

**O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
E A INSERÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA
AMPARADOS PELO SISTEMA DE COTAS**

por

Maria Deures Martins Ferreira

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

Rio de Janeiro, 2004.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
1.1	Exposição do Assunto	3
1.2	Definição dos termos	7
1.3	Justificativa para a escolha do tema	9
2	FUNDAMENTOS TEÓRICOS	11
2.1	Evolução histórica	11
2.2	Cenário atual do movimento	13
3	O SISTEMA DE COTAS	15
3.1	Panorama geral	15
3.2	A Proteção da deficiência no Brasil	16
3.2.1	O tratamento na Constituição Federal de 1988	16
3.2.2	A legislação Ordinária	17
4	OS TRIBUNAIS DA FEDERAÇÃO	21
4.1	Comentários Gerais	21
5	BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A TEORIA DA DIVERSIDADE	22
6	O PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO E OS SERVIDORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA	24
6.1	Considerações iniciais	24
6.2	Metodologia	30
6.3	Análise dos dados	31
6.3.1	Características gerais/pessoais	31
6.3.2	A ótica dos servidores e gerentes	32
6.3.3	Acessibilidade	38
6.3.4	A adequação dos prédios	41
7	REGRAS BÁSICAS NO RELACIONAMENTO COM AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA	46
7.1	Deficiência visual	46
7.2	Deficiência auditiva	47
7.3	Deficiência física	47
8	CONCLUSÃO/PROPOSTA	48
9	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
10	ANEXOS	51
10.1	Modelo do e-mail	51

1 INTRODUÇÃO

1.1 Exposição do Assunto

A valorização da ordem, o ideal de perfeição e beleza do ser humano é pensado e perseguido desde a Antiguidade. O belo e o fisicamente perfeito são encarados como sinônimo de *status* e sucesso pessoal. Assim, um corpo que apresenta disfunções não estaria em ordem, estando, portanto, afastado do padrão social pré-determinado pelo grupo.

A partir desta concepção primitiva, as sociedades vêm passando de geração a geração o culto à perfeição física e mental e a aversão à deficiência, forjando uma imagem social negativa, estereotipada e rotulada. É a avaliação do homem não por suas qualidades e conteúdo, mas pela aparência. É como diz a propaganda veiculada nos meios de comunicação: “a imagem é tudo”.

Se a aparência contribui de forma tão decisiva nas relações, ficam reduzidas as possibilidades de relacionamento do deficiente, pois sua “diferença” é reforçada pela sua imagem e posturas corporais. Não é possível ocultar o “defeito”.

A imposição desses valores envolve os portadores de deficiência numa aura de incapacidade geral, trazendo como consequência um alijamento completo, em decorrência do descrédito que lhes são atribuídos. Muitos acabam sendo influenciados por essa percepção comum e passam a introjetar preconceitos contra si mesmos, resultando, muitas vezes, em insegurança e angústia profundas.

Mesmo com toda sua genialidade, Beethoven não conseguiu suportar o peso de ser portador de uma deficiência. Escondeu, enquanto pôde, o fato de sua audição estar comprometida. O convívio social se tornara difícil e humilhante. Por fim, no isolamento a que se submeteu, já com surdez total e onde continuou compondo extraordinárias sinfonias, desabafou a sua infelicidade na carta testamento dirigida aos irmãos: “*Contudo eu não teria podido dizer às pessoas (às quais) me aproximava: “Falai mais alto, gritai, porque sou surdo!”*”.

Inúmeros são os motivos para que as pessoas nasçam com deficiência: má formação do feto, em consequência da exposição da mãe a fatores de risco durante a gravidez, defeitos genéticos (hereditários ou não), ou ainda como consequência de problemas durante o parto.

A deficiência também pode se originar na infância ou idade adulta. São as chamadas deficiências adquiridas. Podem ser causadas por: acidentes na indústria, na agricultura e no trânsito; doenças como sarampo, poliomielite ou meningite, mais comuns nas crianças e hipertensão que acomete mais os adultos; e a violência urbana (fato cada vez mais comum nas grandes cidades).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) calcula que existem hoje no mundo cerca de 610 milhões de pessoas com deficiência, das quais 386 milhões em idade de ingressar no mercado de trabalho.

O último Censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatístico – IBGE – demonstra que o Brasil tem 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência (14,5% da população). Os números revelam que de cada 100 brasileiros, no mínimo 14 apresentam alguma limitação física ou sensorial.

Das 24,5 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, estima-se que somente um milhão está inserido no mercado de trabalho. O problema requer soluções em várias frentes: habitação, saúde, educação, trabalho, previdência, transporte, assistência social, esportes, turismo, lazer. Não se pode falar em carência de leis. Elas já existem e de forma abundante. Os dispositivos legais asseguram direitos básicos aos deficientes em todos esses setores. Porém, muitas das regulamentações ainda não foram implantadas e outras, embora vigentes, não são cumpridas ou sequer são do conhecimento dos próprios deficientes.

Não se trata de comiseração ou protecionismo. Os portadores de deficiência necessitam apenas de uma oportunidade igual a que é dada a qualquer outro ser humano. Para se adequar ao princípio da isonomia, vale o ensinamento do mestre Rui Barbosa sobre a necessidade de *“tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida em que eles se desigualem”*.

A estimativa da ONU é que 80% dos portadores de deficiência vivem em países em desenvolvimento (Terceiro Mundo), cujos meios de vida e prevenção são insatisfatórios. A realidade desses países, por problemas de ordem econômica e social, está relacionada às condições de extrema pobreza, nutrição deficiente, falta de higiene, contaminação ambiental, aliado às causas mais globais, como a violência urbana e os acidentes de trânsito.

Por trás de todas essas estatísticas, estão histórias de deficientes que sofrem, se revoltam e muitas vezes se entregam à inércia. Outras, não obstante as frustrações e adversidades, transformam-se em verdadeiros guerreiros.

A realidade brasileira tem mostrado que se o cenário não é muito animador para as pessoas consideradas “normais”, agrava-se ainda mais para as pessoas portadoras de deficiência.

Nas principais capitais brasileiras constata-se ainda inúmeras barreiras físicas que impedem esses cidadãos de saírem às ruas. As calçadas são estreitas, com pavimento deteriorado e com obstáculos difíceis de serem detectados por portadores de deficiência visual; portas demasiado estreitas para que se passe uma cadeira de rodas; prédios públicos e particulares sem rampas de acesso; elevadores pequenos e sem sinalização em braile; ônibus, trens e aviões inacessíveis; telefones e interruptores de luz colocados fora do alcance e inexistência de banheiros adaptados. Estas barreiras, resultado da despreocupação, do

despreparo e do desrespeito às leis, fazem com que cada portador de deficiência que sai às ruas, para estudar ou trabalhar, trave uma verdadeira batalha solitária.

“Diariamente são desrespeitados os direitos básicos de cidadania das pessoas portadoras de deficiência. Construí-los, porém, é simples. Não são necessários bilhões de dólares de investimento, inovações tecnológicas complexas, grandes obras, ou mesmo reformas institucionais profundas ou grandes mudanças na legislação. Mas a discriminação baseada no preconceito e no desconhecimento gera a falta de compromisso com o problema. É preciso construir o direito que as pessoas portadoras de deficiência têm de serem iguais mesmo sendo diferentes. O reconhecimento da diferença e a luta pela igualdade devem ser os marcos de uma democracia” (SENAC. 2002:23).

A desinformação, o preconceito e a discriminação são causas da exclusão dessas pessoas do nosso dia-a-dia. Ainda há uma tendência marcante da sociedade brasileira em seguir um modelo de segregação das pessoas portadoras de deficiência. Para a sociedade parece mais simples e cômodo segregar, manter tais pessoas em instituições especiais e/ou colaborar, esporadicamente, com recursos financeiros, que encarar a existência de todo tipo de preconceitos em relação aos deficientes.

O direito à educação é constantemente desrespeitado, não sendo considerado que o nível de inteligência dos portadores de deficiência é, em geral, igual aos outros, sendo potencializado pelo poder de concentração, superação e disponibilidade para os estudos. Assim, a grande maioria não consegue se profissionalizar nem se empregar em igualdade de condições.

Pastore (2000, p.77) recomenda:

“O ideal é que uma parcela expressiva dos portadores de deficiência cursasse escolas regulares, pois a inclusão com as demais crianças estimula as pessoas que têm limitações. A falta de formação dos docentes, porém, constitui um grande entrave para a expansão desse ensino. Professores mal preparados tendem a desenvolver uma reação inicial de pânico que é percebida pela criança, agravando a sua condição”.

O Jornalista Diogo Mainardi escreveu em sua coluna semanal na Revista VEJA:

“Mais difícil que encontrar apartamento é encontrar escolinha para meu filho. Ele é deficiente físico. Escolinhas não querem deficientes por perto. Três delas já nos enxotaram. (...) Mil reais de mensalidade. Você pode achar que não é problema seu. Engana-se. É em escolinhas como essas que seus filhos estão estudando. Aprendem o preconceito desde cedo. Aprendem a afastar quem parece diferente deles”.

(...) Ter um filho deficiente não é nenhum drama, nenhum peso, nenhum problema. Basta que os outros não perturbem. Os pais de crianças deficientes não querem favores nem comiseração. Pelo contrário: sentem um orgulho desmesurado de seus filhos. O que eles querem é que as crianças tenham a oportunidade de conviver com outras crianças. Nada de muito complicado.”(Revista VEJA, 10.12.2003, p.159)”.

O fato de o indivíduo portador de deficiência muitas vezes ser percebido como improdutivo e incapaz de atender adequadamente as exigências do meio social reflete a concepção e o desconhecimento que as pessoas ainda têm acerca dessa temática. Daí serem vistos como “peso morto” na sociedade, sem capacidade e potencialidades para o trabalho.

“Nas seções da indústria há postos para todos e, se a indústria estiver devidamente organizada, haverá nela mais lugares para cegos do que cegos para lugares. O mesmo se pode dizer em relação a outros aleijados. Em todos esses ofícios, o homem que hoje é objeto de compaixão da caridade pública pode ganhar a sua vida com o mesmo direito do operário mais hábil e robusto”. (Henry Ford, 1925).

Sabe-se que o trabalho ocupa lugar fundamental na existência dos homens. Pode-se dizer que o trabalho é condição imprescindível para que o indivíduo se complete como ser humano seja ele portador de deficiência ou não.

A inserção no mercado de trabalho é a forma mais eficaz de assegurar às pessoas portadoras de deficiência o direito à igualdade. Todo indivíduo portador de deficiência tem uma atividade que lhe é possível exercer, desde que haja uma adequação do ambiente de trabalho à sua necessidade. O atendimento dessa necessidade permite que essas pessoas sintam-se completas, úteis e iguais às demais, não obstante as diferenças.

Essa atenção básica resulta, na maioria das vezes, num trabalho que supera todas as expectativas. É necessário não atentar somente para aquela deficiência que está ali tão clara e salientar, avivar todas as vantagens e qualidades que podem fazer destas pessoas empregados exemplares.

O resultado do trabalho desempenhado, na maioria das vezes, supera todas as expectativas. É preciso esquecer aquela deficiência que está ali tão clara e realçar todas as vantagens e qualidades que podem fazer destas pessoas empregados exemplares.

“Uma vez colocados no posto apropriado, conseguem fazer o mesmo trabalho que os outros, quando não os excedem em atividade. Assim, por exemplo, um cego foi admitido no armazém com a obrigação de contar parafusos e porcas para remessa às filiais. Na ocasião, se confiou exatamente o mesmo trabalho a outros operários fisicamente perfeitos. Dois dias depois, o mestre das obras enviava uma nota à Seção de Transferências, pedindo que se desse outro serviço aos cegos porque o cego era capaz de fazer o trabalho dos companheiros além do seu próprio”. (Henry Ford, 1925).

A constatação do quadro de exclusão histórica, da existência de barreiras visíveis e invisíveis determinou a criação da reserva de mercado de trabalho para os portadores de deficiência.

1.2 Definição dos termos

A definição dos termos abaixo é necessária para que ocorra um perfeito entendimento das expressões utilizadas ao longo da exposição:

a) Acessibilidade – possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de edificações, espaço, mobiliário e equipamentos.

b) Barreira arquitetônica – impedimento de acessibilidade, natural ou resultante de implantações arquitetônicas ou urbanísticas.

c) Deficiência – é toda e qualquer falta, falha, carência, imperfeição ou defeito que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízos na sua locomoção, na coordenação de movimento, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e contato com as outras pessoas.

d) Pessoa portadora de deficiência - PPD – é aquela pessoa que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades, de sua estrutura ou função psicológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão normal para o ser

humano (Brasil, Decreto-Lei nº 914/93, artigo 3º; indivíduo que apresenta alguma forma de anormalidade ou diferenciação perante os demais).

e) Inserção – significa a adaptação, a acomodação e a incorporação dos portadores de deficiência.

f) Integração – refere-se ao relacionamento entre os servidores portadores de deficiência e seus colegas não deficientes. Visa à inserção da PPD em todos os setores da sociedade (político, econômico, social, cultural).

g) Inclusão – paradigma que estabelece que as políticas, programas, serviços e a própria sociedade devem permitir à pessoa com deficiência acesso igualitário aos recursos disponíveis na comunidade, atendidas as suas peculiaridades, permitindo-lhes exercer o direito de participar da edificação social. A inclusão é a inserção total, tem a ver com a transformação do ser humano.

h) Comarcas – (1) Circunscrição judiciária sob a jurisdição de um ou mais juízes de direito. (2) Região (Dicionário Aurélio). O Estado do Rio de Janeiro possui 81 Comarcas já instaladas.

i) Núcleos Regionais – é o agrupamento de comarcas em termos de extensão territorial e facilidade de acesso, servindo como instrumentos de desconcentração da atividade administrativa. Atualmente as Comarcas estão agrupadas em 11 Núcleos:

1º NURC – Fórum Central e Varas Regionais.

2º NURC – **Niterói** (sede), São Gonçalo, Maricá, Itaboraí, Tanguá, Saquarema, Rio Bonito e Silva Jardim.

3º NURC – Guapimirim, **Petrópolis** (sede), Teresópolis, Paraíba do Sul, São José do Vale do Rio Preto, Três Rios e Sapucaia.

4º NURC – Japeri, Nova Iguaçu, Queimados, Nilópolis, São João do Meriti, Magé, Belford Roxo e **Duque de Caxias** (sede).

5º NURC – Rio das Flores, Valença, Barra do Piraí, **Volta Redonda** (sede), Barra Mansa, Quatis, Porto Real, Pinheiral, Resende e Itatiaia.

6º NURC – Conceição de Macabu, Carapebus, Quissamã, **Campos dos Goytacazes** (sede), São João da Barra, São Francisco do Itabapoana, Cardoso Moreira, Italva e São Fidélis.

7º NURC – Piraí, Paracambi, Mendes, Engenheiro Paulo de Frontin, Miguel Pereira, Paty do Alferes e **Vassouras** (sede).

8º NURC – Mangaratiba, Angra dos Reis, Parati, **Itaguaí** (sede), Seropédica e Rio Claro.

9º NURC – Cachoeiras de Macacu, **Nova Friburgo** (sede), Sumidouro, Carmo, Duas Barras, Macuco, Bom Jardim, Trajano de Moraes, Cantagalo, Cordeiro, São Sebastião do Alto e Santa Maria Madalena.

10º NURC – Cambuci, Itaocara, Santo Antonio de Pádua, Miracema, Lage do Muriaé, **Itaperuna** (sede), Bom Jesus do Itabapoana, Natividade e Porciúncula.

11º NURC – Araruama, Iguaba Grande, Arraial do Cabo, São Pedro da Aldeia, **Cabo Frio** (sede), Armação de Búzios, Macaé, Casimiro de Abreu e Rio das Ostras.

1.3 Justificativa para a escolha do tema

Hoje, uma das responsabilidades legais do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro é admitir em seu quadro de pessoal uma certa proporção de portadores de deficiência.

Este estudo tem como finalidade analisar a inserção dos servidores portadores de deficiência aprovados nos concursos públicos realizados pelo Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro.

Com o advento da Lei Estadual nº 2298, de 28 de julho de 1994, alterada pela Lei Estadual nº 2482, de 14 de dezembro de 1995, o Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro passou a incluir, a partir de 1996, nos editais dos seus concursos a reserva legal de 5% (cinco por cento) das vagas para as pessoas portadoras de deficiência.

É importante esclarecer que a cota reservada aos portadores de deficiência não se destina a toda e qualquer deficiência, mas tão somente àquelas definidas na Lei, e que serão vistas no decorrer deste trabalho.

Alguns dos questionamentos norteadores do estudo foram: Como é o cotidiano do servidor portador de deficiência no Tribunal de Justiça? Como desempenham suas atividades? Quais são suas dificuldades? Como estariam sendo preparadas as dependências do Tribunal para esses servidores? Como esses servidores são vistos por seus chefes? Que expectativas essas chefias têm em relação a eles? Há discriminação? Há preconceito?

O trabalho foi desenvolvido com base nas pesquisas realizadas com o corpo de servidores portadores de deficiência amparados pela Lei Estadual nº 2298/94, alterada pela Lei Estadual 2482/95, que estão desempenhando suas atividades tanto na Comarca da Capital quanto nas do Interior, bem como com suas chefias imediatas.

Considerando a problemática que envolve as pessoas portadoras de deficiência, de um modo geral, ressalta-se a necessidade de investigar como esses servidores têm desempenhado suas funções.

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 Evolução histórica

Como já registrado anteriormente, as atitudes predominantes dispensadas aos portadores de deficiência sempre foram de discriminação, marginalização e segregação. Na Antigüidade remota, representada principalmente por Atenas e Esparta, e onde foram encontradas as primeiras leis escritas sobre o tema, e também entre os povos primitivos, o tratamento destinado aos portadores de deficiência era o confinamento e a eliminação.

No seu artigo, Lutiana Nacur Lorentiz (2001, p.14), Procuradora do Trabalho, escreve:

“A lei determinava a eliminação pura e simples, ou morte das pessoas defeituosas, ou” pessoas inúteis”. Nesse diapasão, Platão, no livro terceiro da República defendeu, que as pessoas belas e saudáveis se unissem em matrimônio e que as pessoas defeituosas também se unissem, com seus iguais em matrimônio. Os filhos daqueles deveriam ser educados e destes eliminados, ou abandonados para morrer. O filósofo justificou tal política como forma de fortalecimento do Estado”.

Os espartanos, por exemplo, lançavam os recém-nascidos frágeis ou deficientes, do alto do Taigeto, um abismo com mais de 2.400 metros de altitude, com a finalidade de minimizar a má sorte que traria para a família.

Na Roma antiga, a Lei das XII Tábuas, autorizava os patriarcas a eliminar os filhos monstruosos, por entender que tais pessoas eram inúteis para a guerra. Já os hebreus entendiam a deficiência adquirida como uma punição divina pelos pecados praticados em outra vida ou como castigo diante dos pecados cometidos pelos pais, quando a deficiência sobrevinha desde o nascimento.

Somente no século XVIII, no contexto da Revolução Francesa, precisamente no dia 26 de agosto de 1789, foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos do Homem e dos Cidadãos, inspirada nos princípios iluministas, que tinham como base o direito à liberdade e à igualdade perante a lei.

No seu texto Lorentiz (2001, p.14) acrescenta:

“Com o movimento de reação da burguesia contra o absolutismo, o direito de punir se desloca do monarca para a sociedade e é justamente nessa época que várias vozes se levantam contra as práticas penais de crueldade do Estado, dentre eles: Bicara, Montesquieu, etc. Na Declaração Universal dos Direitos do Homem e

dos Cidadãos, de 1789, em seu artigo quinze, há o repúdio a tais práticas”.

A deposição do regime absolutista e a ascensão dos valores burgueses, porém, só minimizaram a situação dessas pessoas, já que passaram a ser discriminados pela sociedade burguesa.

A Revolução Industrial e, posteriormente, as duas Grandes Guerras Mundiais, diretamente responsáveis pelo aumento do número de deficientes, foram eventos que contribuíram para o despertar de uma nova visão, em decorrência dos problemas relacionados com os cuidados que os soldados e os civis mutilados necessitavam.

Criou-se, principalmente nos Estados Unidos, uma nova postura de medidas reais a favor do deficiente, merecendo ser citada uma frase do presidente americano John F. Kennedy que se tornou célebre:

“Admito que o deficiente seja vítima do destino, mas não posso admitir que seja vítima da indiferença”.

O comentário de Pastore (2000, p.14):

“... a sociedade é co-responsável pela percepção que as pessoas têm em relação aos portadores de deficiência. Quando as barreiras são grandes e as oportunidades são pequenas, eles são injustamente afastados da vida comum, marginalizados em casa ou em instituições que pouco contribuem para o seu crescimento individual – maneiras deficientes de tratar pessoas eficientes”.

Infelizmente, os avanços científicos e sociais ocorridos ainda não foram suficientes para mudar totalmente este quadro. Certamente, isso se deve a uma visão distorcida por parte de alguns.

Assim como a surdez de Beethoven não foi entrave na composição de obras-primas, a deficiência visual do professor francês Louis Braille, que perdeu a visão aos 3 anos de idade em consequência de um acidente, não foi obstáculo para a invenção, em 1829, aos 18 anos de idade, do sistema braile de leitura e escrita, utilizado por cegos de todo o mundo.

Outros nomes que ilustram a história da humanidade foram portadores de deficiência: Camões, poeta lírico, perdeu o olho direito numa batalha; Antonio Francisco da Costa Lisboa, o Aleijadinho; Cervantes, escritor, perdeu a mão numa batalha. E como portadores de deficiência auditiva: Vicent Van Gogh, pintor holandês, Thomas Edison, inventor do fonógrafo, Alexandre Graham Bell, inventor do telefone, e Bill Clinton, presidente dos EUA.

2.2 Cenário atual do movimento

É certo que, no decorrer dos tempos, as pessoas portadoras de deficiência foram confinadas a fazer parte de uma camada excluída dentro da sociedade. Era comum ignorar suas potencialidades, em virtude das suas limitações. As barreiras arquitetônicas encontradas, basicamente em todos os lugares, e a valorização das limitações, inseriram o deficiente físico na camada inativa da sociedade, gerando seu isolamento no contexto social.

As atitudes dispensadas às pessoas portadoras de deficiência vêm sofrendo transformações ao longo da história e árdua foi a luta dessa população pelos avanços da fase atual.

A evolução dos direitos dos portadores de deficiência se iniciou em 1948, com a aprovação pela ONU da Declaração Universal dos Direitos do Homem: *“todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”*.

A partir dos anos 50, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, passa a se preocupar com a questão do trabalho dos portadores de deficiência, decorrendo daí a aprovação de uma Convenção (nº 159, de 1983) e três Recomendações (nº 99/55, 168/83 e 169/84), que dispõem sobre o assunto.

O art. 11, da Convenção nº 159, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 51, de 28.08.1989, conceitua o portador de deficiência da seguinte forma:

“Para efeito da presente Convenção, entende-se por ‘pessoa deficiente’ todo indivíduo cujas possibilidades 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 reconhecido”.

Esta Convenção estabelece que é dever dos países signatários se engajar em atividades de integração e de fornecerem instrumentos que viabilizem o exercício das atividades profissionais para as pessoas que deles necessitem.

O século XX, principalmente nas duas últimas décadas, foi marcado pela concretização dos direitos sociais de cidadania, trazendo a reboque a discussão acerca da inserção profissional dos portadores de deficiência que passou, a partir da década de 90, por um processo de abertura. Sendo fato que a pessoa portadora de deficiência vive, concretamente, inserida no contexto social, a consequência natural é a caracterização da sua cidadania.

Nesse sentido, a obrigatoriedade de as empresas terem em seus quadros profissionais portadores de deficiência vem, paulatinamente, provocando uma mudança de atitude. Para tanto, necessário se faz que as instituições empregatícias ofereçam condições básicas de

infra-estruturas adequadas para o engajamento desses indivíduos no seus quadros funcionais, para que os mesmos possam desempenhar seus potenciais com desenvoltura e fluidez.

Mesmo diante das inúmeras dificuldades que a vida lhes impõe, esses indivíduos, são conhecedores das suas limitações, porém, não desanimam, lançando-se corajosamente na busca da sobrevivência.

Decididamente a vida do portador de deficiência não é fácil e em função dos obstáculos encontrados, reconhecem que as chances de se envolverem em acidentes de trabalho e de terem problemas de saúde que podem provocar absenteísmo, são bem maiores. E daí a passar por incompetente é um pulo.

Assim, num mundo cada vez mais competitivo onde milhões de pessoas estão sem empregos como garantir a empregabilidade dos portadores de deficiência?

3 O SISTEMA DE COTAS

3.1 Panorama geral

O sistema de cotas surgiu no início do século XX, após a Primeira e Segunda Guerras Mundiais, quando a Europa teve que atender os mutilados de guerra.

O sistema de reserva legal de cotas é voltado para a inserção e participação das pessoas portadoras de deficiência no mundo do trabalho, trata-se acima de tudo de um mecanismo compensatório, que se encontra inserido no contexto de ação afirmativa que busca a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo.

Países como Áustria, Alemanha, Bélgica, França, Itália, Holanda, Espanha, Irlanda, Japão, China e Honduras adotam o sistema de cotas. Outros como Dinamarca, Suécia, Finlândia, Estados Unidos e Canadá o rejeitam, sendo adotado nesses países programas de apoio aos deficientes.

Constata-se que a problemática que envolve os portadores de deficiência e o respeito necessário à cota que lhes é destinada no mercado de trabalho tem sido abordada por diversos autores.

Pastore (2000, p. 34) leciona que:

“As últimas três décadas marcaram um tempo de grandes esforços legislativos com vistas a melhor integrar os portadores de deficiência no mercado de trabalho. Inúmeras leis nacionais e convenções internacionais foram aprovadas com essa finalidade (ONU, 1993; OIT, 1997; CORDE, 1997)”.

Não é pequeno o número de organizações e instituições que temem a contratação desses indivíduos, por supor que essa relação empregatícia possa gerar mais problemas que soluções. Porém, as pressões do mundo globalizado forçam as organizações públicas e privadas a adotarem modelos gerenciais que contemplem a todos, principalmente, tratando desigualmente os desiguais.

O emprego protegido foi criado com o objetivo de inserir o portador de deficiência no mercado de trabalho. No entanto, não basta a contratação. É necessário que as empresas se adequem às necessidades do “novo” funcionário. Para eles o asseguramento de condições para sua plena integração social é uma questão central.

É o pensamento de João Baptista Cintra Ribas (1998,p.98):

“Pensar numa sociedade em que as pessoas deficientes vivam melhor é pensar não só na situação singular em que

elas se encontram, mas também nos mecanismos que absorvem e circunscrevem todas as pessoas. Enfim, pensar numa sociedade melhor para as pessoas deficientes é necessariamente também pensar numa sociedade melhor para todos”

3.2 A Proteção da deficiência no Brasil

O Brasil na qualidade de signatário das convenções internacionais da OIT, obriga-se ao cumprimento das recomendações nelas estabelecidas.

A integração das PPD é preconizada por vários organismos nacionais e internacionais e seus direitos, no Brasil, são expressos principalmente através da Constituição Federal, pela Lei Federal nº 7853, de 24.10.89, bem como de outras que foram surgindo. Algumas delas serão objeto de rápido comentário neste trabalho.

No Brasil essa questão começou a ser enfrentada pela Constituição Federal de 1988, também conhecida como “Constituição cidadã” que, inovando significativamente, estabeleceu diretrizes fundamentais para a inclusão das pessoas portadoras de deficiência.

Como decorrência dos dispositivos contidos na Lei Maior, a legislação vigente no país reserva e garante à pessoa portadora de deficiência além das vagas em concursos públicos, empregos na iniciativa privada, acesso ao ensino regular, acesso aos logradouros de uso público, dentre outras ações públicas e privadas.

3.2.1 O tratamento na Constituição Federal de 1988

A Constituição de 1988, ao instituir que todos as pessoas devem ser respeitadas, independentemente de origem, raça, sexo, cor e idade, e ao reconhecer todos os seres humanos como livres e iguais com direito ao exercício da cidadania, tem fundamental importância na inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

É a partir daí que começa a proliferar no Brasil, muito embora já houvesse ratificado a Convenção 159 da OIT, todo um arcabouço jurídico de proteção às pessoas portadoras de deficiência o que leva Arion Sayão Romita a registrar:

“A legislação brasileira de proteção aos direitos das pessoas portadoras de deficiência inclui-se entre as melhores do mundo. Não basta, contudo, legislar para obter os resultados socialmente desejáveis: é de rigor cumprir e fazer cumprir as leis.”(2001, p.158)

No mesmo artigo Romita cita que “Em *De l’esprit des lois* (“O espírito das leis”), Montesquieu escreveu que “ *quando vou a um país, não procuro saber se ele tem boas leis, mas se as leis existentes são executadas, porque boas leis existem em toda parte*” (2001,p. 159)

A respeito das vagas para os portadores de deficiência, a Constituição Federal assim se expressa:

“Art. 37 – A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VII - A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Nos artigos transcritos abaixo a atual Carta Magna brasileira dispõe sobre a política educacional e a competência compartilhada da União, Estados e Municípios com a proteção e garantia dos portadores de deficiência:

“Art. 227 – o dever do estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

(...)

III- atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”.

3.2.2 A legislação Ordinária

Como decorrência do disposto na Constituição, é sancionada, em 14 de outubro de 1989, a Lei nº 7.853, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social, estabelecendo normas gerais que assegurem o pleno exercício dos direitos individuais, e criando a CORDE – Coordenadoria Nacional, para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, afirmando:

“Ao poder público e seus órgãos cabe assegurar às PPD o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e dos outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem o seu bem estar pessoal, social e econômico...”.

Coube à Lei nº 8.112, de 11.12.1990, que instituiu o Regime Estatutário de Servidores da União, introduzir preceitos relativos aos direitos dos portadores de deficiência e determinar o percentual numérico exigido na Constituição:

“Art. 5º - (...)

§ 2º - às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições seja compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso”.

Desta forma qualquer concurso público deverá conter em seu edital a previsão das vagas reservadas para os portadores de deficiência.

Em 24.07.91, é sancionada a Lei nº 8.213 que, em seu artigo 93 obriga a empresa com cem ou mais empregados a preencher de 2 a 5% de seus cargos, com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência habilitados, sob pena de multa, na proporção a seguir discriminada:

Até 200 empregados.....	2%
De 201 a 500.....	3%
De 501 a 1000.....	4%
De 1001 em diante.....	5%

Cita-se o Decreto nº 914, de 06/09/93, que instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. A Lei nº 8.742, de 07.12.93 – Lei Orgânica da Assistência Social – garante aos deficientes carentes e incapacitados o benefício mensal de um salário mínimo.

De fundamental importância para essa população é a edição do Decreto nº 3.298, de 20.12.1999, que regulamentando a Lei nº 7853, de 24.10.1989, institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as regras para sua proteção.

Esse decreto conceitua deficiência e enquadra os tipos de deficiência por categorias;

a) deficiência física – comprometimento de função motora (paraplegia, tetraplegia, amputação, paralisia cerebral).

b) deficiência auditiva

c) deficiência visual

d) deficiência mental - padrões intelectuais reduzidos (dificuldades cognitivas)

e) deficiência múltipla – concomitância de um ou mais tipos na mesma pessoa

No âmbito do Estado do Rio de Janeiro, na Constituição Estadual, foi inserido o artigo 338, inciso I:

“Art.338 – É dever do Estado assegurar às pessoas portadoras de qualquer deficiência a plena inserção na vida econômica e social e o total desenvolvimento de suas potencialidades, obedecendo os seguintes princípios:

I- proibir a adoção de critérios diferentes para a admissão, promoção, a remuneração e a dispensa no serviço público estadual garantindo-se a adaptação de provas, na forma da lei; “

Para regulamentar esse artigo da Constituição é editada a Lei Estadual nº 2482/95, que dispõe:

“Art. 1º - Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência, de natureza especificada no Anexo Único desta Lei, a participação em concursos públicos, promovidos pela administração direta ou indireta do Estado em igualdade de condições com os não deficientes”.

Parágrafo único – Para o cumprimento do previsto no art.1º desta Lei, o Poder Público reservará um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas às pessoas portadoras de deficiência”.

O candidato portador de deficiência, para ingressar no Tribunal de Justiça, deverá atender os critérios de pessoa deficiente constantes no Anexo Único da Lei 2482/95, e que ora se transcreve:

“1 - A que apresenta redução ou ausência de função física: tetraplegia, paraplegia, hemiplegia, monoplegia, diplegia, membros com deformidade congênita ou adquirida não produzida por doenças crônicas e/ou degenerativas”.

- Não se enquadram no item 1 as deformidades estéticas ou as que não produzam dificuldades para a execução de funções.

2 - A que apresenta ausência ou amputação de membro.

- Não se enquadram no item 2 os casos de ausência de um dedo por mão e a ausência de uma falange por dedo, exceção feita ao hálux, os casos de artelho, por pé e a ausência de uma falange por artelho, exceção feita ao primeiro artelho.

3 - A que apresenta deficiência auditiva.

4 - A que apresenta deficiência visual classificada em:

4.1 - Cegueira para aqueles que apresentam ausência total de visão ou acuidade visual não excedente a um décimo pelos optótipos de Snellen, no melhor olho após correção ótica, ou aqueles cujo campo visual seja menor ou igual a vinte por cento, no melhor olho, desde que sem auxílio de aparelho que aumente este campo visual.

4.2 - Ambliopia para aqueles que apresentam deficiência de acuidade visual de forma irreversível, aqui enquadrado aqueles cuja visão se situa entre um e três décimos pelos optótipos de Snellen, após correção e no melhor olho.

5- A que apresenta paralisia cerebral”.

Com o advento dessas leis, a quantidade de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, só tende a aumentar, favorecendo a incorporação da diversidade de idéias na organização.

Não obstante toda essa legislação, percebe-se que as políticas públicas que cuidam da inserção e retenção no mercado de trabalho são muito incipientes, notando-se, entretanto, que vêm sendo incorporados novos conceitos relacionados à inclusão e à capacitação para o trabalho das pessoas com deficiências.

4 OS TRIBUNAIS DA FEDERAÇÃO

4.1 Comentários Gerais

Dos 27 Tribunais estaduais, somente 4, responderam as perguntas que lhes foram enviadas. Usou-se e-mail e fax para o envio das perguntas, sendo que, em alguns casos, houve o pedido da resposta por telefone. Pelo resultado obtido todos esses recursos se mostraram infrutíferos. Alguns tribunais informaram que não tinham essa clientela, outros que há muito não realizavam concursos, ou que não tinham essas informações concentradas, ou ainda que a pesquisa havia sido repassada ao setor competente.

Foram receptivos os Tribunais do Distrito Federal, Mato Grosso e Paraná, onde o percentual de vagas adotado é de 5%, e o Acre que oferece 10%.

O Tribunal de Justiça do Distrito Federal possui o maior número de servidores portadores de deficiência: 49. Os Tribunais do Paraná e Mato Grosso possuem, respectivamente 13 e 03 servidores. O Acre não respondeu essa pergunta.

Esses Tribunais informaram que cabe ao Setor de Recursos humanos proceder à lotação dos servidores e que essa lotação é condicionada à consulta prévia ao gerente.

Registra-se, aqui, parte da informação, enviada por e-mail, da Ouvidoria-Geral do Poder Judiciário do Distrito Federal:

“O servidor PD tem um acompanhamento especial durante os três primeiros anos de exercício, tendo à sua disposição uma equipe que o acompanhará a fim de sanar questões emergentes (...). Há um cuidado especial quanto ao atendimento dispensado ao novo servidor PD (...), e um médico (por meio de um laudo) é o profissional que oferece os subsídios necessários à análise, por parte da Administração, que permitirá definir a área de lotação e outras necessidades”.

O gerente que receberá o novo servidor PD é sempre consultado (...). A gerência da Sudep informa que a receptividade dos gerentes quanto à lotação de servidor com necessidades especiais em seus setores é excelente, não tendo sido registrado qualquer incidente quanto ao acolhimento do novo servidor PD.

Quando da lotação do servidor PD, há um cuidado especial tanto com o preparo da equipe quanto com a gerência do setor que irá recebê-lo, no tocante a

questões estruturais (instalações, etc) e, também, o tipo de atividade a ser desenvolvida”.

5 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A TEORIA DA DIVERSIDADE

Diversidade, para o Instituto ETHOS, “diz respeito à multiplicidade de características que distinguem as pessoas. Valorizar a diversidade é promover a igualdade de oportunidades para cidadãos diferenciados por gênero, sexo, cor, opção sexual, crença etc., possibilitando-lhes acesso aos direitos e à cidadania” (2002, p. 53).

É oportuno pensar que se vive num mundo pleno de diversidades, a começar pela natureza, que é tão complexa. A noção primordial é a de que cada ser é exclusivo, e que cada um de nós tem o direito de ter seus direitos atendidos e respeitados.

A administração moderna deve combater o preconceito e reconhecer a igualdade entre os desiguais e procurar meios que consigam reeducar seus funcionários para (con)viver com as diferenças. Ao adquirir essa mentalidade todos terão mais êxitos. Não é possível compreender aquilo de que nos afastamos por medo do desconhecimento.

O Instituto ETHOS (2002, p.12) destaca o círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência:

Figura 1 - Círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência



Fonte: O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. Coordenação Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos. 2002. P. 12

6 O PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO E OS SERVIDORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

6.1 Considerações iniciais

A cada dia, a administração pública se defronta com novos desafios. O paradigma gerencial contemporâneo requer formas flexíveis de gestão, descentralização de funções, redesenho de estruturas e criatividade de seus recursos humanos.

Um dos principais desafios da nova era da responsabilidade social com relação às pessoas portadoras de deficiência é saber respeitar as diferenças entre pessoas e aproveitar as potencialidades possíveis.

Ingressar no serviço público é o sonho de muitos brasileiros. Algumas características tornam essa carreira muito atraente. Uma delas é a estabilidade de emprego. Há também a questão da remuneração que pode até não ser boa, mas também não é desprezível.

Daí ser natural a tendência do brasileiro procurar no serviço público uma oportunidade de trabalho, afinal o país é marcado por políticas econômicas e sociais desatentas aos crescentes níveis de desemprego e, também, por longos períodos de recessão.

Porém, mesmo com o arrocho salarial sofrido pelo funcionalismo público nos últimos anos, quando nenhum reajuste foi concedido à classe, a segurança dos cargos e a certeza do pagamento das remunerações continuam a ser grandes atrativos para a população desempregada.

Diante do fantasma do desemprego é crescente o número de candidatos, altamente qualificados, inscritos em concursos públicos. Vale lembrar o que foi realizado pela COMLURB, em 2003. O concurso para gari da cidade do Rio de Janeiro, que oferecia um salário mínimo por mês, atraiu milhares de pessoas, algumas com nível superior. A fila começava de madrugada, com candidatos dormindo no chão, em cadeiras de praia ou em barracas na esperança de conseguir um emprego.

Diante desse quadro a pessoa portadora de deficiência já ingressa no certame com extrema desvantagem, seja diante da baixa qualificação provocada por anos de exclusão do ensino, seja pela falta de acesso a serviços. E as exigências inerentes ao cargo são as mesmas a que estão sujeitos os demais candidatos.

Porém, essa população vem aos poucos rompendo barreiras e conquistando seu espaço.

O Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro é um dos Tribunais do país com maior número de servidores portadores de deficiência amparados pelo regime de cotas.

Ao inserir o portador de deficiência no mercado de trabalho a Organização está desempenhando seu papel social, diminuindo o preconceito, investindo numa classe menos favorecida, porém tão capaz quanto as demais.

Desde a adoção do sistema de cotas foram realizados 06 (seis) concursos para provimento de diversos cargos. Nesses concursos foram convocados, de acordo com dados fornecidos pelo Serviço de Provimento de Cargos, 165 candidatos para o provimento das vagas destinadas a portadores de deficiência, conforme o quadro abaixo:

Tabela 1 - Tabela de concursos realizados

CONCURSOS	CANDIDATOS CONVOCADOS POR REGIÃO					
	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª
XIII Concurso para provimento do cargo de Assistente Social	9	-	-	-	-	-
XIV Concurso para provimento:						
a) Oficial de Justiça Avaliador	-	-	-	-	1	-
b) Técnico Judiciário Juramentado	-	-	-	-	-	-
c) Auxiliar Judiciário	23	4	2	4	2	3
d) Auxiliar de Cartório	6	2	2	2	1	3
XVII Concurso para provimento do cargo de Psicólogo	2	1	-	1	1	-
XVIII Concurso para provimento:						
a) Técnico Judiciário Juramentado	-	3	1	4	2	2
b) Oficial de Justiça Avaliador	-	1	1	-	1	-
XXIII Concurso para provimento do cargo de Técnico Judiciário Juramentado	13	-	-	-	-	-
XXIV Concurso para provimento do cargo de Auxiliar Judiciário	35	10	3	9	5	6
TOTAL	88	21	9	20	13	14

Fonte: Divisão de Provimentos de Cargos da Corregedoria Geral da justiça

Considerando que o Tribunal possui mais de 13 mil servidores, não há dúvida de que os servidores com deficiência física constituem uma minoria. Mas, eles estão chegando e precisam de serviços necessários para ajudá-los a superar as suas limitações.

Em todos os concursos realizados pelo Tribunal há a previsão da reserva de vagas. Toma-se como exemplo o Edital do XXVII Concurso Público para Provimento do Cargo de Comissário de Justiça da Infância e da Juventude, publicado no Diário Oficial, parte III, pg. 43 de 18.04.2002:

“7- Das vagas destinadas aos portadores de deficiência física

7.1. As pessoas portadoras de deficiência, portanto amparadas pela Lei Estadual 2.298/94, de 28/07/94, alterada pela Lei Estadual 2482/95, de 14/12/95, poderão concorrer, sob sua inteira responsabilidade e nos termos da referida legislação, as vagas especialmente reservadas aos portadores de deficiência, totalizando 5% das vagas oferecidas neste edital.

7.2. Quando do preenchimento do formulário de Requerimento de Inscrição, o candidato portador de deficiência deverá indicar sua condição no campo apropriado a este fim. Obrigatoriamente deverá anexar laudo médico atestando a espécie, grau ou nível de deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID) vigente, bem como a provável causa da deficiência, de acordo com a já mencionada lei.

7.3. Os candidatos que declararem ser portadores de deficiência física serão convocados oportunamente para se submeterem à perícia médica, realizada por junta oficial, que terá decisão terminativa sobre a qualificação e aptidão do candidato, observada a compatibilidade da deficiência com a devida função.

7.4. O candidato portador de deficiência participará do Concurso Público em igualdade de condições com os demais candidatos, resguardadas as ressalvas na legislação vigente.

7.5. A(s) vaga(s) mencionada(s) que não for(em) provida(s) por falta de candidatos, por reprovação no concurso, por contra-indicação da perícia médica ou outro motivo, será(ão) preenchida(s) pelos demais aprovados, observada a ordem de classificação.

7.6. A não observância do disposto nos sub-itens 7.2 a 7.3 acarretará a perda do direito ao pleito das vagas reservadas aos candidatos em tais condições.

7.7. O candidato portador de deficiência que no ato da inscrição não declarar essa condição não será desta forma considerado pela Comissão do Concurso”.

Ao serem aprovados, os candidatos portadores de deficiência constarão da classificação geral e serão convocados na ordem das vagas reservadas a deficientes.

Uma vez chamados serão encaminhados para verificação da deficiência declarada por ocasião da inscrição no concurso. Caso a perícia médica conclua pela inexistência da deficiência física, mental ou sensorial, o candidato permanecerá no concurso, concorrendo em igualdade de condições com os demais. Se concluir pela incompatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo, o candidato será eliminado.

Se considerado apto, o candidato, assim como os demais, cumprirá o estágio experimental. Durante esse período serão avaliados sob o aspecto da capacidade e adaptação ao trabalho e sob o ponto de vista disciplinar. Caso não atendam às expectativas do Tribunal o candidato não será nomeado para o cargo.

Pelos dados existentes no Departamento de Saúde 16 candidatos foram considerados “não aptos” ou “não contemplados pela lei”, o que significa que a deficiência não se enquadrava nos critérios exigidos pela lei. Desses eliminados, 5 conseguiram ingressar no Tribunal por força de ação judicial. Há um caso de eliminação no estágio probatório.

Buscou-se verificar a opinião da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas do Tribunal – DGPEs, bem como do Departamento de Pessoal da Corregedoria Geral da Justiça, sobre a questão da lotação e da aceitação dos servidores portadores de deficiência, por parte dos gerentes do Tribunal de Justiça.

No Tribunal de Justiça, cabe à DGPEs, com interferência do médico e do servidor administrativo, proceder a lotação dos portadores de deficiência, sendo considerados a adequação da deficiência à atividade que será desempenhada e o consentimento do gerente. Quanto ao percentual de aceitação, é registrado que: “*Temos dificuldade para aceitação*”. A alegação para a não aceitação é a questão da necessidade de adaptação, dos equipamentos necessários e também da dificuldade em lidar com pessoas com limitações.

Na Corregedoria, o Departamento de Pessoal esclarece que os Núcleos Regionais – NURCs, são os responsáveis pela lotação de servidores, com interferência do Juiz Dirigente do respectivo NURC. O fator que influencia a lotação do servidor é o consentimento da chefia e a estruturação do setor que vai recebê-lo. Para a pergunta sobre a consulta prévia e se há boa aceitação do servidor pelo gerente é registrado. “*Sim. Às vezes*”.

Aqui se transcreve o depoimento, por escrito, de uma servidora portadora de deficiência visual da Comarca da Capital:

Por volta das 10:15 h, saio de casa, trazendo meu filho de quatro anos incompletos, que é aluno da Creche

Therezinha Amorim. O ponto de ônibus é em frente ao edifício onde moro e desço já na calçada do Fórum.

Às 11:00, aproximadamente, deixo meu filho na Creche e em seguida subo até o sexto andar, onde trabalho.

O trabalho é tranquilo, posto que consiste em responder, por telefone, dúvidas de serventuários da justiça.

Às 18:00 h, desço até o quarto andar, pego meu filho na Creche e voltamos para casa, também de ônibus.

Quanto ao meu deslocamento pelas dependências do Fórum, não sinto maiores dificuldades. Minha pouca visão ajuda e, felizmente, tenho alguma facilidade para memorizar determinados caminhos que preciso fazer.

Cumpre ressaltar que nunca houve, por parte do TJ, alguma orientação nesse sentido. No início, contei com a ajuda de meus colegas de trabalho e, depois, aprendi a andar sozinha aqui dentro. Às vezes, quando preciso ir a algum lugar “novo” para mim, ainda preciso de ajuda.

Note-se ainda que não houve uma preocupação no que diz respeito à minha lotação. Quando entrei, fui lotada no Cartório de um juizado. Como os funcionários eram muito atenciosos e o juiz, em particular, era uma excelente pessoa, consegui realizar lá um bom trabalho. Porém, não tive grande apoio do Tribunal.

Posteriormente, mudei de setor, vindo trabalhar com atendimento telefônico. Porém, penso que o TJ poderia dispensar maior atenção aos portadores de deficiência, no sentido de melhor aproveitá-los. Para tanto, poderia ser feitos algum tipo de pesquisa, com o objetivo de verificar as aptidões desses serventuários e, daí, proceder à lotação dos mesmos”.

É oportuno esclarecer, neste momento, que não é intenção deste trabalho realizar uma pesquisa quanto à satisfação do servidor no Tribunal, e sim sobre a sua inserção.

Segue outro depoimento, também por escrito, de uma servidora portadora de monoplegia:

“1) Tive poliomielite com 1 ano de idade. Aprendi a lidar com a deficiência desde criança. E aprendi também a superar as dificuldades. Até a dor quando necessário. Apesar de usar bengala, para maior equilíbrio, minha deficiência não é tão acentuada, nem me impede de realizar minhas atividades, desde que não importem em esforço físico. Sempre trabalhei, sou independente completamente, moro sozinha, e, apesar de toda discriminação que o mercado de trabalho oferece, consegui vencê-la e não perdi nunca a auto-estima. A maior satisfação foi ter conseguido entrar para o serviço público, pela possibilidade de não ter a ameaça constante de não ser aceita por ser portadora de deficiência. De realizar as atividades, mas não ocupar o cargo correspondente.

Neste momento, em relação as minhas atividades nenhuma dificuldade para realizá-las, mas enfrentei-as nos primeiros meses, pois me foram atribuídas, dentre outras, as únicas que não poderiam ser desempenhadas, ou seja: as que exigem esforço físico, andar constantemente, (levar processos p/ xerox, arquivo, ...). Consegui superar o primeiro momento e acreditar que isso seria revertido. E foi.

2) Não há necessidade de adaptação (respondendo sobre a necessidade de adaptação física do setor)

3) Não é suficiente a lei conceder um percentual de vagas. Claro que isso é da maior importância, pois oferece uma oportunidade maior. Porque existe a lei, dá uma segurança a você, deficiente, que será respeitado na sua diferença. Que a discriminação, preconceitos, fatores que contribuem em muito para gerar dificuldades na adaptação funcional, impedem que se busque melhor adaptação e aproveitamento desses servidores. Desconheço que já exista adaptação nos cartórios, com a finalidade de ajustar condições para o desempenho de atividades dos deficientes, o que não me parece tão relevante do ponto de vista geral, pois na realidade nem todo cartório terá um portado de deficiência. O que me parece importante é que as chefias sejam alertadas para que havendo a

necessidade solicitem essa adaptação, uma vez que a adaptação terá de ser sempre de acordo com a deficiência. Que nos cursos de atualização de gerência sejam abordadas essas questões relacionadas aos deficientes, para que a lei não seja uma imposição, e o deficiente corra o risco de ser visto como um peso, ao invés de mais um servidor com capacidade e potencial de desenvolver suas atividades. Se há dificuldades do que atribuir a ele, procure saber qual sua experiência, suas habilidades, etc. O sub-aproveitamento não só é um desperdício, como fere a auto-estima e é um atentado aos cofres públicos.

Para melhorar o desempenho é preciso estar adaptado. Ter auto-estima. Ter atividade compatível com a deficiência e suas habilidades. Acho que o conhecimento do que a lei prevê em relação ao deficiente é importante, até para que ele possa sentir-se seguro de falar com sua chefia se não for adequada a atividade”.

6.2 Metodologia

Para o levantamento dos dados que embasam este estudo, além da consulta a documentos e diretores de departamentos, foi aplicado questionário estruturado, sendo um para os servidores e outro para as chefias.

O questionário foi distribuído aleatoriamente, durante um seminário, realizado em um dos auditórios do Tribunal, tendo como público alvo Desembargadores, Juízes e Gerentes. Obteve-se ali, 50 questionários respondidos.

Quanto aos servidores, a meta perseguida era que a entrevista abrangesse todo o universo de portadores de deficiência ingressos no Tribunal de Justiça pelo sistema de cotas. Porém, diante da inexistência de um cadastro específico dessa população, foram mapeados 68 servidores.

Para se chegar a esses servidores, o Departamento de Saúde disponibilizou seu cadastro, iniciado a partir de 1998, ano em que começou sua participação nos concursos realizados, contendo o nome de 45 portadores de deficiência (29 aptos e 16 não aptos). Para se chegar aos nomes dos outros 23 servidores utilizou-se pesquisa boca-a-boca.

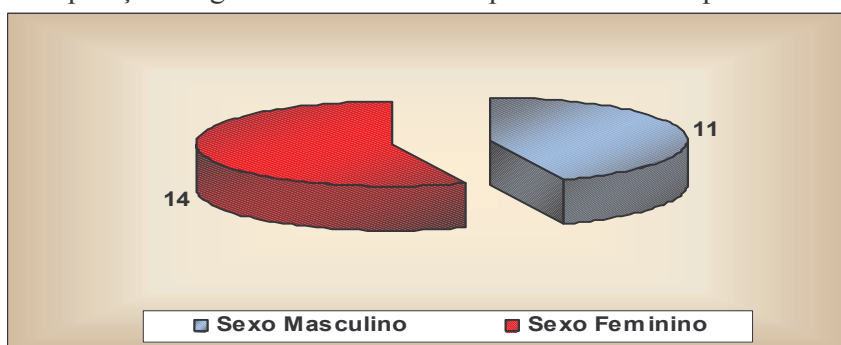
Foram remetidos, via e-mail, fax e ainda por entrega pessoal, 41 questionários. Recebeu-se de volta 25 questionários respondidos.

6.3 Análise dos dados

6.3.1 Características gerais/pessoais

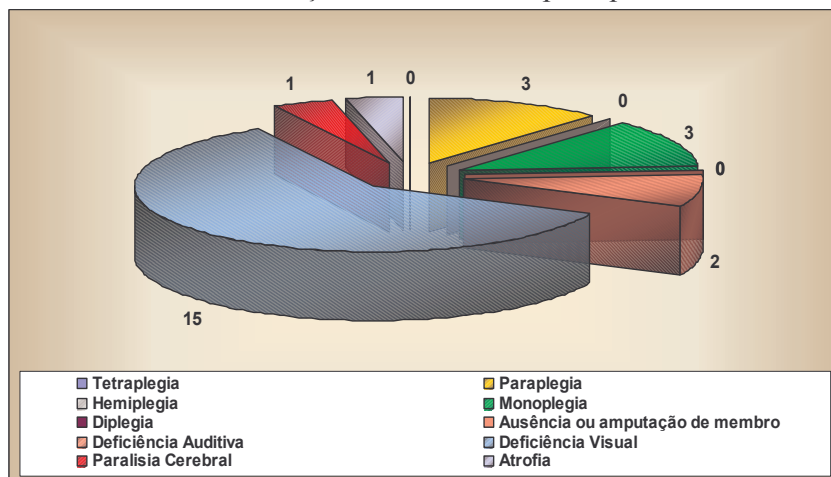
O quadro de pessoal efetivo do Tribunal, incluindo portadores e não portadores de deficiência é composto de 13.050 servidores, sendo 5.110 do sexo masculino e 7.950 do sexo feminino. No caso dos servidores PDFs, é observado também que a incidência de mulheres é maior do que a dos homens:

Gráfico 1. - Composição do gênero dos servidores portadores e não portadores de deficiência



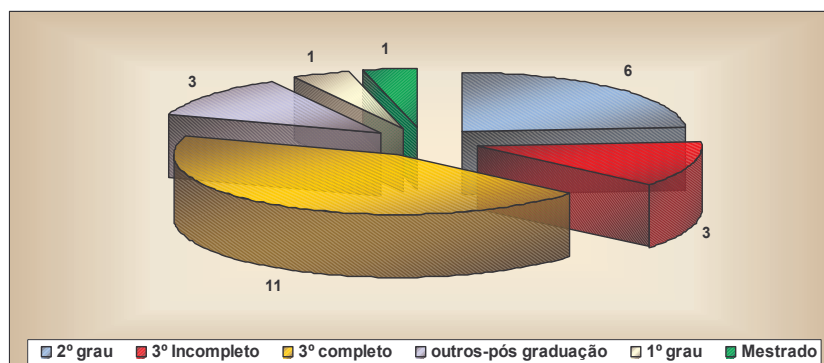
Os deficientes visuais são os grupos de maior representatividade dentro do Tribunal de Justiça, seguido pelos portadores de paraplegia e monoplegia.

Gráfico 2. - Distribuição dos servidores por tipo de deficiência



Os servidores do Tribunal de Justiça, devido às exigências constantes nos editais dos concursos, geralmente possuem ensino superior. Assim também se observa entre os servidores portadores de deficiência, conforme se verifica no gráfico abaixo:

Gráfico 3. - Grau de escolaridade

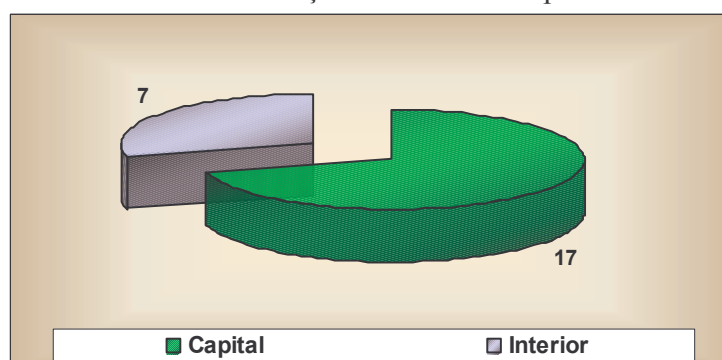


Depreende-se que, diante da busca por maior produtividade e oferta de serviços mais sofisticados, o Tribunal vem exigindo maior escolaridade dos seus servidores.

Pelo grau de escolaridade identificado, pode-se considerar que não há barreiras à capacitação desses servidores.

No gráfico a seguir verifica-se que a Comarca da Capital é a de maior incidência de portadores de deficiência.

Gráfico 4. - Distribuição dos servidores por Comarcas



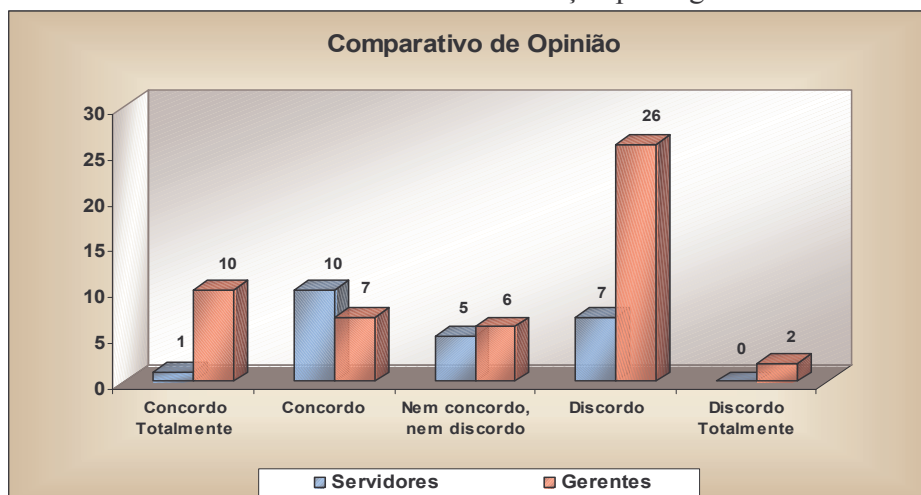
6.3.2 A ótica dos servidores e gerentes

O questionário apresentou algumas questões comuns aos servidores e aos gerentes, que se constituíam de afirmativas, cabendo assinalar uma das cinco opções oferecidas: Concordo totalmente; Concordo; Nem concordo, nem discordo; Discordo; e Discordo

totalmente. A pesquisa será visualizada nas ilustrações, com transcrição de alguns depoimentos, para mostrar a percepção dos servidores e dos gerentes.

1ª) No Tribunal de Justiça a tendência dos gerentes é aceitar, sem restrições, os servidores portadores de deficiência como seus subordinados.

Gráfico 5. - Tendência de aceitação pelos gerentes



A pesquisa capta que há uma total divergência de opiniões entre os segmentos entrevistados. Os gerentes na sua maioria consideram que não há aceitação. Já os servidores se sentem aceitos.

Esse resultado leva a se considerar que há uma rejeição velada, fazendo-se necessário um trabalho de conscientização dos gerentes.

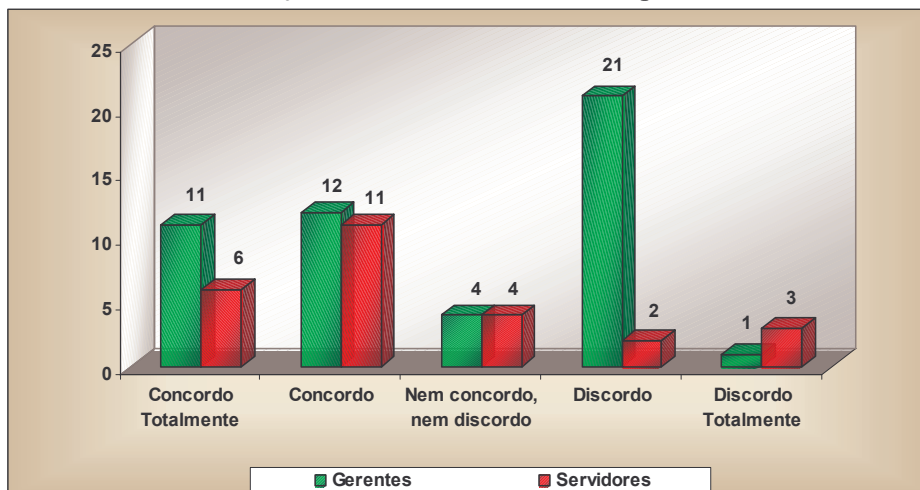
“Nem concordo, nem discordo. Porque existem pelo menos dois lados pelos quais devemos ver a coisa: primeiro: o lado da lei/obrigação; segundo: pelo lado de cada uma das pessoas/gerentes etc., isto é, a tendência varia muito.

Estou no Tribunal acerca de dois anos e meio e já passei por três diretores de divisão. Dois deles se mostraram com tendências e aceitação razoável: enquanto que um, se mostra e se mostrou muito indisposto e não receptivo a mim em virtude da deficiência que porto. Portanto, falta ainda muito esclarecimento, paciência, pré-disposição e, principalmente, interesse e boa vontade em nome de uma causa justa no sentido das pessoas verem esta

**questão com mais naturalidade e receptividade”.
(servidor com deficiência visual total).**

2ª) No Tribunal de Justiça o servidor portador de deficiência pode desenvolver ao máximo seu potencial funcional.

Gráfico 6. - Condições de desenvolvimento do potencial do servidor



a) **“O Tribunal não está preparado e adaptado a essa realidade” (servidor com deficiência visual total. (Discordo)**

b) **“Concordo. No entanto existe a necessidade do portador de deficiência provar sua capacidade profissional, rompendo as barreiras do preconceito”. (servidor portador de paraplegia)**

c) **“Os gerentes não aceitam sem restrições. Eu mesmo fui vítima de uma escrivã, quando lá trabalhava ela não aceitava o fato (...) Quanto a desenvolvermos os potenciais, faltam-nos equipamentos adequados, como o jawson o virtual vision que são leitores de tela que nos dariam 98% de autonomia”. (servidor com deficiência visual. Discordo totalmente)**

d) **“Nos setores onde atuam nem sempre eles desenvolvem seu potencial, uma vez que nem sempre suas capacidades está de acordo com as atividades exigidas. As vezes ficam além, outras aquém. Esta última principalmente”. (gerente)**

e) “não há programas específicos que possibilitem o desenvolvimento desses servidores”. (gerente)

f) “discordo porque o TJ não possui equipamentos adequados para o deficiente físico (ex. computadores) e sua estrutura física também não é apropriada como muitas escadas, portas estreitas, sinalizadores sem leitura em braile etc.” (gerente)

g) “não conheço nenhum recurso para deficientes exercerem suas funções (aceso ao próprio TJ é praticamente impossível). Desconheço qualquer incentivo”. (gerente)

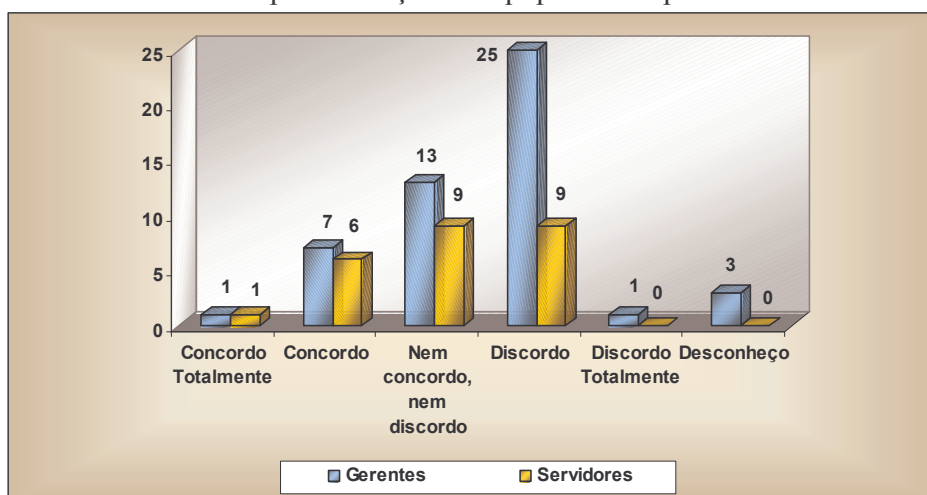
h) “pelo que observo não há restrição ao trabalho executado pelo deficiente, mesmo porque o TJ oferece bastante trabalho para qualquer nível intelectual, menos para os cegos” (gerente)

i) “Não há ainda política traçada para o desenvolvimento dos portadores de deficiência”. (gerente)

3ª) O Tribunal de Justiça oferece os materiais e equipamentos para os servidores portadores de deficiência realizarem seu trabalho corretamente.

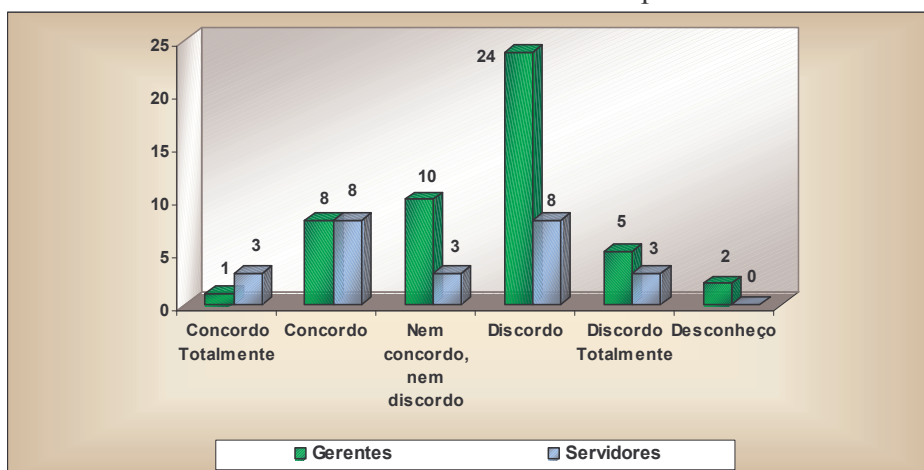
Registra-se que nessa questão não havia o item “justifique sua resposta”.

Gráfico 7. - Disponibilização de equipamentos para os servidores



4ª) No Tribunal de Justiça o servidor portador de deficiência tem a chance de fazer o que sabe fazer de melhor.

Gráfico 8. - Chance de desenvolvimento de potencial máximo



a) “Depende do setor onde está lotado.” (servidor com deficiência visual. Discordo totalmente)

b) “uma vez que somos deficientes, existe um certo receio e insegurança, não nos sendo permitido ou dado uma chance.” (servidor com deficiência auditiva. Discordo)

c) “É obvio que não. Não temos os equipamentos necessários nem os programas adequados. Temos, quando muito, o limitadíssimo DOS VOX. Também é certo que os portadores de deficiência não tem a chance de desempenharem as tarefas que sabem fazer. Em parte pelo desconhecimento por parte dos chefes, em parte por falta de equipamentos”. (servidor com deficiência visual. Discordo)

d) “O Tribunal poderia investir nos meios e equipamentos para que o servidor PD visual possa desenvolver diversas funções e não só a de telefonista”. (servidor com deficiência visual. Discordo totalmente)

e) “concordo em parte, pois no meu caso tenho como desenvolver minhas tarefas e discordo pq tenho colegas cujas deficiências não tem equipamentos nem adaptações necessárias para desenvolver o melhor”.

(servidor com monoplegia. Nem concordo nem discordo)

f) falta política de RH para aproveitamento das potencialidades do servidor. Os programas de leitura são incompatíveis com o sistema do TJ, dificultando o desenvolvido do trabalho do PD.” (servidor com deficiência visual. Discordo)

g) “nem mesmo aquele que não tem deficiência tem a chance. Muito menos o com alguma deficiência”. (gerente)

h)”acredito que um deficiente visual, por exemplo, se houvesse um programa adequado, poderia realizar trabalhos diferentes do que fazem hoje, como apenas atender telefonemas”. (gerente)

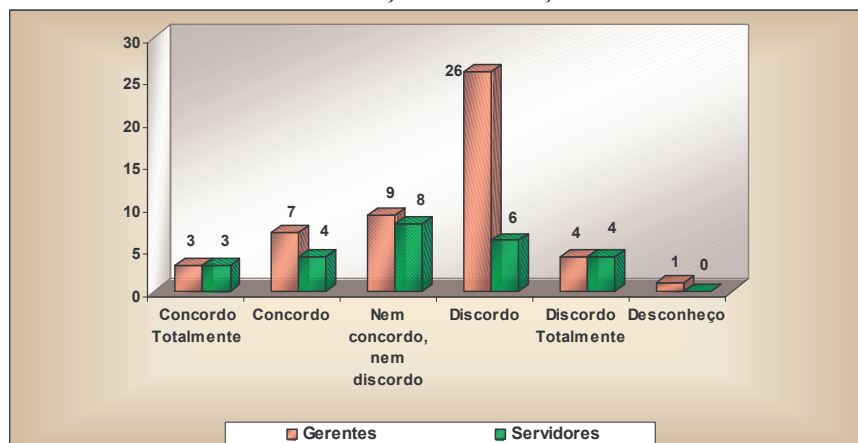
i) “desconheço o tema”. (gerente)

j) “na verdade, não existe no TJ uma adequação de competências, nem dos PDs, nem de qualquer outro servidor”. (gerente)

5ª) No Tribunal são realizadas alterações físicas ou ergonômicas com o objetivo de romper barreiras e adequar o ambiente de trabalho.

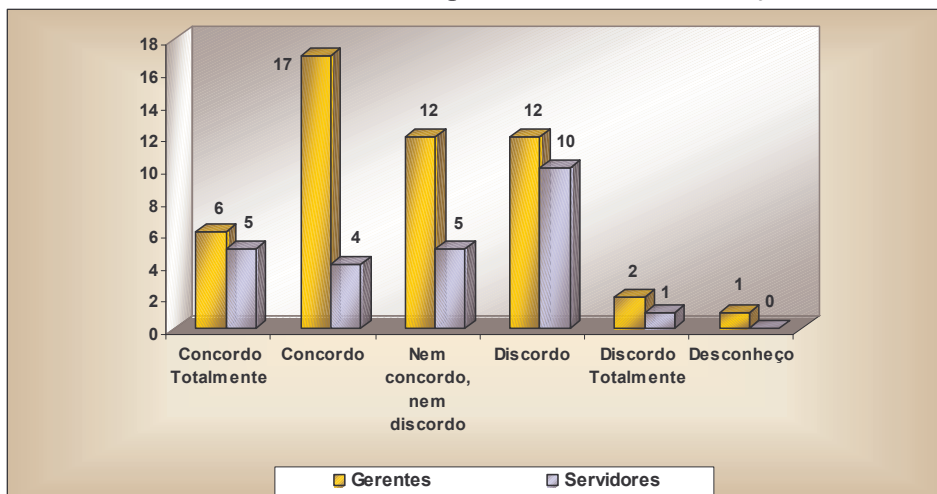
Registra-se que nessa questão não havia o item “justifique sua resposta” .

Gráfico 9. - Realização de alterações no ambiente



6ª) O maior obstáculo para os servidores é o preconceito e a discriminação.

Gráfico 10. - Grau de preconceito e discriminação



a) “No Tribunal não somos discriminados ou humilhados, mas tratados com o mesmo respeito e consideração que os demais servidores”. (Servidor com atrofia congênita de MSD e MSE. Discordo)

b) “não diria o preconceito e a discriminação generalizados, mas o desconhecimento e o desinteresse na criação das condições adequadas de trabalho. Preconceito existe, assim como a discriminação, mas em grau não tão elevado como o próprio desinteresse”. (Servidor com deficiência visual total. Discordo)

c) “Existe uma tendência de descredito na capacidade intelectual do PD. Os colegas tendem a achar que o PD não amadurece, não cresce e acabam nos tratando como crianças, usando uma maneira de falar, no diminutivo e até mesmo com performance tatibitate, que nos irrita muito”. (Servidor com deficiência visual total. Nem concordo, nem discordo)

6.3.3 Acessibilidade

Para atender às necessidades especiais dos servidores deficientes e também do público externo (advogados, partes etc.), o Tribunal tem investido nas adaptações dos seus prédios.

Porém, como já se definiu, o conceito de acessibilidade é bem mais abrangente.

Não se trata apenas de adaptação de prédios. É necessário que todos estejam orientados para facilitar as condições de trabalho dos colegas deficientes que alcançaram seu objetivo maior, o ingresso no serviço público, mas não sabem o que fazer.

Uma servidora portadora de cegueira total registrou que as constantes mudanças de *lay-out* da sala onde trabalha, sem aviso prévio, dificultam um pouco seu dia-a-dia, gerando inclusive risco de acidentes. Essa servidora sugere a adoção da figura do “mediador”, ligado ao RH, para acompanhamento da adaptação da competência do Servidor Deficiente com a atividade exercida e com o local de trabalho. Esclarece que os servidores portadores de deficiência *“não querem um “gueto”, mas um olhar atento às suas necessidades dentro da empresa. Não há qualquer preocupação da Administração e dos gerentes com o deficiente”*.

O Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, nas últimas gestões, vem inserindo inovações no que concerne à prática da gestão. Muitos conceitos e propostas estão sendo revistos.

Desta forma, tanto gerentes quanto servidores estão, necessariamente, tendo que se capacitar, para atender aos preceitos das novas práticas, baseadas principalmente nos resultados, que podem ser definidos, previstos, analisados e avaliados, sem esquecer, porém, que têm de ser alcançados por intermédio das pessoas e numa interação crescente.

No Tribunal os servidores portadores de deficiência, assim como na sociedade, são minoria. São nomeados por força da obrigatoriedade legal, mas também pela oportunidade de buscar a diversidade dentro do ambiente organizacional. Neste contexto é importante que os gerentes estejam capacitados para poder explorar a diversidade proporcionada por esses servidores.

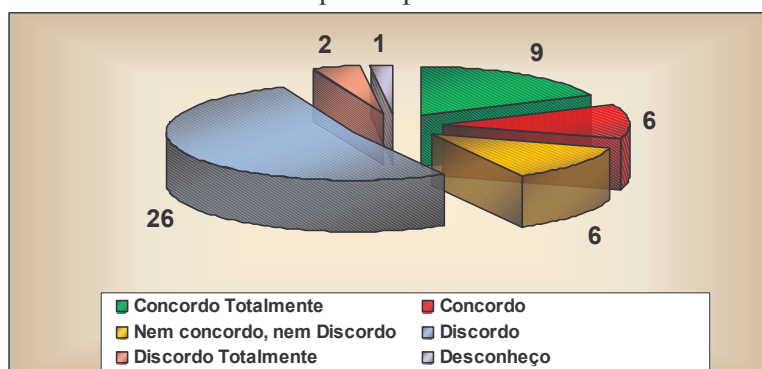
Uma das competências do gerente é atentar à complexidade dos detalhes, aos acontecimentos cotidianos, aos casos fortuitos que necessitam de atendimento imediato, de ações específicas e efetivas.

O gerente deve proporcionar aos servidores portadores ou não de deficiência um clima de respeito mútuo, a fim de que todos realizem um trabalho prazeroso, sejam reconhecidos por suas realizações, possam desenvolver suas habilidades e sintam-se valorizados.

Para o desenvolvimento deste trabalho, algumas questões foram colocadas somente para os gerentes.

Uma delas foi identificar a opinião dos gerentes quanto ao desempenho dos servidores deficientes e conforme se verifica do quadro abaixo os entrevistados consideram que esses servidores estão equiparados aos demais.

Gráfico 11. - Desempenho profissional dos servidores



Para ilustrar cita-se algumas respostas:

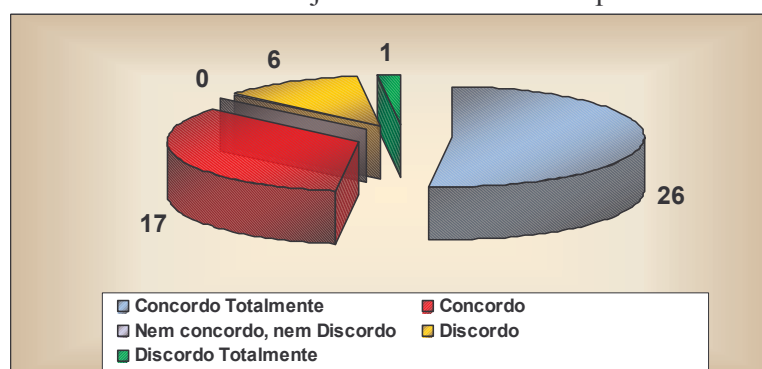
**“é pior pq não há programa específico para eles”
(gerente)**

**“não tenho conhecimento, mas acredito na igualdade
de condições” (gerente)**

**“só tive oportunidade de conhecer o trabalho de um
servidor portador de deficiência e esse está revoltado
por não ter seu potencial desenvolvido, portanto, não
me considero capaz de responder esta pergunta”
(gerente)**

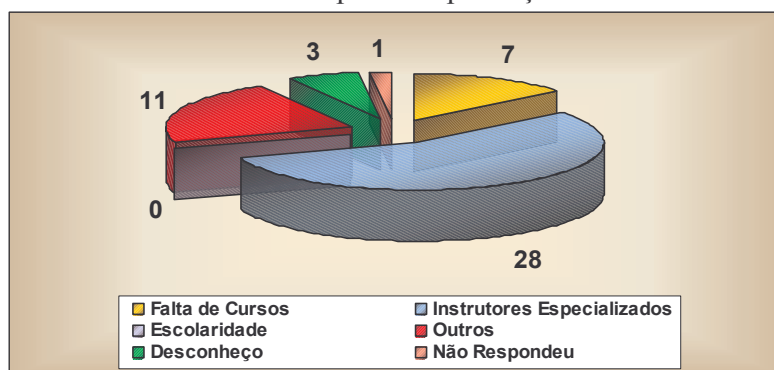
A pesquisa investigou também a opinião dos gerentes quanto à imposição de cotas. As respostas são demonstradas no gráfico abaixo:

Gráfico 12. - A lei é justa ao reservar cotas para as PPD



Outro questionamento feito somente aos gerentes diz respeito aos fatores críticos para a capacitação dos servidores:

Gráfico 13. - Fatores críticos para a capacitação dos servidores



O resultado da pesquisa revela que os gerentes avaliam de forma favorável à performance dos servidores e concordam totalmente com a edição da lei de cotas, assim como reconhecem que a falta de instrutores especializados é a principal barreira à capacitação desses colegas.

A seguir cita-se algumas respostas:

“Um estudo realizado com instituições, especialistas e etc. para avaliar no contexto do TJ em quais funções eles poderiam ser aproveitados”. (gerente)

“Falta de adaptação das instalações e serviços”. (gerente)

“Ainda falta política bem definida para utilizar os deficientes de forma produtiva”. (gerente)

“Falta um estudo para melhor adaptar o servidor às suas potencialidades”. (gerente)

“Falta de sensibilidade dos gerentes”. (gerente)

6.3.4 A adequação dos prédios

Como já se mencionou neste trabalho, além das barreiras sociais, culturais e econômicas, os deficientes ainda se defrontam com as barreiras físicas. A grande maioria das pessoas não tem consciência do que a falta de espaço, ou a presença de uma escada, representa para o portador de deficiência.

Os meios e as condições de trabalho, muitas vezes, se transformam em grandes empecilhos para a inserção das pessoas portadoras de deficiências, principalmente as que usam cadeira de rodas (cadeirantes).

A Lei nº 10.098, de dezembro de 2000, determina que prédios públicos e privados sejam adaptados para não dificultar o acesso e a locomoção dos deficientes. Também obriga a Administração Pública a destinar dotação orçamentária específica para a adaptação e eliminação de barreiras arquitetônicas em seus edifícios.

No âmbito estadual a Lei nº 4224, de 25 de novembro de 2003 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

No caso de tombado pelo Patrimônio Histórico, a norma estadual em vigor trata da adaptação de imóveis com essas características:

“Art. 21 – As disposições desta Lei aplicam-se aos edifícios ou imóveis declarados bens de interesse cultural ou de valor histórico, desde que as modificações necessárias observem as normas específicas reguladoras destes bens”.

O pronunciamento do Departamento de Engenharia do Tribunal é no sentido de que as novas edificações cumprem as determinações legais. Quanto aos prédios reformados ou a serem reformados esclarece “...*também são adaptados dentro das possibilidades técnicas à legislação com previsão de banheiros próprios, colocação de rampas e elevadores e destinação de vaga específica. Em alguns Fóruns, estão sendo providenciadas as instalações de plataformas para deficientes físicos*”.

Ao longo dos últimos anos, várias reformas e adaptações foram realizadas pelo Departamento de Engenharia para diminuir obstáculos. Porém, ainda há muito a fazer.

Indagado sobre as solicitações dos gerentes quanto à realização de obras para adequação do ambiente de trabalho e qual a mais comum, respondeu que o Departamento recebe pedidos dos Juízes Diretores de Foros para melhorar as condições de acessibilidade aos prédios e pavimentos superiores e que tentam solucionar com a colocação de rampas e elevadores de passageiros ou específico de deficiente.

Nas fotos abaixo, dois ângulos da fachada do Fórum da Comarca de Duque de Caxias, uma construção recente, com rampas de acesso:

Figura 1 - Fórum de Duque de Caxias (Fachada)



Figura 2 - Fórum de Duque de Caxias (Detalhe da rampa)



O Departamento admitiu que há provocação do público interno e externo quanto à eliminação de barreiras, como as encontradas no Fórum de São João de Meriti.

Figura 3 - Fórum de São João de Meriti



A sugestão de um servidor portador de paraplegia é que haja mais banheiros adaptados no prédio do Fórum Central e que a demarcação de vagas preferenciais às pessoas portadoras de deficiência seja marcada com o símbolo internacional de acesso, pintado no chão evitando o uso de cavaletes, já que nem sempre há alguém para retirá-los. Sugere, ainda, que os elevadores sejam *“autorizados a parar em todos os andares, não havendo a divisão entre andares pares e ímpares, pois leva-nos a uma espera maior nos andares, aguardando o elevador”*.

Vê-se, pelas fotos abaixo, que ainda há muito o que fazer.

Figura 4 - Fórum da Comarca de Niterói



Figura 5 - Fórum de Campos dos Goytacazes



7 REGRAS BÁSICAS NO RELACIONAMENTO COM AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Nem sempre as pessoas estão preparadas para lidar com portadores de deficiência. Não raro, por inexperiência, receio, ou em virtude dos próprios preconceitos e ponto de vista pré-concebido são cometidas algumas “gafes”. Na verdade, há um desconforto natural diante do que não se conhece, diante do “diferente”, já que os deficientes são pouco vistos, não havendo oportunidades de convivência.

Este capítulo foi inserido, após ouvir relatos dos colegas deficientes, inclusive com relação a provocação de tombos de cadeirantes, e para orientar os servidores não deficientes, sendo oportuno registrar que, no decorrer da pesquisa e dos contatos pessoais e telefônicos realizados, foram cometidos alguns deslizes por inexperiência da pesquisadora em lidar com os colegas deficientes.

7.1 Deficiência visual

- pergunte à pessoa portadora de deficiência visual se ela precisa de ajuda e como a deseja.

- para guiar um cego, deixe-o segurar seu braço ou seu ombro. Informe-o dos obstáculos que surgirem no caminho. Ao guiá-lo para uma cadeira, basta pôr-lhe a mão no espaldar ou no braço da cadeira.

- Não deixe de apertar a mão de uma pessoa cega ao encontrá-la ou ao despedir-se dela. O aperto de mão substitui para ela o sorriso amável.

- Avise ao cego quando você for se retirar do local onde estão juntos.

- Ao explicar direções, seja claro e específico. Indique os obstáculos e procure dimensionar a distância, perguntando também se as informações são suficientes.

- Não se dirija a uma pessoa cega chamando-a de “cego” ou “ceguinho”; é falta elementar de educação, podendo mesmo constituir ofensa.

- Não deixe portas e janelas entreabertas onde haja alguma pessoa cega. Conserve-as sempre fechadas ou bem encostadas à parede, quando abertas. As portas e janelas meio abertas constituem obstáculos muito perigosos para ela.

- Não deixe objetos no caminho por onde uma pessoa cega costuma passar.

- Não se constranja em alertar a pessoa cega quanto a qualquer incorreção no seu vestuário.

- Palavras como “veja” e “olhe” devem ser usadas naturalmente .

7.2 Deficiência auditiva

- Ao precisar se dirigir a uma pessoa surda, chame sua atenção tocando em seu braço ou demonstrando sua intenção por meio de sinais.

- fale de forma pausada e clara, de frente para o surdo, que aprenderá suas palavras por meio de leitura labial, caso esteja apto.

- para dar boa visibilidade à sua fala, evite ter objetos à frente dos lábios ou fazer gestos próximos a ele.

- seja expressivo em seus sentimentos, pois o surdo não perceberá a mudança na entonação de sua voz.

- quando não entender o que uma pessoa surda falou, peça-lhe que repita ou escreva. Insista até conseguir resultado.

- se encontrar dificuldade intransponível de comunicação oral, escreva.

7.3 Deficiência física

- Pergunte se a pessoa portadora de deficiência precisa de ajuda, como e quando a deseja. Lembre-se que cada tipo de deficiência física requer uma maneira diferente de cooperação.

- não esqueça que a cadeira de rodas é parte da pessoa portadora de deficiência que a utiliza.

- ao ajudar, por exemplo, na transferência de uma pessoa portadora de deficiência do carro para a cadeira de rodas, siga exatamente suas instruções.

- Use com naturalidade as palavras “andar” e “correr”

8 CONCLUSÃO/PROPOSTA

As principais fontes para este trabalho foram em primeiro lugar a observação de fatos e em segundo, a reflexão.

A investigação do “estado da arte”, não obstante a carência de dados existentes, permitiu após estudo e reflexão, que se levantasse e apontasse pontos e fatos relevantes a serem repensados, para que se estabeleça, no Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, uma inserção adequada, coerente e compatível com as necessidades dos servidores deficientes.

Pelo estudo, conclui-se que não existem dados reais que reflitam a verdadeira situação desses servidores no Tribunal de Justiça. Se não se sabe quantos são, também não se sabe como trabalham, onde estão, o que querem e o que precisam.

Compreende-se que uma estratégia importante é o desenvolvimento de ações voltadas para a total inserção dos portadores de deficiência, visando a ampliar o conhecimento sobre essa população e aplicação dos instrumentos nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos.

A pesquisa demonstrou que nem todos os gerentes estão preparados para lidar com esses servidores. A demanda não é escolarização, mas a sensibilização dos gerentes e dos outros servidores.

Propõe-se a realização de um trabalho de divulgação para os gerentes, que poderia ser por meio de palestras, da relevância da convivência com a diversidade.

Dentro da realidade apresentada, seria relevante a constituição de uma comissão, que poderia ser composta por representantes do Tribunal e da Corregedoria Geral da Justiça, além de um médico, um assistente social, um psicólogo e ainda um representante (consultor) de uma associação de portadores de deficiência.

A partir do quadro existente a comissão ou grupo de trabalho teria como finalidade:

- emitir pareceres técnicos relativos aos servidores portadores de deficiência considerados aptos;
- efetuar um mapeamento dos locais capazes de absorver os deficientes, com características bem definidas num ambiente planejado para promover-lhes adequadas produtividade e adaptação;
- definir as deficiências compatíveis ou incompatíveis com as atribuições do cargo;
- investigar as condições individuais do servidor e a necessidade de intermediários permanentes para auxiliar na execução das funções;

- estudar a viabilidade quanto à introdução de adaptações no ambiente de trabalho, nas tarefas, métodos, técnicas e instrumentos empregados;

- propor estratégias, programas e convênios, inclusive em parceria com outros órgãos públicos e privados, a fim de contribuir para a adequada inserção do servidor.

Paralelamente, seria importante a realização de campanhas voltada para a sensibilização dos demais servidores, no sentido de conscientizá-los da importância de uma visão para além das deficiências dos colegas. O lançamento da campanha poderia coincidir com uma das seguintes datas:

21.09 – Dia Estadual da Luta das Pessoas Portadoras de Deficiência (Lei nº 2453/95)

11.10 – Dia Nacional do Deficiente Físico

03.12 – Dia Internacional do Deficiente Físico

Este trabalho procurou, da melhor maneira possível, tentando manter ao máximo a imparcialidade, já que a presença do deficiente provoca reações emocionais cujas proporções são surpreendentes, colher dados que possam nortear as ações do Tribunal de Justiça, no tocante a adequada inserção do servidor portador de deficiência.

Campanhas de sensibilização têm efeito educativo e objetivam buscar um novo olhar sobre a realidade existente, por isso, devem fazer parte do processo de planejamento, aliadas às intervenções de eliminação de barreiras físicas.

Ao sensibilizar seus servidores não deficientes e adaptar suas instalações para o servidor portador de deficiência, o Poder Judiciário Estadual não estará fazendo apenas para essa clientela, mas para quem precisar usar suas dependências: idosos, mulheres grávidas e outros deficientes.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constituição da República Federativa do Brasil. Organizada por Cláudio Brandão de Oliveira 9. Ed. Rio de Janeiro. DP&A, 2001.

Constituição do Estado do Rio de Janeiro. Editora Espaço Jurídico. 1998

Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro – Parte III.

FARIA, Alcídia Maria Magalhães, MARTINS, Ângela Maria Moreira, VARGAS, Ângelo – Direito das Minorias. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

INSTITUTO ETHOS. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. Coordenação Marta Gil. São Paulo. 2002

LORENTIZ, Lutiana Nacur. A Luta do Direito contra a discriminação no Trabalho. ADV – Advocacia Dinâmica. Seleções Jurídicas, Rio de Janeiro, 2001.

MAZZILLI, Hugo Nigro. A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo – meio ambiente, consumidor e outros interesses difusos e coletivos. 13ª ed. rev. e ampl. E atual. – São Paulo: Saraiva, 2001.

PASTORE, José. Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo: Usp, LTR, 2001.

Revista dos Tribunais. Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política. Ano 6, nº 25. Outubro-dezembro. 1998.

RIBAS. João Baptista Cintra. O que são pessoas deficientes. São Paulo: Brasiliense, 1998

ROBERT, Cinthia (Organizadora). O Direito do Deficiente. MRS – série Direitos Especiais. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 1999.

SENAC. Sem Limite: Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de trabalho. IBDD. 2002

TEPERINO, Maria Paula (Coordenadora); ROMITA, Arion Sayão...(et al.). Comentários à legislação federal aplicável às pessoas portadoras de deficiência. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

10 ANEXOS

10.1 Modelo do e-mail

Sou funcionária do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro e necessito de informações acerca dos servidores portadores de deficiência amparados pelo sistema de cotas (reserva de vagas nos concursos).

Muito agradecer se pudessem responder as perguntas abaixo:

Grata pela atenção e brevidade da resposta.

Maria Deures Martins Ferreira

Tel. (21) 2264-9805 (res) e 2588-2651 (trab)

e-mail para resposta : deures.ferreira@terra.com.br

1- Qual o percentual de vagas oferecido nos concursos para os portadores de deficiência?

R= () 5% () 10% () 15% () outros (explicite)

2- Quantos servidores portadores de deficiência (PD) trabalham nesse Tribunal ?

R=

3- Há programa de saúde ocupacional?

R= () sim () não

4- Há serviço/programa de acompanhamento específico para o PD?

R= () sim () não

5- Se a resposta anterior não for positiva, quem faz o acompanhamento sequencial do PD?

R=

6- Qual o departamento responsável pela lotação do servidor PD?

R=

7- Qual o profissional que interfere na lotação?

R= () servidor administrativo () psicólogo () assistente social () médico

8- Há consulta prévia ao gerente que vai receber o servidor PD?

R= () sim () não

9- Qual o fator que influencia a lotação do servidor PD?

() vontade própria do servidor PD

() necessidade administrativa

() consentimento da chefia

() estruturação do departamento

RESULTADO DO QUESTIONÁRIO

O número no parêntese indica a quantidade de servidores que responderam a pergunta

PARA OS SERVIDORES PDF

1 - Sexo : (11) Masculino (14) Feminino

2 - formação escolar:

(6) 2º grau

(3) 3º grau incompleto

(11) 3º grau completo

(3) outros – pós-graduação

(1) 1º grau

(1) Mestrado em lingüística

3 - Tipo de deficiência.

() Tetraplegia

(3) Paraplegia

() Hemiplegia

(3) Monoplegia

() Diplegia

() Ausência ou amputação de membro

(2) Deficiência auditiva

(15) Deficiência visual

(1) Paralisia cerebral

(1) Atrofia congênita de MSD e MSE e tronco

4 - Local de trabalho:

(17) Comarca da Capital

(7) Comarca do Interior

5 - No Tribunal de Justiça a tendência dos gerentes é aceitar, sem restrições, os servidores portadores de deficiência como seus subordinados:

(2) Concordo totalmente

(11) Concordo

(5) Nem concordo, nem discordo

(7) Discordo

() Discordo totalmente

Justifique

sua

resposta:_____

6 - No Tribunal de Justiça, o servidor portador de deficiência pode desenvolver ao máximo seu potencial funcional:

(6) Concordo totalmente

- (11) Concordo
- (4) Nem concordo, nem discordo
- (2) Discordo
- (3) Discordo totalmente

7 - O Tribunal de Justiça oferece os materiais e equipamentos para os servidores portadores de deficiência realizarem seu trabalho corretamente.

- (1) Concordo totalmente
- (6) Concordo
- (9) Nem concordo, nem discordo
- (9) Discordo
- () Discordo totalmente

Justifique sua resposta: _____

8 - No Tribunal de Justiça o servidor portador de deficiência tem a chance de fazer o que sabe fazer de melhor.

- (3) Concordo totalmente
- (8) Concordo
- (3) Nem concordo, nem discordo
- (8) Discordo
- (3) Discordo totalmente

9 - No Tribunal são realizadas alterações físicas ou ergonômicas com o objetivo de romper barreiras e adequar o ambiente de trabalho.

- (3) Concordo totalmente
- (4) Concordo
- (8) Nem concordo, nem discordo
- (6) Discordo
- (4) Discordo totalmente

10- O maior obstáculo para os servidores é o preconceito e a discriminação.

- (5) Concordo totalmente
- (4) Concordo
- (5) Nem concordo, nem discordo
- (10) Discordo
- (1) Discordo totalmente

QUESTIONÁRIO PARA GERENTES

1 - No Tribunal a tendência dos gerentes é aceitar, sem restrições, os servidores portadores de deficiência como seus subordinados.

- (9) Concordo totalmente
- (6) Concordo
- (6) Nem concordo, nem discordo
- (26) Discordo
- (2) Discordo totalmente
- (1) Desconheço o assunto

2 - A lei é justa ao reservar cotas para os portadores de deficiência.

- (26) Concordo totalmente
- (17) Concordo
- (0) Nem concordo, nem discordo
- (6) Discordo
- (1) Discordo totalmente

3 - No Tribunal de Justiça o servidor portador de deficiência pode desenvolver ao máximo seu potencial funcional.

- (11) Concordo totalmente
- (12) Concordo
- (4) Nem concordo, nem discordo
- (21) Discordo
- (1) Discordo totalmente
- (1) Desconheço

Justifique sua resposta: _____

4 - O Tribunal de Justiça oferece os materiais e equipamentos para os servidores portadores de deficiência realizarem seu trabalho corretamente.

- (1) Concordo totalmente
- (7) Concordo
- (13) Nem concordo, nem discordo
- (25) Discordo
- (1) Discordo totalmente
- (3) Desconheço

5 - No Tribunal de Justiça o servidor portador de deficiência tem a chance de fazer o que sabe fazer de melhor

- (1) Concordo totalmente
- (8) Concordo
- (10) Nem concordo, nem discordo
- (24) Discordo
- (5) Discordo totalmente
- (2) Desconheço

Justifique sua resposta: _____

6 - No Tribunal são realizadas alterações físicas ou ergonômicas com o objetivo de romper barreiras e adequar o ambiente de trabalho.

(3) Concordo totalmente

(7) Concordo

(9) Nem concordo, nem discordo

(26) Discordo

(4) Discordo totalmente

(1) Desconheço

7 - O desempenho profissional dos servidores portadores de deficiência:

(4) a) é pior que os demais

(38) b) igual aos demais

(1) c) melhor que os demais

(7) d) não opinou

8 - No Tribunal os fatores críticos para a capacitação dos servidores portadores de deficiência são:

(7) a) falta de cursos

(28) b) instrutores especializados

(0) c) escolaridade

(11) d) outro (explicite) _____

(3) e) desconheço

(1) não respondeu

9 - O maior obstáculo para os servidores é o preconceito e a discriminação.

(6) Concordo totalmente

(17) Concordo

(12) Nem concordo, nem discordo

(12) Discordo

(2) Discordo totalmente

(1) Desconheço