de trabalho.

A maioria das instituições é de pequeno porte e desenvolve basicamente atividades artesanais, cujos produtos são vendidos em eventos beneficentes, onde a necessidade e a qualidade do produto ficam em segundo plano. Tais serviços, na realidade, buscam ocupar as pessoas com deficiência, e são “complementares” ao objetivo primordial de cuidado e de abrigo. Podemos caracterizá-las representantes do paradigma da institucionalização.

Em número muito menor há instituições que apresentam como finalidade mais clara e objetiva, o trabalho e o emprego da pessoa portadora de deficiência. A maioria marca suas ações pedagógicas pela busca de construção de eficiência, por parte do portador de deficiência, na execução de trabalhos. Dentre estas, entretanto, ainda é possível se identificar as que reproduzem o paradigma da institucionalização, ou seja, as que mantêm o indivíduo segregado, em vínculo permanente com a instituição. Outras, poucas, assumem o paradigma de serviços, buscando preparar o indivíduo, primeiro, para então buscar, para ele, uma colocação no mercado competitivo.

Outras, em número ainda incipiente, estão iniciando mudanças, com vistas a favorecer a construção de um contexto de trabalho inclusivo, a partir do paradigma de suportes. Têm-se afastada do padrão de buscar o desenvolvimento global e total do indivíduo antes de seu ingresso no mercado de trabalho, na direção de uma nova prática, de intervir e

transformar o próprio mundo do trabalho para, com suportes, favorecer a participação e a produtividade da pessoa portadora de deficiência.

Pelo exposto, fica claro o desafio que se nos apresenta, neste momento: o de ampliar os recursos sociais de preparação para o trabalho (que, em nossa realidade, são ainda insuficientes) e implementá-los fundamentados na filosofia da inclusão, o que vem nos colocar frente a uma postura social histórica de segregação e exclusão.

Estamos longe de efetivar a proposta de trabalho inclusivo, não só pelo fato dos recursos existentes nessa área serem quantitativamente reduzidos, mas também, pela necessidade de se rever raízes teóricas e metodológicas que fundamentam o trabalho institucional, de propor novas formas de avaliação, de capacitação e de colocação de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, de atuar junto ao mercado de trabalho e à sociedade, favorecendo um processo de transformação social.

## **5 - A INSERÇÃO DA PESSOA DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO**

A Organização Internacional do Trabalho - OIT (Convenção nº 15 de 01/06/83) estabelece como finalidade das reabilitação profissional “permitir que uma pessoa com deficiência obtenha e mantenha um emprego adequado e progrida no mesmo, promovendo-se assim a sua inclusão social”.

A Reabilitação Profissional traz à tona a seguinte questão: de que forma devemos atuar para promover o ingresso e a participação das pessoas com deficiência no emprego?

A busca de uma resposta nos leva a dois alvos diferentes que estão intrinsecamente ligados: a pessoa que é portadora de uma deficiência e a sociedade em geral.

As ações a serem desenvolvidas, tendo como objetivo a construção de um contexto inclusivo de trabalho, envolvem a implantação de serviços de apoio à pessoa com deficiência e ações dirigidas à sociedade, destinadas a eliminar barreiras sociais e físicas no ambiente e no local de trabalho.

A ação junto à pessoa portadora de deficiência implica na oferta de serviços diretos, voltados à formação profissional, à reabilitação e à capacitação profissional, educação básica e serviços de apoio.

A atuação junto à sociedade permite a inserção da pessoa com deficiência nos serviços regulares de saúde e de educação, de esporte, lazer e trabalho, e a implantação de serviços especiais para aquelas pessoas que apresentam necessidades especiais em decorrência da deficiência, bem como mobilizar a atenção e o interesse da população para a existência desse segmento populacional e para suas necessidades e direitos, enquanto cidadãos.

O desenvolvimento de ações permanentes junto aos órgãos públicos e legisladores se faz necessário para garantir a atenção e a proteção aos direitos da pessoa portadora de deficiência.

A inserção das pessoas portadoras de deficiência nas empresas privadas poderá se dar de duas formas: através da colocação competitiva ou da colocação seletiva.

Na colocação competitiva o portador de deficiência será contratado diretamente pela empresa.

Na colocação seletiva, a contratação poderá se dar de forma indireta, através da contratação de seus serviços, mediante a intermediação de entidades beneficentes.

O Art. 36 do Decreto nº 3.298, em repetição ao disposto no Art. 93 da Lei nº 8.213/91, estabelece que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada.

A dispensa do empregado que se encontra na condição referida, e que tenha sido contratado por prazo determinado, superior a 90 (noventa) dias, ou por prazo indeterminado, se a dispensa ocorrer sem motivação, não poderá ocorrer senão após a contratação de substituto em condição similar.

Cumpra ser esclarecido que não contarão para a cota citada as contratações efetuadas mediante a intermediação de entidades beneficentes, pois a lei prevê a reserva de vagas nos cargos da própria empresa.

Esta medida tem por objetivo destruir, pouco a pouco, o preconceito existente no mercado de trabalho, de que o portador de deficiência não tem capacidade para realizar uma ocupação com as mesmas habilidades do trabalhador não portador, o que não é realidade, já que pode executar uma atividade laboral utilizando-se uma de suas capacidades residuais.

Duas frentes de atuação são necessárias, no que se refere ao desenvolvimento das ações junto ao mercado de trabalho: ações internas nas empresas e ações externas junto à comunidade.

### **5.1 - Ações Internas na Empresa Privada**

As ações internas estão voltadas para quatro áreas da empresa: produção, recursos humanos, serviço social e psicologia e serviço especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

#### **Setor de produção**

A área de produção está diretamente ligada aos serviços de reabilitação profissional nos diferentes aspectos:

- colocação no emprego;
- captação de sub-contratos para os centros de reabilitação profissional (terceirização);
- prestação de assessoria aos supervisores (treinamento profissional e seguimento);
- capacitação dos instrutores/monitores nos centros de reabilitação profissional.

O desenvolvimento de projetos industriais, através de programas de terceirização com fornecimento de subcontratos aos centros de reabilitação profissional, traz recursos e meios efetivos para o treinamento profissional das pessoas deficientes.

A reabilitação profissional promove a descoberta do mundo do trabalho e o processo de tomada de decisões profissionais, para cada pessoa envolvida no programa.

Descobrir o mundo do trabalho significa conhecer os direitos e deveres da cidadania, a legislação trabalhista, as opções profissionais, profissões e funções existentes,

envolve aprender a lidar com as normas, desenvolver comportamento profissional, hábitos e atitudes para o trabalho.

As oficinas de produção e de trabalho existentes nos centros de reabilitação profissional, têm como objetivo, através da simulação do ambiente real do trabalho, proporcionar condições para a aquisição de conhecimento e o desenvolvimento de comportamentos que irão favorecer o ingresso no mercado de trabalho.

A capacitação profissional do desenvolvimento de habilidades e de competências para o exercício de uma função, poderá ocorrer tanto nas oficinas de trabalho, como no ambiente real de trabalho, através de treinamento em serviço.

O subcontrato traz para o centro de reabilitação profissional a realidade do mercado de trabalho. Define os parâmetros de qualidade e de produtividade que deve ser utilizados como critério para a avaliação do nível de competitividade da pessoa envolvida no programa e ainda medidas para determinar a elegibilidade para o emprego. Os subcontratos proporcionam, uma grande diversidade de atividades para o desenvolvimento de habilidades básicas necessárias para o emprego. O desenvolvimento dessas habilidades permite uma mobilidade maior horizontal no mercado de trabalho, considerando-se principalmente os países em que o nível de desemprego é alto, e nesse caso inclui-se o Brasil, e é grande portanto, a restrição do mercado de trabalho.

Já o acompanhamento e treinamento dos instrutores realizados pelos supervisores dos subcontratos/funcionários das empresas permite um relacionamento próximo com as pessoas envolvidas no programa. É muito freqüente, na realidade dos centros de reabilitação profissional, o encaminhamento de pessoas para empregos nas mesmas empresas que fornecem os subcontratos, que também passam a gerar vagas para a colocação dos treinados.



Uma última e não menos importante vantagem nos subcontratos é a geração de recursos financeiros para manutenção das oficinas de produção e o pagamento de uma remuneração para o treinando. Essa remuneração tem por objetivo desenvolver a motivação para o crescimento e o progresso no treinamento profissional, permitir a visualização dos ganhos a partir do ingresso no mercado de trabalho e favorecer a participação das pessoas portadoras de deficiência no programa.

### **Setor de Recursos Humanos**

A atuação junto aos Recursos Humanos na empresa envolve prioritariamente assessoria para o processo de seleção da pessoa portadora de deficiência e sua contratação dentro dos parâmetros regulares da empresa. A informação, esclarecimento e orientação sobre as deficiências, em geral, facilitam a promoção de contratação dessas pessoas no quadro de funcionários.

A eliminação de barreiras físicas, muitas vezes consideradas como empecilho para a contratação da pessoa portadora de deficiência, e a promoção de adaptações no ambiente, imaginados como de alto custo, são aspectos importantes a serem considerados e discutidas durante o processo de contratação da pessoa portadora de deficiência.

Também importante a ser discutido junto à equipe de recursos humanos é a mudança de função daquele empregado que adquire uma deficiência por acidente de trabalho. Esta mudança deve obedecer a algum critério, principalmente, a manutenção do nível profissional do trabalho. O rebaixamento de função traz consigo várias dificuldades para a empresa e principalmente para o empregado no aspecto pessoal refletindo diretamente na produtividade e qualidade do trabalho.

## **Setor de Serviço Social e Psicologia**

Uma atitude de aceitação e de compreensão da deficiência é um processo desenvolvido geralmente pelo Serviço Social/Psicologia, através de programas de conscientização e sensibilização, desenvolvido junto a empregados e empregadores.

## **Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho**

Os serviços especializados de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho são um alvo importante na atuação junto à empresa, desenvolvendo um processo educacional e de conscientização sobre as deficiências e na prevenção de acidentes de trabalho que conforme dados do Instituto Nacional de Seguridade Social do Ministério da Previdência (INSS), encontra-se na ordem de vinte e cinco mil pessoas que adquirem algum tipo de dano permanente, por ano. Estes dados revelam que aproximadamente duas mil pessoas se tornam deficientes a cada mês, no país.

### **5.2 – Ações externas junto à comunidade**

Paralelamente às ações desenvolvidas junto à empresa privada, ações externas devem ser implantadas para garantir o ingresso efetivo da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

Ações junto ao Poder Público, para garantir uma legislação adequada de proteção ao trabalhador, e uma política de prevenção de deficiências no plano nacional, estadual e municipal, são indispensáveis num programa de promoção de empregos para pessoa portadora de deficiência.

A reserva de vagas para pessoa portadora de deficiência tem gerado ampla discussão, favoráveis e desfavoráveis.

O princípio da igualdade implica em tratar desigualmente os desiguais. As pessoas deficientes por apresentarem necessidades especiais, exigem serviços e legislação especiais, para compensar a desvantagem sofrida em função da deficiência.

Os incentivos para as empresas que contratam pessoas deficientes em seus quadros têm como objetivo favorecer a implantação de adaptações e modificações no ambiente que venham a favorecer as condições de trabalho para essas pessoas.

Cabe aos órgãos governamentais competentes a fiscalização do cumprimento dessa legislação.

Contatos e ações permanentes junto aos programas institucionais de formação de mão-de-obra devem ser desenvolvidos para garantir o ingresso de pessoas deficientes nos cursos e programas da comunidade. Sua admissão nesses programas poderá exigir uma revisão de critérios já existentes, sem implicar em rebaixamento de nível e qualidade de ensino, mas uma adequação dos mesmos às especificidades das deficiências.

As Confederações das Indústrias e Sindicatos têm papel preponderante em todas as ações destinadas a promover a integração das pessoas portadoras de deficiência na força de trabalho.

No Estado do Rio de Janeiro o Sistema FIRJAN – Federação das Indústrias do Rio de Janeiro, tem um trabalho publicado para orientar e auxiliar o empresariado no esforço para inclusão do portador de deficiência em seu quadro funcional, onde diz que: “Mais do que estimular o cumprimento de uma exigência legal, acreditamos que ao darmos a essas pessoas a oportunidade de exercer um direito básico – que é o direito ao trabalho – estamos dando também às empresas uma nova alternativa para se tornarem, por que não, mais produtivas e mais responsáveis socialmente”. A título ilustrativo anexamos parte da publicação da FIRJAN citada acima e também alguns dados obtidos na Empresa de Processamento de

Dados da Previdência Social - DATAPREV, outra empresa que estimula a contratação de pessoa portadora de deficiência.

Os obstáculos para emprego, enfrentados dia a dia pelas pessoas que vivenciam a marginalização pela deficiência, são muitos: transporte não adaptado; falta de preparação adequada, tanto no nível educacional quanto profissional; falta de disponibilidade de serviços especializados de Educação e Saúde; falta de apoio governamental no que diz respeito aos recursos financeiros, além de barreiras sociais causadas pelo desconhecimento das deficiências e doença por parte da população em geral, o que gera mitos, preconceitos e rejeição.

Igualdade de oportunidades é a reivindicação das pessoas portadoras de deficiência, através da abertura do mercado de trabalho, de aquisição de um emprego e do favorecimento da integração na vida da comunidade.

## **6 – DA RESERVA DE VAGAS NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA**

Num país caracterizado por longos períodos de recessão e por políticas econômicas e sociais desatentas aos crescentes níveis de desemprego é natural a tendência do ser humano a procurar no serviço público uma oportunidade de trabalho. E no Brasil esta realidade não tem sido diferente, podendo ser facilmente constatada pelo número cada vez maior de inscritos nos concursos públicos. Em que pese o arrocho sofrido pelos funcionários públicos nos últimos nove anos, período em que o reajuste concedido à categoria foi quase nenhum, a segurança dos cargos e a certeza do pagamento das remunerações continuam a ser grandes atrativos para a população desempregada.

A Lei nº 7.853/89, a seu turno, dispõe, em seu Art. 2º, inc. III, letra “d”, que cabe ao Poder Público e seus órgãos assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive o direito ao trabalho, devendo ser dispensado tratamento adequado tendente a viabilizar a adoção de legislação específica, disciplinando a reserva de mercado de trabalho em favor dessas pessoas, nas entidades da Administração Pública e do setor Privado, e regulamentando a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Tanto a Constituição quanto a lei ordinária traçam enunciados e princípios, cuja aplicação vinha se fazendo de forma casuística, nos vários níveis da federação.

Proliferam leis municipais, estaduais ou mesmo editais, adotando critérios profundamente díspares, os quais suscitaram dúvidas de aplicação, ou mesmo inviabilizaram o direito contemplado nos instrumentos normativos retro-mencionados.

O Decreto nº 3.298 regulamenta a Lei nº 7.853, implementando mecanismos para a concretização da reserva de vagas por concurso público.

Os artigos 37 à 44, traçam, a partir da experiência acumulada, novas diretrizes visando à superação de problemas enfrentados pelas pessoas portadoras de deficiência, que se confrontavam com regras que, à guisa de regulamentar a reserva de vagas, findavam por inviabilizar a aprovação daqueles candidatos nos certames públicos.

Neste horizonte foi de suma importância a reserva de vagas a serem preenchidas através de concurso público, que conforme estabelece o inciso VIII do art. 37 da C.F/88: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Posteriormente, veio a regulamentação através da edição do Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União, Lei nº 8.112 de 11/12/90, que em seu Art. 5º, § 2º previu: “As pessoas portadoras de deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso”.

Garante-se a igualdade de condições das pessoas portadoras de deficiência aos demais candidatos, quanto à inscrição, observando-se, outrossim, o percentual mínimo de 5% de vagas reservadas. Excetuam-se desta regra os cargos em comissão ou função de confiança, ou aqueles cujos exercícios demanda aptidão plena. Grande avanço se obteve, ao se fixar o percentual mínimo de 5%. A maioria das leis estaduais e municipais falavam em até 5%, o que possibilitava a fixação de percentuais irrisórios.

Disciplina por fim, as regras que deverão constar dos editais, pautando-as por critérios concernentes à cidadania do candidato portador de deficiência. Com o intuito de fixar condições de igualdade, o decreto determina que a autoridade competente não pode obstar a inscrição do deficiente, que por sua vez, deve declarar e comprovar sua condição, indicando

os instrumentos de adaptação que poderá necessitar durante a realização do concurso e do estágio probatório. Devem estar previstos, também, o número de vagas existentes e o total correspondente à reserva destinada às pessoas portadoras de deficiência, bem como as atribuições e tarefas essenciais dos cargos a serem ocupados.

A pessoa deficiente participará do concurso em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo e avaliação das provas, aos critérios de aprovação, ao horário e ao local de aplicação dos exames, à nota mínima exigida e à publicação dos resultados finais.

Assinale-se que o critério de avaliação deverá ser o mesmo para todos os candidatos portadores de deficiência ou não. As regras anteriores ao decreto normalmente atribuíam a uma comissão médica o dever de aferir, após a aprovação no concurso e antes do estágio probatório, se a deficiência apresentada pelo candidato seria compatível com a função a ser exercida. Tal procedimento, impunha duplo ônus às pessoas portadoras de deficiência, já que além de serem aprovadas no concurso tinham que também serem aprovadas pela comissão médica, que então dava o aval para início do estágio probatório.

Buscou-se afastar essa injustiça inserindo-se, na comissão, membros da carreira a ser abraçada pelo candidato. Conferiu-se àquela comissão, o dever de avaliar os instrumentos que o candidato necessitará durante o concurso, bem como, em caso de aprovação, o dever de acompanhá-lo durante o estágio probatório, assegurando-lhe os meios e instrumentos de apoio necessário para sua integração.

## **7 - O SERVIDOR DEFICIENTE FÍSICO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

O presente capítulo da monografia tem em vista analisar a condição profissional dos deficientes no TJ/RJ. Para tanto, foram realizadas entrevistas com os respectivos servidores, a quem apresentamos as perguntas de que trata o Anexo 1 deste trabalho, que serviram de base para a elaboração deste item da obra.

Nesse contexto, cabe destacar que todos os entrevistados se manifestaram no sentido de que a Constituição de 1988 representou um marco na história profissional dos deficientes em nosso país, haja vista que, sob a égide do novo texto, inúmeros deficientes ingressaram no serviço público, em especial no TJ/RJ, ocupando um lugar até então fora de seu horizonte profissional.

No particular, merece realce a circunstância de que todos os deficientes entrevistados ingressaram no Tribunal através de concurso público e que o fizeram valendo-se da reserva de vagas de que trata a legislação em vigor, o que só reafirma a importância da Carta Política de 1988.

Todavia, os próprios entrevistados destacam que o ingresso no serviço público não significou a superação de todos os problemas. A inexperiência da administração no trato com deficientes, bem como o desconhecimento por parte desses da estrutura do Tribunal, geraram problemas desde a lotação até a existência de condições de trabalho, constituindo essa uma dificuldade a mais para a perfeita integração daqueles servidores, em especial os cegos, que fazem parte da nossa rotina de trabalho.

No que toca à primeira lotação, de se destacar que os servidores entrevistados, de modo geral, afirmaram que essa se fez por ato discricionário da administração, não tendo eles ingerência no processo de escolha. Narra um dos entrevistados, inclusive, a triste experiência vivida por um amigo cego que, em virtude de seu grande conhecimento de



informática, pedira para que fosse lotado na Superintendência de Informática do TJ/RJ, o que acabou não ocorrendo, tendo ele sido designado para a ouvidoria da Corregedoria da Justiça, lá permanecendo por algum tempo, após o que abandonou o Tribunal, por estar decepcionado com a função a ele atribuída.

Outra dificuldade de que dão testemunho os entrevistados ocorre no exercício de suas funções. De maneira geral, afirmam os cegos que as tarefas exercidas nos diversos setores em que são lotados são eminentemente visuais, o que dificulta o desempenho das mesmas por eles e os relega ao atendimento telefônico no comum dos casos. Lembram a esse respeito a dificuldade de consulta ao Diário Oficial, que, veiculado em papel, torna inacessível o conteúdo dos atos, despachos e decisões proferidos pelos dirigentes do TJ/RJ que são imprescindíveis para o bom desempenho profissional de qualquer servidor.

Nesse aspecto, porém, destacam eles que dois fatores contribuíram decisivamente para superar esses obstáculos: os recursos de informática e a colaboração dos colegas.

No primeiro caso, importa salientar que a existência de programas como o "JAWS" e o "DOSVOX", que sonorizam as informações contidas num computador, representou um salto de qualidade na trajetória profissional dos serventuários cegos, uma vez que permite a eles o desempenho de tarefas até então irrealizáveis. Nesse sentido, de se ressaltar a experiência vivida por duas entrevistadas que, servindo-se do "DOSVOX", dedicaram-se à digitação de mandados de citação e intimação no III Juizado Cível da Comarca da Capital, além de digitarem audiências presididas pelo Magistrado titular da serventia, conquistando por seu trabalho o respeito e a admiração dos colegas.

É certo que nem todos os entrevistados estão satisfeitos com a função que desempenham no TJ/RJ, principalmente aqueles cuja atividade predominante consiste no

atendimento telefônico. Todavia, os recursos de informática existentes no mercado lançarão, sem dúvida, novas luzes sobre esses casos, abrindo novos postos de trabalho para eles.

O apoio e a solidariedade dos colegas constitui também importante elemento para a integração dos deficientes na estrutura administrativa do Tribunal. De um modo ou de outro, procuraram os colegas criar condições para a mais completa integração dos entrevistados, indagando acerca da existência de equipamentos, programas e outros recursos que pudessem auxiliá-los no exercício de suas ocupações.

Merece destaque, inclusive, o vivo interesse de alguns na solução de problemas de outra natureza, entre eles os relativos à locomoção dentro do fórum. Conta um dos entrevistados que, assim que chegou à Corregedoria, a Coordenadora de seu departamento o tomou pelo braço e o levou a sanitários, cantinas, elevadores e outros departamentos, tudo com o propósito de que se familiarizasse com o ambiente por onde transitaria a partir de então.

Nesse contexto, aliás, cabe observar a crítica de todos a respeito da sinalização do edifício do Fórum Central da Capital, que não dispõe de qualquer placa de identificação em braille dos corredores, salas e outros acessos, tornando absolutamente impossível a um cego recém aprovado no concurso a sua movimentação por ele.

## 8 - CONCLUSÃO

A trajetória dos deficientes no que pertine à sua inserção no mercado de trabalho não foi tranqüila. No passado, ainda quando as atividades manuais predominavam, ficaram eles alijados da atividade produtiva, exercendo funções de menor importância e, não raro, estando sujeitos à caridade alheia.

Essa situação perdurou por muitos anos. Ainda no século XVIII, no ápice da revolução industrial, quando a mão-de-obra tornou-se indispensável para o processo produtivo, os deficientes ficaram de fora do mercado de trabalho, já que a deficiência de que eram portadores não os habilitava ao exercício de qualquer atividade.

Cabe anotar que esse problema não atingia apenas os cegos, surdos, mudos e paraplégicos que o eram desde o nascimento. Também os acidentados nas fábricas e os vitimados nas guerras ficavam de fora da cadeia produtiva, uma vez que a perda das mãos, dos braços ou das pernas os tornava inaptos para o desempenho de qualquer atividade laborativa.

O século XIX, porém, foi marcado por grandes mudanças na relação capital-trabalho. Os movimentos sociais em defesa dos direitos dos trabalhadores e a doutrina social da Igreja Católica colocaram a questão das condições de trabalho na ordem do dia e pressionaram os governos no sentido de uma postura mais social. Nascia o chamado Estado do Bem-Estar que teve como suas maiores obras as Constituições de Weimar e a Mexicana, ambas preocupadas com a satisfação e o atendimento dos direitos dos trabalhadores.

Nessa esteira também caminhou a legislação do século XX. Esta, mais do que as anteriores, preocupou-se em assegurar direitos sociais, entre eles o direito ao trabalho, que nesse particular alcançava a todos, inclusive os deficientes, interpretação a que se chegava por aplicação do postulado fundamental da isonomia, consagrado desde a magna carta de 1215 de João sem Terra.

Todavia, o passo mais largo no sentido da integração dos deficientes à atividade produtiva ocorreu, entre nós, com a Constituição Federal de cinco de outubro de 1988. A chamada "Constituição cidadã" trouxe no capítulo que trata da administração pública (art. 37, VIII), norma expressa prevendo a inserção dos deficientes no mercado de trabalho, dispondo que "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão".

Na feliz lição de Paulo Edson Marques "a Carta Política de 1988 ditou o preceito fundamental que há de reger as relações profissionais entre o Estado e os deficientes. Cabe ao ente público assegurar a eles um percentual dos cargos públicos, a fim de que possam trabalhar e viver com dignidade. O Estado dá, portanto, o exemplo, cabendo ao particular proceder de igual modo." (Marques, Paulo Edson; Proconcurso, São Paulo 1998).

Do exposto é possível concluir que muitos avanços legislativos tivemos em nosso país na última década. Também é possível constatar na prática, alguns avanços culturais e sociais no trato do problema das pessoas portadoras de deficiência. Mas todas as conquistas, sem dúvida, representam muito pouco na luta pela integração da pessoa portadora de deficiência na sociedade. Ainda há muito por fazer, pois milhares de pessoas continuam à margem da vida profissional, escondidas atrás de dificuldades e barreiras que constituem obstáculo intransponível no cotidiano dos deficientes, embora mínimas e imperceptíveis para alguns.

A solução da maioria dos problemas enfrentados, como se disse, passa por mudanças do ponto de vista sócio-cultural. E, para que esta solução se viabilize, o engajamento da sociedade civil é fundamental. O desafio em suma é de toda a coletividade.

Com este trabalho, tivemos a oportunidade de constatar o quanto as empresas no Brasil estão empenhadas em participar de programas para inclusão do deficiente no mercado de trabalho, empenho este que gostaríamos de ter encontrado por parte dos

administradores públicos, a fim de tornar efetiva a letra da Carta Constitucional, integrando os deficientes na estrutura administrativa das entidades públicas. No entanto, enquanto as empresas privadas procuram facilitar a integração profissional da pessoa portadora de deficiência e o Constituinte de 1988 se tenha manifestado nesse sentido, o administrador público não adota igual postura, deixando de tomar providências no sentido de uma efetiva integração. Todavia, cabe salientar que com o passar dos anos, assistimos a uma preocupação crescente no sentido da integração profissional dos deficientes, tanto da parte dos administradores públicos, quanto de setores da iniciativa privada até então alheios a essa causa.

No Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, em especial, percebemos essa tendência, todavia gostaríamos que este trabalho pudesse acrescentar algo nesse universo, tendo sempre por norte a efetiva integração da pessoa portadora de deficiência, melhorando cada vez mais o seu ambiente de trabalho. É evidente que muito há ainda a realizar, mas não há dúvida de que avançamos bastante.

De se concluir, portanto, que a trajetória profissional dos deficientes nos últimos anos foi marcada por grande sucesso, tanto que hoje podem almejar um bom emprego, de que é exemplo o oferecido pelo TJ/RJ. Todavia, muito ainda há por fazer para que ocorra a completa integração, cabendo a todos nós a tarefa de escrever com letras de ouro esse novo capítulo na história profissional dos deficientes em nosso Tribunal.

## 9 - SUGESTÕES

A partir da análise de todo o exposto, procuramos neste parágrafo apresentar algumas sugestões que têm por objetivo oferecer melhores condições de trabalho para os serventuários deficientes do TJ/RJ, em particular os cegos, os quais encontram maiores dificuldades de adaptação, segundo nosso entendimento. Cabe esclarecer, porém, que a cada sugestão se segue uma breve justificativa de sua indicação, o que permitirá ao leitor conhecer as razões que nos levaram a concluir pela necessidade da adoção de tal providência.

Nesses termos, são as seguintes as providências que apontamos:

I - A aquisição de programas e equipamentos de informática que permitam aos servidores cegos o pleno acesso aos atos e decisões proferidas no Tribunal.

Por essa sugestão, pretendemos que o TJ/RJ adquira softwares como o "DOSVOX" e o "JAWS" que sonorizam as informações contidas no computador e que tornam possível o desempenho de tarefas como a digitação e a consulta de dados ali registrados.

Cabe anotar, todavia, que essa providência já foi adotada pelo Tribunal, sendo grande o número de deficientes cegos que se utilizam do "DOSVOX" para o exercício de sua atividade, embora nem todos tenham acesso ao "JAWS", este mais sofisticado e que permite acesso a informações contidas na intranet, por exemplo.

II - A colocação na rede de informática do TJ/RJ de todos os atos, decisões e pareceres baixados pelo Presidente e pelo Corregedor de Justiça, bem como pelos respectivos juízes auxiliares.

A necessidade de tal providência decorre do fato de que os atos e decisões dessas autoridades são indispensáveis para o bom desempenho da atividade funcional dos serventuários cegos, em especial para aqueles que hoje se dedicam a esclarecer dúvidas dos

demais servidores, a exemplo do que ocorre com o Fala-Servidor. Essa providência, ressalte-se, não só aproveitaria aos serventuários cegos, mas a todos os que trabalham no interior e que enfrentam enorme dificuldade para consultar ditos atos.

Cabe anotar, porém, que parte desses atos já se encontram na intranet, em particular os avisos e provimentos. Todavia, isto não é suficiente, já que esses atos não encerram todas as informações de relevo para o bom exercício funcional.

III - O cadastramento das informações de que trata o item anterior pelos próprios serventuários cegos, pelo menos no que se refere à sua conversão de papel para o meio digital.

Pode parecer estranho a princípio a adoção dessa providência, todavia tem ela por objetivo entregar àqueles servidores tarefas de maior responsabilidade, bem como aproveitar a sua capacidade de trabalho para aquilo que podem efetivamente realizar. É que, desde que disponham de recursos como o JAWS e um scanner de mesa, podem os cegos promover aquela operação, sem que para tanto o TJ/RJ tenha de deslocar servidores da informática. Nesse sentido, aliás, de se destacar que todos os atos baixados pela Corregedoria de Justiça encontram-se arquivados no Departamento de Encargos Gerais, o que simplifica em muito o acesso aos mesmos.

IV - A existência de um curso de formação na Escola de Administração que ensine aos cegos recém aprovados no concurso a operar programas como o JAWS, o DOSVOX e o scanner.

Com essa providência, pretende-se tornar o serventuário cego preparado para o exercício de outras funções que não só o atendimento telefônico, evitando, outrossim, que muitos deles cheguem à primeira lotação sem qualquer conhecimento de informática, inclusive o DOSVOX, como já ocorreu.

V - A informatização do Diário Oficial do Estado.

Essa providência tem em vista permitir que os serventuários cegos tenham acesso a todos os despachos e decisões proferidos pelos Magistrados desse Estado. Em decorrência dela, inclusive, vislumbramos o exercício de novas atividades pelos servidores cegos, podendo eles, por exemplo, verificar a publicação de despachos e certificar a sua ocorrência, liberando os funcionários não deficientes para o desempenho de outras atividades.

VI - A sinalização dos fóruns com placas em braille que identifiquem as salas, corredores e sanitários existentes nos edifícios.

A providência ora apontada pretende corrigir uma falha existente nos fóruns do Estado, consistente na falta de sinalização dos corredores, rampas, sanitários e departamentos, com placas em braille que facilitem a locomoção dos serventuários cegos. Para tanto, sugerimos que o TJ/RJ mantenha contato com entidades especializadas na confecção dessas placas, entre elas o Instituto Benjamin Constant, podendo, inclusive, deslocar servidores deficientes para a produção daquele material.

VII – A formação de um cadastro dos deficientes que contenha a qualificação profissional de cada um.

Com tal providência, pretende-se que o TJ/RJ aproveite aqueles funcionários naquilo que podem efetivamente realizar, valendo-se de suas potencialidades.

VIII – A adaptação dos sanitários, de forma a permitir a confortável movimentação das cadeiras de rodas dos deficientes físicos.

Esta providência tem em vista facilitar a movimentação dos deficientes físicos nos sanitários existentes nos diversos edifícios do Poder Judiciário, uma vez que os mesmos não atendem às condições de mobilidade definidas por estudo da FIRJAN.



## ANEXOS

### Questionário

- Como e quando você ingressou no Tribunal de Justiça?
- Você se utilizou da Lei de reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência?
- Ao ingressar no Tribunal, você recebeu algum tipo de orientação no tocante à sua acessibilidade às dependências do Fórum?
- Quais foram os critérios adotados na sua lotação: livre escolha da serventia ou designação prévia, feita pela Corregedoria?
- No momento da sua apresentação, você chegou a ser remanejado ou permaneceu na serventia? Se houve remanejamento, qual foi ou quais foram os motivos?
- Como você foi recebido pelo primeiro grupo com o qual trabalhou?
- Houve alguma espécie de adaptação para viabilizar o seu desempenho profissional? Qual? Por iniciativa de quem?
- Você ficou satisfeito com as suas atribuições? Por quê?
- Você ainda permanece na serventia de origem? Em caso de negativa, justifique.
- Você considera as atividades atribuídas a você compatíveis com sua limitação física? Por quê?
- Você considera as atividades que você desempenha realmente importantes para o funcionamento do Tribunal de Justiça? Por quê?
- Em sua opinião, que procedimentos o Tribunal deveria adotar, para que o deficiente seja, de direito e de fato, bem aproveitado como um serventuário?

**Publicação da FIRJAN: Elimine o preconceito. Contrate profissionais portadores de deficiência – Rio de Janeiro – 2001.**

**PORTADORES DE DEFICIÊNCIA: 16 MILHÕES DE PESSOAS À ESPERA DE UMA OPORTUNIDADE DE VIDA E TRABALHO.**

*" Permitir que as pessoas portadoras de deficiência consigam e mantenham um emprego conveniente, progridam profissionalmente e tenham garantida a sua inserção ou reinserção na sociedade"*

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho, OIT, é expressa e foi definida em 1983. No entanto, muitos países ainda não se deram conta da amplitude dessa questão.

De acordo com dados da Organização Mundial de Saúde, cerca de 10% da população dos países subdesenvolvidos é portadora de alguma deficiência. No Brasil as últimas estatísticas registraram 16 milhões de pessoas nessa condição. Desse total, estima-se que nove milhões de pessoas estão em idade de integrar o mercado de trabalho. No entanto, segundo o último levantamento do IBGE esse número não ultrapassa a marca de um milhão de pessoas.

O último levantamento da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, órgão ligado ao Ministério da Justiça, que conta com a participação de membros dos Ministérios da Educação e Trabalho, distribui da seguinte forma esse contingente:

Tipo de Deficiência	% de Pessoas
Mental	50%
Física	20%
Auditiva	15%
Múltipla	10%

Visual	5%
TOTAL	16.000

**Escolarização e formação profissional: falhas do sistema dificultam a inserção no mercado de trabalho.**

O Brasil não conta com muitos levantamentos estatísticos em relação à participação de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Isso porque muitas das atividades hoje desempenhadas por essa parcela da população ainda se restringem ao mercado informal:

- Camelôs
- Pedintes de rua
- Vendedores de bilhetes de loteria
- Distribuidores de adesivos em sinais, que pedem colaboração para entidades que cuidam de deficientes

Estima-se que participam do mercado formal de trabalho, com carteira assinada ou como autônomo com seguridade social, somente dois por cento dos deficientes existentes no País. Isso representa, aproximadamente, 180 mil pessoas. Duas das principais causas desse problema são a falta de escolarização e de formação profissional adequada.

De acordo com o Censo Escolar de 2000, 28.000 alunos deficientes cursavam as escolas regulares no Brasil. Nas escolas especiais, públicas ou privadas, havia 300.000 alunos. Desse total, somente 3.000 estavam no Ensino Médio (MEC 2000).

## **Legislação evolui para garantir os direitos do cidadão**

A constituição Federal de 1998 proíbe a discriminação quanto ao salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

A administração pública, direta e indireta, reserva, por lei, um percentual de cargos e empregos públicos aos portadores de deficiência.

A Lei previdenciária criou uma reserva de mercado ao estipular que a empresa com mais de 100 empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

Empresas com até 200 empregados: 2%

De 201 a 500 empregados – 3%

De 501 a 1000 – 4%

De 1001 em diante – 5%

## **Quem pode ser beneficiado pela lei**

São consideradas portadoras de deficiência as pessoas que se enquadram nas seguintes definições:

### **Deficiência Física**

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física. Estão incluídas nessa categoria portadores de:

Paraplegia (paralisia dos quatro membros) . paraparesia (paralisia de metades simétricas do corpo) . monoplegia (paralisia de um só membro ou grupo muscular) . monoparesia (paralisia parcial de um membro) . tetraplegia (paralisia dos quatro membros) . tetraparesia (paralisia

parcial dos membros) . triplegia (hemiplegia acompanhada de paralisia de um membro do lado oposto) . triparesis (paralisia parcial de membros) . hemiplegia (paralisia que afeta um dos lados do corpo ou só parte desse lado e que tem como causa uma lesão cerebral verificada no lado oposto ao lado atacado) . hemiparesia (paresia de uma metade do corpo) . membro ausente ou amputado . paralisia cerebral . membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

### **Deficiência Auditiva**

Perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) – surdez leve
- b) de 41 a 55 db – surdez moderada
- c) de 56 a 70 db – surdez acentuada
- d) de 71 a 90 db – surdez severa
- e) acima de 91 db 0 surdez profunda
- f) anacusia

### **Deficiência Visual**

Acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen) ou ocorrência simultânea das duas situações.

## **Deficiência Mental**

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como:  
Comunicação . cuidado pessoal . habilidades sociais . integração com a comunidade . saúde e segurança . habilidades acadêmicas . lazer . trabalho

## **Deficiência Múltipla**

Associação de dois ou mais tipos de deficiência.

## **Quem é o responsável pela fiscalização das empresas**

O cumprimento dos dispositivos legais que se referem à contratação de pessoas portadoras de deficiência é passível de dupla fiscalização: pelo Ministério do Trabalho e pela Previdência Social.

## **Penalidades**

Os infratores estão sujeitos a multas que variam de R\$ 636,17 a R\$ 63.617,35 pelo descumprimento da lei.

**O fim da exclusão dos deficientes é bom para as empresas, para os cidadãos e para a sociedade.**

Apesar dos esforços na área legislativa, o panorama não é, até agora, dos mais animadores. Os portadores de deficiência ainda são discriminados no mercado de trabalho. No entanto, algumas empresas e instituições já investem em trabalhos específicos direcionados a esse segmento e colocam em prática programas para a contratação desses profissionais.

Com base nessas experiências, algumas empresas identificam que as limitações impostas pela deficiência podem ser um elemento favorável a esses profissionais em algumas funções específicas, como as que demandam alto poder de concentração ou exposição a fatores que poderiam oferecer risco para outros trabalhadores. Por exemplo: uma pessoa com deficiência auditiva total ou muito profunda pode atuar, sem problemas, em ambientes excessivamente barulhentos. Experiências como a do Hospital Albert Einstein, em São Paulo, destacam com o rigor com que essas pessoas desempenham o exercício profissional. A segurança interna do hospital é integralmente monitorada por 11 funcionários portadores de deficiência.

### **As limitações não estão só nos portadores de deficiência**

O mercado de trabalho também não está preparado para receber esses profissionais. Há carência de cursos profissionalizantes direcionados a esse segmento e ausência de acompanhamento psicossocial para criar ambiente adequado ao recebimento desse trabalhador, seja para o ingresso no serviço público ou na iniciativa privada.

## **O Sistema FIRJAN quer mudar essa realidade**

Através do SESI-RJ e SENAI-RJ, o Sistema FIRJAN desenvolve projeto especial para viabilizar, com a formação profissional e a elevação da escolaridade, o acesso dos portadores de deficiência ao mercado de trabalho.

## **O que podemos oferecer**

### **Para as pessoas portadoras de deficiência:**

- Acesso aos programas de Educação de Jovens e Adultos – Ensino Fundamental e Médio do SESI – RJ
- Participação nos programas de Educação Profissional do SENAI-RJ

### **Para as Empresas**

- Assessoria no desenvolvimento de projetos que criem condições para a inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho.
- Campanhas de sensibilização, mobilização e divulgação de informações sobre a legislação e as possibilidades de contratação de profissionais portadores de deficiência.
- Mapeamento das funções que podem ser exercidas, em cada ramo da economia, pelos portadores de cada tipo de deficiência (trabalho desenvolvido em parceria entre o SENAI-RJ e a Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ)



- Realização de pesquisas sobre o perfil da clientela no que se refere às características sócio-demográficas (idade, sexo, escolaridade, localização geográfica dos domicílios, ocupações em que se encontram), entre outras.
- Cadastramento de pessoas portadoras de deficiência já capacitadas no "Banco de Talentos" do SENAI-RJ para subsidiar as empresas em sua identificação e inclusão, em seus processos, em função por elas desenvolvidas.

### **Adaptando o ambiente de sua empresa para receber portadores de deficiência**

A ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas, é o órgão credenciado para a definição dos parâmetros de adaptabilidade às condições de circulação e permanência de pessoas portadoras de deficiência em logradouros públicos e demais espaços. Nesta publicação. Divulgamos os principais itens para tornar mais fácil a integração desses trabalhadores na empresa. Veja a seguir algumas orientações básicas:

#### **Circulação**

As áreas de circulação devem ter superfície regular, estável e anti-derrapante sob qualquer condição climática. Para facilitar a identificação do percurso por pessoas portadoras de deficiência visual recomenda-se a utilização de faixas de piso de textura e cor diferenciada. Os capachos e forrações devem ser embutidos no piso e nivelados. As áreas para circulação de cadeiras de rodas devem ser dimensionadas de forma que fiquem livres de barreiras ou obstáculos. Para o deslocamento em linha reta devem ser observados os seguintes limites:

- Largura mínima de 0,80m para a transposição de uma cadeira de rodas pelas portas e obstáculos fixos.
- Largura mínima de 1,20m para circulação de uma pessoa e uma cadeira de rodas
- Largura mínima de 1,50m para circulação de duas cadeiras de rodas

Deve-se reservar uma área de descanso/manobra de cadeiras de rodas, fora do fluxo de circulação, a cada 60m para piso com até 3% de inclinação ou a cada 30m, para pisos de 3 a 5% de inclinação. As portas, inclusive as de elevadores, devem ter um vão livre mínimo de 0,80m. As portas devem ter condições de ser abertas com um único movimento e suas maçanetas devem sempre ser do tipo alavanca. As portas de sanitários devem ter barras horizontais para facilitar seu fechamento. Sempre que houver barreiras ou obstáculos ao acesso, como por exemplo portas giratórias, catracas etc deve ser previsto outro acesso, devidamente sinalizado.

### **Sanitários e Vestiários**

Esses ambientes devem estar em lugares acessíveis, próximos à circulação principal e devem estar sinalizados. Sanitários destinados a portadores de deficiência ambulatoria devem ter área de manobra em dimensões adequadas, área de transferência (da cadeira de rodas para a peça sanitária); de aproximação (que permite a utilização da peça sem necessidade de transposição) e barras de apoio. Essas áreas devem ter dimensões de 1,10m X 0,80m e podem estar dispostas frontal ou lateralmente à peça sanitária, de acordo com sua utilização.

## **Bebedouros**

Devem permitir a aproximação de cadeira de rodas e ser acessíveis. A bacia, as bicas e os comandos devem estar a uma altura de 0,80m. Os dispositivos de acionamento devem ser do tipo alavanca.

## **Postos de Atendimento**

Os balcões de atendimento, inclusive os automáticos, devem permitir aproximação frontal de cadeira de rodas, tendo altura de 0,80m.

## **Acesso de Veículos**

O acesso de veículos dirigidos por pessoas portadoras de deficiência ambulatoria deve ser devidamente sinalizado pelo símbolo internacional de acesso acompanhado, quando necessário, de seta indicativa do sentido do deslocamento. As vagas devem ser sinalizadas de maneira a serem visualizadas à distância. Devem ser demarcadas com linha contínua na cor branca sobre o pavimento e ter o símbolo internacional de acesso pintado no piso. Deve-se sinalizar a circulação para a pessoa portadora de deficiência com faixa de 1,20m de largura, pintada de amarelo, junto à vaga.

**Publicação da DATAPREV: Portas abertas para o mundo do trabalho – Rio de Janeiro  
– 2002.**

A Dataprev já há alguns anos possui programas muito importantes, não só de desenvolvimento de recursos humanos, mas também de aprimoramento de pessoas para o mercado de trabalho. Dentre esses programas, o maior e mais importante da Previdência é o de geração de emprego para pessoas portadoras de deficiência física. A Dataprev prepara, qualifica e emprega essa mão-de-obra na sua atividade-fim e em todos os seus setores, e, também, para o mercado externo, como força de trabalho no desenvolvimento da Previdência Social e da Dataprev.

Os deficientes físicos que trabalham na Dataprev cumprem atividades tanto na área administrativa, quanto na área técnica e de produção.

O nível de desempenho, em geral, é considerado excelente, o que pode ser creditado a dedicação, seriedade e concentração do grupo. Seja trabalhando em tarefas de maior ou menor complexidade, utilizando micros ou manuseando diversos tipos de máquinas, estes contratados parecem não medir esforços pra melhorar a cada dia, mostrando, dessa forma, que nada os impede de crescer profissionalmente e que podem ser competentes e produtivos. Para viabilizar a comunicação com o contingente de surdos contratados pelo convênio, muitos colegas da empresa passam periodicamente por cursos internos de linguagem dos sinais, o que torna a integração entre todos mais fácil.

Ao abrir suas portas para profissionais com necessidades especiais, a Dataprev procura, dentro do possível, adequar os seus ambientes de forma a reduzir as dificuldades que a sociedade impõe a essa parcela da população. Rampas de acesso, por exemplo, facilitam a

vida daqueles que apresentam dificuldades de locomoção – medidas aparentemente simples, mas que fazem grande diferença.

A maioria das pessoas não tem noção da importância do programa para os portadores de deficiência física e auditiva. Para eles, fazer parte do universo do trabalho é muito importante. Inseridos nesse novo mundo sentem-se úteis, integrando um contingente de mão-de-obra muitas vezes especializado, além de conseguirem realizar seus sonhos de consumo, como a aquisição de carros, roupas, sons etc. com seus próprios recursos e, principalmente, com a oportunidade permanente de novos conhecimentos.

Desde 1987, a Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social – Dataprev possui convênio como Instituto Nacional de Educação de Surdos – Ines, onde inicialmente estagiavam, no Rio de Janeiro, 68 surdos. Em maio de 1989, foram celebrados convênios com a Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos – Feneis e com a Sociedade Amigos do Deficiente Físico – SadeF, com a intermediação da Coordenadoria Nacional para Portadora de Deficiência – Corde.

Foi o primeiro passo para o processo de integração efetiva do contingente de deficientes à Dataprev e para a consolidação do Programa Geração de Emprego para Pessoas Portadoras de Deficiência.

Em março de 1994, após a avaliação do programa no Rio de Janeiro, observou-se a excelência da qualidade dos serviços prestados. Assim, a direção da Dataprev decidiu expandir o programa para as Superintendências do Ceará e Paraíba. Ainda em 1994, após observação dos resultados obtidos nessas regionais, o programa foi estendido para mais 10 estados. Atualmente, o programa conta com 218 pessoas portadoras de deficiência, contratados nas mais diversas entidades de nosso país. Nos últimos dois anos a empresa investiu mais de 10 milhões de reais nesse projeto.

O programa está distribuído nos seguintes escritórios estaduais: Acre (6), Amazonas (6), Ceará (6), Goiás (5), Maranhão (6), Minas Gerais (2), Mato Grosso do Sul (6), Mato Grosso (6), Pará (3), Paraíba (6), Piauí (6), Rio de Janeiro (112), Rio Grande do Norte (5), Roraima (6), Rio Grande do Sul (7), São Paulo (24), e Tocantins (6).

Assinados os convênios, foi regularizada a situação trabalhista e funcional dos deficientes. Seus salários foram equiparados à escala salarial da Dataprev e seus cargos receberão denominação de acordo com o Plano de Cargos e Salários da Empresa. Atendendo determinação da Ciset, os convênios foram transformados em contratos de prestação de serviços, mantendo os mesmos padrões de apoio às entidades.

## BIBLIOGRAFIA

- Acesso Brasil – Inclusão Social e digital das pessoas portadoras de deficiência.  
Disponível na internet via [www.acessabrasil.org.br](http://www.acessabrasil.org.br)
- ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente Físico, Novas Dimensões de Proteção ao Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora Ltr, 1992.
- Apple. Disponível na Internet via [www.apple.com/disability](http://www.apple.com/disability)
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível na internet via [www.presidencia.gov.br/sedh/corde](http://www.presidencia.gov.br/sedh/corde)
- D'AMARAL, Teresa Costa. Que país e este? **O Globo**. Rio de Janeiro, 06 nov. 2003.
- DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.
- Defnet. Disponível na Internet via [www.defnet.org.br](http://www.defnet.org.br)
- Escola da Gente – ONG foca a comunicação para a inclusão de pessoas deficientes na sociedade. Disponível na internet via [www.escoladedegente.org.br](http://www.escoladedegente.org.br)
- FÁVERO, Eugenia Augusta Gonzaga. **Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência. O que é? Educação Inclusiva: Principal Instrumento**. São Paulo, 2002.
- FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (coordenador). **Direitos da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: Max Limonad, 1977.
- HEUMANN, Judith E. Todo mundo é diferente. **O Globo**. Rio de Janeiro, 05 de Agost. 2003. Revista Megazine. Entrevista concedida a Bruno Porto.
- Instituto Benjamin Constant. Disponível na Internet via [www.ibcnet.org.br](http://www.ibcnet.org.br)
- JANEIRO. **Constituição do Estado do Rio de Janeiro**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Departamento Gráfico da Alerj, 2003.
- Lei Orgânica do Rio de Janeiro. Disponível na Internet via [www.rio.rj.gov.br](http://www.rio.rj.gov.br)
- LORENTZ, Tutiana Naem. **A Luta do direito Contra a Discriminação no Trabalho** Minas Gerais, 2002.
- Microsoft. Disponível na Internet via [www.microsoft.com/enabele](http://www.microsoft.com/enabele)

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. Vol. 03. São Paulo: Atlas, 1998.

MOTTA, Aydano André. A Tecnologia que abre horizontes antes inatingíveis. **O Globo**. Rio de Janeiro, 06 de nov.2003. Revista Razão Social. Nº 6.

NCE. Disponível na Internet via [www.nec.ufrj.br](http://www.nec.ufrj.br)

Rede Saci. Disponível na Internet via [www.saci.org.br](http://www.saci.org.br)

Regime Jurídico Único. Lei nº 8.112/90. Disponível na internet via [www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br)

SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Pessoa Portadora de Deficiência**. Rio de Janeiro, 1997.

TEPERINO, Maria Paula. **Comentários à legislação federal aplicável as pessoas portadoras de deficiência**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.



