

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA
PARA O DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE**

MANUEL AUGUSTO OLIVEIRA DE AGUIAR

**O PROCESSO DE ABSORÇÃO DO EMPREGADO, PESSOA COM
NECESSIDADES ESPECÍFICAS, NA CHESF
(2010–2012)**

**Recife - PE
2012**

MANUEL AUGUSTO OLIVEIRA DE AGUIAR

**O PROCESSO DE ABSORÇÃO DO EMPREGADO, PESSOA COM
NECESSIDADES ESPECÍFICAS, NA CHESF
(2010–2012)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Orientadora: Prof^a Dr^a Sylvana Brandão de Aguiar.

**Recife - PE
2012**

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

A282p Aguiar, Manuel Augusto Oliveira de
O processo de absorção do empregado, pessoa com necessidades específicas, na Chesf (2010 - 2012) / Manuel Augusto Oliveira de Aguiar. – 2012.
206 folhas: il. 30 cm.

Orientadora: Prof.^a Dra. Sylvana Brandão de Aguiar.
Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2012.
Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Diferença. 2. Singularidade. 3. Inclusão. I. Aguiar, Sylvana Brandão de (Orientadora). II. Título.

351 CDD (22. ed.) UFPE (CSA 2020 – 084)

MANUEL AUGUSTO OLIVEIRA DE AGUIAR

**O PROCESSO DE ABSORÇÃO DO EMPREGADO, PESSOA COM
NECESSIDADES ESPECÍFICAS, NA CHESF
(2010–2012)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Orientadora: Prof^a Dr^a Sylvana Brandão de Aguiar.

Prof.^a Dr.^a Sylvana Maria Brandão de Aguiar
Presidente

Prof.^o Dr. Newton Darwin de Andrade Cabral
Examinador Externo

Prof.^a Dr.^a Emanuela Sousa Ribeiro
Examinadora Interna

Prof.^a Dr.^a Alexandrina Saldanha Sobreira de Moura
Coordenadora do Mestrado

Recife, 21 de agosto de 2012

Dedico aos colegas da Chesf, iguais pela categorização da especificidade e singularidades, e aos tantos mais, todos desiguais enquanto pessoa, com suas naturais individualidades, identidades.

Aos militantes e ativistas da causa, protagonistas das conquistas já efetivadas e persecutores do alvorecer das sociedades inclusivas, de todos e para todos.

Ao Sr. José Pedro de Alcântara Junior, Diretor Administrativo da Chesf, patrono e personagem da propagação e concretização dos propósitos e objetivos do Projeto de Acessibilidade e Inclusão (Proaccessi), compromisso assumido e revelado pela determinação de implementar e dar resolubilidade as ações e medidas elencadas pelo, agora consolidado programa de acessibilidade e inclusão da empresa.

Aos meus netos crianças, Vine e Claritita, nascidos e gestados na convivência e ecos das crenças e dos sonhos do vô, que possam, no futuro que partilharão cerrarem fileiras nas trincheiras desmanteladoras das marcas dos pensares desvalorizadores das pessoas, simples e tão unicamente, por serem estas naturalmente diferentes.

AGRADECIMENTOS

Agradecer é, no mais das vezes, um ato formal ou cultural.

Agradecer aos professores, aos colegas do Mestrado em Gestão Pública (MGP), à Chesf e aos apoiadores; pelo estímulo, compreensão e, principalmente, o momento disponibilizado, para juntos, partilharmos e refletirmos sobre diversidades, diferenças e singularidades humanas, acessibilidade e empregabilidade das pessoas com **necessidades específicas**. Tudo isso, transcende a esta habitualidade convencional do **Muito Obrigado**.

Agradecer a determinadas pessoas que, não somente gostam de mim, mas fizeram deste gostar um partilhar de desejos, credos, felicidade e sucessos galgados. Pessoas amadas, amigas, incentivadoras, cobradoras, pacientes e contribuidoras.

Certas de que esta sinfonia inacabada, escrita e montada na luta e vivência de um cotidiano regado por lágrimas, esperança, determinação, persistência, perseverança, gestada, nascida, acalentada e alentada pela utopia de uma sociedade de todos e para todos: **inclusiva**.

Foi no colo, nos braços, na companhia destas particulares pessoas, no calor coletivo da luta para ser cidadão e no carinho destas mãos amáveis e amistosas, que se fez o agora de meus propósitos, do acalento e acalanto de meus sonhos e de minha profissão de fé.

Ao meu filho Rodrigo, muito amado e fruto do amor, pelo contínuo estímulo, por ter feito deste pai, um eterno desafiador de desafios, construidor de felicidades e esperanças.

A minha pequena Maria Eduarda, que longe se vai e que solidificou a minha convicção do direito à vida, e a vida vivida com dignidade.

À Goretti, minha amada amante, companheira, trincheira, abrigo dos buliçosos projetos do sonhador. Que, com sua competente e aguda análise crítica, sua intransigência no perseguir o certo do argumentar e do expressar a ideia, deu-me a segurança e a tranquilidade para dizer o que agora digo aqui.

A minha nora Renata pela disponibilidade e força, sempre presentes, quando um constrangedor instante se apresentava a mim no dia a dia na Chesf e na busca de atingir o objetivo que traçara.

Ao Vinícius Toscano, amizade construída e solidificada no decorrer das confidências e dos constrangimentos vivenciados para implementar na Chesf, os sonhos sonhados para empregabilidade e exercício laboral das pessoas com **necessidades específicas**. Âncora, apoio firme e solidário para a consolidação das propostas a firmar no planejamento empresarial e desta dissertação. Amigo, valeu pelo credo e sempre valerá!

À Jaqueline Gonçalves, a terna Jackie, pelo carinho, presteza e zelo com que ajudou a realizar parcelas das pesquisas, corrigindo e formatando capítulos, da dissertação; diga-se de passagem, tantas vezes, que perdi a conta.

Ao Max Arruda Diniz, colega da Chesf que com competência e disponibilidade; e sempre, atenciosamente, formatou o instrumento de pesquisa ao *software Microsoft Sharepoint 2007*, viabilizando o acesso à pesquisa, compilação e iniciais tabulações dos dados.

Aos companheiros de ideais, professores Ernani Ribeiro e Christiane Cabral, tanto nas críticas as minhas argumentações como no suporte teórico para fortalecê-las. A amiga Christiane, cabe-lhe ainda, agradecê-la imensamente, o persistente estímulo e revisões, para que apresentasse, em definitivo a dissertação ao MGP da UFPE.

A Sylvana, senhora orientadora, pelo incentivo, suporte acadêmico, atenção e carinho no desenvolver e concluir desta dissertação. Fazendo-a real e, espero despertadora de inúmeros e mais completos estudos sobre o tema.

A todos vários colaboradores, os ora citados, os ora esquecidos, os 579 (quinhentos e setenta e nove) colegas da Chesf que responderam a pesquisa. A Lília e Michele, doces e disponíveis funcionárias do Mestrado Profissional em Gestão Pública (MGP).

Agradecer somente é muito pouco.

Vão e ficam aqui, meus afetuosos reconhecimentos pela felicidade de tê-los como parceiros e feitores desse agora.

Saudações inclusivistas, visse!

A violência dos opressores, que os faz também desumanizados, não instaura uma outra vocação — a do ser menos. Com distorção do ser mais, o ser menos leva os oprimidos, cedo ou tarde, a lutar contra quem os fez menos. E esta luta somente tem sentido quando os oprimidos, ao buscarem recuperar sua humanidade, que é uma forma de criá-la, não se sentem idealistamente opressores, mas restauradores da humanidade em ambos. E aí está a grande tarefa humanista e histórica dos oprimidos — libertar-se a si e aos seus opressores. (PAULO FREIRE, 2005)

RESUMO

Esta dissertação possui como tema central o processo de absorção do trabalhador, pessoa com **necessidades específicas** na Companhia Hidro Elétrica do São Francisco (Chesf), compreendido no período de 2010 até 2012. Trata-se de uma pesquisa inédita e acredita-se que a sua maior contribuição será propor, prioritariamente ao setor de gestão de pessoas das empresas, estratégias para aperfeiçoamento das futuras contratações, recepção e alocação de seus novos empregados, pessoas com **necessidades específicas**. Do ponto do referencial teórico, foi preciso construir um eixo interdisciplinar para onde confluíram autores advindos da Gestão Pública como Bresser Pereira e Clézio Saldanha dos Santos. No que se conceitua como pessoa com **necessidades específicas**, vez que é um conceito absolutamente novo, foram basilares as contra argumentações elaboradas a partir das designações atribuídas ao segmento contidas, principalmente, na Constituição Federal de 1988, ratificada na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) e de autores como Marcos Mazzotta e Romeu Kasumi Sasaki. Acerca da visão atual, poder, papel social das instituições públicas, enquanto disciplinadoras; e controle de poderes e micro poderes, utilizou-se, em especial Michel de Foucault e Boaventura Souza Santos. Registre-se que para além das fontes literárias, um detalhado levantamento e reflexões foram realizados sobre as legislações nacionais e internacionais concernente ao tema. Do ponto de vista metodológico, trata-se de uma pesquisa exploratória, qualitativa, descritiva, documental, explicativa, intervencionista, com aplicação de entrevistas semiestruturadas. Este trabalho propõe-se, por intermédio do relato da saga experienciada pelas pessoas com **necessidades específicas**, ao longo da História; em seu caminhar para existir e para construir sua identidade; e do relato dos pensares e ideias que tiveram que transpassar superar, para, nos momentos de hoje, serem reconhecidos e valorizados como pessoa — cidadão —, como continuidade do trajeto de firmação, ratificação de sua independência, autodeterminação e empoderamento. Relata, no período compreendido da segunda metade do século XVIII ao século XX, a realidade do atendimento vivenciado pelas pessoas com **necessidades específicas** no Brasil, sobre a oferta e utilização dos serviços de saúde, educação e do trabalho. Retrata, ainda, o papel e a força da linguagem como instrumento de ratificação e consolidação da exclusão; provocadora, também, de novos pensares, como o processo percorrido para criar e instituir os conceitos e saberes do paradigma da inclusão, que imprime e instala um repensar sobre diversidade, diferença e singularidades humanas. Decorre, então, dessa nova percepção do homem um conjunto de medidas e ações afirmativas, advindas de reivindicações e protagonismo de militantes e ativistas, pessoas com **necessidades específicas**, de seus familiares, técnicos e organizações da sociedade civil, governos, demais poderes e empresas, que resultam em uma somatória de declarações, convenções, internacionais e nacionais; que produzem e constituem um conjunto de normativos do arcabouço legal para implantação das Políticas Públicas Inclusivas.

Palavras-chave: Diferença. Singularidade. Específicas. Empregabilidade. Inclusão.

ABSTRACT

This thesis has as its central theme the process of absorption of the worker, people **with specificity** or **specific needs**, at the San Francisco Hydro Electric Company (Chesf), within the period of 2010 through 2012. This is an original research and possibly its greatest contribution is to propose, priority or mainly to the human resource management, strategies to improve future contracts, reception and allocation of its new employees, people **with specific needs**. From the theoretical point of view, it was necessary to build an interdisciplinary approach to converge authors from the Public Management, such as Bresser Pereira and Clezio Saldanha dos Santos. As we conceptualized the term people **with specific needs**, since it is absolutely a new concept, the counter arguments developed from the designations assigned to the segments contained mainly in the Constitution Federal of 1988, ratified by the Convention on the Rights of Persons with Disabilities of United Nations (UN), and by the works of authors such as Mark Mazzotta and Romeu Kasumi Sasaki. For the concepts of power, powers, micropowers control and social role of public institutions, the works of Michel de Foucault and Boaventura Souza Santos were used. A detailed survey and reflections were made about the national and international laws related to the theme, in addition to literary sources. From the methodological point of view, this is an exploratory, qualitative, descriptive, documentary, explanatory and interventionist research, with the application of semi-structured interviews. This paper proposes, through the story of the saga experienced by people **with specific needs**, throughout history; on his walk to exist and to build their identity and reporting of thinks and ideas that had to pierce overcome, for in moments today, they are recognized and valued as a person - citizen -, with continuing the path of affirmation and ratification of their independence, self-determination and empowerment. Reports, in the period of the second half of the XVIII to the XX century, the reality of care experienced by persons **with specific needs** in Brazil on the supply and use of health services, education and work. Portrays also, the role and power of language as instrument of ratification and consolidation of exclusion; provocative, too, of new thoughts, as the process traversed to create and introduce the concepts and knowledge of the inclusion paradigm, which prints and installs a rethink diversity, difference and human singularities. This new awareness of man then results in a set of measures and affirmative actions, arising from the claims of militants and activists, people **with specific needs**, their families, specialists and civil society organizations, governments and other authorities and companies, resulting in a sum of declarations, conventions, international and national; which produce and constitute a set of rules of the legal framework for the implementation of public policies on inclusion.

Keywords: Difference. Singularity. Specificity. Employability. Inclusion.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Taxa de PPD por Município (FGV)	42
Gráfico 2. Taxa de PPI por Município (FGV)	42
Gráfico 3. Renda média do trabalho principal de PPD por Município (FGV)	42
Gráfico 4. Renda média do trabalho principal de PPI por Município (FGV)	42
Gráfico 5. Idade média PPD por Município (FGV)	43
Gráfico 6. Idade média PPI por Município (FGV).....	43
Gráfico 7. Educação média PPD por Município (FGV)	49
Gráfico 8. Educação média PPI por Município (FGV).....	49
Gráfico 9. Vínculos ativos totais x vínculos ativos de pessoas com deficiência, declarados na RAIS, em 31 de dezembro de 2007 até 2010	61
Gráfico 10. Pessoas com deficiência na RAIS por tipo de deficiência, em 31 de dezembro de 2007 até 2010	63
Gráfico 11. Média de pessoas com deficiência na RAIS por tipo de deficiência, em 31 de dezembro de 2007 até 2010	63
Gráfico 12. Pessoas com deficiência na RAIS por setor de produção, em 31 de dezembro de 2007 até 2010	64
Gráfico 13. Quantidade de empregado, pessoa com deficiência, e empresas por tamanho — RAIS 2010	65
Gráfico 14. Pergunta 1 - Idade	138
Gráfico 15. Pergunta 2 - Sexo	139
Gráfico 16. Pergunta 3 - Local de trabalho	140
Gráfico 17. Pergunta 4 - Escolaridade	141
Gráfico 18. Pergunta 5 - Formação Profissional	142
Gráfico 19. Pergunta 6 - Cargo ou ocupação na Empresa	144
Gráfico 20. Pergunta 7 - Maiores obstáculos para que a pessoa com deficiência seja inserida no mercado de trabalho	145
Gráfico 21. Pergunta 8 - As empresas contratam profissionais, pessoas com deficiência, por qual(ais) razão(ões)	146
Gráfico 22. Pergunta 9 - Quais profissionais, pessoa com deficiência, você escolheria para trabalhar com você?	148

Gráfico 23. Pergunta 10 - Na empresa, o empregado, pessoa com deficiência, pode exercer qualquer função e atividade?	149
Gráfico 24. Pergunta 11 - Dificuldades relacionadas à orientação/comunicação para que o empregado, pessoa com deficiência, exerça as atividades:	150
Gráfico 25. Pergunta 12 - Você trabalha diretamente com colega(as), pessoas com deficiência	151
Gráfico 26. Pergunta 13 - Quais aspectos sofreram mudanças significativas em seu setor, com a presença do colega, pessoa com deficiência	154
Gráfico 27. Pergunta 14 - Quanto ao clima organizacional do seu setor de trabalho, a presença do colega, pessoa com deficiência, contribuiu:	155
Gráfico 28. Pergunta 15 - Existe preconceito por parte dos colegas em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa?	156
Gráfico 29. Pergunta 16 - Existe preconceito por parte dos gestores em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa?	157
Gráfico 30. Pergunta 17 - Quais tecnologias assistivas a empresa disponibilizou para os empregados, pessoas com deficiência	158

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Organograma da Chesf	102
Quadro 2. Dados anuais de Empresa Chesf - 2011	103
Quadro 3. Vagas destinadas às pessoas com deficiência.....	107
Quadro 4. Proccessi — Plano de trabalho 2012-2013	125

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Taxas de prevalência para os limiares 40 e 50 derivadas de níveis de funcionalidade de diversos domínios em 59 países, por país, nível de renda, sexo, faixa etária, residência e riqueza (ONU 2011)	39
Tabela 2.	Prevalência de deficiência por Regiões para todas as idades (ONU 2011)	40
Tabela 3.	Prevalência de deficiência em quinze países em desenvolvimento entre indivíduos em idade econômica ativa (ONU 2011)	40
Tabela 4.	Total da população e de pessoas com deficiência no Brasil e Estados do Nordeste (cobertura Chesf que exclui o Maranhão) (IBGE- Censo 2000)	41
Tabela 5.	Total da população e de pessoas com deficiência no Brasil e Estados do Nordeste (cobertura Chesf que exclui o Maranhão) (IBGE - Censo 2010)	41
Tabela 6.	Matrícula inicial na Creche, Pré-Escola, Ensino Fundamental e Ensino Médio, no Ensino Regular e na Educação de Jovens e Adultos (EJA) presencial Fundamental e Médio das redes estaduais e municipais, urbanas e rurais em tempo parcial e integral e o total de matrículas nessas redes de ensino (MEC - Censo 2011)	48
Tabela 7.	Pessoas a partir de 15 anos de idade, segundo o nível de instrução por Estado do Nordeste (cobertura Chesf que exclui o Maranhão) e com pelo menos um tipo de deficiência (IBGE - Censo 2010)	50
Tabela 8.	Pessoas a partir de 10 anos de idade, economicamente ativa, por Estado do Nordeste (cobertura Chesf que exclui o Maranhão) e com, pelo menos, um tipo de deficiência (IBGE - Censo 2010)	59
Tabela 9.	Vínculos ativos totais x vínculos ativos de pessoas com deficiência, declarados na RAIS, em 31 de dezembro de 2007 até 2010	61
Tabela 10.	Pessoas com deficiência na RAIS por tipo de deficiência, em 31 de dezembro de 2007 até 2010	62
Tabela 11.	Pessoas com deficiência na RAIS por setor de produção, em 31 de dezembro de 2007 até 2010	64
Tabela 12.	Quantidade de empregado, pessoas com deficiência, e empresas por tamanho (RAIS 2010)	65

Tabela 13. Cumprimento da reserva legal de vagas para pessoas - número de pessoas com deficiência (RAIS 2010)	66
Tabela 14. Número de pessoas com deficiência por especificidade e cargo - Diretoria Administrativa/Chesf	111
Tabela 15. Número de pessoas com deficiência por especificidade e cargo - Diretoria Econômico Financeira/Chesf	112
Tabela 16. Número de pessoas com deficiência por especificidade e cargo - Diretoria de Engenharia Construção/Chesf	113
Tabela 17. Número de pessoas com deficiência por especificidade e cargo - Diretoria de Operação/Chesf	113
Tabela 18. Número de pessoas com necessidades específicas por especificidade e cargo - Presidência/Chesf	115
Tabela 19. Pergunta 1 - Idade.....	138
Tabela 20. Pergunta 2 - Sexo	139
Tabela 21. Pergunta 3 - Local de trabalho	139
Tabela 22. Pergunta 4 - Escolaridade	140
Tabela 23. Pergunta 5 - Formação Profissional.....	141
Tabela 24. Pergunta 6 - Cargo ou ocupação na Empresa.....	143
Tabela 25. Pergunta 7 - Maiores obstáculos para que a pessoa com deficiência seja inserida no mercado de trabalho	145
Tabela 26. Pergunta 8 - As empresas contratam profissionais, pessoas com deficiência, por qual(ais) razão(ões)	146
Tabela 27. Pergunta 9 - Quais profissionais, pessoa com deficiência, você escolheria para trabalhar com você?	147
Tabela 28. Pergunta 10 - Na empresa, o empregado, pessoa com deficiência, pode exercer qualquer função e atividade? (Chesf)	149
Tabela 29. Pergunta 11 - Dificuldades relacionadas à orientação/comunicação para que o empregado, pessoa com deficiência, exerça as atividades: (Chesf)	150
Tabela 30. Pergunta 12 - Você trabalha diretamente com colega(s), pessoa(s) com deficiência(s)	151
Tabela 31. Pergunta 13 - Quais aspectos sofreram mudanças significativas em seu setor, com a presença do colega, pessoa com	

deficiência	154
Tabela 32. Pergunta 14 - Quanto ao clima organizacional do seu setor de trabalho, a presença do colega, pessoa com deficiência, contribuiu:	155
Tabela 33. Pergunta 15 - Existe preconceito por parte dos colegas em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa	156
Tabela 34. Pergunta 16 - Existe preconceito por parte dos gestores em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa	157
Tabela 35. Pergunta 17 - Quais tecnologias assistivas a empresa disponibilizou para os empregados, pessoas com deficiência?	158

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

a.C.	antes de Cristo
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
Aneel	Agência Nacional de Energia Elétrica
AIPD	Ano Internacional das Pessoas Deficientes
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAA	Comunicação Aumentativa e Alternativa
Cademe	Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais
CAT	Comitê de Ajudas Técnicas
CCEE	Câmara de Comercialização de Energia Elétrica
CEAPPD	Conselho Estadual de Apoio a Pessoa Portadora de Deficiência
CESB	Campanha para a Educação do Surdo Brasileiro
Cenesp	Centro Nacional de Educação Especial
Chesf	Companhia Hidro Elétrica do São Francisco
CGPD	Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade Incapacidade e Saúde
Cipa	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIRS	Comitê Interinstitucional de Responsabilidade Social
CNEC	Campanha Nacional de Educação dos Cegos
Corde	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
DSG	Departamento de Serviços Gerais
EPE	Empresa de Pesquisa Energética
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
ISO	International Organization for Standardization
IIDI	Instituto Interamericano sobre Deficiência e Desenvolvimento Inclusivo
Libras	Língua Brasileira de Sinais
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MAE	Mercado Atacadista de Energia Elétrica
MEC	Ministério de Educação e Cultura

MGP	Mestrado em Gestão Pública
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OCR	Optical Character Recognition
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
PIB	Produto Interno Bruto
PNE	Plano Nacional de Educação
PPD	Pessoa Portadora de Deficiência
PPI	Pessoas com Percepção de Incapacidade
Processi	Projeto de Acessibilidade e Inclusão
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SORH	Sistema Operacional de Recursos Humanos
SRH	Superintendência de Recursos Humanos
Unesco	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	21
2	REFERENCIAL TEÓRICO	24
2.1	Por que pessoa com Necessidades Específicas?	24
2.2	Conceituação Legal	26
2.3	Conceito e classificação de Tecnologia Assistiva	29
2.4	Dimensões da Acessibilidade	33
3	REFLEXÕES E REFLEXOS SOBRE A HISTÓRIA E A REALIDADE DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECÍFICAS NO BRASIL: Um caminhar para a cidadania por intermédio da saúde, da educação e do trabalho	34
3.1	A saúde, as razões e os números da especificidade e singularidades ...	35
3.1.1	As razões.....	35
3.1.2	Os números	38
3.2	Educação: todos estão incluídos na escola?	43
3.3	O trabalho e o trabalhador, pessoa com necessidades específicas	51
3.3.1	Reconhecendo, valorizando, assegurando direitos e criando oportunidades.	53
3.3.2	A reserva de vagas, as cotas e a formação profissional.....	54
4	O CAMINHAR PARA EXISTIR: História e identidade	67
4.1	As condições experienciadas pelas pessoas com necessidades específicas ao longo da história	67
4.2	A saga para viver e alcançar a Cidadania	69
4.3	A linguagem como instrumento de consolidação da exclusão	75
4.3.1	Reconceituando conceitos e preconceitos.....	76
4.3.2	Revelando a verdade introjetada e escondida!	78
5	O PARADIGMA DA INCLUSÃO: As ações afirmativas e os principais normativos do arcabouço legal para implantação das políticas inclusivas	81
5.1	Paradigma da Inclusão	81
5.2	Ação Afirmativa	83
5.3	Os principais normativos do arcabouço legal para implantação das políticas inclusivas	85
5.3.1	Principais normativos do arcabouço Legal	87

5.3.2	A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, seus reflexos para e no Brasil	94
6	A CHESF, UMA VISÃO ILUMINADA DE FUTURO E DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE: Um descortinar de oportunidades para a diversidade, diferença e singularidade	97
6.1	Um feito de homens que têm valor: O começo e a continuidade.....	97
6.1.1	Compromissos Institucionais	100
6.2	A adversidade da Lei ou viver a diversidade	103
6.3	A Chesf: eles chegaram! O que fazer? Eles estão aí!!!	107
6.3.1	Referências, posturas e caminhos percorridos para a recepção dos empregados, pessoas com necessidades específicas	117
6.3.2	O Proccessi: da chegada às transformações e a convivência.....	119
6.3.3	Recepção, identificação de necessidades e encaminhamento ao setor de trabalho	120
6.3.4	As adequações realizadas e a realizar	123
7	METODOLOGIA.....	133
7.1	Definição do universo da pesquisa na Chesf – espaço amostral	135
7.2	Tipos de sujeitos da pesquisa.....	136
7.3	Crterios de relevância para distinguir os tipos de sujeitos	136
8	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	137
8.1	Caracterização da amostra	137
8.2	Definição da amostra.....	137
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS	163
	REFERÊNCIAS	164
	APÊNDICE A – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	168
	APÊNDICE B – CARTA DE APRESENTAÇÃO	174
	APÊNDICE C – CARTA DE AGRADECIMENTO I	175
	APÊNDICE D – CARTA DE AGRADECIMENTO II	176
	ANEXO A – CARTILHA: As Diferenças e suas Singularidades	177
	ANEXO B – CÓDIGO DE ÉTICA ÚNICO DAS EMPRESAS ELETROBRAS	184
	ANEXO C – EMPRESAS EXEMPLOS.....	186
	ANEXO D – DADOS REFERENCIAIS	191
	ANEXO E – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO/ PROCESSO DA CHESF	194

1 INTRODUÇÃO

Compreendida na linha de pesquisa Capital Social, Desenvolvimento Sustentável e Conhecimento, do curso Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, objetiva-se, com esta dissertação, identificar e avaliar os motivos que levaram a Diretoria Plena da Companhia Hidro Elétrica do São Francisco (Chesf), a não adotar, o limite mínimo estabelecido na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 — Lei que garante um percentual de 5% a 20% das vagas para pessoas com **necessidades específicas**, nos concursos públicos, e a cumprir, não ainda integralmente, o estabelecido na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, **Lei de Cotas**, que obriga as empresas com 100(cem) ou mais empregados a reservarem um percentual mínimo de 2% a 5% de vagas para estes mesmos cidadãos.

O estudo se propõe, no período de 2010 a junho de 2012, realizar uma avaliação das ações e orientações adotadas, prioritariamente, e efetivadas pela Diretoria Administrativa e/ou pelo Sistema Organizacional de Recursos Humanos da Empresa, no procedimento e processo de convocação, contratação e de lotação, nos vários setores e postos de trabalho, para recepção do empregado, pessoa com **necessidades específicas**, e os seus reflexos no ambiente corporativo, tanto em sua Sede, como em todas as suas Regionais, distribuídas em oito dos nove Estados do Nordeste: em Recife, Pernambuco, onde fica a Sede da Empresa; nas Regionais de Salvador, Paulo Afonso e Sobradinho na Bahia; de Fortaleza, no Ceará, e de Teresina no Piauí.

Ressalte-se, todavia, que a empresa teve e tem em seu quadro profissional, pessoas com **necessidades específicas** que, em sua grande maioria, até o ano de 1996 adquiriram sua singularidade, por doenças e/ou acidentes de trabalho e não optaram por se aposentar e um diminuto grupo destas pessoas foram contratadas por motivações clientelista e/ou assistencialistas de várias diretorias.

Situada a problemática — razões que fizeram a Chesf contratar o profissional **concurso**, pessoa com **necessidades específicas** —, buscou-se realizar uma análise, avaliação e interpretação, das posturas, atitudes, ações e decisões gerenciais, compreendidas e emanadas, prioritariamente, no âmbito da Diretoria

Administrativa e/ou da Superintendência de Recursos Humanos (SRH), buscando responder e esclarecer o seguinte:

Qual o real obstáculo que dificultou e, ainda, dificulta a Chesf a instituir uma efetiva política de ação afirmativa inclusivista, para convocação, contratação e lotação de empregados, pessoas com **necessidades específicas**?

Que medidas teve de adotar e que recursos e meios disponibilizar, açodadamente, em face da recepção compulsória, determinada pela decisão judicial, Processo de nº 0162000-88.2009.5.06.0017, do TRT (6ª região) conforme ANEXO E, que impôs a convocação e contratação, em julho de 2010, dos profissionais, pessoas com **necessidades específicas**, para assegurar o pleno desempenho, desenvolvimento e evolução profissional, como a plena inserção no ambiente corporativo, destes seus novos empregados?

Dar resposta a estes questionamentos, suportando-o em argumentos consistentes é a proposição e objetivo almejado.

Esse trabalho tem no seu segundo capítulo o referencial teórico que trata de toda a parte conceitual desde a importância da mudança de nomenclatura, pessoa com deficiência para pessoa com **necessidades específicas**. Desde o porquê dessa nova nomenclatura, a conceituação legal, conceitos e classificação de Tecnologia Assistiva e as dimensões da acessibilidade.

No capítulo subsequente, terceiro capítulo, inicia-se as Reflexões e Reflexos sobre a história e a realidade das pessoas com **necessidades específicas** no Brasil, no que diz respeito ao caminhar para a cidadania por intermédio da saúde, da educação e do trabalho. No aspecto da saúde trata-se as razões e os números da incidência das especificidades e singularidades destas pessoas. No ambiente educacional verifica-se se todos estão, de fato e de direito, incluídos na escola.

Na perspectiva da formação profissional e trabalho para pessoa com **necessidades específicas**, avalia-se se são reconhecidas como pessoa apta ao exercício profissional; se há incentivo a criação espontânea de oportunidades de trabalho, e se estão sendo cumprido o estabelecido nas Leis: que trata da reserva de vagas, das cotas e da formação profissional.

O quarto capítulo aborda o caminhar para existir, sobre a história e identidade. Acerca das condições experienciadas ao longo da história, a saga para viver e alcançar a cidadania e o uso da linguagem como instrumento de

consolidação da exclusão. Reconceitua-se conceitos e preconceitos e revela-se a verdade introjetadas e escondida.

O quinto capítulo faz uma narrativa histórica e reflexão sobre o paradigma da inclusão; nomeia as principais ações afirmativas e normativos do arcabouço legal para implantação das políticas inclusivas, como os reflexos para e no Brasil da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência.

O sexto capítulo versa sobre a empresa Chesf, sua constituição e planejamento estratégico para o período em questão. Bem como, o processo de implementação da **Adversidade da Lei**, como meio coercitivo para descortinar oportunidades para a pluralidade de coletivos e pessoas, especificidades e singularidade humanas. De como se processou a recepção, encaminhamentos adotados no que e como fazer para lotação dos novos profissionais, pessoas com **necessidades específicas**.

E ainda, a partir das análises e avaliações desenvolvidas e apresentadas decorrido do estudo, principalmente as propostas contidas no Proprocessi, disponibilizar, sendo o caso, a Chesf e suas congêneres da Eletrobrás, o estabelecimento de medidas e orientações viabilizadoras para contratação do empregado, pessoa com **necessidades específicas**, tendo como referência a valorização e reconhecimento de sua diferença e singularidade, talento, habilidade e competência. Os demais capítulos informam o quadro metodológico, a análise dos resultados e por fim as considerações finais desta dissertação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Face ao amplo espectro das diferenças e singularidades do sujeito envolvido — a pessoa com **necessidades específicas** — à transversalidade, interdisciplinaridade alcançada pelo assunto focado, como para respaldar, fundamentar as reflexões, questionamentos e proposições feitas, são apresentados, aqui, os normativos legais determinadores e regulamentadores dos conceitos, princípios, definições e terminologias utilizadas e referenciadas ao longo do texto.

Ousou-se, ainda, apresentar uma contestação e propositura para, em princípio, provocar uma reflexão, um repensar sobre a resignificação, a titulação, a identificação usada para se referir ao segmento das pessoas com deficiência — pessoa com **necessidades específicas**.

2.1 Por que pessoa com Necessidades Específicas?

Por que ser deficiente e ou ter deficiência, em face de uma concepção e/ou nomenclatura **rótulo**, equivocada, que agrega, endossa e ratifica posturas e atitudes *estigmatizadoras*, discriminadoras que impinja e submeta a pessoa que, por uma diferenciação nata ou adquirida — natural possibilidade do existir - tenha reservado para ela, ser tida e havida como **deficiente**. Circunstância e narrativa que historicamente, a tem colocado em situação de desvantagem ou exclusão social, conforme corrobora as definições abaixo:

Deficiência [nr: http://www.dicsin.com.br/content/dicsin_lista.php]: **falha** (defeito, imperfeição, lacuna, malogro); **falta** (ausência, carência, culpa, defeito, erro, inexistência, negação, pecado, privação); **curteza** (escassez); **imperfeição** (incorrecção, irregularidade).

Deficiente [nr: http://www.dicsin.com.br/content/dicsin_lista.php]: **diminuto** (imperceptível, reduzido); **falho** (carecido, defectível, defeituoso, falhado, faltar, frustrado, logrado, necessitado); **imperfeito** (defeituoso, inacabado, incompleto, incorreto, mau, tosco); **incompleto** (imperfeito, inacabado, mutilado, truncado); **insuficiente** (incapaz, incompetente).

Especificidade [nr: **Michaelis** <http://michaelis.uol.com.br/>] sf (específico+i+dade) **1** Qualidade ou estado de ser específico. **2** Biol Condição de ser peculiar a um indivíduo ou grupo de organismos particulares.] [**Minidicionário Escolar da Língua Portuguesa – Dervival Ribeiro Rios – 2010** **Especificidade** – v.t. **1**. Indicar a espécie de; individualizar. **2**. Determinar de modo preciso e explícito.] [**Caldas Aulete** - http://aulete.uol.com.br/site.php?mdl=aulete_digital **Especificidade** – **1**. Qualidade do que é específico; PARTICULARIDADE; **2**. Qualidade peculiar de uma espécie].

Então, ser deficiente ou ter e estar com deficiência é atribuir, introjetar, assumir, uma condição ou situação de limitado, ineficiente, com defeito, que impossibilita, impede, inferioriza ou precise de concessão e permissão para viver, envolto e absorvido pela **Cultura da Invalidez***.

Pessoa com **necessidades específicas** não deixa de ser outro rótulo. Todavia, propõe e busca, prioritariamente, identificar, reconhecer e valorizar a particular qualidade, a singular condição que diferencia a pessoa, não por ser menos ou mais apto ao exercício da cidadania; mas, por apresentar característica, nata ou adquirida, específica, singular e diversa da requerida **normalidade e homogeneidade estabelecida**.

Reverte o paradigma, qualificação: não diminui nem exige que o indivíduo é que deva superar a deficiência; mas aponta que é o ambiente social, uma mudança atitudinal, que precisa disponibilizar as indispensáveis adequações e adaptações físicas, arquitetônicas, ambientais, comunicacionais e tecnologias assistivas requeridas pela sua condição específica para a plena participação, partilha, usufruto e exercício de maneira independente, autônoma e **empoderada**, dos direitos, serviços e produtos, produzidos pela e para a sociedade.

Motivos e razões da discordância do cognome deficiente (ter deficiência) e propor um repensar, ressignificar do conceito e a identificação do segmento, para pessoa com **necessidades específicas**.

Salienta-se que, no decorrer desta dissertação, excetuando-se quando referido, por documento ou textos oficiais, a nomenclatura que usar-se-á é a aqui proposta. Esclareça-se ainda que, face ao maior conhecimento dos perguntantes, preferiu-se, então, usar a nomenclatura "Pessoa com Deficiência", tanto no formulário da **Entrevista Semiestruturada**, conforme APÊNDICE A, como nos documentos expedido pela Chesf.

* **Cultura da Invalidez:** Desde os primórdios da história humana, as pessoas "deficientes" — com **necessidades específicas** — são tidas como inválidas (do Latim, sem valor), concepção e qualificação as quais, no decorrer histórico, ganham dissimuladas interpretações e proceder, pensares preconceituosos, responsáveis pelo forjar e consolidar o assistencialismo piegas, o paternalismo tutelar, que instituíram a discriminação, a segregação e corroboraram a exclusão. Atitudes que limitaram ou, no mínimo, delimitaram aptidões, habilidades, competências, desempenho e oportunidades das pessoas com **necessidades específicas**, firmando e ratificando a sua incapacidade. Ideário, concepções e narrativas que, forjaram, consolidaram e conceberam o que aqui se denomina de **Cultura da Invalidez**.

2.2 Conceituação Legal

Os conceitos e definições a seguir referenciados pretendem dar suporte ao embasamento teórico da dissertação, e são estabelecidos por legislações e conceituações firmadas por instrumentos legais de âmbito federal, ou embasadas em definições de autor, que se efetivaram por sua consistência e aplicabilidade. Enfocam direitos, definem e conceituam condição da especificidade, comunicação, língua, discriminação, desenho universal, acessibilidade, tecnologia assistiva e dimensões da acessibilidade.

- a) Decreto Federal nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

Artigo 1º - Propósito

O propósito da presente Convenção é o de promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

Artigo 2º – Definições

Para os propósitos da presente Convenção:

- "Comunicação" abrange as línguas, a visualização de textos, o braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;

- "Língua" abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não-falada;

- "Discriminação por motivo de deficiência" significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

- "Adaptação razoável" significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem um ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

- "Desenho Universal" significa o projeto de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas

as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias. [...]

Artigo 9º - Acessibilidade

1. A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver com autonomia e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes deverão tomar as medidas apropriadas para assegurar-lhes o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ou propiciados ao público, tanto na zona urbana como na rural. Estas medidas, que deverão incluir a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade, deverão ser aplicadas, entre outros, a:

a. Edifícios, rodovias, meios de transporte e outras instalações internas e externas, inclusive escolas, moradia, instalações médicas e local de trabalho; e

b. Informações, comunicações e outros serviços, inclusive serviços eletrônicos e serviços de emergência.

2. Os Estados Partes deverão também tomar medidas apropriadas para:

a. Desenvolver, promulgar e monitorar a implementação de padrões e diretrizes mínimos para a acessibilidade dos serviços e instalações abertos ou propiciados ao público;

b. Assegurar que as entidades privadas que oferecem instalações e serviços abertos ou propiciados ao público levem em consideração todos os aspectos relativos à acessibilidade para pessoas com deficiência;

c. Proporcionar, a todos as pessoas envolvidas, uma capacitação sobre as questões de acessibilidade enfrentadas por pessoas com deficiência;

d. Dotar, os edifícios e outras instalações abertas ao público, de sinalização em braile e em formatos de fácil leitura e compreensão;

e. Oferecer formas de atendimento pessoal ou assistido por animal e formas intermediárias, incluindo guias, leitores e intérpretes profissionais da língua de sinais, para facilitar o acesso aos edifícios e outras instalações abertas ao público;

f. Promover outras formas apropriadas de atendimento e apoio a pessoas com deficiência, a fim de assegurar-lhes seu acesso a informações;

g. Promover o acesso de pessoas com deficiência a novos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, inclusive à internet; e

h. Promover, desde a fase inicial, a concepção, o desenvolvimento, a produção e a disseminação de sistemas e tecnologias de informação e comunicação, a fim que esses sistemas e tecnologias se tornem acessíveis a um custo mínimo.

- b) Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

CAPÍTULO II DO ATENDIMENTO PRIORITÁRIO

Art. 5º Os órgãos da administração pública direta, indireta e fundacional, as empresas prestadoras de serviços públicos e as instituições financeiras deverão dispensar atendimento prioritário às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

§ 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - Pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer; e
8. trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e

II - Pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

§ 2º O disposto no caput aplica-se, ainda, às pessoas com idade igual ou superior a sessenta anos, gestantes, lactantes e pessoas com criança de colo. [...]

CAPÍTULO III DAS CONDIÇÕES GERAIS DA ACESSIBILIDADE

Art. 8º Para os fins de acessibilidade, considera-se:

I - Acessibilidade: condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - Barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de

as pessoas se comunicarem ou terem acesso à informação, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;

b) barreiras nas edificações: as existentes no entorno e interior das edificações de uso público e coletivo e no entorno e nas áreas internas de uso comum nas edificações de uso privado multifamiliar;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos serviços de transportes; e

d) barreiras nas comunicações e informações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos dispositivos, meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa, bem como aqueles que dificultem ou impossibilitem o acesso à informação;

III - elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes à pavimentação, saneamento, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

IV - Mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, telefones e cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

V - Ajuda técnica: os produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo a autonomia pessoal, total ou assistida;

VI - Edificações de uso público: aquelas administradas por entidades da administração pública, direta e indireta, ou por empresas prestadoras de serviços públicos e destinadas ao público em geral;

VII - edificações de uso coletivo: aquelas destinadas às atividades de natureza comercial, hoteleira, cultural, esportiva, financeira, turística, recreativa, social, religiosa, educacional, industrial e de saúde, inclusive as edificações de prestação de serviços de atividades da mesma natureza;

VIII - edificações de uso privado: aquelas destinadas à habitação, que podem ser classificadas como unifamiliar ou multifamiliar; e

IX - Desenho universal: concepção de espaços, artefatos e produtos que visam atender simultaneamente todas as pessoas, com diferentes características antropométricas e sensoriais, de forma autônoma, segura e confortável, constituindo-se nos elementos ou soluções que compõem a acessibilidade. (BRASIL, Decreto Federal nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004)

2.3 Conceito e classificação de Tecnologia Assistiva

De acordo com a definição proposta pelo Comitê de Ajudas Técnicas (CAT), colegiado da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, instituído pela Portaria nº 142, de 16 de novembro de 2006, Tecnologia Assistiva é:

Uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando

a sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. (CAT, 2007)

Segundo BERSCH, 2013, os recursos de Tecnologia Assistiva são organizados de acordo com objetivos funcionais a que se destinam e levam em consideração a *International Organization for Standardization* (ISO) 9999/2002 como uma importante classificação internacional de recursos, aplicada em vários países. Sua classificação por categoria, a saber:

a) Auxílios para a vida diária e vida prática

São materiais e produtos que garantem desempenho autônomo e independente em tarefas rotineiras ou facilitam o cuidado de pessoas em situação de dependência de auxílio, nas atividades como se alimentar, cozinhar, vestir-se, tomar banho e executar necessidades pessoais. Exemplo: os talheres modificados, suportes para utensílios domésticos, roupas desenhadas para facilitar o vestir e despir, abotoadores, velcro, recursos para transferência, barras de apoio etc.

b) Comunicação Aumentativa e Alternativa (CAA)

Destinada a atender pessoas sem fala ou escrita funcional ou em defasagem entre sua necessidade comunicativa e sua habilidade em falar e/ou escrever. Recursos como as pranchas de comunicação, construídas com simbologia gráfica (Bliss, PCS e outros), letras ou palavras escritas, são utilizados pelo usuário da CAA para expressar suas questões, desejos, sentimentos, entendimentos. A alta tecnologia dos vocalizadores (pranchas com produção de voz) ou o computador com *softwares* específicos garantem grande eficiência à função comunicativa.

c) Recursos de acessibilidade ao computador

Conjunto de *hardware* e *software* especialmente idealizado para tornar o computador acessível, por pessoas com privações sensoriais e motoras. Ex.: equipamentos de entrada, os teclados modificados e virtuais com varredura, mouses especiais e acionadores diversos, *software* de reconhecimento de voz, ponteiros de cabeça por luz entre outros.

Como equipamentos de saída, pode-se citar a síntese de voz, monitores especiais, os *softwares* leitores de texto o *Optical Character Recognition* (OCR),

impressoras braile e linha braile. E ainda, teclado *IntelliKeys*, acionadores com mouse adaptado, ou por movimento da cabeça, monitor com tela de toque e órtese para digitação.

d) Sistemas de controle de ambiente:

Por meio de controle remoto, as pessoas com limitações motoras, podem ligar, desligar e ajustar aparelhos eletroeletrônicos como a luz, o som, televisores, ventiladores, executar a abertura e fechamento de portas e janelas, receber e fazer chamadas telefônicas, acionar sistemas de segurança, entre outros, localizados em seu quarto, sala, escritório, casa e arredores. O controle remoto pode ser acionado de forma direta ou indireta e neste caso, um sistema de varredura é disparado e a seleção do aparelho, bem como a determinação de que seja ativado, se dará por acionadores (localizados em qualquer parte do corpo) que podem ser de pressão, de tração, de sopro, de piscar de olhos, por comando de voz, etc.

e) Projetos arquitetônicos para acessibilidade

Projetos de edificação e urbanismo que garantem acesso, funcionalidade e mobilidade a todas as pessoas, independente de sua condição física e sensorial. Adaptações estruturais e reformas na casa e/ou ambiente de trabalho, através de rampas, elevadores, adaptações em banheiros, mobiliário entre outras, que retiram ou reduzem as barreiras físicas.

f) Órteses e próteses

Próteses são peças artificiais que substituem partes ausentes do corpo.

Órteses são colocadas junto a um segmento do corpo, garantindo-lhe um melhor posicionamento, estabilização e/ou função. São normalmente confeccionadas sob medida e servem no auxílio de mobilidade, de funções manuais (escrita, digitação, utilização de talheres, manejo de objetos para higiene pessoal), correção postural, entre outros.

g) Adequação postural

Ter uma postura estável e confortável é fundamental para que se consiga um bom desempenho funcional. Fica difícil a realização de qualquer tarefa quando se

está inseguro com relação a possíveis quedas ou sentindo desconforto. Os cadeirantes, por passarem grande parte do dia numa mesma posição, serão os grandes beneficiados da prescrição de sistemas especiais de assentos e encostos que levem em consideração suas medidas, peso e flexibilidade ou alterações musculoesqueléticas existentes.

Adequação postural diz respeito a recursos que promovam conforto em todas as posturas, deitado, sentado e de pé, portanto, as almofadas no leito ou os estabilizadores ortostáticos, entre outros, também podem fazer parte deste capítulo da Tecnologia Assistiva.

h) Auxílios de mobilidade

A mobilidade pode ser auxiliada por bengalas, muletas, andadores, carrinhos, cadeiras de rodas manuais ou motorizadas, *scooters* e qualquer outro veículo, equipamento ou estratégia utilizada na melhoria da mobilidade pessoal.

i) Auxílios para cegos ou para pessoas com visão subnormal:

Equipamentos que visam à independência das pessoas com deficiência visual na realização de tarefas como: consultar o relógio; usar calculadora; verificar a temperatura do corpo; identificar se as luzes estão acesas ou apagadas; cozinhar; identificar cores e peças do vestuário; verificar a pressão arterial; identificar chamadas telefônicas; escrever; ter mobilidade independente, etc. Inclui também auxílios ópticos, lentes, lupas e tele lupas; os *softwares* leitores de tela, leitores de texto, ampliadores de tela e os *hardwares* como as impressoras braile, lupas eletrônicas, linha braile (dispositivo de saída do computador com agulhas táteis) e agendas eletrônicas.

j) Auxílios para pessoas com surdez ou com déficit auditivo

Apoios que inclui vários equipamentos (infravermelho, FM), aparelhos para surdez, telefones com teclado-teletipo (TTY), sistemas com alerta tátil-visual e celulares com mensagens escritas e chamadas por vibração.

k) Adaptações em veículos

Acessórios que possibilitam uma pessoa com deficiência física dirigir um automóvel, facilitadores de embarque e desembarque como elevadores para cadeiras de rodas (utilizados nos carros particulares ou de transporte coletivo), rampas para cadeiras de rodas, serviços de autoescola para pessoas com deficiência.

2.4 Dimensões da Acessibilidade

Em relação as dimensões de acessibilidade, alguns autores as classificam de acordo com características próprias que podem ser estruturais, de comportamentos, de legislação e até de ferramentas utilizadas pela sociedade.

Para Sasaki¹, são seis as dimensões da acessibilidade:

- a) Arquitetônica (sem barreiras físicas)
- b) Comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas)
- c) Metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.)
- d) Instrumental (sem barreiras nos instrumentos, ferramentas, utensílios etc.)
- e) Programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.)
- f) Atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para com as pessoas que têm deficiência).

Portanto, a acessibilidade é uma qualidade, uma facilidade que se deseja ver e ter em todos os contextos e aspectos da atividade humana.

¹ Referências constantes em: 1) 2006 – p. 67-69 / 102-103 e 2) 2003 – p. 39-42.

3 REFLEXÕES E REFLEXOS SOBRE A HISTÓRIA E A REALIDADE DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECÍFICAS NO BRASIL – Um caminhar para a cidadania por intermédio da saúde, da educação e do trabalho

A realidade econômico-social das pessoas com **necessidades específicas** no mundo e no Brasil reflete o extenso processo histórico de preconceitos, discriminação, estigmatização e segregação que forjaram e determinaram a concepção das ações disponibilizadas para atendimento destes cidadãos, pelos Poderes, organismos públicos e organizações não governamentais (ONGs), que refletiam e refletem, ainda, a percepção tutelar, paternalista e assistencialista da sociedade para com o segmento.

Estes pensares e posturas, durante séculos, consolidaram a **Cultura da Invalidez** e corroboraram a exclusão, restringindo ou impedindo aos componentes desta parcela da sociedade, ser artífices e partícipes da construção de sua individualidade, identidade, protagonismo, autodeterminação, emancipação e empoderamento, e na coletividade da qual participaram ou participam. Por consequência, foram impedidos, ou tiveram limitado o pleno acesso à saúde, à escola, ao trabalho e ao usufruto da maioria dos produtos, equipamentos e serviços públicos e demais atividades cotidianas disponibilizadas para e pela sociedade.

Impostos a um subexistir marginalizado ou excluído, ausentes do dia a dia de sua comunidade, tornaram-se e têm se tornado, em sua maioria, ainda, cidadãos invisíveis. **Invisibilidade** explicitada pela sumarizada narrativa mostrada nos subitens que compõem o contexto deste capítulo, contextualizada no espaço temporal do século XIX até o século XXI ano de 2012, enfocando a realidade vivenciada pelas pessoas com **necessidades específicas**, que exigem mudanças na forma de abordagem e solução, elaboração, implantação e execução do planejamento de políticas públicas, empresariais, de ONGs e associativas, efetivadas e a efetivar, que consolidem e corroborem a adoção de ações afirmativas *oportunizadoras*, *viabilizadoras* e *efetivadoras* de mudanças de pensares e atitudes, tanto por parte das pessoas com **necessidades específicas** quanto daquelas pessoas com as quais convivem.

3.1 A saúde, as razões e os números das especificidades e singularidades

Relativo ao acesso e atendimento pelos serviços de saúde, públicos ou privados. E é fato que, a grande maioria das pessoas com **necessidades específicas** não usufruem desses recursos, e quando os alcançam, os espaços físicos, os inter-relacionamentos e comunicação com os profissionais, estes inexistem ou ficam aquém do conhecimento da condição específica da pessoa, seja esta temporária ou definitiva.

Para alterar o modelo instalado, conservador, assistencialista, as políticas e programas de saúde pública de prevenção e reabilitação têm que se desvencilhar do conceito e orientação médicos de **deficiência**, ainda embasado na visão fundamentada no princípio de que **deficiência** é doença, presente e proficiada por significativa maioria de gestores e profissionais da área, distante da visão reconhecidora e valorizadora da natural condição específica e singular, nata ou adquirida, dessas pessoas.

Realce-se que, ser ou se tornar deficiente independe do gênero, idade, orientação sexual, cor da pele, raça, etnia, origem ou situação social, mas que qualquer pessoa, durante a vida, pode vir pertencer e participar da única minoria social heterogênea.

3.1.1 As razões

Levantamentos recentes do Banco Mundial evidenciaram que a proporção de pessoas com **necessidades específicas** dentre as populações mais pobres do mundo é de uma em cada cinco cidadãos. A cada quatro famílias, uma tem um parente próximo com algum tipo de singularidade, situação que submete estas pessoas e suas famílias a uma existência absolutamente desprovida das mínimas condições para a manutenção de uma vida digna.

A falta ou escassez de serviços de saúde e educação para atendimento às diversas condições específica e/ou respectivas singularidades; a inexistência ou precariedade de unidades de preparação para o trabalho ou qualquer meio de obtenção de renda, impõem ao isolamento ou segregação esta parcela da população, ratificando e, quase sempre, consolidando a sua condição de total marginalização social, onde a aplicação dos direitos humanos inexistente, ou não passa de retórica.

Essa situação se evidencia absolutamente grave nos países mais pobres e emergentes do mundo. Não porque esta precária condição social seja exclusividade deste segmento. Todavia, ser pessoa com necessidades específicas e estar na condição de pobreza, ou extrema pobreza, de efetiva desvantagem social, agrava a situação individual e da família, eliminando ou impedindo qualquer possibilidade de usufruto dos serviços sociais básicos, as tornando a principal vítima das sequelas desta sua condição. Assim, nascer ou ficar pessoa com necessidades específicas, é consequência de fatores que evidenciam esta realidade, que dentre outras, enumera-se aquelas referenciadas pela ONU:

- Fome ou alimentação contaminada com agrotóxico;
- Moradia instalada em locais de riscos de acidente, sem a mínima higiene e condição de habitabilidade;
- Saneamento: falta de tratamento da água para uso doméstico e de esgoto;
- Inexistência ou ineficácia de programas de vacinação;
- Má alimentação de gestante e ausência ou precariedade de programa de acompanhamento à maternidade, o que pode causar deficiência e/ou comprometer a saúde para toda a vida;
- Inexistência ou acesso limitado a programas de saúde;
- Precariedade ou ausência de programa de educação básica e profissionalizante;
- Exercício profissional de risco, ou que mutila ou incapacita o trabalhador;
- Informações inadequadas sobre as causas das deficiências e inexistência ou precariedade de programas de habilitação ou reabilitação;
- Guerra e conflito, desastres naturais;
- Violências físicas e de trânsito: acidentes de carro, motos e ferimentos com arma de fogo.

Ainda, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), as principais causas das deficiências são:

- Transtornos congênitos e perinatais, 16,6%;
- Enfermidades transmissíveis, 16,8%;
- Enfermidades crônico-degenerativas, 21,9%;
- Alterações psicológicas, 6,6%;

- Alcoolismo e abuso de drogas, 10,0%;
- Causas externas (acidentes e violência), 18,0%;
- Desnutrição e outras, 11,0%.

Já segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a desnutrição também ainda causa deficiência em 1(um) milhão de pessoas, anualmente no planeta. O mais grave é que segundo, ainda a mesma organização internacional, em alguns países, 90% das crianças com deficiência não passarão dos 20 anos de idade, e as com deficiência intelectual não sobreviverão além dos 5 anos de idade.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também relata que: três pessoas por dia adquirem alguma deficiência. São vítimas dos mais de 476 (quatrocentos e setenta e seis) acidentes de trânsito ou trabalho, e assaltos com armas de fogo que ocorrem por minuto no mundo!

As perdas econômicas associadas às doenças e acidentes de trabalho beiram 4% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial (US\$ 1.94 trilhão de dólares), e o saldo de vítimas é superior à soma das baixas de todas as guerras do planeta.

Quanto à esperança de vida ao nascer, o brasileiro vive em média 68,6 anos e passa 80% da vida sem apresentar nenhuma incapacidade. Como a esperança de vida livre de incapacidade é de 54 anos, a população viverá em média 14 anos com algum tipo de deficiência. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), vinte milhões de pessoas cegas no mundo poderiam ter sua visão recuperada com cirurgias de cataratas? Um terço de todas as deficiências do planeta poderiam ter sido evitadas ou curadas? (LOUREIRO, 2017)

Para RODRIGUES e SELEM (2006), “a realidade brasileira possui, em alto grau, as características definidas pela ONU, acentuadas apenas pelo alto índice de violência por armas de fogo”.

Ainda segundo as mesmas autoras:

A deficiência é uma condição presente em qualquer sociedade podendo afetar a qualquer um, em qualquer idade. Entretanto, existe uma relação entre o aparecimento e o agravamento das deficiências na população que vive em situação de pobreza. A extrema pobreza e a pobreza são, ao mesmo tempo, causa e efeito da deficiência. (RODRIGUES e SELEM, 2006)

Assim, e corroborando o que afirmam os autores citados anteriormente, como pelo descrito no tópico a seguir, sem dúvida, o meio em que a pessoa vive determina, quase sempre, a sua condição social e a oportunidade de partilhar e usufruir, igualmente,

de bens, serviços e direitos. Para as pessoas com **necessidades específicas**, quando lhes são negadas as oportunidades de acesso a tudo o que a comunidade disponibiliza aos demais cidadãos, garantir-lhes o acesso a bens, direitos e serviços não é considerado um problema para a comunidade enfrentar e resolver.

3.1.2 Os números

Em 2011, a ONU e o Banco Mundial, no documento intitulado Relatório Mundial sobre Deficiência da *World Report on Disability*, estimaram que houvesse no mundo, mais de um bilhão de pessoas com algum tipo e grau de deficiência congênita ou adquirida, representando 15% da população do planeta:

Com base em estimativas populacionais para o ano de 2010 — 6,9 bilhões de pessoas; 5,04 bilhões com 15 ou mais anos de idade e 1,86 bilhão em idade abaixo dos 15 anos — e estimativas populacionais do ano de 2004 (*World Health Survey* e *Global Burden of Disease*), havia em torno de 785 (15,6%) a 975 (19,4%) milhões de pessoas com 15 ou mais anos de idade, vivendo com deficiência. Destes, aproximadamente 110 (2,2%) a 190 (3,8%) milhões experienciavam dificuldades significativas em funcionalidade. Incluindo crianças, estimou-se que mais de um bilhão (ou aproximadamente 15% da população mundial) estava vivendo com deficiência. (ONU, 2011, p.29)

A *World Health Survey*, Pesquisa Mundial sobre Deficiência, empreendida pela OMS, no período de 2002-2004, cujas informações são disponibilizadas também no *World Report on Disability* (2011, p. 27) dão conta de percentuais de prevalência de deficiência, categorizando os resultados conforme o perfil de renda dos países no estudo. A estrutura conceitual e domínios para a *World Health Survey* tiveram origem na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF):

[...] Nos 59 países da pesquisa a prevalência média na população adulta a partir de 18 anos de idade [...] era de 15,6% (em torno de 650 milhões de pessoas dos 4,2 bilhões estimados com idade a partir de 18 anos, em 2004), variando de 11,8% em países de renda mais alta até 18% em países de renda mais baixa. Os números referem-se a adultos que experienciavam dificuldades em funcionalidade em seu dia a dia. (ONU, Relatório Mundial sobre Deficiência da *World Report on Disability*, 2011, p. 27)

Estes dados podem ser observados na tabela a seguir:

Tabela 1. Taxas de prevalência para os limiares 40 e 50 derivadas de níveis de funcionalidade de diversos domínios em 59 países, por país, nível de renda, sexo, faixa etária, residência e riqueza (ONU 2011).

	Limiar de 40 (erro padrão)			Limiar de 50 (erro padrão)		
	Países com renda mais elevada	Países de renda mais baixa	Todos os países	Países com renda mais elevada	Países com renda mais baixa	Todos os países
Sexo						
Homem	9,1 (0,32)	13,8 (0,22)	12,0 (0,18)	1,0 (0,09)	1,7 (0,07)	1,4 (0,06)
Mulher	14,4 (0,32)	22,1 (0,24)	19,2 (0,19)	1,8 (0,10)	3,3 (0,10)	2,7 (0,07)
Faixa etária						
18-49	6,4 (0,27)	10,4 (0,20)	8,9 (0,16)	0,5 (0,06)	0,8 (0,04)	0,7 (0,03)
50-59	15,9 (0,63)	23,4 (0,48)	20,6 (0,38)	1,7 (0,23)	2,7 (0,19)	2,4 (0,14)
60 e acima	29,5 (0,66)	43,4 (0,47)	38,1 (0,38)	4,4 (0,25)	9,1 (0,27)	7,4 (0,19)
Residência						
Urbana	11,3 (0,29)	16,5 (0,25)	14,6 (0,19)	1,2 (0,08)	2,2 (0,09)	2,0 (0,07)
Rural	12,3 (0,34)	18,6 (0,24)	16,4 (0,19)	1,7 (0,13)	2,6 (0,08)	2,3 (0,07)
Quintil de riqueza						
Q1(mais pobres)	17,6 (0,58)	22,4 (0,36)	20,7 (0,31)	2,4 (0,22)	3,6 (0,13)	3,2 (0,11)
Q2	13,2 (0,46)	19,7 (0,31)	17,4 (0,25)	1,8 (0,19)	2,5 (0,11)	2,3 (0,10)
Q3	11,6 (0,44)	18,3 (0,30)	15,9 (0,25)	1,1 (0,14)	2,1 (0,11)	1,8 (0,09)
Q4	8,8 (0,36)	16,2 (0,27)	13,6 (0,22)	0,8 (0,08)	2,3 (0,11)	1,7 (0,08)
Q5(mais ricos)	6,5 (0,35)	13,3 (0,25)	11,0 (0,20)	0,5 (0,07)	1,6 (0,09)	1,2 (0,07)
Total	11,8 (0,24)	18,0 (0,19)	15,6 (0,15)	2,0 (0,13)	2,3 (0,09)	2,2 (0,07)

Fonte: ONU - World Report on Disability, 2011.

A pesquisa ainda mostra uma taxa de deficiência mais alta entre as pessoas com a faixa etária de 60 e acima com 38,1% em todos os países do estudo, e de 43,4% para a mesma faixa etária nos países de menor renda. São, portanto, os idosos e mais pobres que possuem a maior taxa de deficiência.

Segundo o *World Report on Disability* (2011, p. 30), que também apresenta os resultados do estudo *Global Burden of Disease* — separando quantitativos para deficiência severa e moderada, apresentando primeiramente percentuais relativos à deficiência severa, e, em seguida, adicionando a estes os percentuais de deficiência moderada —, os países africanos possuem uma taxa de prevalência de deficiência severa e moderada de 15,3%; as Américas apresentam 14% de prevalência para as mesmas categorias de deficiência; a região do Sudeste da Ásia e dos países europeus possuem as mais elevadas taxas de deficiência do mundo em 16% e

16,4% respectivamente; a região que compreende os países do Pacífico do Oeste fecha o estudo, revelando uma taxa de prevalência 15%. (Tabela 2):

Tabela 2. Prevalência de deficiência por Regiões para todas as idades (ONU 2011).

Intensidade da deficiência	Mundo	Países de renda elevada	Países africanos	Américas	Sudeste da Ásia	Países da Europa	Leste do Mediterrâneo	Pacífico do Oeste
Severa	2,9	3,2	3,1	2,6	2,9	3,0	2,8	2,7
Moderada e severa	15,3	15,4	15,3	14,1	16,0	16,4	14,0	15,0

Fonte: ONU - World Report on Disability, 2011.

Depreende-se desses dados que a questão da pessoa com **necessidades específicas** se apresenta como assunto de relevância global, o qual deve estar sempre presente nos debates e elaboração de políticas públicas de atendimento dessa importante parcela da população mundial, que vive em notória situação de desvantagem social. Mitra, Posarak e Vick (2011, p. 34), apresentam a seguinte tabela com base nos dados da *World Health Survey*:

Tabela 3. Prevalência de deficiência em quinze países em desenvolvimento entre indivíduos em idade econômica ativa (ONU 2011).

Países	Todos	Homens	Mulheres	Urbana	Rural
África Subsaariana					
Burkina Faso	7,95	6,78	9,0	8,12	7,16
Gana	8,41	6,17	10,55	8,21	8,65
Quênia	5,30	3,72	6,80	6,91	3,05
Maláui	12,97	12,43	13,49	14,05	7,48
Maurício	11,43	9,05	13,85	12,31	10,16
Zâmbia	5,78	3,98	7,49	6,58	4,30
Zimbábue	10,98	8,98	12,87	12,92	7,52
Ásia					
Bangladesh	16,21	9,91	22,90	17,32	12,92
Laos	3,08	2,71	3,45	3,19	2,73
Paquistão	5,99	3,02	9,10	4,53	9,02
Filipinas	8,49	7,69	9,29	9,76	7,70
América Latina					
Brasil	13,45	11,11	16,40	16,31	12,76
República Dominicana	8,72	6,34	11,21	7,82	9,32
México	5,30	4,01	6,50	5,07	5,37
Paraguai	6,87	3,97	9,75	7,14	6,66

Fonte: ONU - World Report on Disability, 2011.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Censo Demográfico 2000, encontrou, entre a população dos estados nordestinos,

percentuais de pessoas com **necessidades específicas** que variam de 14,83% a 19,47%, conforme distribuição na Tabela 4. Já o censo de 2010 apresentou uma variação de 25,08% a 27,84%, como explicita a Tabela 4.

Tabela 4. Total da população e de pessoas com deficiência no Brasil e Estados do Nordeste (cobertura Chesf que exclui o Maranhão) (IBGE - Censo 2000)

Onde	População total	Pessoas com deficiência	%
BRASIL	169.799.170	24.537.984	14,45
Nordeste (sem Maranhão)	42.090.236	7.021.088	16,70
Alagoas	2.822.621	433.806	15,37
Bahia	13.070.250	2.001.059	15,31
Ceará	7.430.661	1.251.424	16,84
Paraíba	3.443.825	653.111	18,96
Pernambuco	7.918.344	1.365.334	17,24
Piauí	2.843.278	511.134	17,98
Rio Grande do Norte	2.776.782	540.571	19,47
Sergipe	1.784.475	264.649	14,83
Maranhão	5.651.475	952.193	16,85
Total do Nordeste com o Maranhão	47.782.487	8.025.537	16,80

Fonte: IBGE — Censo Demográfico 2000

Tabela 5. Total da população e de pessoas com deficiência no Brasil e Estados do Nordeste (cobertura Chesf que exclui o Maranhão) (IBGE – Censo 2010)

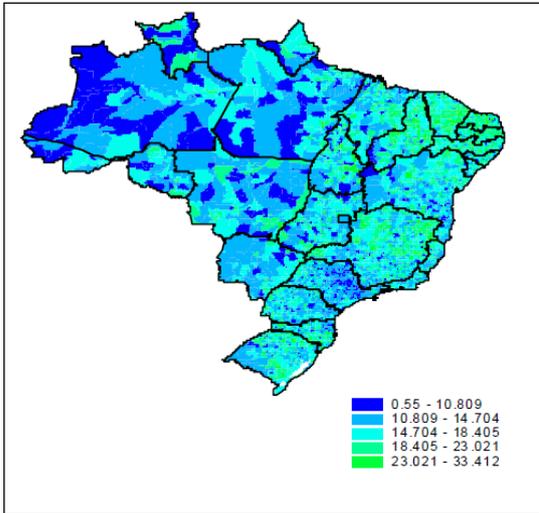
Onde	População total	Pessoas com deficiência	%
BRASIL	190 755 799	45 606 048	23,91
Nordeste (sem Maranhão)	46.507.161	12.488.947	26,85
Alagoas	3.120.494	859.707	27,55
Bahia	14.016.906	3.556.832	25,38
Ceará	8.452.381	2.340.329	27,69
Paraíba	3.766.528	1.045.962	27,77
Pernambuco	8.796.448	2.425.900	27,58
Piauí	3.118.360	859.627	27,57
Rio Grande do Norte	3.168.027	882.022	27,84
Sergipe	2.068.017	518.568	25,08
Maranhão	6.574.789	1.641.771	24,97
Total do Nordeste com o Maranhão	53.081.950	14.130.717	26,62

Fonte: IBGE — Censo Demográfico 2010

Os mapas abaixo são baseados nos microdados do Censo IBGE 2000, elaborados pelo Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e apresentados em documento intitulado **Retratos da Deficiência no Brasil** (2003). Eles permitem identificar espacialmente o público alvo das ações de políticas, pois mostram os níveis geográficos onde há incidência de pessoas com deficiência ou incapacidade. Possibilitam avaliar as condições de vida dessa população de pessoa

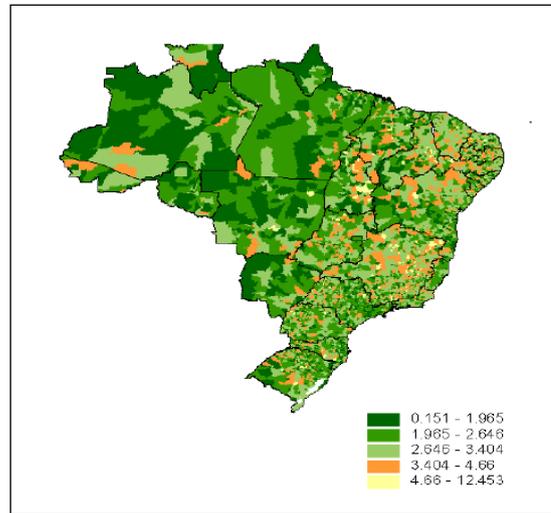
portadora de deficiência (PPD) e de pessoas com percepção de incapacidade (PPI) para ouvir, andar ou enxergar, com deficiência física ou mental.

Gráfico 1. Taxa de PPD por Município



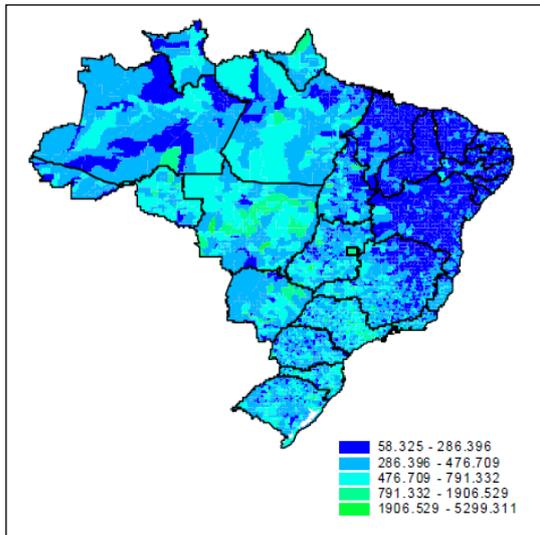
Fonte: FGV, Centro de Pesquisas Sociais.

Gráfico 2. Taxa de PPI por Município



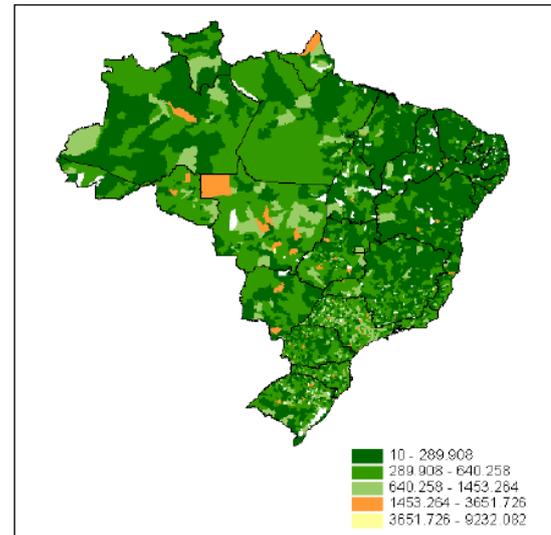
Fonte: FGV, Centro de Pesquisas Sociais.

Gráfico 3. Renda média do trabalho principal de PPD por Município

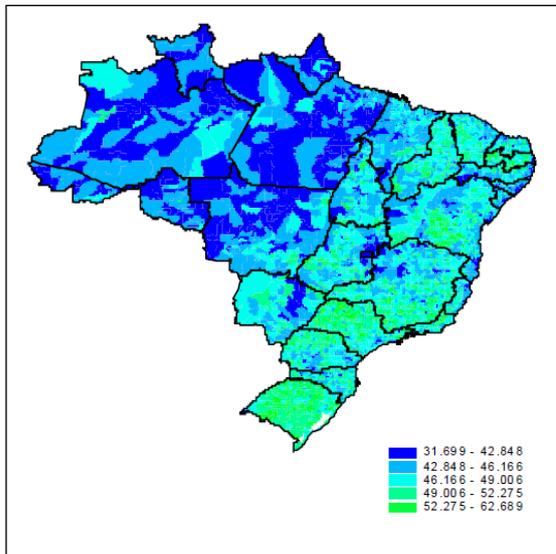


Fonte: FGV, Centro de Pesquisas Sociais.

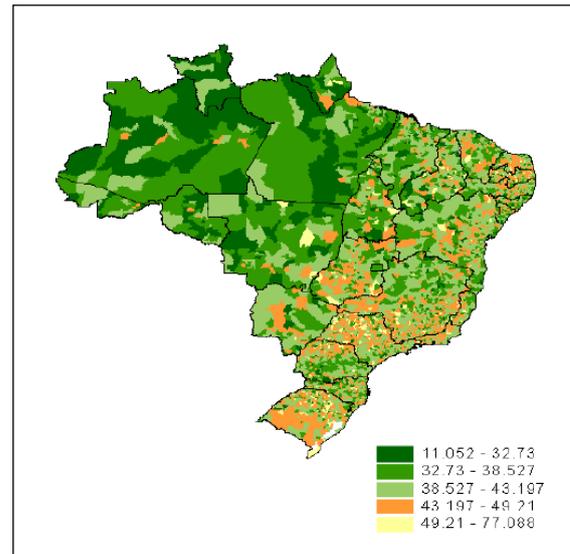
Gráfico 4. Renda média do trabalho principal de PPI por Município



Fonte: FGV, Centro de Pesquisas Sociais.

Gráfico 5. Idade média PPD por Município

Fonte: FGV, Centro de Pesquisas Sociais.

Gráfico 6. Idade média PPI por Município

Fonte: FGV, Centro de Pesquisas Sociais.

Esses números e informações, por si só, já deveriam impor aos governos a criação de imediatas políticas de saúde, educação, formação profissional, emprego e renda, para viabilizar a inclusão social das pessoas com **necessidades específicas**. Todavia, a realidade revela um cenário e condição muito mais preocupantes, se não alarmantes, quando se adiciona a este universo, os familiares, o que implicaria em multiplicarmos o quantitativo por 3,3, que representa o número médio de pessoas por família (IBGE, 2000); tornando-se ainda mais grave com a constatação de que, essas pessoas e suas famílias, majoritariamente, encontram-se em condição sócio-econômica na linha da pobreza, ou abaixo dela. Por conseguinte, situação que confirma, indubitavelmente, a desumana realidade sócio-econômica do segmento referenciado, corroborando a exclusão vivenciada no Brasil e na maioria dos países em desenvolvimento por estes cidadãos.

3.2 Educação: todos estão incluídos na escola?

A educação para as pessoas com **necessidades específicas**: física, mental, intelectual e sensorial no Brasil, tem sido dividida, pela maioria dos analistas da questão, em três momentos distintos, caracterizados como: Ciclo da Segregação, Ciclo da Integração e Ciclo da Inclusão, período compreendido no decorrer de quase dois séculos, da segunda metade do Século XIX à primeira década do Século XXI. Estes ciclos são relatados a seguir, com o intuito de oferecer o conhecimento dos fundamentos que os identificam e individualizam.

Concebida por uma visão paternalista e assistencialista, que sensibilizou autoridades e benfeitores de influência e posse, a primeira fase, 1850 aos anos 1960, nasce pelo esforço individual de pessoas que, formadas ou espelhando-se, principalmente, nas experiências que ocorriam na Europa e, também, nos Estados Unidos, criaram organizações filantrópicas, de caráter, mormente privado, mantidas por doações e dotações de benfeitores e governos, desvinculadas da política educacional institucional.

Nasceram e se firmaram, assim, durante um século, as instituições residenciais **asilares**, caritativas e piegas, que além de oferecerem a uma minoria rara oportunidade **a educação especial**, também possibilitavam uma formação profissional. Nestas instituições foram instaladas oficinas para a aprendizagem de ofícios: oficinas de tipografia e encadernação para os meninos cegos e de tricô para as meninas; oficinas de sapataria, encadernação, pautação e douração para os meninos surdos. — **Ciclo da Segregação.**

O segundo momento tem como marco os anos 60 do Século XX, quando a escolarização para as pessoas com **necessidades específicas** é assumida oficialmente, com o objetivo de assegurar e regular a presença do Estado e os direitos à educação dos **excepcionais**. Inicialmente, foram instituídas ações segmentadas que refletiam o interesse de grupos de atendimento a esta parcela de cidadãos, efetivadas pela Campanha para a Educação do Surdo Brasileiro (CESB, 1957), a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes da Visão, (1958), que posteriormente é denominada Campanha Nacional de Educação de Cegos (CNEC, 1960) e a Campanha Nacional de Educação e Reabilitação de Deficientes Mentais (Cademe, 1960). Por fim, buscando dar uma única diretriz e consolidar as ações governamentais, é instituído pelo Ministério de Educação e Cultura (MEC), em 1972, o Grupo Tarefa de Educação Especial que, com a assessoria do estadunidense, James Gallagher, especialista na questão, é desenvolvida a primeira proposta de estruturação para educação especial brasileira, **educação dos excepcionais**, firmada pelo ensino em salas especiais e orientação fundada na valorização dos aspectos médicos e psicológicos. Em 20 de dezembro de 1961, a Lei nº 4.024, Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), designa:

Da Educação de Excepcionais, Art. 88. A educação de excepcionais deve, no que for possível, enquadrar-se no sistema geral de educação, a fim de integrá-los na comunidade. Vale menção, ainda, a Emenda Constitucional Nº 12, de 17 de outubro de 1978, que no inciso I, de seu único artigo determina: - É assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante: I - educação especial e gratuita. (LDB, 1961)

Coube, então, ao Centro Nacional de Educação Especial (Cenesp), criado em 1973 para esta finalidade, implementar o estabelecido. Em 1986, este Centro foi transformado na Secretaria de Educação Especial.

Fincava-se, deste modo, as novas diretrizes e bases do ensino de 1º e 2º graus para a Educação Especial — **Ciclo da Integração**.

Fechando o período histórico em consideração, a terceira etapa, o **Ciclo da Inclusão**, tem como data referencial as duas últimas décadas do Século XX e a primeira deste Século, e como discurso e proposta, a construção da Sociedade Inclusiva. Sociedade concebida no ideal de reconhecimento, valorização e respeito às diferenças e singularidades humanas, não discriminadora, segregadora e excludente, na qual os bens e serviços produzidos e disponibilizados pela e para a coletividade, sejam usufruídos e acessível a todos.

Esse novo paradigma questiona os conceitos e postulados formuladores e embaixadores de políticas públicas e planos das organizações, propondo um repensar de ideias e estabelecimento de um desenvolvimento social referenciado na garantia integral da sustentabilidade e acessibilidade universal.

No Brasil, o paradigma da educação inclusiva passa a ser basilar das políticas públicas nas diversas instâncias governamentais, tanto em cumprimento ao consignado na Constituição Federal (1988), artigo 208, III “[...] atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”, como pela ratificação de acordos internacionais (Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência — Convenção da Guatemala —, de 28 de maio de 1999, e a Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, esta última incorporada à Carta Magna Brasileira com *status* de Emenda Constitucional, pelo Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, ato ratificado pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009).

A partir de 1993, as políticas, planos e programas para a educação emanados pelo Governo Federal e MEC, restringindo-nos aqui ao âmbito Federal, além de dar

continuidade às estratégias específicas para a Educação Especial, ratificaram o objetivo de implementar a Educação Inclusiva. Assim, Leis, ações e programas direcionados para consecução deste propósito estão presentes no Plano Decenal de Educação para Todos de 1993, na nova LDB de 1996 e no Plano Nacional de Educação (PNE) de 2001. Em 2007, o Decreto nº 6.094, que dispõe sobre a implementação do Plano de Metas, Compromisso Todos pela Educação [...] pela melhoria da qualidade da educação básica, em seu artigo 2º, inciso IX, estabelece: “[...] garantir o acesso e permanência das pessoas com necessidades educacionais especiais nas classes comuns do ensino regular, fortalecendo a inclusão educacional nas escolas públicas.” (BRASIL, 2007).

Em 2008, a Política Nacional de Educação Especial, na Perspectiva da Educação Inclusiva, conceitua esta modalidade de ensino, que perpassa todos os níveis e etapas da escolarização, que realiza o atendimento educacional especializado, disponibiliza os recursos e serviços, orientando quanto a sua utilização na atenção quanto as condições singulares do alunos, pessoa com **necessidades específicas**, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades e superdotação, no processo de escolarização.

Consolidando a determinação do Governo Federal de implementar a Escola Inclusiva, também em 2008, é publicado o Decreto nº 6.571, que dispõe sobre o apoio técnico e financeiro da União aos sistemas públicos de ensino para ampliação da oferta do atendimento educacional especializado complementar ou suplementar à escolarização. Em continuidade à implantação deste intento, em novembro de 2011, é promulgado o Decreto Federal nº 7.612, instituindo o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência — Plano Viver sem Limite, que estabelece: “I - garantia de um sistema educacional inclusivo; II - garantia de que os equipamentos públicos de educação sejam acessíveis para as pessoas com deficiência, inclusive por meio de transporte adequado; em seu Art. 3º essa são diretrizes deste plano (BRASIL, 2011).

Por conseguinte, a Política Nacional de Educação passa a ser repensada e os fundamentos e metodologia de ensino-aprendizagem adotada passam a ser questionados e direcionados para a concepção e efetivação da Educação Inclusiva. O propósito, ainda, é que as escolas especiais, em determinadas situações, passem a complementar, no contra turno da escola regular, as possíveis defasagens da

escolarização. Buscando restringir ou extinguir, em médio prazo, a escola exclusiva para as pessoas com **necessidades específicas**. Procedimento que, por relevar ou mesmo desconsiderar as diferenças e singularidades individuais, mormente daqueles alunos que apresentam uma diferenciação do comportamento, física, sensorial e intelectual, temporária ou definitiva. Alunato que, por requerer métodos, processos, meios e ajudas técnicas próprias, para absorção do conteúdo do currículo ensinado, justificativa utilizada, por comodismo ou outros interesses, de quem, não percebe ou não quer perceber, a educação inclusiva, posicionamento que conduz a segregação e exclusão do convívio coletivo, do todo da escola. A inclusão de todos em uma única sala de aula, passou a ser o almejado.

A Declaração de Salamanca sobre **Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais**, de 1994, torna-se, então, o principal referencial teórico conceitual à orientação da Educação para as pessoas com **necessidades específicas**. Princípios respaldados e subscritos por 88 delegados de distintos governos e 25 organizações internacionais, reunidos na Conferência Mundial de Educação Especial, organizada pelo governo da Espanha, em cooperação com a União das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco).

Referida Declaração propugna como princípio basilar que a Escola Inclusiva deve conceber e oferecer uma educação de qualidade, universal, asseguradora de um ensino-aprendizagem com acesso, ingresso, desenvolvimento e permanência exitosa na escola. Despojada das barreiras atitudinais preconceituosas e estigmatizadoras; eliminando as inacessibilidades físicas, ambientais, de comunicação e informação, e propiciando as indispensáveis tecnologias assistivas requeridas.

Escolarização concebida e efetivada no ideal de reconhecimento e valorização às especificidades e singularidades de seus protagonistas, igualitária e equânime, uma escola acolhedora, solidária e compartilhada — **por todos, com todos e para todos**.

Embora a Educação Inclusiva tenha criado melhores condições de ensino-aprendizagem para as pessoas com **necessidades específicas**, os dados a seguir nos mostram quanto ainda é diminuta a presença deste aluno nos diversos níveis de escolarização, e quanto se precisa avançar. Os dados do censo Escolar/Inep/MEC (2007), indicam na educação especial 640.617 matrículas e destas 47% dos alunos

estudam nas escolas comuns do ensino regular, demonstrando o crescimento da educação inclusiva, que em 1998 representava apenas 13%. Das 165.937 escolas públicas de educação básica; 62.195 escolas têm matrícula de alunos da educação especial, dado que em 1998 apresentava matrículas em apenas 6.557 escolas, evidenciando o caminho já percorrido no desafio da organização das escolas públicas na perspectiva da educação inclusiva.

Segundo o Censo Escolar 2011, dos 25.814.379 alunos matriculados no ensino fundamental, 466.506 são estudantes, pessoas com **necessidades específicas** matriculadas em salas especiais ou incluídas no Ensino Fundamental. Já no ensino médio, seguindo-se o mesmo critério de acesso e permanência, dos 7.233.372 alunos matriculados, o contingente daqueles estudantes corresponde a 30.879.

Este percentual reflete o resultado da política implementada pelo MEC que, por meio do **Programa Educação Inclusiva: direito à diversidade**, iniciado em 2003, dissemina nacionalmente a formação de gestores e educadores para a construção de sistemas educacionais inclusivos.

Os resultados preliminares do Censo Escolar de 2011 foram apresentados pelo MEC, Portaria nº 1.290, de 20 de setembro de 2011, resultados que se apresentam resumidos na Tabela 6.

Tabela 6. Matrícula inicial na Creche, Pré-Escola, Ensino Fundamental e Ensino Médio (incluindo o médio integrado e normal magistério), no Ensino Regular e na Educação de Jovens e Adultos (EJA) presencial Fundamental e Médio (incluindo a EJA integrada à educação profissional) das redes estaduais e municipais, urbanas e rurais em tempo parcial e integral e o total de matrículas nessas redes de ensino. (MEC – Censo 2011)

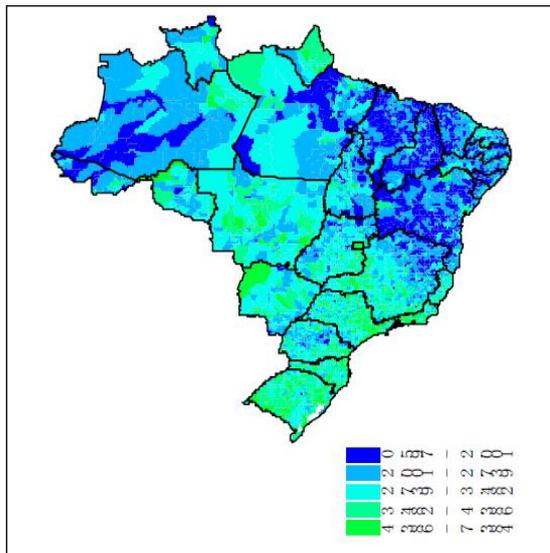
Unidades da Federação	Matrícula Inicial					
	Educação Infantil		Ensino Fundamental	Ensino Médio	EJA. Presencial	
	Creche	Pré-Escola			EJA Fundamental	EJA Médio
Brasil	7.524	28.869	466.506	30.879	46.251	4.095
Nordeste	1.221	8.340	125.281	5.712	21.004	805
Pernambuco	122	1.276	17.963	782	3.271	153
Norte	181	2.073	33.619	1764	4147	330
Pará	85	960	16.823	899	2.359	178
Centro Oeste	913	2.937	37.975	3656	3371	522

Unidades da Federação	Matrícula Inicial					
	Educação Infantil		Ensino Fundamental	Ensino Médio	EJA. Presencial	
	Creche	Pré-Escola			EJA Fundamental	EJA Médio
Goias	221	745	15.071	1858	870	161
Sudeste	3.187	11.544	175.108	13.465	12.560	1.784
São Paulo	1.719	6.249	93.306	8.974	6.911	1.220
Sul	3.187	11.544	175.108	13.465	12.560	123
Rio Grande do Sul	570	1.566	38.287	1.825	2.575	123

Fonte: MEC, Censo Escolar de 2011.

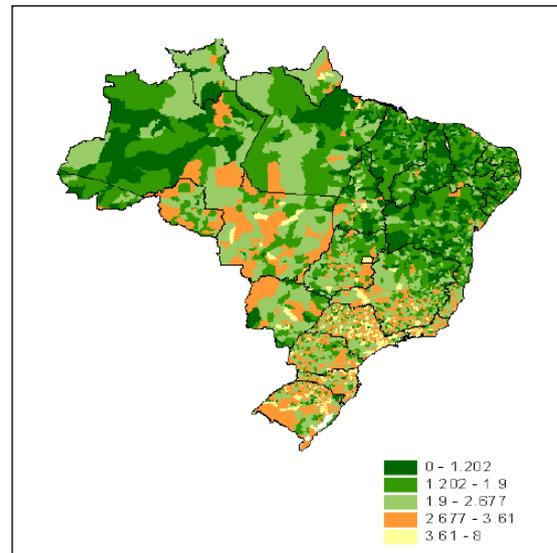
Os mapas a seguir, elaborados pelo Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas, apresentam os níveis geográficos onde há incidência de pessoas com deficiência ou incapacidade segundo a educação média:

Gráfico 7. Educação média PPD por Município



Fonte: FGV, Centro de Pesquisas Sociais.

Gráfico 8. Educação média PPI por Município



Fonte: FGV, Centro de Pesquisas Sociais.

Embora a frequência à escola tenha crescido em todo o Brasil, na região Nordeste, conforme mostra a tabela a seguir, a participação das pessoas com **necessidades específicas**, ainda apresenta uma preocupante e baixa frequência.

Decorre, talvez, esta situação, de três condições: a primeira, pelo entendimento e dificuldades de pais ou responsáveis de que a pessoa com necessidades específicas não tem as condições de aprendizagem ou pela dificuldade de acesso e permanência na escola, realidade representada pela indisponibilidade de meios para deslocamento e

recursos didático-pedagógicos específicos. A segunda, diminuta ou inexistência de preparação de profissionais da área de educação e reabilitação, agregada, também à concepção de invalidez, que se transformam em mais um obstáculo para a educação destas pessoas. O Benefício de Prestação Continuada (BPC), que atende a um significativo número de pessoas com deficiência em idade escolar, que acomoda familiares e a própria pessoa com **necessidades específicas** na busca da escolarização e consequente melhor condição de vida. Ressalte-se que na busca de mudar esta realidade, o Governo Federal instituiu o programa BPC na Escola, mais um instrumento para mudar estes pensares e realidades.

Tabela 7. Pessoas a partir de 15 anos de idade, segundo o nível de instrução por Estado do Nordeste (cobertura Chesf que exclui o Maranhão) e com pelo menos um tipo de deficiência (IBGE - Censo 2010):

Estado	População	Nível de instrução					Total
		Sem instrução e fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	Não determinado	
Alagoas	Nenhum tipo de deficiência	1.315.296	348.762	417.235	118.733	9.817	2.209.843
	Com pelo menos um tipo de deficiência	540.259	89.570	103.614	30.207	2.077	765.727
Bahia	Nenhum tipo de deficiência	5.645.923	1.684.056	2.503.636	532.492	58.441	10.424.548
	Com pelo menos um tipo de deficiência	2.182.555	375.705	533.139	109.863	11.750	3.213.011
Ceará	Nenhum tipo de deficiência	3.163.058	1.206.170	1.510.345	32.012	352.253	6.263.839
	Com pelo menos um tipo de deficiência	1.385.379	297.969	339.606	6.580	89.685	2.119.219
Paraíba	Nenhum tipo de deficiência	1.610.961	423.327	587.994	180.958	9.407	2.812.648
	Com pelo menos um tipo de deficiência	679.074	101.061	129.930	41.569	1.738	953.373
Pernambuco	Nenhum tipo de deficiência	3.465.059	1.077.270	1.543.125	418.856	34.262	6.538.573
	Com pelo menos um tipo de deficiência	1.430.958	279.430	371.071	102.740	7.846	2.192.045

Estado	População	Nível de instrução					Total
		Sem instrução e fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	Não determinado	
R. G. do Norte	Nenhum tipo de deficiência	1.224.344	398.261	592.440	158.057	9.576	2.382.678
	Com pelo menos um tipo de deficiência	526.807	100.953	134.326	34.652	2.236	798.973
Sergipe	Nenhum tipo de deficiência	811.446	248.632	343.416	102.394	5.920	1.511.807
	Com pelo menos um tipo de deficiência	308.324	58.172	74.875	23.227	1.055	465.654
Total	Nenhum tipo de deficiência	12.160.067	3.885.881	3.856.727	943.688	436.007	22.792.715
	Com pelo menos um tipo de deficiência	4.943.324	922.369	1.185.560	204.529	106.803	7.362.584

Estado	População	Nível de instrução					Total
		Sem instrução e fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	Não determinado	
Maranhão	Nenhum tipo de deficiência	2.511.327	821.714	993.754	222.008	22.692	4.539.404
	Com pelo menos um tipo de deficiência	1.018.854	178.244	189.918	52.142	4.257	1.475.504
Total do Nordeste com o Maranhão	Nenhum tipo de deficiência	14.671.394	4.707.595	4.850.481	1.165.696	458.699	27.332.119
	Com pelo menos um tipo de deficiência	5.962.178	1.100.613	1.375.478	256.671	111.060	8.838.088

Fonte: IBGE — Censo Demográfico 2010

3.3 O trabalho e o trabalhador, pessoa com necessidades específicas

O contexto histórico, a não compreensão e aceitação da diversidade, diferenças e singularidades humanas forjaram e consolidaram o preconceito, o assistencialismo piegas e instituíram a discriminação, a segregação e a exclusão de indivíduos e/ou grupos, que — principalmente, estigmatizados por sua diferença de gênero, forma, cor, idade, tamanho, orientação sexual, especificidade permanente

ou temporária, credo e/ou condição de desvantagem social —, viram-se alijados da participação e partilha dos produtos e serviços disponibilizados pela e para a sociedade. Limitaram ou, no mínimo, delimitaram aptidões, habilidades, competências, desempenho e oportunidades de pessoas — mormente educacionais e profissionais —, firmando e ratificando a **Cultura da Invalidez**. Vítimas desta cultura estigmatizante, as pessoas com **necessidades específicas** viram-lhes ser imputada a condição de **incapazes** para o trabalho.

O trabalho é valor indispensável para prover necessidades e aspirações. Valor quase que absoluto para que a pessoa possa se sentir dignamente partícipe e artífice de seu projeto de vida e da sociedade. Pertinente, pois, é indagar por que as pessoas com **necessidades específicas** estão, em quase sua totalidade, excluídas desta partilha realizadora de aspirações individuais e coletivas.

Ratifica e consolida, na contemporaneidade essa concepção, a afirmação de Aranha (1991), quando explicita:

O século XVIII foi longe na concepção de trabalho ao caracterizá-lo como valor e fator de produção de riqueza e proporcionar, assim, os elementos estruturantes da nova natureza do trabalho, entendido modernamente como emprego. O século XIX, sobretudo, com Hegel e Marx, avança nesta concepção de trabalho, ao elevá-lo à essência mesma do homem. O século XIX termina com a evidência de que o homem não mais se autocompreende sem a referência ao trabalho. **A realização do homem moderno depende grandemente da sua vinculação ao trabalho, uma vez que este passa a ser ao mesmo tempo fator de sobrevivência, de humanização, de integração social, de autoestima e de utilidade social.** (grifo nosso) (ARANHA, 1991).

Então, como desconsiderar excluídas desta concepção as pessoas com **necessidades específicas**? Como não lhes garantir este direito? Como, ficando à margem da participação e construção social, alcançarem uma vida digna?

Assim, no propósito de reverter esta condição de exclusão laboral, de oportunizar e garantir o emprego e renda a estas pessoas, vários esforços e mobilização, tanto do próprio segmento quanto de governos, foram e são exercidos ainda hoje, nas esferas nacional e mundial, para garantir este direito.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de dezembro de 1948, em seu art. XXIII, inciso I propugna: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. A Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU, 1975), a Convenção 159 sobre Reabilitação

Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983) em âmbito mundial propuseram e estabeleceram princípios e orientações para a implementação de normas e políticas públicas, para dentre outros direitos humanos, assegurar a capacitação e o trabalho às pessoas com **necessidades específicas**.

Foram e são declarações e ações inclusivas e afirmativas da igualdade e equanimidade de e para todos como os referidos, que embasam e forçam às mudanças, atitudes e posturas de governantes, dos poderes legislativo e judiciário, empresários e sociedade civil que propiciam os meios e condições para a construção de uma sociedade plural, democrática, reconhecedora, respeitadora e valorizadora da diversidade, diferenças e singularidades das pessoas.

3.3.1 Reconhecendo, valorizando, assegurando direitos e criando oportunidades

No decorrer da história da humanidade, a oportunidade do exercício laboral para as pessoas com **necessidades específicas** estava, habitualmente, atrelada a possibilidades advindas de prestígio político da família, condição socioeconômica privilegiada, esforços individuais, ou atividades artesanais —, consequência de capacitações ofertadas em instituições, privadas ou públicas, direcionadas ao ensino e/ou reabilitação destas pessoas. Esta presença, mais informal que formal no mercado de trabalho, inicia-se a partir da segunda metade do século XIX. Contudo, a inserção no mercado formal de trabalho do trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, ganha evidência no início do século XX e consolida-se, singularmente, na segunda metade dele, quando passa a estar presente nas preocupações de governos e organismos internacionais (ONU/OIT), sendo relevante e fundamental na conquista deste direito a mobilização e articulação de militantes do seguimento, ativistas e ONGs afetas a questão. Nascem, em face destas reivindicações, por consequência, as ações afirmativas de inclusão direcionadas a garantir e efetivar o direito à formação profissional, ao trabalho, emprego e renda para estas pessoas, que são, paulatinamente, corroboradas por políticas, programas, ações e normativos legais em âmbito nacional e mundial.

Firma-se com esse propósito, o instrumento da garantia da capacitação, da reserva legal de vagas nas empresas, privadas e públicas, para o trabalhador, pessoa com **necessidades específicas** — **o direito de trabalhar destes cidadãos**.

3.3.2 A reserva de vagas, as cotas e a formação profissional

O instituto ou sistema de cotas foi implantado, inicialmente, na Inglaterra e na Holanda, tendo como finalidade precípua empregar os militares que adquiriram alguma condição específica em razão de conflitos bélicos, direito posteriormente expandido aos civis. Previa, ainda, a norma que quando a empresa não absorvesse o trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, obrigava-se a contribuir para um fundo público que se destinava a promover a reabilitação e habilitação destes cidadãos. Semelhante programa foi adotado pela Grécia, Luxemburgo, Espanha, Irlanda e Bélgica. Da década de 60 em diante, a garantia e/ou estímulo à contratação do trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, se expande por vários países, ganhando percentuais de cotas que variam de 1,60% no Japão desde 1960, a 15% na Itália, obrigatório para as empresas com mais de 35 empregados. Nos anos 80, o procedimento é implantado, ainda, na Malásia, Filipinas, Angola, Tanzânia, Egito e Turquia. Já os países da Europa Oriental só aderem ao sistema de cotas a partir dos anos 90. Contudo, alguns destes países agregam ao contexto de garantia de trabalho às pessoas com **necessidades específicas** o procedimento de **cotas-contribuição**, sendo o caso da República Checa, República Eslováquia, Hungria, Polônia, România, Marrocos, Tunísia, Tailândia e Vietnã. Mas, quando as empresas não contratam o trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, em alguns países são obrigadas a recolher uma contribuição ao fundo instituído para apoiar a formação profissional e às ONGs que ofertam trabalho a estas pessoas. Dentre estes países estão a Áustria e a Alemanha. Todavia, a demissão destes trabalhadores é regulada por critérios severos, sendo a dispensa só autorizada por órgão público oficial com esta competência. Na Alemanha, quando a empresa supera a cota, é premiada com incentivos fiscais (PASTORE, 2000).

Na Bélgica, Suécia, Finlândia, Dinamarca, Nova Zelândia, Austrália, Estados Unidos, Canadá, existe restrição ao sistema de cotas. As críticas fundamentam-se no discurso de que a reserva de vagas compulsória é discriminatória, posto que, implicitamente, certificariam não terem as pessoas com **necessidades específicas** as condições de competir aos postos de trabalho ofertados a todos, ou induziria à reivindicação de medida similar pelas demais minorias.

Havia na Bélgica, por parte do Governo, a crítica de que as cotas contrariassem os princípios de aceitação e reintegração das pessoas com **necessidades específicas**. Para as autoridades belgas de então, medidas coercitivas gerariam efeitos psicológicos negativos para estes empregados, em relação aos seus colegas de trabalho. Mas a determinação do número de vagas para as empresas privadas, as cotas de cada setor são estabelecidas por representantes do governo, sindicatos, empresários, sendo preenchidas, tão somente, por aqueles que estão inscritos nos respectivos programas dos fundos direcionados a esta finalidade. (PASTORE, 2000).

Na Espanha, além da reserva legal de vagas estabelecida em 3% para empresas com mais de 50 empregados, há a imposição de que, caso o trabalhador adquira alguma condição específica, em consequência de acidente de trabalho ocorrido dentro de suas instalações, o empregado terá, obrigatoriamente, de ser reintegrado aos seus quadros, podendo existir redefinição de salário em particulares condições. Existe, ainda, um sistema de incentivo às empresas que empregam estes trabalhadores compreendendo: ajuda de recrutamento, redução de contribuições previdenciárias, deduções tributárias, recursos para adaptação no trabalho e outros.

Na França, a contratação de trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, é realizada diretamente pelas empresas, podendo este trabalhador desempenhar suas atividades tanto nas instalações próprias da empresa, como em instituições que mantivessem oficinas de trabalho protegido (sistema de cota-terceirizada). Caso não adotassem este sistema de contratação, tinham que contribuir para um determinado centro de reabilitação para pessoas com **necessidades específicas**. Entretanto, a partir de 1987, as grandes empresas foram estimuladas a desenvolver programas integrados que cobriam treinamento, reabilitação e retenção destes trabalhadores. As empresas que adotavam este sistema ficavam desobrigadas do pagamento da contribuição às instituições de atendimento específico a estes cidadãos.

Na Irlanda, o sistema de cotas só era aplicado ao setor público. Contudo, havia a exigência de que a função a ser exercida pelo trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, teria de ser **compatível** com sua singularidade e, ainda, sua produtividade teria de ser equivalente a 50% ou 80% a dos demais trabalhadores.

Na América Latina, a conquista do direito à formação profissional e ao emprego e renda pelo trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, espelhou-se nos formatos europeu e dos Estados Unidos. Todavia, em face de uma maior articulação e mobilização do movimento das pessoas do segmento, tanto em esfera regional como internacional, principalmente a partir de 1981, Ano Internacional das Pessoas Deficientes, colocaram em foco a inclusão social destas pessoas, induzindo os governos, legisladores e organismos de defesa de direitos, a ratificar resoluções e convenções internacionais e a criar, implementar e garantir políticas, programas e ações que possibilitaram viabilizar e consolidar Direitos das pessoas com **necessidades específicas**. Dentre estas conquistas, o acesso ao mercado de trabalho foi e tem sido presente nas agendas de parcela destes governos, mas ainda está longe de atender a pertinentes singularidades, necessidades e expectativas da demanda da população economicamente ativa do segmento.

Assim, a oportunidade laboral para as pessoas com **necessidades específicas**, nas nações latino-americanas que adotaram igual iniciativa, começa a ser implementada em alguns países, como na Argentina, Venezuela e Uruguai. Excetuando-se Honduras e Brasil, que adotaram, de imediato, exclusivamente, a reserva de vagas, nos demais países, a legislação que respalda a contratação do trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, pelo mercado de trabalho, é constituída de um sistema múltiplo de normas, que contemplam, tanto a garantia de vagas como o incentivo às empresas privadas, via descontos de até 50% nas contribuições previdenciárias. Contudo, este direito, é ainda inexistente em vários países da Região.

Um retrato consistente e atual da precária realidade da questão na Região é o que apresentou Luís Fernando Astorga Gatjens (2007), Diretor Executivo para a América Latina e o Caribe, do Instituto Interamericano sobre Deficiência e Desenvolvimento Inclusivo (IIDDI), que se cita a seguir:

Infelizmente, não existem índices de desemprego mais exatos, porém, segundo estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos países da América Latina e do Caribe, mais de 85% das pessoas com deficiência, que poderiam trabalhar, não têm emprego.

Este desemprego tão extenso e a marginalização laboral têm como causa principal a depreciação da capacidade produtiva das pessoas com deficiência, situada dentro da depreciação geral que prevalece. A este se somam outros fatores, como a qualidade e a competitividade da mão de obra que, devido às limitadas possibilidades formativas, são baixas; a

inacessibilidade dos locais de trabalho; a falta de transporte acessível e, em geral, os problemas econômicos que afetam os países da região.

Uma situação bastante comum é aquela em que aos trabalhadores com deficiência são pagos salários inferiores ou nenhum salário é pago. No México, por exemplo, 14% das pessoas que trabalham não recebem salário e 22,6% ganham menos de um salário mínimo. Uma situação semelhante se observa no Brasil, onde 30% das pessoas com deficiência ganham menos de um salário mínimo.

Outro claro exemplo da falta de oportunidades laborais para as pessoas com deficiência é o tipo de trabalho ao qual se pode ter acesso. No Chile, só um terço das pessoas com deficiência ocupadas têm um trabalho de jornada completa. Muitas têm empregos informais, trabalham por conta própria ou estão subempregadas. Na Bolívia, quase 40% são trabalhadores autônomos ou informais, enquanto que em Honduras 73% trabalham como autônomos ou em relação de dependência, mas sem receber remuneração alguma.

A fim de tratar de reverter esta situação em alguns países (Argentina, El Salvador, Nicarágua, Panamá, Uruguai e Venezuela), foram aprovadas leis que fixam cotas para o emprego de pessoas com deficiência, que entidades públicas ou empresas privadas de determinados tamanhos devem contratar. Não obstante, segundo a informação de que se dispõe, partindo destas políticas e de outras de incentivo fiscal (como em Costa Rica), os resultados obtidos são tão magros quanto desalentadores. (ASTORGA GATJENS, 2007)

No Brasil, a Constituição de 1988, em vários capítulos, assegura os direitos de acesso ao trabalho às pessoas com **necessidades específicas**. Em seu art. 37, inciso VIII, determina: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”, instituindo **a reserva legal de vagas para o trabalhador, pessoa com necessidades específicas**, Direitos explicitados pelas Leis e Decreto federais:

- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e que estabelece, em seu Art. 5º:

São requisitos básicos para investidura em cargo público: [...], § 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo 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. (BRASIL, 1990).

- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, (Plano de Benefícios da Previdência Social), que em seu art. 93, incisos de I ao IV:

Efetiva os critérios de regulação da reserva de mercado, definindo cotas para a contratação pelas empresas privadas, de pessoas beneficiárias da previdência social reabilitadas ou com deficiência; (Brasil, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

- Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que em seus art. 36, incisos I ao IV, e art. 37, § 1º, ratifica este direito, conceitua pessoa com deficiência habilitada para o trabalho e atribui ao Ministério do Trabalho e Emprego a competência para implementar sistemáticas de fiscalização e instituir procedimentos de controle e acompanhamento que assegurem o cumprimento da legislação. (Brasil, Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro 1999).

Mais recentemente, em 2008, resultante de Emenda Constitucional, a Constituição Federal, incorpora, dentre seus artigos, a Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que, em seu art. 27 Trabalho e Emprego, ratifica e consolida, com representatividade nacional e internacional, o direito destas pessoas ao trabalho.

Encerrando esta digressão histórica sobre a conquista do direito à formação profissional, emprego e renda para a pessoa com **necessidades específicas**, deixa-se a assertiva do Joaquim Barbosa Gomes (2001), que respalda e endossa este direito:

A Lei de cotas caracteriza-se como uma ação afirmativa, o que significa um conjunto de políticas e práticas implementadas para reduzir desigualdades sociais causadas por gênero, raça, origem, deficiência ou outra condição de desvantagem. (Joaquim Barbosa Gomes, Procurador do Tribunal Regional Federal no Rio de Janeiro e Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Folha de São Paulo, 25.08.2001).

Fica evidente e incontestável que o direito ao trabalho para as pessoas com **necessidades específicas** nos países do primeiro, segundo e terceiros mundos, é quase que absolutamente ainda resultante de determinações coercitivas. Leis que estabelecem a reserva de vagas e subsídios às empresas, contribuições para estimular ou punir quem emprega e/ou não emprega — cotas-contribuição e sistema de cotas-terceirizadas quando a prestação do trabalho é exercida em oficina protegida — ou, ainda, leis antidiscriminação a grupos em desvantagem social e programas de estímulo ao emprego, são normativos garantidores da efetivação e incentivo a inserção do trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, no mercado de trabalho.

Regras que evidenciam mais posturas discriminadoras protecionistas do que inclusivas, distantes, da compreensão das capacidades, habilidades, talentos e competências para o desempenho e desenvolvimento da aprendizagem e exercício laboral e do reconhecimento, respeito e valorização da condição diferenciada e

singular destes **cidadãos**. Por conseguinte, distante também da interpretação de que o trabalho é um direito inequívoco e igualitário para todas as pessoas, independente da condição e/ou singularidade e situação social.

Então, é pertinente indagar:

- Será que leis e normativos legais têm assegurado o emprego e renda para as pessoas com **necessidades específicas**?
- Será que dispomos dos meios e condições adequados de qualificação profissional para as pessoas com **necessidades específicas**?
- Por que para o trabalhador, cidadão com **necessidades específicas**, a inserção no mercado de trabalho tem sido, quase que integralmente, efetivada por força dos normativos legais?
- Reconhece-se, respeita-se e valoriza-se a diversidade, diferenças e as singularidades dos indivíduos?
- Então, qual a razão e justificativa para a postura e obstáculos impeditores de efetivação deste direito, adotados, explícita ou implicitamente, por empregadores públicos e privados, gerentes e técnicos da gestão de pessoas?

Mudar essa realidade implica, prioritariamente, mudar os princípios nos quais está embasada. É reconceituar ideias, concepções, posturas vigentes. Atitude imprescindível e fundamental para efetivar oportunidades de inclusão para todos, onde o acesso à capacitação profissional, emprego e renda é prioritário para viabilizá-la. Ultrapassar a linha do cumprimento compulsório da implementação do recrutamento, seleção e contratação para atingir aquela firmada no reconhecimento, valorização das pessoas, suas diferenças e singularidades laborais, construindo e efetivando a inclusão profissional de todos, eis o desafio.

As tabelas e os gráficos a seguir apresentam a situação do emprego formal do trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, no Brasil.

Tabela 8. Pessoas a partir de 10 anos de idade, economicamente ativa (na semana de referência do Censo 2010), por Estado do Nordeste (cobertura Chesf que exclui o Maranhão) e com, pelo menos, um tipo de deficiência. (IBGE - Censo 2010)

Estado	População total	Total de pessoas	População ocupada	Total de pessoas	Pessoas com deficiência ocupadas, por tipo de deficiência.
--------	-----------------	------------------	-------------------	------------------	--

		com deficiência	total	com deficiência ocupadas	Auditiva	Motora	Intelectual	Visual
Alagoas	3.120.494	859.707	1.122.014	334.207	61.935	78.318	9.289	277.773
Bahia	14.016.906	3.556.832	5.841.078	1.507.175	289.352	314.353	32.077	1.244.355
Ceará	8.452.381	2.340.329	3.361.735	963.377	187.875	199.555	18.664	803.500
Paraíba	3.766.528	1.045.962	1.478.168	415.864	81.447	88.305	8.039	342.886
Pernambuco	8.796.448	2.425.900	3.403.873	942.290	177.199	196.771	18.446	786.487
Piauí	3.118.360	859.627	1.215.275	363.220	67.982	72.889	7.855	309.527
R. G. Norte	3.168.027	882.022	1.238.314	346.531	67.427	68.781	7.179	285.227
Sergipe	2.068.017	518.568	832.455	217.486	42.174	40.488	4.307	181.775
Total	46.507.161	12.488.947	18.492.912	4.755.943	975.391	1.059.460	105.856	4.231.530

Maranhão	6.574.789	1.641.771	2.361.389	686.631	122.215	146.359	16.649	588.574
Total do Nordeste com o Maranhão	53.081.950	14.130.718	20.854.301	5.442.574	1.097.606	1.205.819	122.505	4.820.104

*As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.
Fonte: IBGE — Censo Demográfico 2010

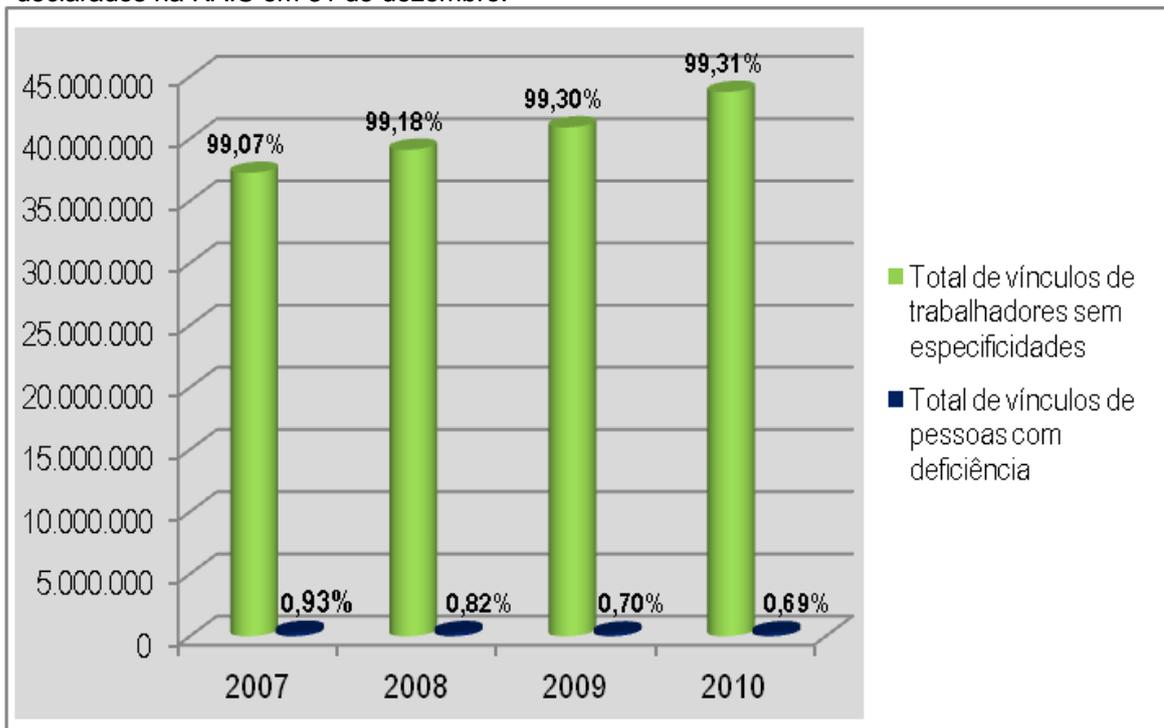
A tabela a seguir mostra a relação dos vínculos empregatícios total contra os vínculos empregatícios de pessoas com deficiência:

Tabela 9. Vínculos ativos totais x vínculos ativos e de pessoas com deficiência, declarados na RAIS, em 31 de dezembro de 2007 até 2010.

Ano	Total de vínculos de trabalhadores sem deficiência	Total de vínculos de pessoas com deficiência	Total de vínculos gerais	% de vínculos de pessoas sem deficiência	% de vínculos pessoas com deficiência
2007	37.258.612	348.818	37.607.430	99,07%	0,93%
2008	39.118.356	323.210	39.441.566	99,18%	0,82%
2009	40.918.953	288.593	41.207.546	99,30%	0,70%
2010	43.762.342	306.013	44.068.355	99,31%	0,69%

Fonte: RAIS 2007, 2008, 2009 e 2010

Gráfico 9. Vínculos ativos totais x vínculos ativos de pessoas com deficiência, declarados na RAIS em 31 de dezembro.



Fonte: RAIS 2007, 2008, 2009 e 2010

Como pode ser observado, o vínculo ativo formal dos trabalhadores sem **necessidades específicas** cresce na medida em que cresce o vínculo empregatício total, enquanto que para o trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, o vínculo empregatício caminha no sentido inverso, apresentando uma relativa e significativa diminuição. Cabe também indagar se, de fato, o que

houve foi o aperfeiçoamento nos métodos de apuração dos dados relativos às pessoas com **necessidades específicas**, desde que foi somente a partir de 2007 que o Ministério do Trabalho e Emprego deu início a elaboração de estatísticas referentes a este grupo populacional, ou seja, a melhoria da especificação da informação prestada na RAIS, como e/ou do método de apuração e tabulação utilizadas.

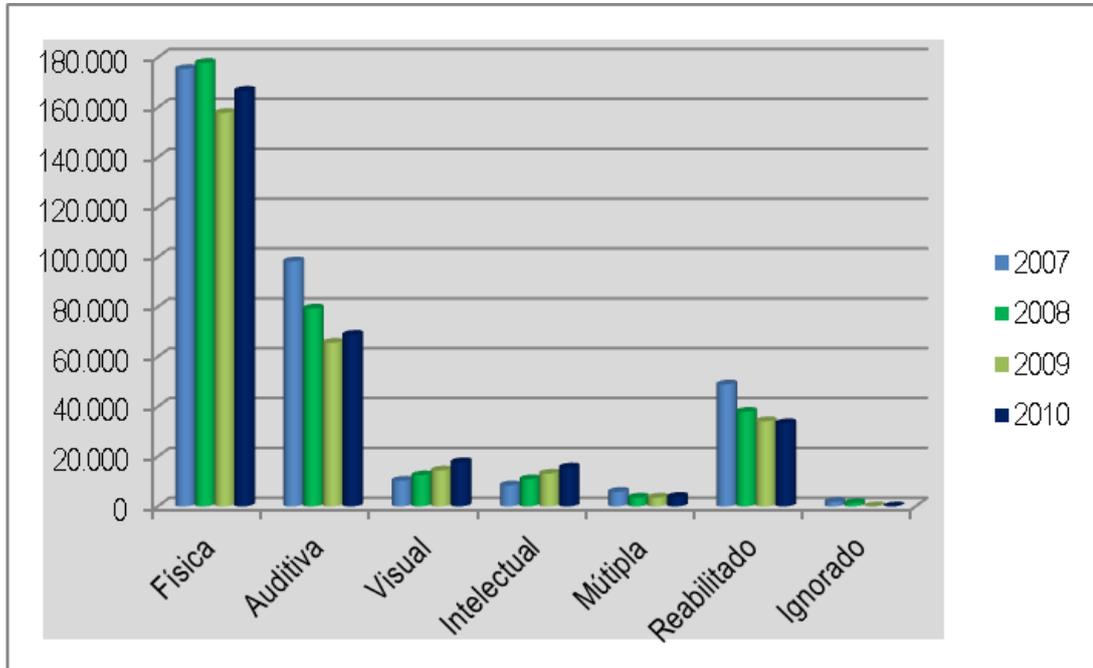
De qualquer forma, esses números revelam uma situação preocupante, quando se constata que a média anual da população economicamente ativa é de 40.264.566, e que dos 40.581.224 de trabalhadores com vínculo empregatício (média dos anos de referência), apenas 316.659 são pessoas com **necessidades específicas**, correspondendo a 0,78%, mesmo sob a vigência da Lei de Cotas que em julho de 2012 comemorou vinte e um anos.

Tabela 10. Pessoas com deficiência na RAIS por tipo de deficiência em, 31 de dezembro de 2007 até 2010.

Tipos de deficiência	2007	2008	2009	2010	Média anual
Física	175.377	177.834	157.805	166.690	169.427
Auditiva	98.236	79.347	65.613	68.819	78.004
Visual	10.275	12.428	14.391	17.710	13.701
Intelectual	8.407	10.864	13.120	15.606	11.999
Múltipla	5.839	3.517	3.506	3.845	4.177
Reabilitado	48.907	37.916	34.158	33.343	38.581
Ignorado	1.777	1.304	0	0	-
Total	348.818	323.210	288.593	306.013	316.659

Fonte: RAIS 2007, 2008, 2009 e 2010

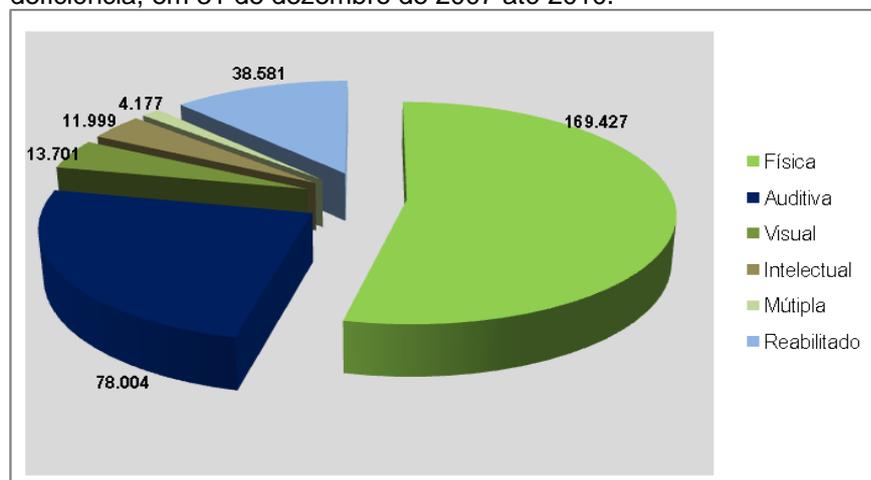
Gráfico 10. Pessoas com deficiência na RAIS por tipo de deficiência em, 31 de dezembro em 2007 até 2010.



Fonte: RAIS 2007, 2008, 2009 e 2010

Na estratificação dos tipos de especificidades, percebe-se que as pessoas com deficiência física e auditiva, seguidas das pessoas reabilitadas, são as que aparecem com maior número de vínculo empregatício (física, média/ano 169.427 e auditiva média/ano 78.004); em pior situação estão as pessoas com múltiplas especificidades a (4.177), seguida das pessoas com diferença intelectual (11.999). Esta repartição pode ser bem evidenciada no gráfico, a seguir:

Gráfico 11. Média de pessoas com deficiência na RAIS por tipo de deficiência, em 31 de dezembro de 2007 até 2010.



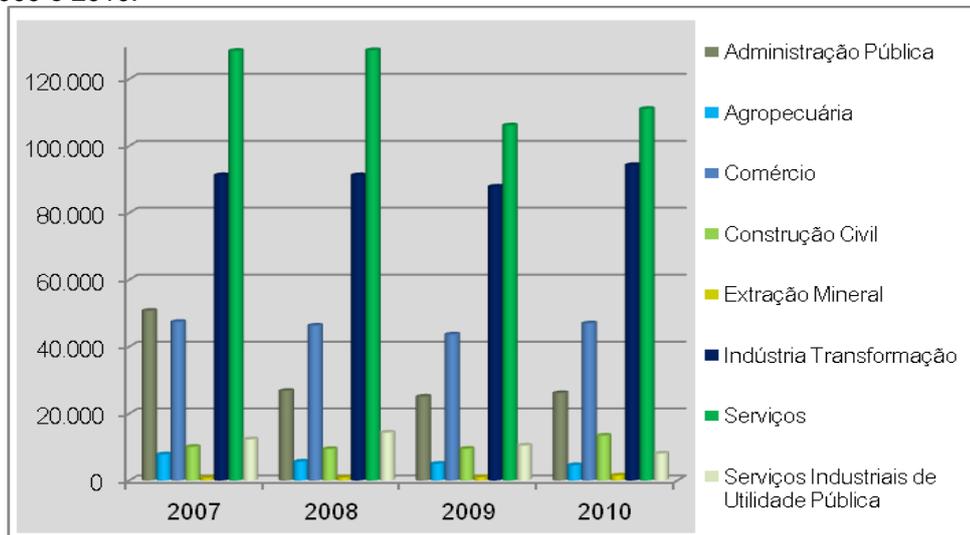
Fonte: RAIS 2007, 2008, 2009 e 2010

Tabela 11. Pessoas com deficiência na RAIS por setor de produção, em 31 de dezembro em 2007 até 2010.

Setor	2007	2008	2009	2010	Média anual
Administração Pública	50.742	26.792	25.065	26.114	32.178
Agropecuária	7.800	5.633	4.974	4.581	5.747
Comércio	47.423	46.301	43.657	46.973	46.089
Construção Civil	10.056	9.418	9.480	13.424	10.595
Extração Mineral	796	893	986	1.487	1.041
Indústria Transformação	91.250	91.243	87.828	94.288	91.152
Serviços	128.440	128.617	106.151	111.075	118.571
Serviços Industriais de Utilidade Pública	12.311	14.313	10.452	8.071	11.287
Total	348.818	323.210	288.593	306.013	316.659

Fonte: RAIS 2007, 2008, 2009 e 2010

Gráfico 12. Pessoas com deficiência na RAIS por setor de produção, em 2007, 2008, 2009 e 2010.



Fonte: RAIS 2007, 2008, 2009 e 2010

Pode-se verificar que os setores produtivos que mais empregam pessoas com **necessidades específicas** são o de Serviços (média/ano, 118.571), seguido pela da Indústria de Transformação (91.152), Comércio (46.089) e Administração Pública (32.178). O que menos emprega é o setor de Extração Mineral (1.041). Os setores de Agropecuária (5.747), da Construção Civil (10.595) e o de Serviços Industriais de Utilidade Pública (11.287), estão, respectivamente em quinto, sexto e sétimo lugares.

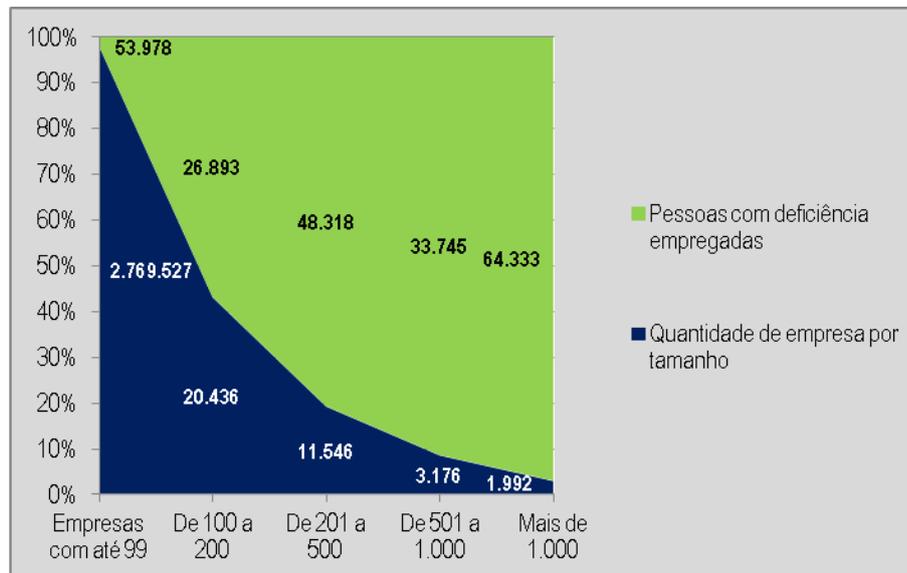
Mais uma vez é preciso alertar para os dados da RAIS, desta vez no concernente ao setor da Administração Pública que aparece com um total de 50.742 vínculos no ano de 2007, para uma média anual de 25.990 vínculos de pessoas com **necessidades específicas** nos três anos subsequentes.

Tabela 12. Quantidade de empregado, pessoa com deficiência, e empresas por tamanho. (RAIS 2010)

Quantidade de empregado por empresa	Quantidade de empresa	Quantidade de empregados pessoas com deficiência	Média de empregados, pessoas com deficiência por empresa
Com até 99	2.769.527	53.978	51,31
De 100 a 200	20.436	26.893	0,76
De 201 a 500	11.546	48.318	0,24
De 501 a 1.000	3.176	33.745	0,09
Mais de 1.000	1.992	64.333	0,03
Total	2.806.677	227.267	12,35

Fonte: RAIS 2010

Gráfico 13. Quantidade de empregado, pessoa com deficiência, e empresas por tamanho — RAIS 2010.



Fonte: RAIS 2010

Observa-se que as empresas que mais admitem relativamente, pessoas com **necessidades específicas** são as pequenas empresas com até 99 empregados, perfazendo 51,31 em média. A partir destas, quanto maior for a empresa, menor é a média de pessoas com **necessidades específicas** admitidas em seus quadros: as empresas com mais de mil empregados têm, em média 0,03 pessoas do seguimento empregadas.

Esta realidade pode ser explicada pelos dados apresentados na tabela a seguir:

Tabela 13. Cumprimento da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência – número de pessoas com deficiência. (RAIS 2010)

Porte da empresa por número de empregados e exigência legal	Empresas obrigadas a cumprirem a Lei de Cotas				Empregados				
	Nº de empresas	Não cumprem a Lei	Cumprem a Lei	% que cumprem a Lei	Total	Estimativa da exigência Legal	Pessoas com deficiência empregadas	Reserva legal não cumprida	% de não atendimento
100 a 200 (2%)	20.436	17.181	3.255	15,93%	2.818.144	67.485	26.893	40.592	60,1%
201 a 500 (3%)	11.546	9.935	1.611	13,95%	3.517.188	111.461	48.318	63.143	56,7%
501 a 1.000 (4%)	3.176	2.883	293	9,23%	2.190.160	89.138	33.745	55.393	62,1%
1.001 e mais (5%)	1.992	1.896	96	4,82%	4.209.523	211.430	64.333	147.097	69,6%
Total	37.150	31.895	5.255	14,15%	12.735.015	479.514	173.289	306.225	63,9%

Fonte: RAIS 2010

De acordo com os dados apresentados acima, desse universo de 37.150 empresas obrigadas a cumprirem a Lei de Cotas, 5.255 cumprem as determinações da lei, ou seja, apenas 14,15%. Observa-se que, quanto maior a empresa, menor é o percentual de cumprimento de cotas, decrescendo de 13,95% para empresas entre 201 a 500 empregados, para 4,82% para empresas com mais de mil empregados.

Se todas essas empresas cumprissem os ditames da Lei, elas teriam em seus quadros 479.514 pessoas com **necessidades específicas**. Todavia, só somam 173.289, o que gera um estoque de vagas 306.225 ainda não preenchidas, que representa 63,9% de cotas não cumpridas.

Neste contexto, cabe dar destaque à observação de que são exatamente as empresas com os de 100 empregados, que estão desobrigadas, por lei, do cumprimento de cotas, que são responsáveis pela contratação de 53.978 pessoas do seguimento, ou seja, 17,64% do total de vínculos de pessoas com **necessidades específicas** no mercado formal de trabalho, conforme Tabela 12 da RAIS de 2010.

4 O CAMINHAR PARA EXISTIR - História e identidade

Na digressão a apresentada nos tópicos a seguir, relata-se, relaciona-se e interpreta-se informações, fatos e contextos que, historicamente, impuseram, forjaram, corroboraram e consolidaram a percepção, conceituação e narrativas que construíram a mítica, mística e qualificação da áurea que, ainda envolve a identidade e identificação de e sobre a pessoa com necessidade específica.

4.1 As condições experienciadas pelas pessoas com necessidades específicas ao longo da história

A história dos indivíduos com **necessidades específicas** tem sido forjada num caminhar de lutas para existir — para ser **Cidadão**. Nos séculos que precederam à Idade Média, estas pessoas eram sacrificadas. Expiavam os pecados de um coletivo e, com suas mortes, aplacavam a fúria dos Deuses, remiam pecados ou, por complacência do Estado e credos, ganhavam o direito a uma subexistência marginal. Esta dualidade de interpretação, de um lado a rejeição com eliminação sumária, do outro, a proteção assistencialista e piegas, — morrer ou viver, se faz presente ao longo da história, marcando o destino, participação e emancipação social destas pessoas, no âmbito da civilização humana.

Posteriormente, o **não matar, deixa-os viver** se possível, **livra-os da eliminação física**, quando não representasse o demoníaco, o incômodo mau, impondo-lhes um viver segregado, **marginal** passa a ser o discurso. Neste caminhar concedido, as pessoas com **necessidades específicas** foram coadjuvantes de um conviver complacente, permitindo-se, assim, escapar para sua subsistência (MANTOAN, 2002).

Desde então, a sociedade colocou-se no papel de **proteger** essas pessoas, de salvá-las, uma vez que o infortúnio, o imponderável a fez inválida, inútil, incapaz, defeituosa, excepcional, deficiente.

Essa **sensibilidade** coletiva, endossada pelo assistencialismo e pieguismo institucionalizado, respaldados na proteção, superproteção e no **ajudar** caritativo, corrobora a rejeição revelada e/ou subliminar, configurando-se a tutela, legal e sentimental, que permitem as pessoas com **necessidades específicas** participar, sem qualquer questionamento constrangedor, desta sociedade **benfeitora dos desprovidos da sorte**.

Sensibilizar que, ratifica e firma a discriminação e a segregação. Distante do conhecer, reconhecer e valorizar o outro como ele é. Sem ver, em primeiro, a falta, a **limitação**. Vê-lo, em primeiro, como pessoa, indivíduo, cidadão.

Sensibilizar as pessoas para conscientizar, para conscientizar-se, para ver ou não ver: o deficiente, o especial, o exótico. Desconstruindo os preconceitos, estigmas e pensares e atitudes excludentes para com os diferentes, que ainda estão introjetados culturalmente em todos nós. Posturas que afirmam e invocam a **inclusão**, mas se contradizem no momento que não aceitam a condição específica e singular da pessoa, de sua intrínseca identidade. Que persiste na imposição de dizer a estes cidadãos: **venha por aqui**. Continuando a negar-lhes o direito de escolher e realizar seus próprios projetos, definindo a trilha a seguir, como sujeitos, protagonistas e participantes da sociedade que partilham, vivem e vivenciam. Comportamento que ignora os princípios e propósitos da inclusão pressupostamente assumidos.

Sensibilizar sim, para conviver e se enriquecer com a diversidade, especificidades e singularidades humanas, ouvindo os anseios e demandas próprias das pessoas com **necessidades específicas** e, em conjunto, construir o caminho da, e, para uma inclusão de todos.

Um sensibilizar que exercite e efetive a cidadania — como direito do direito do cidadão, conquistado e confirmado, direito de todos, — coletiva e inclusiva, onde os princípios balizadores da igualdade e equanimidade para toda(os)s sejam condição *sine qua non* desta prática.

Um sensibilizar, onde todos os indivíduos e grupos sociais participem e partilhem, pressupõe uma comunidade onde não se exclui, mais se conhece, reconhece e valoriza a pluralidade, diversidade, diferenças e singularidades humanas. Estas concepção e prática do conceito de cidadania, como elemento essencial da identidade de uma democracia, devem conciliar e atender as demandas, prioritariamente, dos diversos segmentos que continuam ou estão em desvantagem social, incorporando e tendo o paradigma dos direitos humanos como estrada e pavimento da transformação para uma plena inclusão.

As concepções conceituais que a proposição apresentada se fundamenta, crer e encerra se esteia e busca traduzir na esperança e constatação da concretização de ações afirmativas, de políticas inclusivas de quem de direito,

firmadas pela dignidade, justiça, cooperação e pelo fim de todas as formas de opressão e discriminação. Deixando de ser meros argumentos de retórica, oportunismos e casuísmos de ONGs, representativas ou prestadoras de serviço para o segmento, dos gestores públicos, legisladores e garantidores dos direitos constitucionais, mais, longes destes convencionais e oportunistas argumentos e propósitos, se realizem como instrumento, meio e produto da construção, concretização da legitimidade e qualidade da vida de indivíduos, de grupos, da sociedade.

4.2 A saga para viver e alcançar a Cidadania

A história da saga das pessoas com **necessidades específicas**, para sobreviver, autodeterminar-se, ser visto como humano, protagonista, galgar a visibilidade, a cidadania, foi vivenciada e acompanhada pela dicotomia: a eliminação sumária, rejeição, segregação, marginalização, de um lado, e a proteção assistencialista, caritativa, protecionista — interesseira, tutelar — de outro. Ambas tendo, ainda, o vestígio subliminar, consciente ou inconsciente, como pano de fundo revelador do não aceitar, talvez o admitir complacente, a exclusão. Confirmando esta postura dualística sobre a diversa interpretação da condição e realidade dos **marcados** pela diferença, em vários momentos históricos, nomina-se a seguir, relatos desta titânica luta.

“No Egito antigo, os remanescentes das múmias, registros em papiros, datados de 2.500 a.C., evidenciam indícios de tratamentos de alguns males incapacitantes como de pessoas com algum grau de deficiência física, sensorial ou mental.” (GARCIA, 2011).

SILVA (1987) cita, por exemplo, a Escola de Anatomia da cidade de Alexandria, que existiu no período de 300 a.C. Dela ficaram registros da medicina egípcia utilizada para o tratamento de males que afetavam os ossos e os olhos das pessoas adultas. Existem até passagens históricas que fazem referência aos cegos do Egito e ao seu trabalho em atividades artesanais. As famosas múmias do Egito, que permitiam a conservação dos corpos por muitos anos, possibilitaram o estudo dos restos mortais de faraós e nobres do Egito que apresentavam distrofias e limitações físicas, como Siphthah (séc. XIII a.C.) e Amon (séc. XI a.C.).

Na Grécia Antiga, particularmente em Esparta, cidade-estado cuja marca principal era o militarismo, as amputações traumáticas das mãos, braços e pernas ocorriam com frequência no campo de batalha. Dessa forma, constata-se a presença de pessoas que, adquirindo uma condição específica, permaneceu vivo, por representar o ideal do Estado. Por outro lado, o costume espartano de lançar crianças defeituosas em um precipício tornou-se amplamente conhecido por aqueles que estudaram este tema numa perspectiva histórica.

De acordo com registros existentes, em Esparta, de fato, o pai de qualquer recém-nascido das famílias conhecidas como homoio (ou seja, **os iguais**) deveria apresentar seu filho a um Conselho de Espartanos, independente deste ser ou não pessoa com **necessidades específicas**. Se esta comissão de **sábios** avaliasse que o bebê era **normal** e forte, ele era devolvido ao pai, que tinha a obrigação de cuidá-lo até os sete anos; depois, o Estado tomava para si esta responsabilidade e dirigia a educação da criança para a arte de guerrear. No entanto, se a criança parecia **feia, disforme e franzina**, indicando algum tipo de limitação física, os anciãos ficavam com a criança e, em nome do Estado, a levavam para um local conhecido como Apothetai (que significa **depósitos**). Tratava-se de um abismo onde a criança era jogada, “pois tinham a opinião de que não era bom nem para a criança nem para a república que ela vivesse, visto que, desde o nascimento, não se mostrava bem constituída para ser forte, sã e rija durante toda a vida” (Licurgo de Plutarco apud Silva, 1987, p. 105).

Esta prática deve ser entendida, naturalmente, de acordo com a realidade histórica e social da época. É claro que hoje nos parece algo repugnante e cruel, mas na cidade-estado de Esparta, no ano de 400 a.C., tal conduta **justificava-se** para o bem da própria criança e para a sobrevivência da república, onde a maioria dos cidadãos deveria se tornar guerreiros. Em outros estratos sociais que não os homoio esse tipo de restrição não ocorria, podendo haver a sobrevivência de uma criança **defeituosa**, como no caso dos periecos, dedicados aos trabalhos da lavoura e do gado.

Diferentemente da Grécia Antiga e do Egito, no que diz respeito a pessoas com **necessidades específicas**, não é fácil localizar referências precisas ao tema na Roma Antiga. Mas existem citações, textos jurídicos e mesmo obras de arte que aludem a essa população.

Segundo Garcia (2011):

Assim como ocorria em Esparta, o direito Romano não reconhecia a vitalidade de bebês nascidos precocemente ou com características “defeituosas”. Entretanto, o costume não se voltava, necessariamente, para a execução sumária da criança (embora isso também ocorresse).

De acordo com o poder paterno vigente entre as famílias nobres romanas, havia uma alternativa para os pais: deixar as crianças nas margens dos rios ou locais sagrados, onde eventualmente pudessem ser acolhidas por famílias da plebe (escravos ou pessoas empobrecidas).

Na Roma Antiga, tanto os nobres como os plebeus tinham permissão para sacrificar os filhos que nasciam com algum tipo de deficiência. Da mesma forma, em Esparta, os bebês e as pessoas que adquiriam alguma deficiência eram lançados ao mar ou em precipícios. Já em Atenas, influenciados por Aristóteles — que definiu a premissa jurídica até hoje aceita de que “tratar os desiguais de maneira igual constitui-se em injustiça” — os deficientes eram amparados e protegidos pela sociedade. (GARCIA, 2011).

Mais uma vez fica evidente que o comportamento das sociedades da Idade Antiga, por razões políticas e sociais ou por entender que a condição específica significaria algo ruim, dava, conforme sua cultura, um destino a essas distintas pessoas que as retiravam do convívio coletivo ou da vida. Ratifica essa ideia a citação abaixo:

A utilização comercial de pessoas com deficiência para fins de prostituição ou entretenimento das pessoas ricas manifesta-se, talvez pela primeira vez, na Roma Antiga. Segundo Silva (1987): “cegos, surdos, deficientes mentais, deficientes físicos e outros tipos de pessoas nascidos com má formação eram também, de quando em quando, ligados a casas comerciais, tavernas e bordéis; bem como a atividades dos circos romanos, para serviços simples e às vezes humilhantes” (SILVA, 1987, p. 130).

Tragicamente, esta prática repetiu-se várias vezes na história, não só em Roma. Com o advento do cristianismo, doutrina Católica Apostólica Romana, mormente, a partir do século IV, com seus princípios e fundamentos direcionados para a caridade, humildade, amor ao próximo, para o perdão das ofensas e da simplicidade da vida, ganha eco, principalmente, no seio da população marginalizada, pobre, onde viviam aqueles que eram vítimas de doenças crônicas, de defeitos físicos, sensoriais e mentais, as pessoas com **necessidades específicas**, os miseráveis, ganhavam a proteção divina, a esperança de uma vida de criatura de Deus. Esta forma de perceber e atender esta parcela da população interrompe, momentaneamente, a postura de sacrifício físico a que eram submetidas, estabelecendo em diversos aspectos, um novo ver e proteger dessas

peças. Contudo, no século XX, de novo as pessoas com **necessidades específicas** serão vítimas de ideias que as levarão a morte.

A igreja católica, principal patrocinadora e orientadora desse novo pensar que possibilitava o viver e uma condição de vida menos degradante às pessoas com **necessidades específicas**, mesmo sendo este existir caritativo, muito precário e segregado. Contudo, este atendimento **crístico** não dava a permissão de serem, estes indivíduos, dignos de participarem de suas ordens. Esta postura dúbia, caridosa e excludente, se revela mais incisiva na Idade Média, séculos XV ao XVII, momento histórico marcado de concepções eivadas de misticismos, onde os defeituosos, mutilados, inválidos, quase sempre, tidos como sinais consequentes da ira divina, castigo de **Deus**, perdem o apoio da igreja católica, mas passam a ter a proteção dos senhores feudais, os principais mantenedores dos abrigos desta legião dos desprovidos da sorte. Para a igreja, agora, distante da postura e atitudes apresentadas no início da era cristã, estas pessoas passaram a ser rejeitadas e perseguidas, particularmente nos séculos XI e XII, durante a Santa Inquisição.

Registros dessa dualidade de concepção e posturas é revelado pelas citações a seguir:

O concílio da Calcedônia (em 451) aprovou a diretriz que determinava expressamente aos bispos e outros párocos a responsabilidade de organizar e prestar assistência aos pobres e enfermos das suas comunidades. Desta forma, foram criadas instituições de caridade e auxílio em diferentes regiões, como o hospital para pobres e incapazes na cidade de Lyon, construído pelo rei franco Hildeberto no ano de 542 (SILVA, 1987).

Interessante notar que, ao mesmo tempo em que avança um tratamento, ao menos, caridoso em relação aos deficientes, a Igreja Católica continuava reafirmando a impossibilidade de que eles atuassem como padres. Segundo historiadores, “já nos chamados Cânones Apostolorum, cuja antiguidade exata todos desconhecem e que, no entanto, foram elaborados no correr dos três primeiros séculos da Era Cristã, existem restrições claras ao sacerdócio para aqueles candidatos que tinham certas mutilações ou deformidades” (SILVA, 1987, p. 166).

Gelásio I, papa que reinou entre 492 a 496, reafirmou a orientação contrária à aceitação de sacerdotes com deficiência, ao afirmar que os postulantes não poderiam ser analfabetos nem ter “alguma parte do corpo incompleta ou imperfeita. (GARCIA, 2011).

No Renascimento, séculos XV ao XVII, com o reflorescimento das ideias humanistas, o avanço da ciência, questionando e invalidando conceitos e dogmas, provoca uma significativa mudança sociocultural na sociedade cristã europeia, onde

os valores humanísticos afirmam-se, estabelecendo uma nova postura, atitude e perspectiva para os indivíduos pobres, os miseráveis, os marginalizados, dentre estes as pessoas com **necessidades específicas**.

De certa forma, o homem deixou de ser um escravo dos ‘**poderes naturais**’ ou da ira divina. Esse novo modo de pensar, revolucionário sob muitos aspectos, “alteraria a vida do homem menos privilegiado também, ou seja, a imensa legião de pobres, dos enfermos, enfim, dos marginalizados. E dentre eles, sempre e sem sombra de dúvidas, os portadores de problemas físicos, sensoriais ou mentais. (SILVA, 1987, p. 226).

Data, então, dos séculos XVI e XVII, na Europa o início, embora de forma incipiente, o atendimento exclusivo às pessoas com **necessidades específicas**. Nas Américas do Norte e do Sul, idênticos procedimentos ocorrem nos séculos XVIII e XIX. No século XX, o excessivo número de sequelados das duas grandes guerras mundiais, a promulgação pela ONU da Declaração dos Direitos Humanos, os avanços científicos e tecnológicos e a mobilização das pessoas com **necessidades específicas**, provocaram tanto formas inovadoras e próprias de reabilitação para cada condição específica, como um repensar, perceber e valorizar a diversidade, diferença e singularidades de indivíduos e grupos sociais. Olhar e atitudes que redundaram e demarraram em âmbito mundial, ações e políticas públicas direcionadas a inclusão desta parcela da população.

Retomando e encerrando este caminhar histórico da saga das pessoas com **necessidades específicas**, não pode ser omitido o extermínio a que foram submetidas, concretizado pelo Terceiro Reich, cruelmente revelador e ratificador de, ainda, o preconceito e discriminação em relação a estas pessoas. Pensar e postura fundada em crença, não mais advindas da ira de Deuses ou Demônios, e sim, em teorias que explicavam e defendiam a purificação da raça humana, como as referidas abaixo:

Eugenia, teoria proposta pelo inglês Francis Galton no final do século XIX, que se utilizava de elementos positivistas e darwinistas para defender o argumento de que a raça humana se encontrava em constante evolução biológica, base da evolução moral, e que a miséria não era histórica e socialmente produzida, mas fruto da incapacidade de espíritos e corpos inferiores em se adaptar às novas condições de evolução da espécie (LIMONCIC, 2004).

Segundo Agostino (2004):

Antes de os nazistas assumirem o poder já se discutia tanto na Alemanha quanto em outros países europeus a possibilidade de eliminação de indivíduos incapacitados, tendo como argumento, além da justificação

oferecida pelas teorias científicas da época, a redução de custos do Estado com a manutenção de deficientes físicos e mentais. “A partir de 1938, todos os nascimentos de crianças com deformações ou problemas mentais passaram a ser comunicados compulsoriamente” (AGOSTINO, 2004, p. 1).

Nesse contexto, surge o programa eufemisticamente denominado de Operação Eutanásia, tendo como um dos principais centros de operação o número 4 da Tiergartenstrasse, em Berlim, ficando conhecido pelo código T-4. Conforme Agostino (2004), apesar de o Programa ser denominado de Eutanásia, as vítimas não eram nem doentes terminais, nem vítimas de grande sofrimento e nem estavam ansiosas para morrer. As justificativas para a implementação do programa em relação às pessoas com **necessidades específicas** eram: compaixão, eugenia, economia e purificação racial.

Segundo GALLAGHER (1995),

Durante a Segunda Guerra Mundial morreram acima de duzentos mil cidadãos alemães com deficiência como parte do “Aktion T-4 Euthanasia Program”. Esse programa foi sancionado por Hitler em 1939 e interrompido em 1941, devido a protestos de pessoas com deficiência, familiares, amigos e da Igreja.

Segundo Agostino (2004),

[...] mesmo os defensores do Nazismo foram contrários ao programa, pois envolvia a eliminação de muitos soldados que se tornaram incapacitados durante a Primeira Guerra Mundial.

Afirma ainda GALLAGHER que, apesar de interrompido oficialmente por Hitler, o programa continuou sendo executado extraoficialmente até o final da guerra. A Operação Eutanásia, segundo GALLAGHER (1995), não era uma aberração nazista; era considerada uma eficiente aplicação, por meio de políticas públicas, das teorias de cientistas e filósofos da sociedade ocidental, como a teoria da evolução de Darwin, a redescoberta dos princípios genéticos da hereditariedade propostos por Mendel e a eugenia de Galton. O social darwinismo e os princípios da eugenia levavam a crer que a hereditariedade era culpada pela insanidade, excentricidade, histeria, epilepsia, utilização de álcool e drogas, convulsões, cegueira, deficiências e demais desventuras humanas. O programa era considerado tão adequado às necessidades e conhecimentos da época que existiam filmes destinados ao treinamento dos médicos para a atuação nesse programa e uma ética médica para a execução das pessoas com deficiência pautada no respeito à pessoa que deveria morrer rapidamente e sem dor.

Outra justificativa para o programa de eutanásia era a perspectiva econômica. Era um tempo de guerra, com os orçamentos limitados, déficits enormes e limitados recursos destinados à saúde. As despesas destinadas às pessoas com deficiência, que não poderiam se tornar economicamente ativas, eram consideradas negativas do ponto de vista do custo/benefício e os recursos destinados à saúde eram racionados. Nas ações ainda relatadas por GALLAGHER (1995), em seu artigo, afirma que as concepções que justificaram a morte de milhares de pessoas com

deficiência durante a Segunda Guerra Mundial ainda se encontram presentes na atualidade, na ação de pessoas que se recusam a frequentar o mesmo ambiente que uma pessoa com deficiência, que agridem verbalmente essas pessoas afirmando que elas são um peso para o orçamento público, dos grupos neonazistas que as agridem fisicamente e argumentam que se elas vivessem na época de Hitler seu destino seria a câmara de gás. GALLAGHER, 1995 *in* Concepções de Deficiência - Maria Nivalda (UFMG).

4.3 A linguagem como instrumento de consolidação da exclusão

O falar, o escrever e o dizer por gestos são formas de transmissão de ideias, pensamentos, opiniões e de expressar conceitos e/ou preconceitos e estigmas. É a verbalização, narração e simbolização do que se introjeta de percepção e entendimento das relações entre pessoas e grupos. É uma das formas de interlocução, comunicação, comportamentos, costumes e de regras de convivência, compreensão, expressão e representação da cultura e de ideias e ideais.

É a linguagem, meio de propagação de saberes, de culturas, de ideologias e, por vezes, de consolidar a dominação de grupos sobre grupos, povos sobre povos, civilização sobre civilização. Também é veículo e meio de questionamentos, contestação e difusão de novas formas de pensar, perceber e expressar o novo, o inusitado, o reprimido.

Mais ainda: de submissão, principalmente de minorias. Dos mais fracos, daqueles que há muito vivem em desvantagem social. Os **cidadãos invisíveis**, mais vulneráveis à desconsideração, à marginalização. Os excluídos do participar de decisões e ações. Os ainda esquecidos da maioria das políticas públicas e dos planos das corporações. Os estigmatizados por sua diferença de gênero, origem, cor, idade, tamanho, orientação sexual, especificidade permanente ou temporária.

Assim, expressões e falas como:

- a) Lista negra, a coisa está preta, tristeza negra, negro de alma branca;
- b) Programa de índio;
- c) A boa idade, terceira idade;
- d) Sapatão, bicha, gay, viado;
- e) Tamborete de forró, toco de gente, tampinha, chaveirinho;
- f) Gordinha, mas simpática;
- g) Meretriz, mulher de vida fácil, rapariga, puta;

- h) Trombadinha, maloqueiro;
- i) Pé rapado, pobretão, Zé ninguém;
- j) Limitado, inválido, deficiente, mongoloide, aleijado.

Dizeres que evidenciam o **incômodo** que representa esta diferenciada condição humana, algumas consequências, natural do existir; outras das violências sofridas e do histórico *apartheid* social a que foram e continuam a ser submetidas. Todas, despojadas da maioria dos Direitos, alijadas, em sua quase totalidade, de um viver digno.

Assim, falar do falar, do dizer, do transmitir, quando se refere aos diferentes, **peças com necessidades específicas**, é constatar quanto estes são estigmatizados e discriminados no e pelo linguajar cotidiano, de ontem e de hoje. Ressalta-se a falha, a falta, a morfologia e função diferente, desigual. O expressar e o expressar-se revelam o quão distante se está de perceber, em primeiro, o outro como pessoa, um Cidadão, com a sua natural, distinta e particular singularidade — identidade.

Então, como são cognominados, definidos estes constrangedores **seres** ao longo da história: inválido; defeituoso; incapaz; inútil; excepcional; limitado, retardado, débil-mental, inválido, paralisado cerebral; condenado a viver na cadeira de rodas, no silêncio, na ignorância, nas trevas; coitadinho; não enxerga um palmo diante do nariz; nó cego; chumbado; cadeirante; muletante.

Vivendo, convivendo e submetidos a estes e outros dizeres definidores da sua marginalização e/ou exclusão socioeconômica, da cidadania.

4.3.1 Reconceituando conceitos e preconceitos

As denominações ou categorizações institucionalizadas elencadas a seguir retratam e corroboram os preconceitos e estigmas utilizados cotidianamente pelo usual linguajar, Marcos ZANOTTA:

- Pedagogia de Anormais, Pedagogia Teratológica², Pedagogia Curativa ou Terapêutica, Pedagogia da Assistência Social, Pedagogia Emendativa.
- Educação dos Excepcionais

² Dicionário Aurélio: Teratologia. [Do gr. Teratologia, 'narração de coisas maravilhosas'.] S.f.Patol. Estudo das monstruosidades.

- Educação Especial
- Educação de Pessoas com Necessidades Especiais (PNES)
- Educação das Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais (PPNES)
- Educação das Pessoas Portadoras de Deficiência (PPDS)
- Educação para as Pessoas com Deficiência (PCDS)
- Educação para as Pessoas com Necessidades Educativas Especiais (PNES)
- Pessoa portadora de deficiência (PPD)
- Pessoa com deficiência (PCD)
- Pessoa com necessidades especiais (PNE)
- Pessoa com **necessidades específicas**

Este conjunto de denominações foram frutos de pesquisas realizadas em literaturas diversas como as de autoria de Marcos ZANOTTA, Romeu SASSAKI, dentre outros.

Em 1981, por ocasião do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência (AIPD), criado por resolução da ONU, a expressão **pessoa portadora de deficiência** foi adotada para designar o grupo.

Não é apenas semântica; a atual denominação representa a valorização da pessoa, palavra que precede a presença de uma deficiência. Para o movimento das pessoas portadoras de deficiência, a correta terminologia é questão de honra, de dignidade e respeito para com o grupo. (ONU, 1981).

Atendendo a este anseio do segmento, a Constituição de 1988 consagra a denominação “pessoa portadora de deficiência”. Em 2008, por Decreto Legislativo do Congresso Nacional, fica incorporada à Constituição Brasileira a denominação “pessoa com deficiência”, resultante da ratificação da Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pela ONU em 2006.

Percebe-se nas denominações rótulos, siglas, a histórica reprodução de preconceitos, estigmas, conceitos velados, explícitos ou subliminares, que apresentam, referem-se, tratam, estes **seres humanos estranhos**, como **doentes**, disformes, malogrados, imperfeitos, **impossibilitados de...**, peso, ineficientes, problema.

Por fim, associam e caracterizam sua imagem, identidade, diferença, singularidade, ao equipamento que utilizam. Transformam sua condição, na marca, no modelo estereotipado de espécime falho, frágil, dependente, improdutivo. Produto

envolto pelo pieguismo e caridade. Embalado, exposto e distribuído sobre a proteção do assistencialismo público, privado ou de ONGs, com o selo, etiqueta, símbolo da **Cultura da Invalidez**.

Negam a pluralidade e estigmatizam a individualidade, as singularidades destes **seres** e de seus grupos. Concepção e posturas que refletem, embasam e, consolidam argumentos que continuam, ainda, a orientar e implantar políticas, programas e ações de Governos, empresas e ONGs, que **sensibilizados, solidários**, auferem benesses, mas que endossam, ratificam e consolidam pensares, preconceitos e estigmas, limitando ou restringindo a autodeterminação, protagonismo e empoderamento, a inclusão, destes cidadãos.

Não os veem, nem os reconhecem como pessoa. No Brasil, por exemplo, só a partir da Constituição Federal de 1988, é que estes **cidadãos**, de direito, mas não ainda de fato, passaram a ser conceituados e reconhecidos como **pessoa**.

Fatos inequívocos de que o falar, as expressões têm sido instrumentos de ratificação e imposição do desconhecer, desvalorizar, do desrespeito, de **violência**, diminuição ou restrição dos direitos humanos a que são submetidos diversos segmentos, os excluídos da participação, partilha e usufruto dos bens e serviços criados, produzidos pela e para a sociedade.

Silenciosamente, anonimamente, a palavra consolida, expressa a dominação, mas, também, dá eco à voz dos oprimidos, dos que viveram e vivem em desvantagem social, quebra velhos e institui novos paradigmas. Paradoxal? Sim. Contudo, tem sido a dialética do evoluir de mudanças de posturas e de atitudes, de **libertação**.

4.3.2 Revelando a verdade introjetada e **escondida**!

Complementam-se as reflexões e constatações propostas, reveladas pelas verbalizações expressadas no cotidiano, com o texto da jornalista Rosana Jatobá, que, no agora, mostra a imagem real de preconceitos, estigmas e discriminação, a que são impingidos e de que são alvo, principalmente, os grupos minoritários que vivem em desvantagem social porque não se enquadram nos padrões da **normalidade**, nem atendem aos valores estereotipados da cultura dominante, consolidando a reprodução das desigualdades econômicas, políticas e sociais.

Era “o admirável mundo civilizado”! Mentas abertas com alto nível de educação formal. No entanto, logo percebi o ruído no discurso:

— Recomendo um passeio pelo nosso "Central Park", disse um repórter. Mas evite ir ao Ibirapuera nos domingos, porque é uma baiánada só!

— Então estarei em casa, repliquei ironicamente.

— Ai, desculpa, não quis te ofender. É força de expressão. Tô falando de um tipo de gente.

— A gente que ajudou a construir as ruas e pontes, e a levantar os prédios da capital paulista?

— Sim, quer dizer, não! Me refiro às pessoas mal-educadas, que falam alto e fazem "farofa" no parque.

— Desculpe, mas outro dia vi um paulistano que, silenciosamente, abriu a janela do carro e atirou uma caixa de sapatos.

— Não me leve a mal, não tenho preconceitos contra os baianos. Aliás, adoro a sua terra, seu jeito de falar...

De fato, percebo que não existe a intenção de magoar. São palavras ou expressões que, de tão arraigadas, passam despercebidas, mas carregam o flagelo do preconceito. Preconceito velado, o que é pior, porque não mostra a cara, não se assume como tal. Difícil combater um inimigo disfarçado.

Descobri que no Rio de Janeiro, a pecha recai sobre os "Paraíba", que, aliás, podem ser qualquer nordestino. Com ou sem a "Cabeça chata", outra denominação usada no Sudeste para quem nasce no Nordeste.

Na Bahia, a herança escravocrata até hoje reproduz gestos e palavras que segregam. Já testemunhei pessoas esfregando o dedo indicador no braço, para se referir a um negro, como se a cor do sujeito explicasse uma atitude censurável.

Numa das conversas que tive com a jornalista Miriam Leitão, ela comentava:

— O Brasil gosta de se imaginar como uma democracia racial, mas isso é uma ilusão. Nós temos uma marcha de carnaval, feita há 40 anos, cantada até hoje. E ela é terrível. Os brancos nunca pensam no que estão cantando. A letra diz o seguinte:

*O teu cabelo não nega, mulata
Porque és mulata na cor
Mas como a cor não pega, mulata
Mulata, quero o teu amor.*

"É ofensivo", diz Miriam. Como a cor de alguém poderia contaminar como se fosse doença? E as pessoas nunca percebem.

A expressão "pé na cozinha", para designar a ascendência africana, é a mais comum de todas, e dita sem o menor constrangimento. É o retorno à mentalidade escravocrata, reproduzindo as mazelas da senzala.

O cronista Rubem Alves publicou esta semana na Folha de São Paulo um artigo no qual ressalta: “Palavras não são inocentes, elas são armas que os poderosos usam para ferir e dominar os fracos.” Os brancos norte-americanos inventaram a palavra 'niger' para humilhar os negros. Criaram uma brincadeira que tinha um versinho assim:

Eeny, meeny, miny, moe, catch a niger by the toe, que quer dizer, agarre um crioulo pelo dedão do pé (aqui no Brasil, quando se quer diminuir um negro, usa-se a palavra crioulo).

Em denúncia a esse uso ofensivo da palavra, os negros cunharam o slogan *black is beautiful*. Daí surgiu a linguagem politicamente correta. A regra fundamental dessa linguagem é nunca usar uma palavra que humilhe, discrimine ou zombe de alguém.

Será que na era Obama vão inventar "Pé na Presidência", para se referir aos negros e mulatos americanos de hoje? A origem social é outro fator que gera comentários tidos como "inofensivos", mas cruéis. A Nação que deveria se orgulhar de sua mobilidade social, é a mesma que picha o próprio Presidente de torneiro mecânico, semianalfabeto. Com relação aos empregados domésticos, já cheguei a ouvir:

— A minha "criadagem" não entra pelo elevador social!

E a complacência com relação aos chamamentos, insultos, por vezes humilhantes, dirigidos aos homossexuais? Os termos, como: bicha, bichona, frutinha, biba, viado, maricona, boiola e uma infinidade de apelidos, despertam risadas. Quem se importa com o potencial ofensivo? Mulher é rainha no dia oito de março. Quando se atreve a encarar o trânsito, e desagrada o código masculino, ouve frequentemente:

— Só podia ser mulher! Ei, dona Maria, seu lugar é no tanque!

Dependendo do tom do cabelo, demonstrações de desinformação ou falta de inteligência, são imediatamente imputadas a certo tipo feminino:

— Só podia ser loira!

Se a forma de administrar o próprio dinheiro é poupar muito e gastar pouco:

— Só podia ser judeu!

A mesma superficialidade em abordar as características de um povo se aplica aos árabes. Aqui, todos eles viram turcos. Quem acumula quilos extras é motivo de chacota do tipo: rolha de poço, polpetta, almôndega, baleia...

Gosto muito do provérbio bíblico, legado do Cristianismo: "O mal não é o que entra, mas o que sai da boca do homem".

Invoco também a doutrina da Física Quântica, que confere às palavras o poder de ratificar ou transformar a realidade. São partículas de energia tecendo as teias do comportamento humano.

A liberdade de escolha e a tolerância das diferenças resumem o Princípio da Igualdade, sem o qual nenhuma sociedade pode ser Sustentável.

O preconceito nas entrelinhas é perigoso, porque, em doses homeopáticas, reforça os estigmas e aprofunda os abismos entre os cidadãos. Revela a ignorância e alimenta o monstro da maldade.

Até que um dia um trabalhador perde o emprego, se torna um alcoólatra, passa a viver nas ruas e amanhece carbonizado:

— Só podia ser mendigo!

No outro dia, o motim toma conta da prisão, a polícia invade, mata cento e onze detentos, e nem a canção do Caetano Veloso é capaz de comover:

— Só podia ser bandido!

Somos nós os responsáveis pela construção do ideal de civilidade aqui em São Paulo, no Rio, na Bahia, em qualquer lugar do mundo. **É a consciência do valor de cada pessoa que eleva a raça humana e aflora o que temos de melhor para dizer uns aos outros.** (Grifo nosso) - Artigo Em Debate (Preconceito) — Rosana JATOBÁ.

5 O PARADIGMA DA INCLUSÃO - As ações afirmativas e os principais normativos do arcabouço legal para implantação das políticas inclusivas

O propósito aqui, não é exercitar uma discussão sobre o conceito de inclusão e ação afirmativa, mas apresentarmos argumentos para, a partir da ciência e consciência de seus princípios e finalidades, estimular, prioritariamente, aos protagonistas, organismos e gestores que creiam e exercitem ou venham a exercitar os saberes destes paradigmas, disseminá-lo e implantá-lo em suas políticas, ações e gestos.

5.1 Paradigma da Inclusão

O processo de exclusão social de determinados grupos sociais, mormente das pessoas em desvantagem social e/ou com **necessidades específicas**, como já foi mostrado, é tão antigo quanto a história. Particularmente em relação às pessoas com **necessidades específicas**, desde os primórdios, este grupo social sempre foi e ainda é percebido e tido como inválido, (do Latim *sem valor*), circunstância que tem privado às pessoas que pertencem a esta parcela da população, a liberdade de fazer suas escolhas, de um existir digno e, por vezes, da própria vida, pensar que conceitua e dissemina a **Cultura da Invalidez**.

A partir da segunda metade do século XX, consequência de ideias e ideais humanísticos, que propugnam o reconhecimento, o respeito e a valorização da diversidade, a diferença e as singularidades humana, como valores e direitos universais, floresce e firma-se o paradigma da inclusão como proposta de processo motivador e viabilizador para redução e eliminação, em seus vários matizes, da exclusão social a que, historicamente, os segmentos referidos foram e tem sido submetidos. Nesse contexto, Carvalho-Freitas (2007) corrobora informando que:

Atualmente, como decorrência das exigências manifestadas, por meio das pressões dos movimentos sociais e das organizações de direitos humanos, surgiu a concepção baseada na inclusão que desloca o foco da deficiência das pessoas, para as deficiências da sociedade que precisa adaptar sua estrutura material e humana para proporcionar condições adequadas de vida e: trabalho para todas as pessoas, independente de serem ou não pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Diante disso, o discurso do incluir, da utopia da sociedade inclusiva, no mais das vezes, fica no pensar do sensibilizar caritativo, no falar oportunista de políticos,

gestores e/ou educadores, públicos, privados e de ONGs, associativistas, entre outros, por vezes nada construindo ou contribuindo para os indivíduos, a respeito dos quais os discursos versam, ficando distante do propósito referido, não resultando em mínima mudança da realidade, prestando-se no mais, para consolidar vantagens ou firmar o engodo de quem os profere.

O exercício efetivo do processo de inclusão social fundamenta-se e repousa na aceitação das diferenças individuais, no reconhecimento e valorização de cada pessoa, no conviver harmônico com a diversidade e na aprendizagem do fazer através da empatia e cooperação. Enfim, garantindo um participar, partilhar e usufruir igualitário e equânime de e por todos da produção e dos serviços ofertados e disponíveis. Portanto, a inclusão social é um processo que contribui para a criação, reconstrução de um novo tipo de cidadão, de cidadania, de sociedade. Princípios e finalidades referenciados por SASSAKI (1997), quando assevera que a inclusão social pode ser conceituada no revelar e refletir ser:

O processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos SASSAKI (1997, p. 41)

Ainda para SASSAKI (1997), pelo modelo social referenciado na deficiência, as maiores e principais dificuldades da pessoa com deficiência não estão nela, tanto quanto estão na sociedade. Assim, a sociedade é chamada a perceber e reconhecer que ela cria inúmeras barreiras e obstáculos para o cidadão, pessoa com deficiência, causando-lhes incapacidade (ou desvantagem) no desempenho de papéis sociais em virtude de:

Seus ambientes restritivos; suas políticas discriminatórias e suas atitudes preconceituosas que rejeitam a minoria e todas as formas de diferença; seus discutíveis padrões de normalidade; seus objetivos e outros bens inacessíveis do ponto de vista físico; seus pré-requisitos atingíveis apenas pela maioria aparentemente homogênea; sua quase total desinformação sobre necessidades especiais e sobre direitos das pessoas que têm essas necessidades; suas práticas discriminatórias em muitos setores da atividade humana. (SASSAKI, 1997, p. 47)

A inclusão, portanto, não é algo de que se fala, mas algo que se vive, intensa e conscientemente, contínua e tenazmente, concreta e francamente. A Inclusão é a participação de todos pelo todo, com todos.

A inclusão não é uma mera teoria da moda, mas uma atitude de vida; uma expressão de sociedade e cidadania; uma compreensão de que todos os seres humanos são humanos sem distinção.

Claro deve ficar, então, que inclusão é um processo de transformação, contínuo, que deve ser consciente e que deve começar pela transformação em nós, para emanarmos para os outros, através de nossas ações concretas, éticas e conscientes. Destarte, a Inclusão pressupõe, na prática, reconhecer no outro (pessoa com deficiência ou não), o potencial para aprender e a capacidade de ser. Isso significa quebrar tabus em relação à pessoa com deficiência, implica em deitar por terra barreiras atitudinais; pressupõe um novo modo de ser e viver, sob valores éticos sociais e humanos. Pressupõe viver na cooperação, na parceria, no respeito e, por que não, no amor. LIMA (2006).

Fica evidente, então, que em grande parte, as maiores causas e dificuldades que obstam a inclusão das pessoas em desvantagem social, no caso em tela, as pessoas com **necessidades específicas**, advém e se encontram nas barreiras e obstáculos atitudinais, espelhados, efetivados e ecoados no comportamento individual e coletivo, nas e pelas políticas, sociais, econômicas e culturais, que emergem do Estado e demais atores que direcionam a conformação do *status quo* da sociedade. A quem deveria e teria a obrigação, responsabilidade e compromisso de assegurar e cumprir os direitos humanos e Constitucionais, promover a equiparação das oportunidades necessárias à afirmação da cidadania e à plena inclusão social.

5.2 Ação Afirmativa

No bojo deste renascimento do ver o indivíduo, a pessoa, resultante da mobilização e reivindicação de movimentos nacionais e internacionais protagonizado por segmentos em desvantagem social, os cidadãos **invisíveis**, dentre estes, as pessoas com **necessidades específicas**, têm cobrado de Governos, das ONGs e empresas, políticas, programas e ações afirmativas que, interrompam e mesmo eliminem, as causas e efeitos da **Cultura da Invalidez**, a marginalização e exclusão, propiciando e oportunizando meios a sua plena inclusão social.

Em atendimento a este anseio, ocorrem, em várias nações, eventos protagonizados pelas pessoas com **necessidades específicas**, pais e técnicos envolvidos com a questão, que em seus documentos declaratórios, convocam e pressionam a sociedade, poderes legislativo, judiciário, executivo e gestores a adoção de medidas e normativos que atendam suas demandas. Decorrentes dessa articulação, inicialmente localizada em determinados países, regiões, são

promulgados documentos e declarações no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS); ações afirmativas, cujos reflexos alcançam, inclusive, nações externas ao seu espectro de atuação, que foram e são precursoras e incentivadoras de proposições e documentos de atitudes e ações efetivas para reversão do modelo de atendimento e do quadro social dessas pessoas.

Emerge, assim, principalmente, dos anos 80 em diante um expressivo conjunto de normativos, políticas, programas e ações, cognominadas de **ações afirmativas** que passam a ser, na contemporaneidade, medidas utilizadas para a inclusão das pessoas em desvantagem social, tendo em vista o respeito à diversidade e singularidades humana; e condição socioeconômica dos vários segmentos. Almejam estas aspirações institucionalizar direitos, para que todo cidadão tenha assegurado a igualdade de atendimento, direito explícito no primeiro artigo da Constituição Federal Brasileira.

Segundo Renauld (1997),

As ações afirmativas são um conjunto de políticas públicas e práticas implementadas voltadas para à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Por isso, tais políticas foram concebidas inicialmente como mecanismos capazes de reverter a marginalização social e econômica do negro na sociedade, sendo posteriormente estendida às mulheres, aos índios e aos deficientes (RENAULD, 1997, p. 425).

Corroborando este posicionamento a opinião do procurador da república Joaquim Barbosa quando afirma em entrevista: “O fundamento jurídico e filosófico da ação afirmativa é a busca da implementação efetiva do princípio da igualdade”. (FOLHA DE SÃO PAULO, 25.08.2001).

No Brasil, a materialização deste instrumento como documento normativo, se estabelece na edição, pelo Governo Federal, em 13 de maio de 2002, por intermédio do Decreto nº 4.228, que cria o Programa de Ações Afirmativas, embora este documento se refira precipuamente à questão racial.

Direcionado às pessoas com **necessidades específicas** e embasado em igual intuito, em 30 de abril de 2003, a secretaria especial dos Direitos Humanos

institui o programa de valorização da pessoa portadora de deficiência pela Portaria³ nº 22.

O protagonismo das pessoas com **necessidades específicas** numa perspectiva de sujeitos de direito e não mais de objeto do assistencialismo e da filantropia, reivindica e ou impõe um repensar de ideias e adoção de posturas e atitudes nas diversas instâncias de Poderes e Governos, que provoca uma expressiva transformação no cenário mundial, refletido no enfoque, resolubilidade e implantação de medidas e meios que possibilitaram um maior acesso aos serviços sociais básicos por estes cidadãos.

Entretanto, as ações afirmativas, compreendidas e efetivadas como medidas e meios fomentadores e oportunistas da inclusão para todos e de todos, corroboradas e apoiadas nos dispositivos legais e pelos avanços tecnológicos da atualidade, por si só, não asseguram o empoderamento destas pessoas. É necessário que se desenvolvam e se implementem no planejamento das políticas e programas públicos, das empresas e ONGs, estratégias multidisciplinares e transversais, articuladas e consistentes, que considerem e atendam as singularidades e necessidades do segmento, concretizando, de fato, seus direitos.

5.3 Os principais normativos do arcabouço legal para implantação das políticas inclusivas

As pessoas com **necessidades específicas**, em muitos momentos da história da civilização humana, estiveram, e ainda estão distantes de serem vistas e havidas como pessoa e, pessoa com direito. Era, no mais das vezes, personagem coadjuvante de, talvez, um **direito** à vida. Vida permitida pela concepção firmada numa subexistência concedida e, mesmo essa concessão para viver, em vários momentos foi questionada e não garantida.

Conquistar e assegurar o direito a vida e viver com dignidade no pleno exercício e gozo da cidadania, tem sido um percurso edificado pelo contínuo resgate da consciência de ser e se fazer pessoa de direito, protagonizado e concretizado na luta, mobilização e articulação do segmento, fundada e suprida no caudal da concepção e alicerce dos direitos humanos.

³ Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo — Guia Prático para Profissionais de Recursos Humanos.

É nesse cenário que passa a ser pensado e instituído, em vários países, ações e direitos direcionados as necessidades destas pessoas, fundamentalmente, a partir de 1948, quando a ONU proclama a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) em 10 de dezembro de 1948, que em seu artigo 1º estabelece: “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”.

Direcionando suas preocupações para as minorias, a ONU, na Resolução 30/84 de 1975, em atendimento a reivindicação de parcela das pessoas com **necessidades específicas** de várias nações, reconhecendo a precariedade e exclusão em que viviam estes cidadãos e a omissão dos governos no estabelecimento de políticas para atendimento das necessidades básicas e particulares do segmento, com o intuito de dar visibilidade à questão, propugna a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, que explicita em seu artigo 3º:

As pessoas deficientes têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar uma vida decente. (BRASIL, 2006)

Em seu artigo 8º, estabelece, ainda, a Resolução 30/84 da ONU que "as pessoas deficientes têm o direito de ter suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social".

No Brasil, como em grande parte do mundo, o assunto ganha visibilidade e efetividade a partir da Resolução nº 31/123, em 1976, na qual a ONU declara 1981 como o AIPD, cujo lema seria “Igualdade e participação plena” e 1983 a 1992, Década Mundial das Pessoas com Deficiência. Reflexo imediato destas iniciativas e por mobilização e articulação do nascente Movimento Nacional das Pessoas Portadoras de Deficiência, foi aprovado pelo Congresso Nacional, em 17 de outubro de 1978, a Emenda Constitucional Nº 12, aqui já referida, apresentada pelo deputado Federal por Pernambuco, Thales Ramalho, então usuário de cadeira de rodas. Emenda que reflete bem o protagonismo e anseio de emancipação do segmento, que já se alinhava com os propósitos inferidos pela ONU.

A finalidade dessa convocação ao mundo foi despertar reflexões, conscientização e compromissos dos governos e da sociedade para a questão, visando criar e executar medidas concretas e eficazes que contribuíssem para

transformar, para melhor, a situação das pessoas com **necessidades específicas** em todos os aspectos da vida, envolvendo e tendo como atores indispensáveis das ações estes cidadãos, reconhecendo-lhes o direito e intrínseca propriedade de participarem como protagonistas do processo sócio-político e econômico de seus países.

Em atendimento aos propósitos estabelecidos para o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, o governo brasileiro instituiu a Comissão Nacional do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, pelo Decreto nº 84.919, de 16 de julho de 1980, que se multiplica pela maioria dos Estados e que, formalmente, dentre seus componentes, passa a contar com representantes do segmento, sendo esta presença um diferencial significativo para o conhecimento da realidade e de mandas destes cidadãos. A partir de então, nascem órgãos e organizações não governamentais dirigidos e constituídos por pessoas com **necessidades específicas**, seus familiares e técnicos, e, no âmbito dos Governos Federal e Estaduais, as comissões e os conselhos das pessoas portadoras de deficiência, primeiro esboço da presença de participação e controle social na elaboração de ações direcionadas a um segmento.

Corroborando esse despertar, Pernambuco instituiu, em janeiro de 1982, por força do Decreto nº 7.707, o Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência (CEAPPD), o primeiro conselho estadual do Brasil a pensar, deliberar e propor ações sobre a questão.

Essa efervescência de ações institucionais e da sociedade civil, internacionais e nacionais, faz ser assegurado, na Constituição Federal de 1988 — a Constituição Cidadã —, vários direitos para esta parcela de brasileiros, que em 2000, representavam 14,5%, 24.600.256 milhões, e que em 2010, passam a ser 23,9% da população do país, correspondendo a 45.623.910 milhões pessoas, ⁴direitos até então inexistentes —, determinação que se replica nas Constituições Estaduais e Leis Orgânicas Municipais.

5.3.1 Principais Normativos do Arcabouço Legal

⁴ Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados_preliminares_amostra/default_resultados_preliminares_amostra.shtm> Acesso em outubro, 2012.

Na Constituição Federal Brasileira, promulgada em 5 de outubro de 1988, que ficou conhecida como a **Constituição Cidadã** — a pessoa com **necessidades específicas** é referenciada em onze artigos. Pela primeira vez passou a ter garantido, dentre outros, o direito à educação, habilitação e reabilitação, a reserva de vagas para trabalho (em órgãos públicos e empresas privadas), à assistência social (por meio de ajuda financeira para aqueles que não possam suprir as necessidades básicas, por si próprio ou sua família), à moradia adaptada, à acessibilidade a prédios e aos transportes públicos.

Para regulamentar estes direitos constitucionais, foram concebidas várias leis e decretos que deram ao Brasil o primeiro lugar nas Américas, como país a deter a legislação mais avançada para as pessoas com **necessidades específicas** a seguir, relaciona-se às principais normas infraconstitucionais que instituíram e tem sido referência no estabelecimento de políticas nacional, Estaduais e Municipais para o segmento e garantia dos direitos constitucionais relativos às pessoas com **necessidades específicas**, como designando responsabilidades e competências aos diversos Poderes.

A Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Artigo 1º - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

Parágrafo 1º - Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

Parágrafo 2º - As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade. (BRASIL, Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989)

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei nº 7.853 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Art. 1 A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. (Brasil, Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999).

Vale salientar que, entre a promulgação da Lei 7.853, marco divisor da legislação sobre o assunto, e o Decreto 3.298, que a regulamentou, decorreram dez anos, um intervalo revelador da não priorização para a questão ou, se não, um pouco caso para com os propósitos estabelecidos pela lei em tela.

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público: [...] § 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo 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. (BRASIL, 1990).

Em razão, de majoritariamente, o atendimento, pelos órgãos e empresas públicas, nos editais de seus concursos estabelecerem o limite mínimo legal, para reservar vagas para as pessoas com **necessidades específicas**, o Decreto Federal nº 3.298, no intuito de restringir esta postura reveladora de discriminação, estabeleceu o percentual mínimo de cinco por cento, todavia os editais continuam sempre adotando o limite mínimo estabelecido:

Art. 37 Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida. (Brasil, Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999).

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

Art. 93 - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados 2%
- II - de 201 a 500 3%
- III - de 501 a 1.000 4%
- IV - de 1.001 em diante 5%

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. (Brasil, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

O Decreto Federal nº 914, de 6 de setembro de 1993, que institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências.

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência é o conjunto de orientações normativas, que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, seus princípios, diretrizes e objetivos obedecerão ao disposto na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e ao que estabelece este decreto. (Brasil, Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993).

Esse Decreto endossa o estabelecido na Lei nº 7.853, referência e repete princípios, objetivos, preceitos, parâmetros e garantias para implantação da Política Nacional estabelecidos no Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Contudo, não estabelece prazos nem penalidades pelo seu não cumprimento, nem o revoga o estabelecido no citado Decreto.

O Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e a de nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Art 1º Este Decreto regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

Art 2º Ficam sujeitos ao cumprimento das disposições deste Decreto, sempre que houver interação com a matéria nele regulamentada:

- I - A aprovação de projeto de natureza arquitetônica e urbanística, de comunicação e informação, de transporte coletivo, bem como a execução de qualquer tipo de obra, quando tenham destinação pública ou coletiva;
- II - A outorga de concessão, permissão, autorização ou habilitação de qualquer natureza;

III - A aprovação de financiamento de projetos com a utilização de recursos públicos, dentre eles os projetos de natureza arquitetônica e urbanística, os tocantes à comunicação e informação e os referentes ao transporte coletivo, por meio de qualquer instrumento, tais como convênio, acordo, ajuste, contrato ou similar; e

IV - A concessão de aval da União na obtenção de empréstimos e financiamentos internacionais por entes públicos ou privados.

Art 3º Serão aplicadas sanções administrativas, cíveis e penais cabíveis, previstas em lei, quando não forem observadas as normas deste Decreto.

Art 4º O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, os Conselhos Estaduais, Municipais e do Distrito Federal, e as organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência terão legitimidade para acompanhar e sugerir medidas para o cumprimento dos requisitos estabelecidos neste Decreto. (Brasil, Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004).

A partir da edição deste Decreto desencadeou-se tanto por cobrança das pessoas com **necessidades específicas**, principalmente daquelas que têm grandes dificuldades no ir e vir, de suas organizações e ações isoladas de Empresas e Governos, como pela atuação do Ministério Público, o cumprimento da remoção de obstáculos físicos, contudo de pouca efetividade para atender a dimensão requerida. Todavia, foi negligenciada a remoção das barreiras de comunicação e informação, dentre outras de igual necessidade e importância para indivíduos e grupos com outras especificidades e/ou singularidades.

O Decreto nº 6.215, de 26 de setembro de 2007, estabelece o compromisso pela inclusão das pessoas com deficiência, com vistas à implementação de ações por parte da União, em regime de cooperação com Municípios, Estados e Distrito Federal, institui o Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência — CGPD, e dá outras providências.

Art. 1º Fica estabelecido o Compromisso pela Inclusão das Pessoas com Deficiência, com o objetivo de conjugar esforços da União, Estados, Distrito Federal e Municípios em proveito da melhoria das condições para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade brasileira.

Parágrafo único. Os entes participantes do Compromisso atuarão em colaboração com as organizações dos movimentos sociais, com a comunidade e com as famílias, buscando potencializar os esforços da sociedade brasileira na melhoria das condições para a inclusão das pessoas com deficiência.

Art. 2º O Governo Federal, atuando diretamente ou em regime de cooperação com os demais entes federados e entidades que se vincularem ao Compromisso, observará, na formulação e implementação das ações para inclusão das pessoas com deficiência, as seguintes diretrizes:

I - Ampliar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua qualificação profissional;

II - Ampliar o acesso das pessoas com deficiência à política de concessão de órteses e próteses;

III - garantir o acesso das pessoas com deficiência à habitação acessível;

IV - Tornar as escolas e seu entorno acessíveis, de maneira a possibilitar a plena participação das pessoas com deficiências;

V - Garantir transporte e infraestrutura acessíveis às pessoas com deficiência;

VI - Garantir que as escolas tenham salas de recursos multifuncionais, de maneira a possibilitar o acesso de alunos com deficiência.

Art. 3º A vinculação do Município, Estado ou Distrito Federal ao Compromisso pela Inclusão das Pessoas com Deficiência far-se-á por meio de termo de adesão voluntária cujos objetivos retratarão as diretrizes estabelecidas neste decreto.

Parágrafo único. A adesão voluntária de cada ente federativo ao Compromisso gera para si a responsabilidade de priorizar medidas visando à melhoria das condições para a inclusão das pessoas com deficiência em sua esfera de competência.

Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência - CGPD, com o objetivo de promover a articulação dos órgãos e entidades envolvidos na implementação das ações relacionadas à inclusão das pessoas com deficiência, resultantes do Compromisso de que trata o art. 1º, assim como de realizar o monitoramento e avaliação dessas ações. (Brasil, Decreto nº 6.215, de 26 de setembro de 2007)

Caso a propositura e implementação do estabelecido neste Decreto se viabilizasse, visto que as políticas, programas e ações públicas, em sua maioria, se efetivam nos Municípios, com certeza os propostos pelas inúmeras legislações, nas diversas instâncias de Poder e Estados, teriam, em tese, as condições de serem exercitadas e concretizadas. Porém, evidencia-se que a inclusão da pessoa com **necessidades específicas** fica, principalmente, a mercê da articulação, sensibilização e compromisso de gestores e técnicos que, formados na e pela **Cultura da Invalidez**, se posicionam ou estão distante da real compreensão de anseios e necessidades demandadas por este contingente singular da sociedade. Agregue-se, ainda, o momento de frágil mobilização e articulação do segmento que, neste instante não está em análise, sendo uma constatação, que em conjunto com a explicitada anteriormente, reflete os poucos efeitos práticos produzidos por aquele instituto legal.

O Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011, institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência — Plano Viver sem Limite.

Art. 1º Fica instituído o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, com a finalidade de promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, nos termos da Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovados por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, com **status** de Emenda Constitucional, e promulgados pelo Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009.

Parágrafo único. O Plano Viver sem Limite será executado pela União em colaboração com Estados, Distrito Federal, Municípios, e com a sociedade.

Art. 2º São consideradas pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Art. 3º São diretrizes do Plano Viver sem Limite:

I - Garantia de um sistema educacional inclusivo;

II - Garantia de que os equipamentos públicos de educação sejam acessíveis para as pessoas com deficiência, inclusive por meio de transporte adequado;

III - Ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional;

IV - Ampliação do acesso das pessoas com deficiência às políticas de assistência social e de combate à extrema pobreza;

V - Prevenção das causas de deficiência;

VI - Ampliação e qualificação da rede de atenção à saúde da pessoa com deficiência, em especial os serviços de habilitação e reabilitação;

VII - ampliação do acesso das pessoas com deficiência à habitação adaptável e com recursos de acessibilidade; e

VIII - promoção do acesso, do desenvolvimento e da inovação em tecnologia assistiva.

Art. 4º São eixos de atuação do Plano Viver sem Limite:

I - Acesso à educação;

II - Atenção à saúde;

III - Inclusão social; e

IV - Acessibilidade.

Parágrafo único. As políticas, programas e ações integrantes do Plano Viver sem Limite e suas respectivas metas serão definidos pelo Comitê Gestor de que trata o art. 5º.

Art. 5º Ficam instituídas as seguintes instâncias de gestão do Plano Viver sem Limite:

I - Comitê Gestor; e

II - Grupo Interministerial de Articulação e Monitoramento.

Com a edição de mais este Decreto, que traz como diferencial o fato de ser um dos primeiros documentos oficial a se referenciar na Convenção Internacional Sobre os Direitos da Pessoa com deficiência, o Governo Federal, tenta, mais uma vez, convocar todos os entes federativos a se envolverem com o assunto. Premido, talvez, em primeiro, por pressão dos organismos internacionais promotores e organizadores dos eventos internacionais que o Brasil vai sediar em 2014 e 2016. Por reivindicação das organizações representativas e prestadoras de serviços às pessoas com **necessidades específicas**. Ou, ainda, por cobrança do significativo número de brasileiros e seus familiares que fazem parte deste segmento e/ou do contingente de pessoas idosas.

É mais um instrumento legal que se agrega aos muitos já citados e tem dado ao nosso País o *status* de nação inclusiva. Espera-se que seus propósitos não só inspirem os interesses emocionais e populistas dos responsáveis pela

implementação e efetivação destes direitos e que se saiam do quase que perpétuo **se estão sensibilizados**, do discurso, para a real e plena realização e concretização do neles estabelecidos. De legislação e propostas, se está bem.

Mas quando se vai ficar bem no usufruto dos direitos e vivenciando a propagada inclusão?

5.3.2 A Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, seus reflexos para e no Brasil

Em 13 de dezembro de 2006, a ONU homologou a **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, a primeira do século e a mais recente das Convenções dirigidas a um segmento discriminado e marginalizado da sociedade. Em seu bojo, além de explicitar, no Protocolo Facultativo, as concepções e critérios orientadores de conduta, estabelece como propósito, em seu art. 1º,

Promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais e o respeito pela inerente dignidade de todas as pessoas com deficiência (BRASIL, Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009).

Também em seu art. 1º, reconceitua, de maneira reconhecadora e valorizadora da diversidade, diferenças e singularidades inerentes ao ser humano, a condição de **deficiência**:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. (BRASIL, Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009).

Com esta conceituação a Convenção desmistifica mitos e estigmas até então vigentes, desconstrói a interpretação clínica, na qual a **deficiência** era e, ainda, persiste em ser, por profissionais da área, entendida como uma incapacidade que impedia e impede as pessoas do segmento, de exercerem plenamente suas atividades cotidianas, exercerem e efetivarem seus direitos e deveres. A pessoa, cidadão, com **necessidades específicas**, passa a contar, por conseguinte, tanto com um suporte legal de abrangência internacional como, principalmente, com um

arcabouço ideológico que o torna protagonista, partícipe e artífice de seu destino e da coletividade em que vive. Como assevera FONSECA (2009)⁵.

As deficiências físicas, intelectuais, mentais ou sensoriais passam a ser consideradas atributos das pessoas; atributos esses que podem ou não gerar restrições para o exercício dos direitos, dependendo das barreiras sociais ou culturais que se imponham aos cidadãos [...]. O que possibilita afirmar-se que a deficiência é a combinação de atributos pessoais com impedimentos culturais, econômicos e sociais. Desloca-se a questão do âmbito do indivíduo com deficiência para as sociedades que passam a assumir a deficiência como problema de todos. (FONSECA, 2009).

A Convenção, com este reconceituar de ideias e princípios sobre estas pessoas, perpassa e reavalia a forma como lhes são garantidos o usufruto dos direitos civis e políticos, econômicos, sociais e culturais.

No dia 9 de julho de 2008, após aprovação em dois turnos em quórum qualificado na Câmara e no Senado, foi promulgado o Decreto Legislativo que ratifica a Convenção da ONU e seu Protocolo Facultativo sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, alçando a condição de Emenda Constitucional, portanto, com força de lei.

Com a edição pela Presidência da República deste Decreto, completam-se as necessárias e indispensáveis formalidades legais para que sejam efetivados e implementados no Brasil todos os direitos e ações nela contidos.

Também, por consequência, toda legislação a partir de agora, seja ela federal, estadual ou municipal, deverá se adequar para atender aos conceitos e princípios nela estabelecidos.

E então:

Se tem o arcabouço jurídico mais atual entre as Américas para as pessoas com **necessidades específicas**; se acabam de agregar a este conjunto legal à mais moderna legislação internacional sobre o assunto; por que a maioria das pessoas com **necessidades específicas** do Brasil está impossibilitada de usufruir, de fato e plenamente, dos Direitos definidos por estes instrumentos legais?

Se há no Brasil cerca de 45 milhões, em Pernambuco são 2,4 milhões de pessoas com **necessidades específicas**, por que estas pessoas não usufruem integralmente destes direitos? Por que são ainda tão insignificantes suas presenças

⁵ Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho – 9ª Região, Ph.D. em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Paraná.

na escola, no trabalho, no transporte público, nas ruas, nos espaços de lazer e cultura?

Enfim, por que não estão incluídas na sociedade — como lhes garantem as Leis — usufruindo, dos bens e serviços produzidos e disponibilizados para a coletividade que estão ao alcance da maioria?

Se quisermos mudar esta realidade, faz-se necessário identificar e remover barreiras, arquitetônicas e ambientais, de comunicação e informação, culturais, sociais, econômicas e, principalmente, atitudinais.

E se, realmente, deseja-se mudar este contexto que insiste em manter as pessoas com **necessidades específicas** à margem da nossa sociedade, é indispensável que cada um em seu âmbito de atuação comece a repensar atitudes e posturas para, de imediato, disponibilizar e concretizar seus efeitos e produzir as ações asseguradas em Leis. O que possibilitará, sem dúvida, um inter-relacionamento entre as pessoas, desprovido ou menos preconceituoso, estigmatizador e discriminador, uma convivência viabilizadora de oportunidades igualitárias, equânime, reais, efetivas, para uma plena inclusão social.

6 A CHESF, UMA VISÃO ILUMINADA DE FUTURO E DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE: Um descortinar de oportunidades para a diversidade, diferença e singularidade.

Paulo Afonso⁶

Ary Lobo (e Gordurinha)

Paulo Afonso
 Que coisa louca
 Uma cachoeira rouca
 De gritar aos engenheiros do país
 Mas hoje escutaram o seu grito
 Você tá fazendo bonito
 E o povo do norte tá feliz

Ilumina Pernambuco
 Paraíba e Alagoas
 Ceará que coisa boa
 E a Bahia é um clarão
 Paulo Afonso
 Se ligarem mais um fio
 Você ilumina o Rio
 São Paulo e toda a nação

6.1 Um feito de homens que têm valor - O começo e a continuidade

Ao iniciar o capítulo com a letra do baião de Ary Lobo e Gordurinha pretende-se evidenciar a expectativa, a dimensão e importância que a Chesf representava e continua a representar para a região. Se no imaginário de poetas e população a esperança de melhoria socioeconômica foi cantada em versos e prosas, a real mudança ocorrida gerou perspectivas e condição para ratificar as canções. A Chesf não só os efetivou, mas assegurou o desenvolvimento dos 9 (nove) Estados da Região, propiciando melhor qualidade de vida para cerca de 53.081.950 brasileiros da região (IBGE CENSO 2010), e “Paulo Afonso, se ligarem mais um fio, você ilumina o Rio, São Paulo e toda nação”⁶, realidade constatada, hoje, pela presença e representatividade da Empresa em todo o país.

A Chesf que está contextualizada a seguir, em seus profícuo 64 anos de existência abriu suas comportas para possibilitar e oportunizar a inclusão social, e se esforça para que este acolhimento se desvencilhe das amarras de preconceitos e estigmas.

⁶ LP “Forró com Ary Lobo” - RCA Victor, 1958 Lado A

A Chesf é um sonho de todos para todos, que ora se realizou.

- 1913:** Delmiro Gouveia constrói Angiquinhos, primeira usina do Nordeste a aproveitar o potencial hídrico da cachoeira de Paulo Afonso, no rio São Francisco.
- 1945:** Criação da Chesf, através do Decreto Lei nº 8.031, de 3 de outubro de 1945. Seu idealizador foi o engenheiro agrônomo Apolônio Sales, Ministro da Agricultura no governo do presidente Getúlio Vargas.
- 1948:** Realização da primeira Assembleia de Acionistas em 15 de março, formalizando o início das atividades da Chesf. O ano também foi marcado pelo começo da construção da hidrelétrica de Paulo Afonso I, primeira grande usina da Chesf erguida no rio São Francisco.
- 1954:** Entrada em operação da Usina de Paulo Afonso I, com 180 mil kW de potência instalada.
- 1961:** Criação da Eletrobrás, empresa do Governo Federal, encarregada de coordenar o setor elétrico brasileiro. Entrada em operação da hidrelétrica de Paulo Afonso IIA, com uma potência de 215 mil kW.
- 1967:** Funcionamento da usina de Paulo Afonso IIB. Mais 228 mil kW de potência instalada no Nordeste.
- 1971:** Funcionamento da usina de Paulo Afonso III. Uma usina com 794 mil kW.
- 1975:** A sede da Chesf foi transferida do Rio de Janeiro para o Recife.
- 1977:** Começo da operação da hidrelétrica Apolônio Sales, uma usina com 400 mil kW. O nome é uma homenagem ao idealizador da Chesf.
- 1979:** Entrou em operação a Usina Hidrelétrica de Sobradinho, com 1 milhão e 50 mil kW de potência instalada. Sobradinho gera energia a partir do aproveitamento das águas de um dos maiores lagos artificiais do mundo, o reservatório de Sobradinho, com uma área de 4 mil km² e capacidade de 34 bilhões de m³. Serve para regularizar a vazão do rio São Francisco. Início do funcionamento da usina Paulo Afonso IV. A última e mais moderna do Complexo de geração em Paulo Afonso, Bahia, com uma capacidade instalada de 2 milhões 462 mil kW.
- 1981:** Interligação dos sistemas de transmissão de energia entre as regiões Norte e Nordeste. A Chesf e a Eletronorte iniciam o intercâmbio de energia através da rede Boa Esperança-Imperatriz.

- 1988:** Funcionamento da hidrelétrica Luiz Gonzaga (Itaparica), com uma capacidade instalada de 1 milhão e 480 mil kW.
- 1994:** Entrou em operação a hidrelétrica de Xingó, a maior e mais moderna da Chesf. Sozinha, possui 30% da capacidade de geração de energia da Chesf, com uma potência instalada de 3 milhões e 162 mil kW.
- 1997:** Foi iniciado um novo ciclo de ampliação do sistema de transmissão, com o acréscimo de 2.324 km de linhas de transmissão, nas tensões de 500 e 230 kV, e adição de 8.466 MVA de transformação nas subestações, no período de 1997 a 2003, com investimentos realizados da ordem de R\$ 2.055 milhões.
- 2000:** A Chesf começou a executar o maior Nordeste. E começou a construção de mais de 5 mil e 400 quilômetros de linhas. Novas subestações e ampliações das existentes reforçam a transmissão de energia elétrica com mais 8 mil e 800 megavolt-ampères. O programa tem um investimento de 1 bilhão e 800 milhões de reais, que fazem surgir 240 mil empregos diretos e indiretos.
- 2002:** A Chesf dá o primeiro passo no novo Mercado Atacadista de Energia Elétrica (MAE). No primeiro leilão de energia das empresas geradoras, a Empresa conquista 15 novos clientes de Norte a Sul do Brasil.
- 2003:** A Chesf volta a participar maciçamente na ampliação do sistema de transmissão do Nordeste, com a permissão especial para participar de licitações de concessão da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel). Foi constituído o consórcio AC Transmissão, formado pela Chesf e pela Companhia Técnica de Engenharia Elétrica - Alusa, que se sagrou vencedor do lote C do leilão promovido pela Aneel, ficando responsável pela implantação da LT 500 kV Teresina II / Sobral III / Fortaleza II C2, com extensão de 541 km e da ampliação das subestações terminais.
- 2004:** O ano de 2004 foi marcado pela implantação do Novo Modelo do Setor Elétrico Brasileiro, com a instalação da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) e a criação da Empresa de Pesquisa Energética (EPE).
A Chesf participa do primeiro leilão de energia para empreendimentos existentes, assegurando contratos com receita até 2014, através da venda de 3.692 MW médios. Participa também do leilão de transmissão promovido pela Aneel, saindo-se vencedora dos lotes correspondentes às LTs de 230 kV, Milagres/Coremas e Milagres/Tauá.

2005: A Chesf conclui a implantação do sistema bicombustível, gás natural-óleo diesel, para operação dos cinco grupos turbo geradores da Usina Termelétrica de Camaçari. Consolida-se, também, como empresa fomentadora das manifestações culturais e artísticas através do patrocínio de 581 projetos inspirados na cultura popular do Nordeste e nos esportes.

2008: A Chesf obteve o maior lucro de sua história: R\$ 1,4 bi.

2009: A Chesf implementa ações direcionadas à sustentabilidade empresarial, como a criação da Coordenadoria de Sustentabilidade, Controle Interno e Gestão de Risco e da Coordenadoria de Planejamento Empresarial e P&D+I.

Destaque para o aumento de 120 km de linhas de transmissão de 230 k e de 655 da capacidade transformação de energia elétrica no Sistema de Transmissão da Empresa.

2010 e

2011: O consórcio Norte Energia, liderado pela Chesf, vence o leilão para construção da Usina Hidrelétrica de Belo Monte, no Pará. Belo Monte será a terceira maior usina hidrelétrica em termos de capacidade instalada do mundo, atrás apenas da chinesa Três Gargantas e da binacional Itaipu, na fronteira do Brasil com o Paraguai.

6.1.1 Compromissos Institucionais

A Chesf foi criada pelo Decreto-Lei nº 8.031, de 3 de outubro de 1945, e constituída na 1ª Assembleia Geral de Acionistas, realizada em 15 de março de 1948. É uma sociedade anônima de capital aberto e de economia mista, regida pela Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Atua em estrita consonância com a legislação vigente e com os atos de regulação emitidos pela Aneel.

O Estatuto da Chesf é um conjunto de regras, acordadas em Assembleias pelos sócios, que disciplina as relações jurídicas e o funcionamento da Empresa.

A Chesf, integrante do Setor Elétrico Brasileiro, é subsidiária da Eletrobrás e tem como atividade principal a geração, a transmissão e a comercialização de energia elétrica. Possui sede/foro em Recife, Pernambuco na Rua Delmiro Gouveia, 333, San Martin. Seu Estatuto estabelece o seguinte objeto social:

- a) realizar estudos, projetos, construção, operação e manutenção de usinas produtoras, subestações, linhas de transmissão e de distribuição de energia elétrica, bem como a celebração de atos de comércio decorrentes dessas atividades, de acordo com legislação vigente;
- b) participar de pesquisas de interesse do setor energético, ligadas à geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, bem como de estudos de aproveitamento de reservatórios para fins múltiplos;
- c) contribuir para a formação do pessoal técnico necessário ao setor de energia elétrica;
- d) participar de entidades destinadas coordenação operacional de sistemas elétricos interligados;
- e) prestar serviços de laboratório, telecomunicação, operação e manutenção do sistema de geração e transmissão de energia elétrica além de apoio técnico, operacional e administrativo as empresas concessionárias, as autorizadas e 5s permissionárias de serviço público de energia elétrica;
- f) participar de associações ou organizações de caráter técnico, científico ou empresarial de âmbito regional, nacional ou internacional, de interesse para o setor de energia elétrica;
- g) colaborar para a preservação do meio ambiente, no âmbito de suas atividades;
- h) colaborar com a Eletrobrás nos programas relacionados com a promoção e incentivo da indústria nacional de materiais e equipamentos destinados ao setor de energia elétrica, bem como para a sua normalização técnica, padronização e controle de qualidade;
- i) comercializar direitos de uso ou de ocupação de torres, instalações eletroenergéticas e prediais, equipamentos e instrumentos e demais partes que possam constituir recurso de infraestrutura de telecomunicações da empresa; e
- j) associar-se, mediante prévia e expressa autorização do Conselho de Administração da Eletrobrás, para constituição de consórcios empresariais ou participação em sociedades, com ou sem poder de controle, no Brasil ou no exterior, que se destinem direta ou indiretamente a exploração da produção ou transmissão de energia elétrica sob regime de concessão, autorização ou permissão.

A Chesf é administrada por um Conselho de Administração e por uma Diretoria Executiva e fiscalizada por um Conselho Fiscal permanente.

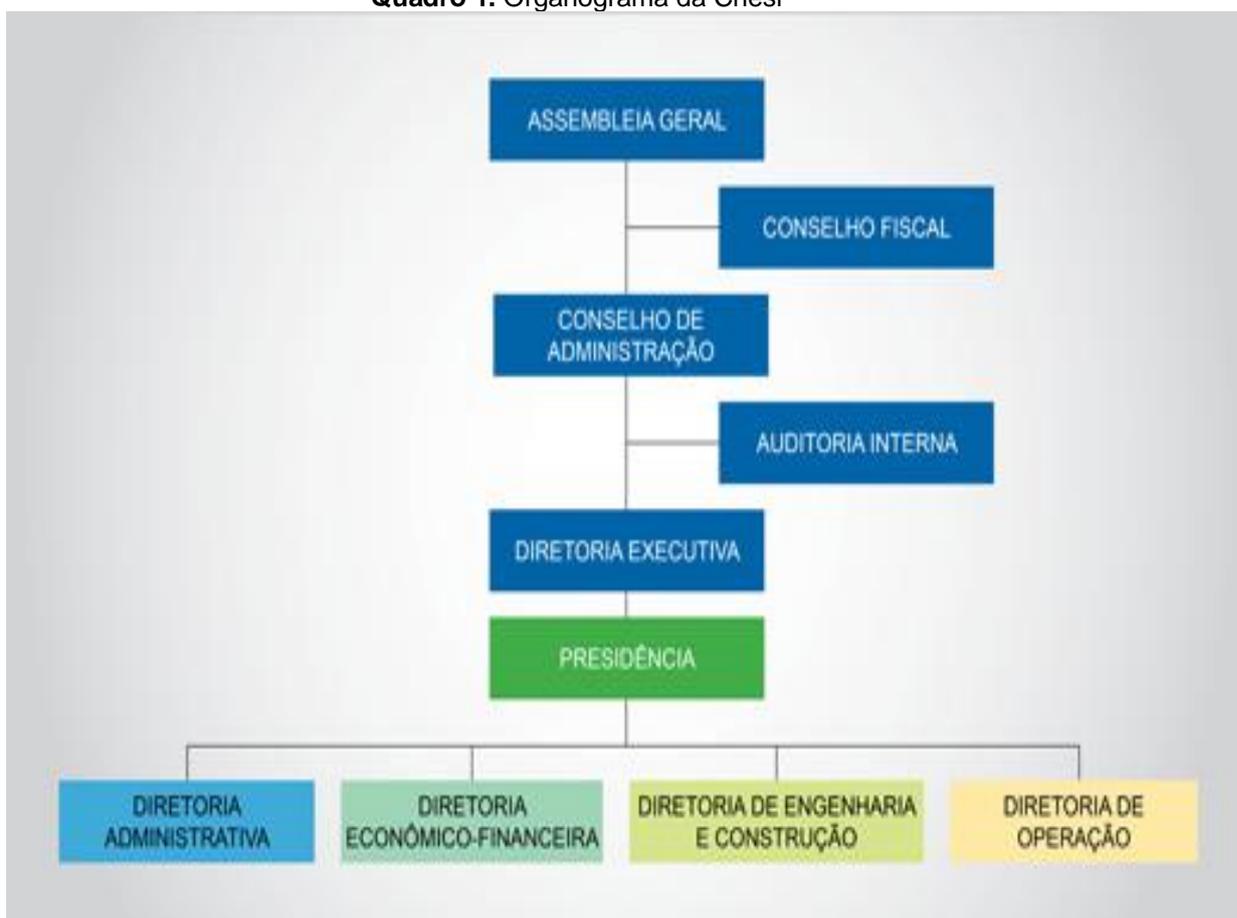
O Conselho de Administração é formado por um presidente e mais cinco conselheiros, todos acionistas, eleitos pela assembleia geral, com mandato de um ano, podendo ser reeleitos. Um dos membros do Conselho de Administração é indicado pelo Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão. Outro membro é eleito como representante dos empregados, escolhido pelo voto direto de seus pares dentre os empregados ativos, em eleição organizada pela Empresa em conjunto com as entidades sindicais que os representem, nos termos da legislação vigente. A primeira eleição ocorreu em março de 2012.

A Diretoria Executiva é constituída por um Diretor-Presidente, escolhido dentre os membros do Conselho de Administração, e até cinco Diretores, brasileiros,

eleitos pelo Conselho de Administração, com o exercício de suas funções em regime de tempo integral e mandato de três anos, permitidas reeleições.

O Conselho Fiscal é permanente, composto por três membros efetivos e três suplentes, com mandato de um ano, brasileiros, eleitos pela Assembleia Geral. Dentre os membros do Conselho Fiscal, um membro efetivo e respectivo suplente são representantes do Tesouro Nacional.

Quadro 1. Organograma da Chesf



Fonte: Chesf

Quadro 2. Dados anuais da Empresa Chesf - 2011

Número de empregados*	5.737
Área de Atuação	Brasil e exterior
Capacidade instalada de geração	10.615 MW (~ 11% Brasil)
Produção de energia	48.662 GWh
Energia contratada	50.065 GWh
Distribuição de venda de energia no Brasil	Nordeste - 30,89% Sudeste e Centro-Oeste - 46,95% Sul - 16,33% Norte - 5,83%
Clientes/Empresas Distribuidoras de Energia	38
Clientes/Empresas Consumidoras Industriais de Energia	22
Clientes/Empresas Comercializadoras de Energia	43
Linhas de transmissão	18.644,6 km em 500, 230, 138 e 69 kV
Patrimônio líquido	R\$ 16.818 bilhões
Receita Operacional Bruta	R\$ 6.500 bilhões
Receita Operacional Líquida	R\$ 5.582 bilhões

* Em junho de 2012, o número de empregados da Chesf era de 5.641.

Fonte: Dados anuais, referentes ao exercício de 2011.

6.2 A adversidade da Lei ou viver a diversidade

A permissão de trabalhar ou a contratação de trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**, na absoluta maioria das organizações e empresas, governamentais ou não, fez-se e ainda se faz por razões caritativas, protecionista ou compulsória.

Assim sendo, no Brasil, ser ou ter trabalhador, pessoa com necessidades específicas continua a ser decorrência de situação e/ou condição restrita, peculiar, privilégio de muito poucos, tendo-se em vista, que se estima, haver, no país, uma população economicamente ativa, de 40.264.566 milhões, sendo que dos 40.581.224 milhões trabalhadores com vínculo empregatício, dos quais, apenas 316.659 são pessoas com necessidades específicas com emprego formal, em plena vigência da Lei de Cotas. (RAIS, 2007-2010)

Concebiam-se e permite-se o trabalho, contratava-se e contrata-se mais, pessoa com **necessidades específicas** quando:

- Ofertado por instituições filantrópicas, assistencialistas, segregado, não havendo, majoritariamente, vínculo empregatício formal;

- Conseguido por meio de critérios clientelistas, assistencialista, decorrentes de indicação política ou parentesco próximo ao proprietário da empresa e excetuadas as especificidades consideradas **graves**, o **trabalho ou benefício** estava garantido, mais frequentemente em empresas e organismos estatais;
- A condição singular fosse quase imperceptível, pouco aparente, **leve** e que a **limitação** não o impedisse, segundo os critérios e parâmetros concebidos e definidos pelos estigmas vigentes, dentre outros — a função, atividade fosse compatível com a **deficiência**, de executar as atribuições de sua competência e responsabilidade;
- Por decorrência de acidente de trabalho ou doença, e consideradas as prerrogativas referidas no item anterior, permitia-se, caso o trabalhador insistisse, persistisse com a intenção de trabalhar;
- Resultante de decisão do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), por considerar, o trabalhador que estava em uso do auxílio acidentário ou doença, apto a trabalhar na profissão que exercia ou, em outra para qual fora ou possa ser reabilitado;
- Era autônomo ou proprietário do negócio ou empresa;
- Em excepcional e rara oportunidade, por indubitável esforço e especial competência e/ou distinta condição social da pessoa com **necessidades específicas**, poucos conseguiam ocupar um cargo e exercer uma profissão;
- Por intervenção e reivindicação de ONGs, representativas ou prestadoras de serviços às pessoas com **necessidades específicas**, de órgãos oficiais e da indústria, particularmente, de 1960 para cá, quando a oferta de trabalho formal para o segmento, passou a ser disponibilizada e admitida no mercado formal de trabalho. Mas, o trabalho concedido e a atividade a realizar eram, majoritariamente, simples, repetitiva, de apoio, desenvolvida no chão de fábrica ou escritório, postura ainda hoje adotada;
- Em cumprimento ao determinado pela Constituição Federal de 1988, consequentes legislações infraconstitucionais e atendimento a tratados internacionais subscritos pelo Brasil, que garantiu a reserva de vagas em concursos públicos e nas empresas, para o trabalhador, pessoa com **necessidades específicas**. Contudo, a efetivação deste direito é contestada ou desvirtuada na sua interpretação e aplicação por muitas empresas públicas,

privadas e de economia mista, sendo, no mais das vezes, instadas a cumpri-los por imposição de ação dos Ministérios do Trabalho e Emprego, por intermédios das Superintendências Regionais do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho;

- Abridadas pelo manto da **responsabilidade social**, pelo discurso da sustentabilidade, algumas empresas pretendendo apresentarem-se distantes desses procedimentos, contratam pessoas com **necessidades específicas**, como se fora uma efetiva ação afirmativa. Todavia, além de ser mínimo o número das que assim procedem, como a quantidade destes trabalhadores que contratam, restringe-se, quase sempre, a cota exigida pela Lei, o que parece revelar estarem, preferencialmente, utilizando-se do marketing social, para vender a imagem de empresa inclusiva.

Amparado na assertiva inicial, nas premissas citadas e, ainda, nas explicativas de que não estão capacitados e não têm experiência profissional, nem aptidão plena exigida pela função a exercer; serem necessárias adaptações e adequações onerosas e demoradas, nas instalações físicas, no mobiliário do posto de trabalho, de comunicação e informação; Aquisição de equipamentos, *software* e *hardware*, específicos. Por fim e definitivamente, não se tem experiência, não se estão preparados.

Fica supostamente incontestado, pelas razões, justificativas e explicações elencadas e alegadas, o porquê de se restringir, resistir à contratação e oferta de estágio, para o trabalhador ou estagiário, pessoa com **necessidades específicas**.

Mas, o que não se declara. Que não se mostra. A verdade que está superveniente a estas **meias verdades**, o que não é, *a priori*, palpável, são os pensares, fatos e dados evidenciados nos capítulos anteriores. O que está implícito e introjetado neste agir, posicionar-se, o preconceito, os fundamentos da **Cultura da Invalidez**, a rejeição. Barreira e obstáculo maior, posto que não seja explicitado, mas é subliminar, transita no inconsciente ou consciente das pessoas. No imponderável, no intangível do agir reagir. O que ratifica, corrobora as ações, atitudes e posturas, negadas, mais consolidadas pelos atos e fatos revelados no ter que cumprir, interagir, quando se lhes apresenta a compulsória, a inconveniente possibilidade de convocar, contratar o trabalhador, o estagiário, daquela, desta incômoda pessoa, cidadão.

Vencer, remover, adotar-se uma atitude proativa, uma ação afirmativa, para desconstruir este proceder e instalar uma diferenciada política de contratação do trabalhador e estagiário, pessoa com **necessidades específicas**, desatrelada das amarras da obrigatoriedade, compaixões e caridades — da **Cultura da Invalidez**, ter-se-á que:

- Conhecer, informar-se sobre a conseqüente e natural condição de ser pessoa com **necessidades específicas** e distintas singularidades. Desvencilhando-se dos pensares e concepções forjadas pelos princípios da **normalidade**, dos estereótipos da homogeneidade, da padronização estética. Distinguindo o que é naturalmente diverso, diferente, singular, a individualidade e identidade da pessoa. Suas competências, talentos, habilidades, múltiplas inteligências de partilhar, compartilhar, contribuir com sua diferença com e para o todo coletivo. O esclarecer-se, o aprender é, sem dúvida, o instrumentalizar-se, o proceder para o *desestigmatizar*, desmitificar, a concepção precipitada — o preconceito. Sendo assim, "temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza". (SANTOS, 2003).
- Conceber, desenvolver e disponibilizar espaços e produtos fundados no conceito e princípios do Desenho Universal, garantindo a acessibilidade e usabilidade de forma independente, autônoma e segura por todos, particularmente, crianças, idosos e pessoas com **necessidades específicas** temporárias ou permanentes.
- Conhecer e ofertar as reais possibilidades criadas e disponibilizadas pela tecnologia assistiva que propiciam o desempenho e desenvolvimento laboral e uma vida digna para as pessoas com **necessidades específicas**.

A assertiva cunhada por Mary Pat RADABAUGH expressa esta verdade: "Para as pessoas, a tecnologia torna as coisas fáceis. Para as pessoas com deficiência, a tecnologia torna as coisas possíveis".

Assim, antes de dizer "o não é possível **por que...**". Busque-se o saber, reconhecer o porquê do não. E, a partir daí, constatar o factível construir alternativas, viabilizar oportunidades e efetivar direitos:

- Que o compromisso com a sustentabilidade e a Responsabilidade Social nas e das empresas, pactuando com os princípios enfocados, saiam da sensibilização, da intenção, confirmando-se em gestos e atitudes inclusivas;
- Que o discurso e as atitudes que têm como propósito assegurar a real e plena acessibilidade para a concretização da inclusão laboral e social se transformem em ações que tenham como consequência a concretização de uma sociedade igualitária e equânime para todos.

Acessibilidade, diversidade, diferença e singularidade, democracia: onde as primeiras não são consideradas, a segunda fica comprometida.

6.3 A Chesf: eles chegaram! O que fazer? Eles estão aí!!!

A contratação de novos empregados pela Chesf, desde a Constituição Federal de 1988, tem sido efetivada, exclusivamente, por concurso público, tendo sido, até 2012, realizados 4 concursos, respectivamente em 1997, 2002, 2007 e 2012. Para as pessoas com **necessidades específicas**, sempre se limitou a obedecer ao que estipula a Lei Federal 8.112 e, sempre, reservando o limite mínimo inferior das vagas determinadas pela citada Lei, excetuando-se, unicamente, o de 2012, que apresenta um percentual de 10% das vagas reservadas, no edital do respectivo concurso, para estes trabalhadores. O que insinua uma mudança de atitude, mas, ainda, sem dúvida, decorrente do cumprimento de uma decisão judicial e das circunstâncias experienciadas pelos fatos que dela resultaram, impondo a Chesf, o maior número de contratação destes trabalhadores, em um único momento. Conforme se verifica no quadro abaixo:

Quadro 3. Vagas destinadas às pessoas com deficiência

ANO	EDITAIS CONCURSOS CHESF	PCD
1997	<p>EDITAL N.º 1/1997, de 15/01/1997</p> <p>DAS VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p> <p>4.7 - Será reservada 01 (uma) vaga para candidatos portadores de deficiência, para o cargo Operador de Subestação I, nos pólos. Recife, Salvador, Fortaleza e Teresina, conforme Art. 5 da Lei 8112/90 Esses candidatos deverão declarar a deficiência no ato da inscrição e submeter-se, quando convocados, à Avaliação Médica. A incompatibilidade da deficiência com o cargo eliminará o candidato nessa etapa</p>	Sim
2002	EDITAL N.º 1/2002 – CHESF, DE 15 DE MARÇO DE 2002	Sim

ANO	EDITAIS CONCURSOS CHESF	PCD
	<p>3. DAS VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p> <p>3.1 da quantidade de vagas previstas neste edital, 5% estão reservadas às pessoas portadoras de deficiência, conforme previsto no Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, publicado no <i>Diário Oficial da União</i> de 21 de dezembro de 1999.</p>	
2004	<p>EDITAL N.º 001/2004, de 20 de abril de 2004</p> <p>DAS VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p> <p>2 - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES</p> <p>2.2 - Os candidatos concorrerão a 50 (cinquenta) vagas para o cargo de Assistente Técnico A, na função Operador de Instalação, distribuídas pelas várias unidades organizacionais da Chesf.</p> <p>2.3 - Não serão disponibilizadas vagas para portadores de deficiência em razão da necessidade da plena aptidão para o exercício da função oferecida.</p> <p>2.3.1 - É pessoa considerada portadora de deficiência a que se enquadra nas condições descritas no Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, e dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.</p>	Não
2006	<p>EDITAL N.º 1/2006 – CHESF, DE 31 DE MARÇO DE 2006.</p> <p>4 DAS VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p> <p>4.1 As pessoas portadoras de deficiência, amparadas pelo artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, e pelo artigo 5.º, § 2.º, da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, poderão, nos termos do presente edital, concorrer a 5% do total de vagas para o cargo de Técnico de Nível Universitário/Função Bibliotecário, de acordo com o disposto no Decreto n.º 3.298/99 e alterações posteriores, desde que a deficiência seja compatível com as atribuições do cargo em provimento. Não haverá reserva de vagas para candidatos portadores de deficiência para os cargos de Assistente Técnico C/Funções: Piloto (Avião), Piloto (Helicóptero) e Técnico de Manutenção de Aeronaves.</p> <p>4.1.1 O candidato que se declarar portador de deficiência concorrerá em igualdade de condições com os demais candidatos.</p> <p>4.1.2 Considerando a existência de uma vaga para provimento imediato no cargo de Técnico de Nível Universitário/Função Bibliotecário, essa vaga não será destinada ao candidato portador de deficiência. Caso surjam novas vagas durante o prazo de validade do concurso, o percentual de reserva será observado.</p>	Sim
2007	<p>EDITAL Nº 001/2007 – CHESF, DE 10 DE ABRIL DE 2007</p> <p>4 DAS VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p> <p>4.1 As pessoas portadoras de deficiência, amparadas pelo artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, e pelo artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, poderão, nos termos do presente Edital, concorrer a 5% do total de vagas ofertadas em Concurso Público, de acordo com o disposto no Decreto n.º 3.298/99 e alterações posteriores, desde que apresentem, no ato da inscrição presencial, laudo médico</p>	Sim

ANO	EDITAIS CONCURSOS CHESF	PCD
	<p>atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência. 4.1.1 O candidato inscrito como deficiente via Internet, deverá obrigatoriamente enviar via ECT/Correios, Laudo Médico conforme determinações do item 4.1 deste Edital, com data de postagem até o último dia de inscrições, caso contrário, a inscrição será indeferida como concorrente inscrito nesta condição.</p>	
2012	<p>EDITAL Nº 1/2012, DE 19 DE MARÇO DE 2012</p> <p>CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS E FORMAÇÃO DE CADASTRO DE RESERVA EM CARGOS DE NÍVEL MÉDIO TÉCNICO E NÍVEL SUPERIOR</p> <p>4 DAS VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p> <p>3.1 - Do total de vagas previstas neste Edital, conforme Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, alterado pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, e nos termos da Súmula 377, do Superior Tribunal de Justiça, serão reservadas vagas para pessoas com deficiência conforme distribuição constante no Quadro de Vagas do Anexo I.</p> <p>3.1.1 - Além das vagas mencionadas no subitem 3.1, das que vierem a ser criadas, durante o prazo de validade deste Concurso Público, nos cargos constantes no Quadro de Cargos do Anexo I, 5% (cinco por cento) serão providas na forma do artigo 37, VIII, da Constituição Federal e do artigo 37, § 1º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, e suas alterações, observado o que estabelece o subitem 3.3</p> <p>3.2 - Devido à natureza das atividades a serem desempenhadas, relacionadas ao cargo/formação Profissional de Nível Médio Operacional/Técnico em Eletrotécnica, não haverá reserva de vagas e formação de cadastro de reserva para pessoas com deficiência para esse cargo/formação. Os (As) candidatos (as) inscritos (as) para este cargo/formação, caso convocados (as) para realização dos procedimentos pré-admissionais, serão submetidos (as) a Teste de Aptidão Física e Teste de Trabalho em Altura.</p>	Sim
2012	<p>EDITAL Nº 1/2012, DE 19 DE MARÇO DE 2012</p> <p>CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS E FORMAÇÃO DE CADASTRO DE RESERVA EM CARGO DE PROFISSIONAL NÍVEL MÉDIO OPERACIONAL IV - FORMAÇÃO: PILOTO (HELICÓPTERO)</p> <p>4 DAS VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p> <p>3.1 - Devido às condições de periculosidade, exposição a riscos e emergências que caracterizam as atividades do cargo de Profissional Nível Médio Operacional IV – Formação: Piloto (Helicóptero), não haverá reserva de vagas para pessoas com deficiência. As atividades estabelecidas para este cargo estão diretamente relacionadas com atividades que exigem aptidão plena</p>	Não

Fonte: Chesf

A resistência da Chesf em contratar pessoas com **necessidades específicas** é, ainda demonstrada, na demanda que se instala em 2010, quando é instada, por auditoria da Superintendência Regional do Trabalho (SRT), a cumprir o que institui o Art. 93, inciso IV, da Lei Federal 8.213, (Lei de Cotas), em face de a Chesf ter mais de 1.000 (mil) empregados, o que a obrigaria a ter em seu quadro de pessoal, 286 empregados, pessoas com **necessidades específicas**, tendo a Empresa, à época, 35 trabalhadores com esta condição.

Relutância que transparece, ainda, na implícita vontade de procrastinar a decisão até alcançar a data de 30 de outubro de 2011, data que, chegada, extinguiu a validade do concurso de 2007, demonstrada pela atitude que leva a Chesf a cumprir o estabelecido no Processo de nº 0162000-88.2009.5.06.0017, do TRT (6ª região), conforme ANEXO E, que impunha a imediata convocação e contratação de 88 (oitenta e oito) profissionais, pessoas com **necessidades específicas**, constantes de seu cadastro de reserva, resultante do concurso mencionado, sob pena de, pelo descumprimento da decisão em tela, pagar multa diária de R\$ 50.000, (cinquenta mil reais).

Assim, a Chesf, a partir de junho de 2011, passa a conviver e interagir com o maior número de trabalhadores, pessoas com **necessidades específicas**, de sua história, que em julho de 2012, correspondia a 193 (cento e noventa e três), tendo que, abruptamente, atender às várias necessidades de acessibilidade requeridas pelas diferentes especificidades e singularidades destes profissionais, para o pleno desempenho e desenvolvimento de suas atividades laborais. Conhecimento e experiência que a Empresa não detinha. Embora, tenha a SRH aprovado, desde março de 2010, o Projeto Acessibilidade: Estratégia para Inclusão (Proaccessi), que sugeria adoção e implementação de ações e medidas para preparar a Chesf na elaboração e implantação de procedimentos e processos de convocação, contratação, recepção e lotação do profissional, pessoa com **necessidades específicas**.

Tabela 14. Número de pessoas com **necessidades específicas** por especificidade e cargo – Diretoria Administrativa/Chef.

Localidade	Tipo de Especificidade	Quantidade	Cargo
Sede	Auditiva	1	Advogado
		1	Analista de recursos humanos
		1	Administrador
		3	Analista de sistemas
	Subtotal	6	-
	Física	6	Advogado
		3	Administrador
		3	Administrativo
		1	Comunicador social
		1	Analista de recursos humanos
		2	Analista de sistemas
		1	Técnico especializado
	Subtotal	17	-
	Intelectual	1	Administrativo
	Subtotal	1	-
	Visual	1	Téc. Industrial nível médio
		3	Analista de sistemas
Subtotal		4	-
Subtotal	28	-	
Paulo Afonso/APA	Auditiva	2	Administrativo
		1	Vigilância
		1	Manutenção industrial
		1	Serviços gerais
	Subtotal	5	-
	Física	2	Administrativo
		1	Téc. Contabilidade
		2	Analista de recursos humanos
		1	Arquiteto
		1	Serv. Compr. E contratações
		1	Téc. Segurança do trabalho
	Subtotal	8	-
	Reabilitado	1	Vigilância
	Subtotal	1	-
Visual	1	Manutenção industrial	
	1	Recepção	
	1	Administrativo	
Subtotal	3	-	
Subtotal	17	-	
Salvador/ASV	Física	2	Administrador
		1	Advogado
		1	Téc. Industrial nível médio
		2	Téc. Segurança do trabalho

Localidade	Tipo de Especificidade	Quantidade	Cargo
		1	Analista de recursos humanos
	Subtotal	7	-
	Reabilitado	1	Motorista
		1	Serv. Téc. e apoio administrativo
	Subtotal	2	-
	Subtotal	9	-
Total		54	-

Fonte: Elaborado pelo autor (dados da Chesf)

Tabela 15. Número de pessoas com **necessidades específicas** por especificidade e cargo - Diretoria Econômico Financeira/Chesf.

Localidade	Tipo de Especificidade	Quantidade	Cargo	
Sede	Auditiva	1	Economista	
		2	Administrador	
		1	Contador	
		Subtotal	4	-
	Física	1	Contador	
		1	Administrativo	
		1	Administrador	
		1	Engenheiro	
		Subtotal	4	-
		Visual	1	Administrativo
		Subtotal	1	-
	Total	9	-	

Fonte: Elaborado pelo autor (dados da Chesf)

Tabela 16. Número de pessoas com **necessidades específicas** por especificidade e cargo - Diretoria de Engenharia e Construção/Chesf.

Localidade	Tipo de Especificidade	Quantidade	Cargo
Sede	Auditiva	1	Serv. Compr. E contratações
		1	Construção e montagem
		1	Engenheiro
	Subtotal	3	-
	Física	5	Analista meio ambiente
		3	Administrativo
		3	Serv. Compr. E contratações
		6	Engenheiro
		1	Serv. Abast. Arm. Materiais
		1	Arquiteto
	Subtotal	19	-
	Visual	1	Engenheiro
		1	Téc. Industrial nível médio
	Subtotal	2	-
	Reabilitado	1	Mant. Elétrica industrial
1		Manutenção industrial	
Subtotal	2	-	
Total		26	-

Fonte: Elaborado pelo autor (dados da Chesf)

Tabela 17. Número de pessoas com **necessidades específicas** por especificidade e cargo - Diretoria de Operação/Chesf.

Localidade	Tipo de Especificidade	Quantidade	Cargo
Sede	Auditiva	1	Téc. Operação de sistema
		4	Engenheiro
	Subtotal	5	-
	Física	6	Administrativo
		1	Desenhista
		1	Super. da Oper. do sistema
		6	Téc. Industrial nível médio
		1	Secretária executiva
		1	Administrador
		1	Eletoenergético
		1	Assistente de informática
		1	Analista de sistema
		1	Estatístico
		1	Manutenção industrial
	2	Engenheiro	
	Subtotal	23	-
	Visual	1	Administrativo
		1	Engenheiro
	Subtotal	2	-
Múltipla	1	Administrativo	
Subtotal	1	-	

Localidade	Tipo de Especificidade	Quantidade	Cargo
	Reabilitado	1	Supervisão da operação
		1	Mant. Elétrica industrial
	Subtotal	2	-
	Subtotal	33	-
Paulo Afonso/GRP	Auditiva	1	Administrativo
		1	Manutenção em It's
		2	Téc. Industrial nível médio
		1	Manutenção mecânica
		1	Ascensorista
	Subtotal	6	-
	Física	1	Op. Eqp. de comunicação
		1	Operador de instalação
		1	Administrativo
		1	Engenheiro
Subtotal	4	-	
Subtotal	10	-	
Salvador/GRS	Física	1	Eletoenergético
		1	Téc. Op. de Sistema
		1	Manutenção mecânica
		1	Auxiliar de engenharia
		2	Administrativo
		1	Engenheiro
	Subtotal	7	-
	Visual	1	Administrativo
		1	Téc. Segurança do trabalho
	Subtotal	2	-
	Reabilitado	1	Téc. Industrial nível médio
3		Serv. Téc. E apoio administrativo	
1		Mant. Elétrica industrial	
Subtotal	5	-	
Subtotal	14	-	
Fortaleza/GRN	Auditiva	1	Serv. Anast. Arm. Materiais
		1	Assistente de informática
	Subtotal	2	-
	Física	4	Administrativo
		1	Eletoenergético
		1	Téc. Operação de sistema
		1	Auxiliar de enfermagem
		1	Serv. Compr. E contratações
		1	Téc. Industrial nível médio
		1	Engenheiro
	1	Mant. Elétrica industrial	
	Subtotal	11	-
	Visual	1	Administrativo
1		Téc. Industrial nível médio	
Subtotal	2	-	
Subtotal	15	-	
Sobradinho/GRB	Auditiva	1	Operador de instalação
		1	Serviços gerais

Localidade	Tipo de Especificidade	Quantidade	Cargo	
	Física	1	Secretário executivo	
		1	Operador de instalação	
		1	Encarregado de instalação	
		1	Manutenção mecânica	
		1	Contador	
		1	Serv. Compr. E contratações	
		1	Administrativo	
		1	Serviços gerais	
		1	Téc. Industrial nível médio	
		1	Engenheiro	
		1	Secretária	
	Visual	1	Manutenção em It's	
		1	Administrativo	
	Subtotal		15	-
	Teresina	Auditiva	1	Administrativo
1			Assistente de informática	
Subtotal		2	-	
Física		1	Op. Sist. Eletroenergético	
		3	Administrativo	
		1	Aux. de serv. Jurídicos	
2		Téc. Industrial nível médio		
Subtotal		7	-	
Subtotal		9	-	
Total		96	-	

Fonte: Elaborado pelo autor (dados da Chesf)

Tabela 18. Número de pessoas com **necessidades específicas** por tipo – por especificidade e cargo - Presidência/Chesf

Localidade	Tipo de Especificidade	Quantidade	Cargo	
Sede	Auditiva	1	Administrativo	
	Subtotal		1	-
	Física	4	Comunicação social	
		1	Engenharia	
	Subtotal		5	-
	Visual	1	Comunicação social	
	Subtotal		1	-
Subtotal		7	-	
Paulo Afonso	Física	1	Serv. abast. arm. materiais	
	Subtotal		1	-
	Subtotal		1	-
Total		8	-	

Fonte: Elaborado pelo autor (dados da Chesf)

A não imediata implementação do proposto no Proacessi, deu-se provavelmente, pela não crença da Diretoria Plena da Chesf, de que a empresa não estava submetida ao determinado pela Lei, motivação do posicionamento adotado e

defendido pela continuidade da demanda perante a justiça do trabalho. Pensar corroborado, surpreendentemente, pela Superintendência de Recursos Humanos, que se posicionava contra ao proposto na Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, que simplesmente exigia o cumprimento da Legislação — acerca de quadro mínimo de pessoas com **necessidades específicas** na Empresa, direito assegurado e determinado na Constituição Federal (Artigo 37, Inciso VIII), na Lei no. 8.112/1990 (Artigo 5º, § 2º), na Lei no. 8.213/1991 (Artigo 93) e no Decreto no. 3.298/1999 (Artigo 36), agindo na contramão do instituto das ações afirmativas pró inclusão profissional destas pessoas. Posicionamento que se contrapõe a uma das mais nobres missões, talvez a fundamental, da gestão de pessoas, que é a de ser e estar receptiva a mudanças e inovadoras dimensões das diversas formas e condições de trabalho, como de quem o executa, e contribuir para a introjeção e disseminação de um clima organizacional não discriminador, estimulador de uma convivência harmoniosa e respeitadora da diversidade, diferenças e singularidades humana. Todavia, a postura restritiva da SRH sobre a questão, mais uma vez se apresenta, quando exige a mudança do tema da presente dissertação — O Recurso Humano como Facilitador ou Dificultador da Contratação do profissional, Pessoa com **Necessidades Específicas** pela Chesf e o seu universo amostral, o trabalhador do Sistema Operacional de Recursos Humano (SORH).

Com o propósito de repensar a postura da Empresa e aprofundar as reflexões sobre o tema e dar celeridade a implementação de atitudes afirmativas, a Coordenação do Proaccessi, reitera as premissas e reflexões colocadas pelo Programa Acessibilidade: Estratégia para Inclusão,, consciente de que as transformações exigem obstinação para implementá-las, e que os fatos, indagações e relatos postos, sirvam, exclusivamente, para reflexão e para estimular e concretizar, de fato e de direito, na estrutura formal da Empresa, ações implementadoras da inclusão profissional das pessoas com **necessidades específicas**.

Havendo assim, sempre tempo para que seja interrompida a histórica e inexplicável contradição entre intenção e gestos; entre o discurso e a efetiva prática. O status atual da humanidade é o das Ações Afirmativas, da Inclusão Social, do Provimento da Cidadania, da Igualdade de Direitos. A decisão de realizá-las e produzir o imediato instrumento legal para disponibilizar seus efeitos, reflete o

conhecimento das causas e efeitos do preconceito, discriminação e exclusão dos segmentos sociais minoritários e persegue a construção de uma Chesf e sociedade solidária, respeitadora e valorizadora da diversidade e singularidades dos cidadãos.

6.3.1 Referenciais, posturas e caminhos percorridos para a recepção dos empregados, pessoas com **necessidades específicas**

O debate sobre Responsabilidade Social, crescente nas últimas décadas, vem aumentando a reflexão sobre o papel e os desafios das empresas no desenvolvimento socioambiental sustentável. Nas diversas dimensões que abrangem a discussão sobre Responsabilidade Social inclui-se atualmente a questão do reconhecer e valorizar a diversidade nas suas mais plurais e singulares condições e representação.

Assim, como um dos agentes transformadores da realidade social, as empresas deveriam ter, entre seus principais desafios, a consciência e proatividade no exercício do reconhecimento e valorização da diversidade, como um dos fundamentos básicos de concepção de suas práticas de responsabilidade social. Postura e atitude que se efetiva e é demonstrada, dentre outras, quando as organizações instituem um relacionamento não discriminador para com seu público interno, na perspectiva do respeito ao indivíduo nas relações de trabalho, desde as questões relativas ao recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, avaliação, inclusive nas políticas de progressão e evolução profissional, reforçando a questão da equiparação e equanimidade de oportunidades para todos.

Nesse sentido, para que essas práticas organizacionais sejam efetivas, multiplicadoras desse ideal, e estejam alinhadas à construção de uma sociedade inclusiva, é imprescindível garantir o acesso de todos a essas oportunidades. Como, também, se faz necessário, ter o entendimento pleno dos conceitos e princípios do Desenho Universal, para o não comprometimento e inviabilização das mudanças necessárias para sua efetivação. Requisitos indispensáveis para reais avanços das corporações na perspectiva de instituírem como prática de ações da responsabilidade social empresarial.

Foi mirando-se nestes pensares que e para vencer os obstáculos culturais e atitudinais, visíveis e invisíveis, iniciou-se, no começo de 2007, ainda no seio do Comitê Interinstitucional de Responsabilidade Social (CIRS), colegiado composto

por representantes de todas as diretorias e vinculado a Presidência, a discussão e esboço de ação para contratação de profissionais e estagiários, pessoas com **necessidades específicas** pela Chesf, ideias que não conseguiram sensibilizar e compromissar, nem a maioria dos membros do Comitê, nem a Diretoria Plena da empresa.

Persistindo no propósito, o CIRS coloca a questão para a Diretoria Administrativa que sugere que fosse iniciada uma reflexão sobre as questões de empregabilidade e acessibilidade, visto que, a empresa, não poderia continuar a forma como abordava a questão, possivelmente, descumprindo normativos legais como a Lei nº 8.213 e o Decreto nº 5.296. Postos estes argumentos, em 2008.

É estabelecida, no planejamento da Gestão da Diretoria Administrativa, a Medida nº 06 (coordenar a implementação das ações de acessibilidade), competindo seu gerenciamento ao Departamento de Serviços Gerais (DSG), que entre outras atribuições, cabe-lhe a recuperação e manutenção das edificações e instalações condominiais. Fica claro, que a visão da acessibilidade foi compreendida apenas e tão somente, na ótica da garantia e remoção das inacessibilidades físicas, arquitetônicas e ambientais, impedoras do ir e vir.

Decorrente dessa limitada compreensão do conceito de acessibilidade, nasce o Proaccessi, na perspectiva de esclarecer a real conceituação e abrangência do Desenho Universal, como propor e apontar o estabelecimento de medidas e meios indispensáveis e necessários, para o desenvolvimento e implementação de estratégias viabilizadoras e facilitadoras da empregabilidade dos profissionais, pessoas com **necessidades específicas**.

Paralelamente ao desenvolvimento das atividades estabelecidas pela Medida nº 06, demarcou-se a implementação do previsto nos propósitos e objetivos do Proaccessi cujo lema “Chesf: Alta tensão na remoção de preconceitos e estigmas, iluminando posturas e atitudes inclusivas”, propunha instituir e disseminar o conceito e a cultura da acessibilidade e inclusão para todos.

6.3.2 O Proccessi: da chegada, as transformações e a convivência

A Diretoria Administrativa no intuito de efetivar e criar as indispensáveis e necessárias medidas e meios, para criar na Chesf as condições de acessibilidade e empregabilidade, para as pessoas com **necessidades específicas**, como objetivando instituir ações e medidas inclusivas e afirmativas, para remoção das barreiras atitudinais e inibidoras ou impedidoras a concretização destes propósitos, demandou e instituiu os seguintes projetos:

- Projeto Acessibilidade: Estratégia para Inclusão, atual e principal instrumento de desenvolvimento e concretização das ações estabelecidas para atendimento às demandas advindas da convocação, contratação e lotação das pessoas com **necessidades específicas**;

- Projeto Envolvendo, com Energia, Parceiros e Comunidade, Gerando Ações Inclusivas e Removedoras da Exclusão, complementar ao Proccessi, a ser desenvolvido e implantado *a posteriori*, cuja finalidade é desenvolver, compartilhar e realizar com os parceiros que interagem com a Empresa em ações de responsabilidade social, na perspectiva de modificar ideias, posturas e atitudes equivocadas sobre as pessoas com **necessidades específicas**, contribuindo para efetivar seus direitos, diminuindo as barreiras impostas à plena inclusão social destes cidadãos.

Embora o Proccessi tenha sido e seja a ferramenta referencial de suporte e orientação na elaboração e execução das ações desenvolvidas para concretizar a contratação destes empregados, foi preciso uma ação determinada e firme da Diretoria Administrativa e Coordenação do Proccessi, para que os objetivos estabelecidos pelo projeto fossem efetivados.

Nos tópicos a seguir, relatam-se as mais relevantes ocorrências, fatos e providências tomadas para que fosse minimizadas ou evitadas dificuldades, que pudessem redundar em algum constrangimento para os atores envolvidos no processo: os novos empregados, técnicos e gestores condutores das ações, gerentes, profissionais do setor onde o novo colega trabalhará, demais empregados, terceirizados fornecedores e visitantes.

Buscar-se-á descrever as ações e ocorrências na sequência que aconteceram e sua conseqüente decorrência dos objetivos específicos e ações previstas pelo Proccessi. Ainda que, algumas adequações a acessibilidade do ir e vir

e capacitações tenham acontecido antes de junho de 2012, algumas ações e medidas, não conseguiram ser efetivadas na ordem pensada.

6.3.3 Recepção, identificação de necessidades e encaminhamento ao setor de trabalho

Junho de 2011 será, sem dúvida, um marco divisor e simbólico de transformação da cultura organizacional da Chesf. Mudança que mexeu, mexe, remexe e remexerá, ainda durante algum tempo, até que estejam introjetadas, incorporadas e consolidadas em todos, a natural natureza das diferenças e suas singularidades, particularmente, aquelas relativas às pessoas com **necessidades específicas**.

Desde o instante da convocação destes impostos, inesperados, novos empregados, pessoas com **necessidades específicas**, passando pela preparação para recebê-los, lotação, adaptações requeridas e treinamento de gestores e da Casa no interagir com estes **deficientes, desconhecidos trabalhadores**, que se instala um misto de dúvidas, curiosidades, inseguranças, na SRH, que, tendo em mãos o Proprocessi, resistia em implementar o nele proposto, talvez pelo desconhecimento dos gestores e técnicos, sobre o assunto. A inusitada situação, exigia um reaprender e refazer de métodos e procedimentos no receber, interagir e lotar, estes "**especiais desconhecidos**" **novos empregados**, o que passava pelas diversas etapas do selecionar, escolha e adaptações exigidas e encaminhamentos aos setores que trabalhariam, o que requeria capacitações de gestores e da Casa como um todo. Então, e por sugestão do Diretor Administrativo, a SRH convoca a Coordenação do Proprocessi para orientar e acompanhar o processo sobre a velada insatisfação de alguns gestores da Superintendência, que viam parecer a decisão um colocar em questionamento os encaminhamentos até então adotados, mesmo sendo o Coordenador do projeto, pessoa de reconhecida *expertise* na questão.

Buscou-se, então, inicialmente, seguir o estabelecido nos objetivos específicos do Proprocessi:

- a) Propiciar um reconceituar de ideias, disseminando princípios valorizadores da diversidade humana e suas singularidades;
- b) Desenvolver ações, visando capacitar os profissionais do Sistema Organizacional de Recursos Humanos (SORH) no conhecimento das

especificidades e singularidade do empregado e estagiário com **necessidades específicas**; e

- c) Elaborar e implantar os instrumentos normativos requeridos e conhecer a legislação e normas referenciais ao assunto.

Por consequência, dentre outras e paralelas ações, foi instalado o Comitê de Acessibilidade e Inclusão, de um Grupo de Trabalho na SRH, composto por representantes de todas as Divisões da Superintendência, para identificar necessidades, propor soluções, acompanhar e avaliar as medidas adotadas, e retomar e dar início as ações de capacitação, mormente, com a realização das Oficinas Repensando as Diferenças e suas Singularidades, ver item 7 do Proaccessi, em conjunto com o DSG, e a Divisão de Educação Corporativa (DAEC), do Departamento de Desenvolvimento Humano (DDH).

Elaborou-se e veiculou-se, ainda, através das mídias institucionais da empresa, eletrônicas ou impressa, um conjunto de informações e comunicações, esclarecendo sobre as diversas condições específicas e/ou singularidades, e indicando a espontânea maneira de interagir com estas pessoas.

Visando agilizar e capacitar os gestores e empregados das Regionais, dos setores que receberiam os novos empregados, pessoas com **necessidades específicas**, foram realizadas vídeo conferências com este propósito.

Identificado os setores em que seriam lotados estes empregados, eram levantadas as necessidades de adequações e adaptações a serem feitas no posto de trabalho, como acesso a ele e demais instalações do entorno, e identificação das tecnologias assistivas requeridas, a serem disponibilizadas.

Por propositura da Coordenação do Proaccessi, foi descartada a realização de um seminário exclusivo para os novos empregados, pessoas com **necessidades específicas**, pois transpareceriam superproteção ou segregação. Assim, todos participaram, na Sede e Regionais, do Seminário de Integração de Novos Empregados.

Outra importante consequência da contratação compulsória dos empregados, pessoas com **necessidades específicas** e, também por iniciativa do, então, Diretor Administrativo e gestor da Coordenadoria de Planejamento Empresarial, Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (CPP), foi a propositura e negociações para que fosse inserida no planejamento empresarial da Chesf, uma ação direcionada a pensar e

implantar ações para atendimento às demandas das pessoas com **necessidades específicas**, empregados, estagiários, terceirizados e visitantes. Entendimento exitoso, posto que resultou na criação da Estratégia 07 a seguir apresentada. Idêntico procedimento foi desenvolvido junto a SRH que, também, incluiu, na Meta Setorial da Diretoria Administrativa, na Estratégia 09, compromissos para efetivar as medidas do plano do Proprocessi, sob sua responsabilidade, também mostrada abaixo:

Estratégia 07: Atender às singularidades das pessoas com deficiência

Medida 01: Atender os normativos legais

Ação 1: Compilar e publicar sumários dos principais normativos sobre os direitos das pessoas com deficiência

Ação 2: Atualizar os normativos e procedimentos da Empresa de acordo com o estabelecido pelos instrumentos legais

Medida 02: Conhecer para desmistificar preconceitos e estigmas

Ação 1: Realizar Oficinas, Seminários e Visitas Técnicas, objetivando conhecer a realidade das pessoas com deficiência

Ação 2: Elaborar e produzir cartilhas em formato acessível para o público interno e externo

Ação 3: Elaborar, produzir e distribuir vídeos institucionais acessível

Medida 03: Implementar as condições de acessibilidade

Ação 1: Dar continuidade a remoção das inacessibilidades

Ação 2: Diagnosticar as inacessibilidades físicas, arquitetônicas e ambientais no entorno das instalações da Sede e Regionais (calçadas, logradouros, cruzamentos de vias)

Ação 3: Elaborar e confeccionar maquetes e mapas táteis

Ação 4: Realizar diagnóstico para identificar e remover as inacessibilidades de comunicação e informação

Ação 5: Realizar diagnóstico para identificar as inacessibilidades dos sites, intranet, sistemas e aplicativos de uso corporativo

Ação 6: Identificar e adequar os indicadores de sinalização e orientação existentes, internos e externos, dos diversos espaços coletivos e privados, às singularidades das pessoas com deficiência

Medida 04: Disponibilizar condições para o pleno exercício profissional da pessoa com deficiência

Ação 1: Capacitar e implementar condições para a empregabilidade dos empregados, estagiários e terceirizados, profissionais, pessoas com deficiência

Ação 2: Realizar pesquisa para identificar obstáculos, necessidades e expectativas dos empregados, estagiários e terceirizados, profissionais com deficiência

Ação 3: Realizar mapeamento profissiográfico

Ação 4: Adequar e disponibilizar tecnologias assistivas requeridas pelo posto de trabalho ocupado por empregados, estagiários e terceirizados, pessoa com deficiência

Estratégia 09: Assegurar o Bem-Estar e a Valorização das Pessoas na Gestão Empresarial da Chesf

Medida 08: Buscar a Sustentabilidade Empresarial com foco na gestão de pessoas

Ação 1: Monitorar a implementação das ações constantes do Plano de Trabalho do Proprocessi - 2012-2013, priorizadas pela SRH, e cuja

implementação é de responsabilidade das suas Unidades. Esta ação abrange as seguintes iniciativas:

1. Realizar oficinas de sensibilização sobre Acessibilidade e Inclusão para profissionais do SORH - DAEC/DDH;
2. Sistematizar orientação prévia aos palestrantes e facilitadores de ações educacionais quanto às singularidades dos empregados, pessoas com deficiência, e a necessidade de adaptação de metodologias e recursos didático-pedagógicos - DAEC/DDH;
3. Realizar oficinas específicas com ênfase nas questões de segurança do trabalho, dirigidas a cipistas (participantes das Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - Cipa), brigadistas, técnicos e gerentes deste segmento - DAST/DSS;
4. Realizar simulados de sinistros, contemplando também a participação de pessoas das várias especificidades e/ou singularidades - DAST/DSS;
5. Ofertar cursos de Libras no contexto do PEC/Institucional - DAEC/DACR;
6. Negociar com os macroprocessos envolvidos a inclusão no PEC/Específico dos temas desenho universal/Acessibilidade (DSG) e Audiodescrição (CER) - DAEC/DDH, Coordenação do Proacessi;
7. Realizar palestras de sensibilização sobre Acessibilidade e Inclusão para fornecedores da Empresa e para categorias profissionais específicas da Chesf (secretárias) - DAEC/DDH e coordenação do Proacessi;
8. Estudar a inclusão no Programa Jovem Aprendiz de pessoas com deficiência - DAPH/DAH;
9. Preparar os profissionais que realizam atendimento psicossocial no conhecimento da realidade comportamental e profissional dos empregados, pessoas com deficiência, de modo a elevar a qualidade dos serviços para este público - DABT/DSS;
10. Adequar o rol de exames médicos periódicos às singularidades e necessidades dos empregados, pessoas com deficiência - DABT/DSS;
11. Avaliar a Satisfação com as ações de Acessibilidade e Inclusão – Coordenação do Proacessi;
12. Considerar a necessidade de acessibilidade dos novos aplicativos de suporte aos processos de RH, quando do seu desenvolvimento/implementação - DDH/DAH/DSS;
13. Atualizar, no mínimo, 03 normativos do segmento de RH sob o enfoque da Acessibilidade - DDH/DAH/DSS;
14. Implantar Central de Relacionamento de RH acessível ao empregado, pessoa com deficiência - DAH;
15. Instalar programação em áudio para os telões informativos do CDSH - DAEC/DDH.

Com a implementação dessas primeiras ações e medidas os anseios e inseguranças causados tanto pelo desconhecimento da temática como por reflexos dos históricos preconceitos e estigmas que se absorve e se vivencia, a Chesf recebeu tem aprendido e experienciado um conviver natural com a diversidade, diferenças e singularidades, o que tem contribuído para a instalação de um **clima** organizacional com mais empatia e cooperativo.

6.3.4 As adequações realizadas e a realizar

Tendo como parâmetros de verificação das inacessibilidades, o objetivo específicos: **c)** realizar diagnóstico para identificar as inacessibilidades físicas, arquitetônicas e ambientais, de comunicação e informação.

Negociou-se e priorizou-se de imediato, com os órgãos da Sede e Regionais, aqueles que, em primeiro, tiveram lotados empregados, pessoas com **necessidades específicas**, realizar as adequações e adaptações requeridas, sendo acordado um cronograma para implementação a posterior para os demais setores.

Ressalte-se que, em face das ações de sensibilização estabelecidas pelo DSG, quando estava sobre sua responsabilidade a condução das ações de acessibilidade foi elaborada com o suporte do ainda não Coordenador do Proaccessi, uma programação de reuniões e palestras para todos os setores envolvidos, direta ou indiretamente, no âmbito de atuação do Departamento, visando a dirimir dúvida, fornecer subsídios, disseminar o conhecimento sobre o assunto. Esta iniciativa teve uma grande aceitação de técnicos e gestores, o que propiciou o levantamento, elaboração e execução de várias adequações e adaptações, antecipando aquelas conseqüentes da égide do Proaccessi. Foi preparatória e deu suporte na concepção de muitos dos projetos arquitetônicos, das ações e medidas removedoras das barreiras e obstáculos ao ir e vir, de comunicação e informação e, singularmente, as atitudinais. Muitos destes reflexos fazem, hoje, parte da rotina de diversos setores da empresa e estão contidos no plano a seguir.

Quadro 4. Proacessi - Plano de trabalho 2012-2013

O QUE	QUEM	QUANDO	ONDE	PARA QUE	COMO
1. Elaborar e implantar os instrumentos normativos requeridos e conhecer a legislação e normas referenciais ao assunto					
1.1. Criar o Comitê de Acessibilidade e Inclusão da Chesf.	DA/SRH	Junho/2010 a dezembro 2010 ⁽¹⁾	Sede	- Definir e determinar a prioridade e cronograma das ações a serem executadas.	- Elaborando e submetendo o EADP e Portaria de criação à Diretoria.
1.2. Compilar e publicar sumários dos principais normativos sobre os direitos das pessoas com especificidade.	Coordenação do Proacessi e GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão	Junho/2010 a dezembro 2012	GT/SRH	- Oferecer e informar os gestores um resumo da legislação sobre os direitos das pessoas com especificidade.	- Relacionando a legislação priorizada e disponibilizando-os em papel ou meio digital acessível a todos.
1.3. Atualizar os normativos e procedimentos da Empresa, de acordo com a legislação e normas pertinentes.	Coordenação do Proacessi, SORH e GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão	Janeiro/2011 a dezembro 2012	SORH, SRH e Divisões	- Tornar os procedimentos da Empresa adequados às exigências legais, no que tange aos direitos da pessoa com necessidades específicas .	- Identificando quais os normativos do SORH a serem alterados para atender a legislação e normas pertinentes.
1.4 Assegurar, através dos contratos de serviços terceirizados, vagas para pessoas com necessidades específicas .	SOSG, SOTI, DJU, Regionais	Outubro/2011 a dezembro 2012	Sede e Regionais	- Oportunizar trabalho para pessoas com necessidades específicas	- Garantido nos contratos de serviços terceirizados, cláusula reservando 10% (dez por cento) das vagas para pessoas com especificidade, quando os serviços envolverem disponibilização de mão-de-obra.
1) Não realizado.					
2. Capacitação e Mapeamento Profissiográfico					
2.1 Capacitação					
2.1.1. Realizar oficinas.	Coordenação do Proacessi e GT-SRH de	Julho/2010 a novembro/2012	Sede, Regionais e em eventos a	- Suscitar reflexões sobre conceitos valorizadores da diversidade humana e suas	- Conforme discriminado no item 7 (Oficinas "Repensando as Diferenças e suas

O QUE	QUEM	QUANDO	ONDE	PARA QUE	COMO
	Acessibilidade e Inclusão		convite	singularidades.	Singularidades”).
2.1.2 Capacitar dos profissionais do SORH	Coordenação do Proacessi, cursos e profissionais contratados	Abril/2011 a dezembro/2012	Sede e Regionais e onde existirem os cursos selecionados	- Adquirir <i>expertise</i> na adequação dos processos relativos à metodologia e procedimentos relacionados com o exercício profissional da pessoa com especificidade.	- Definindo os participantes, selecionando cursos e profissionais a serem contratados para ministrarem os treinamentos.
2.1.3 Preparar e informar palestrantes, professores e facilitadores da Empresa ou convidados.	Coordenação do Proacessi, SORH/Daac e GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão	Março/2011 a dezembro/2012	Sede e Regionais	-Propiciar aos participantes e treinados — pessoas com necessidades específicas — condições de plena apreensão dos conhecimentos.	- Cientificando palestrantes e instrutores e disponibilizando os indispensáveis materiais didático-pedagógicos e tecnologias <i>assistivas</i> .
2.1.4. Realizar visitas técnicas.	Coordenador do Proacessi e GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão	Abril/2011 a novembro/2012	Empresas e ONGs a definir	- Conhecer programas semelhantes e vivenciar o conhecimento sobre cada área de especificidade.	- Realizando as visitas (previstas: 10).
2.1.5. Realizar seminários/palestras.	Coordenador do Proacessi, SORH e GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão	Agosto/2010 ⁽²⁾ a novembro/2012	Sede e Regionais	- Refletir e discutir sobre assuntos pertinentes às pessoas com necessidades específicas .	- Efetivando 4 seminários e 5 palestras.

O QUE	QUEM	QUANDO	ONDE	PARA QUE	COMO
2.1.6. Realizar pesquisa com os profissionais com necessidades específicas empregados da Chesf.	Coordenação do Proacessi e GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão	Abril a agosto/2011	Sede e Regionais	- Identificar obstáculos, necessidades e expectativas dos profissionais.	- Elaborando instrumentos para atender a esta finalidade.
2.2. Mapeamento Profissiográfico					
2.2.1. Definir critérios e amostra do levantamento.	Coordenação do Proacessi, DAPH, DACR	Janeiro/2011 a março/2011	Sede e Regionais	- Estabelecimento de parâmetros e métodos de avaliação	- Através da análise do PCS e PCR.
2.2.2. Realizar mapeamento profissiográfico na Empresa.	Coordenação do Proacessi, DAPH, DACR e Consultoria Externa	Mai/2011 a julho/2012	Sede e Regionais	- Garantir as imprescindíveis condições para um desempenho e desenvolvimento profissional.	- Com a implementação do projeto da consultoria escolhida.
2) Realizado 1 (um) seminário em setembro de 2010					
3. Estágio de formação profissional					
3.1. Retomar a ação de responsabilidade social, realizando estágio de formação para estudantes, pessoas com necessidades específicas .	Coordenação do Proacessi, DAPH, GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão e consultoria externa	Abril/2010 a dezembro/2012	Sede e Regionais	- Oferecer às pessoas com necessidades específicas a oportunidade de capacitação profissional, ampliando a sua empregabilidade.	- Contratando consultoria para recrutar, selecionar e acompanhar o estágio.
4. Material informativo					
4.1. Elaborar e confeccionar cartilha.	Coordenação do Proacessi, GT-SRH de Acessibilidade e	Janeiro a junho/2011	CER, Gráfica Chesf ou contratada	- Esclarecer quanto ao tipo e grau das singularidades das pessoas com especificidade, e desmistificar estigmas e	- Atendendo aos pré-requisitos da acessibilidade universal na elaboração; definindo gráfica para impressão.

O QUE	QUEM	QUANDO	ONDE	PARA QUE	COMO
	Inclusão e CER e/ou consultoria contratada			preconceitos.	
4.2. Distribuir cartilha.	Coordenação do Proacessi, GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão e CER	Julho/2011 a dezembro/2012	Sede e Regionais, organizações e empresas visitadas	- Para serem utilizadas como material de formação e esclarecimento nas capacitações e divulgação em eventos diversos.	- Distribuindo nos treinamentos, entre os demais empregados Chesf, ONGs e em seminários, palestras, conferências etc.
4.3. Elaborar e confeccionar vídeos institucionais.	Coordenação do Proacessi, GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão e CER e/ou consultoria contratada	Julho a novembro/2011	CER ou consultoria contratada	- Esclarecer e informar o público alvo sobre o inter-relacionamento com as pessoas com necessidades específicas e apresentar as ações afirmativas e inclusivas realizadas pela Empresa.	- Atendendo aos pré-requisitos da acessibilidade universal na elaboração; definindo empresa para produção.
4.4. Veicular vídeos institucionais.	Coordenação do Proacessi, GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão e CER	Dezembro/2011 a dezembro/2012	Sede e Regionais, e empresas visitadas	- Para serem utilizados como material de formação e esclarecimento nas capacitações e eventos diversos.	- Apresentando nos treinamentos, para os demais empregados Chesf, ONGs e em seminários, palestras, conferências. etc.
4.5. Elaborar e confeccionar material de campanha institucional.	Coordenação do Proacessi, GT-SRH de Acessibilidade e Inclusão e CER e/ou consultoria contratada	Janeiro a março/2012	CER ou consultoria contratada	- Para serem veiculados nos espaços da Sede e Regionais.	- Atendendo aos pré-requisitos da acessibilidade universal e realizado na elaboração; definindo gráfica para produção.
4.6. Realizar campanha institucional.	Coordenação do Proacessi, GT-	Abril a dezembro/2012	Sede e Regionais	- Garantir espaços de reflexão, debates e incentivo ao exercício	- Distribuindo material de campanha, por meio da CER e

O QUE	QUEM	QUANDO	ONDE	PARA QUE	COMO
	SRH de Acessibilidade e Inclusão e CER			de práticas afirmativas e inclusivas no fazer diário da Empresa.	Gerências Regionais.
5. Acessibilidade física, arquitetônica e ambiental					
5.1. Dar continuidade ao diagnóstico para identificar as inacessibilidades.	Coordenação do Proacessi, SOSG e Deap	Março/2010 ⁽³⁾ a dezembro/2012	Sede e Regionais	- Planejar a remoção de barreiras e obstáculos identificados.	- Realizando, com apoio de técnicos do SOSG e Deap, levantamentos das inacessibilidades nas edificações da Empresa.
5.2. Dar continuidade à remoção das inacessibilidades.	Coordenação do Proacessi, SOSG e Deap	Março/2010 ⁽⁴⁾ a dezembro/2012	Sede e Regionais	- Remover barreiras e obstáculos identificados.	- Projetando e adequando as edificações da Sede e Regionais, de acordo com a legislação e normas pertinentes ao Desenho Universal.
5.3. Dar continuidade ao diagnóstico para identificar as inacessibilidades no entorno das instalações da Chesf.	Coordenação do Proacessi, SOSG, Deap e prefeituras	Março/2010 ⁽⁵⁾ a dezembro/2012	Sede e Regionais	- Planejar a remoção de barreiras e obstáculos identificados.	- Realizando, com apoio de técnicos da SOSG e Deap, levantamentos das inacessibilidades no entorno das instalações da empresa (calçadas, logradouros, vias e mobiliário urbano).
5.4. Dar continuidade à remoção das inacessibilidades no entorno das instalações da Chesf.	Coordenação do Proacessi, SOSG, Deap e prefeituras	Março/2010 ⁽⁶⁾ a dezembro/2012	Sede e Regionais	- Remover barreiras e obstáculos identificados.	- Projetando e adequando os equipamentos e vias de circulação do entorno das instalações da Empresa, de acordo com a legislação e normas pertinentes à acessibilidade em vigor.
5.5. Elaborar e confeccionar	Coordenação do	Julho/2011 a	Sede e	- Assegurar às pessoas cegas e	- Elaborando projeto,

O QUE	QUEM	QUANDO	ONDE	PARA QUE	COMO
maquetes e mapas táteis.	Proacessi, SOSG, e Deap e/ou consultoria contratada	julho/2012	Regionais	com baixa visão, empregados e visitantes, <i>experienciar</i> o desenho arquitetônico e volumetria das edificações da Empresa e espaços de circulação internos e externos.	especificando dimensão, localização e material.
<p>(3) Dado início ao diagnóstico nos prédios do complexo Sede, em Recife e nos prédios das sedes das regionais de Salvador, Sobradinho Fortaleza e Piauí. e a remoção das inacessibilidades.</p> <p>(4) Realizado adequações em sanitários, implantados rampas e piso tátil, parcialmente nos prédios do complexo Sede, em Recife, e nos prédios das sedes das regionais de Salvador, Sobradinho Fortaleza e Piauí.</p> <p>(5) Desenvolvidos estudos e projetos para melhoria da acessibilidade do estacionamento de veículos do complexo Sede e dos acessos dos Blocos A e C e Anexo I.</p> <p>(6) Construídas algumas rampas de acesso no complexo Sede em Recife, e feita adequação física em 3 das 4 agências bancárias instaladas na Sede Recife.</p>					
6. Acessibilidade de comunicação e informação					
6.1. Dar continuidade ao diagnóstico para identificar as inacessibilidades e inconformidades nos meios de comunicação e informação institucionais veiculados na Empresa.	Coordenação do Proacessi, CER e STI e/ou consultoria contratada	Julho/2010 ⁽⁷⁾ a dezembro/2012	Sede e Regionais	- Planejar a remoção de obstáculos de comunicação e informação presentes nos atuais veículos institucionais.	- Realizando, com apoio de técnicos da CER e STI e/ou consultoria contratada, levantamentos das inacessibilidades.
6.2. Dar continuidade à remoção das	Coordenação do Proacessi,	Janeiro/2011 a dezembro/2012	Sede e Regionais	- Remover obstáculos de comunicação e informação	- Projetando e adequando meios de comunicação e

O QUE	QUEM	QUANDO	ONDE	PARA QUE	COMO
inacessibilidades e inconformidades nos meios de comunicação e informação institucional veiculados na Empresa.	CER, e STI e/ou consultoria contratada			presentes nos atuais veículos institucionais.	informação institucionais, de acordo com a legislação e normas pertinentes à acessibilidade universal.
6.3. Realizar diagnóstico para identificar e adequar os indicadores de sinalização e orientação existentes nos espaços internos e externos da Empresa.	Coordenação do Proacessi, CER e/ou consultoria contratada	Janeiro/2011 a junho/2011	Sede e Regionais	- Planejar o designe, o material e a confecção do produto a ser utilizado.	- Realizando, com apoio de técnicos da CER e/ou consultoria, levantamentos das necessidades.
6.4. Adequar os indicadores de sinalização e orientação existentes nos espaços internos e externos da Empresa.	Coordenação do Proacessi, CER e/ou consultoria contratada	Julho/2011 a junho/2012	Sede e Regionais	- Garantir que os indicadores de sinalização sejam acessíveis a todos.	- Atendendo aos pré-requisitos da acessibilidade universal e definindo empresa para realização.
6.5. Realizar diagnóstico para identificar as inacessibilidades nos recursos de TI.	Coordenação do Proacessi, STI e/ou consultoria contratada	Abril/2010 a dezembro/2012	Sede e Regionais	- Planejar a remoção das inacessibilidades presentes nos sites, intranet, sistemas e aplicativos de uso corporativo.	- Realizando, por técnicos da STI e/ou consultoria contratada, levantamentos das inacessibilidades.
6.6 Dar continuidade à adequação da acessibilidade nos	STI e/ou consultoria contratada	Abril/2010 ⁽⁹⁾ a dezembro/2012	Sede e Regionais	- Remover as inacessibilidades presentes nos sites, intranet, sistemas	- Projetando e adequando aos fundamentos do Consórcio <i>World Wide</i>

O QUE	QUEM	QUANDO	ONDE	PARA QUE	COMO
sites, intranet, sistemas e aplicativos de uso corporativo.				e aplicativos de uso corporativo.	Web (W3C) e à legislação e às normas pertinentes à acessibilidade universal.
<p><i>(7) Realizadas algumas negociações junto a CER e STI para início das avaliações e a remoção das inacessibilidades.</i></p> <p><i>(8) Iniciados estudos para desenvolvimento de página institucional acessível.</i></p> <p><i>(9) Iniciadas adequações na página institucional da Empresa e estabelecido procedimento inicial para emissão de e-mail pela CER</i></p>					

7 METODOLOGIA

A metodologia da investigação pretendida abrangerá o levantamento, análise e interpretação de dados qualitativos (entrevistas e documentos) e quantitativos pela compilação e tabulação dos dados apurados empiricamente no campo amostral, através de formulário criado para esta finalidade. Visará atender as características e condições do objeto a pesquisar, ou seja, o processo de convocação de concursados constantes do cadastro de reserva, contratação e lotação ao setor e ao posto de trabalho, de profissionais, pessoas com **necessidades específicas** na Chesf.

Por consequência, o nosso campo de observação e coleta de informações e dados será direcionado no âmbito de atuação do Sistema Organizacional de Recursos Humanos da Empresa, que tem suas diretrizes balizadas por decisões de Diretoria, em atendimento a propostas encaminhadas pela Diretoria Administrativa e implementadas pela SRH órgão que tem esta competência e finalidade.

Face ao objeto a pesquisar, pressupôs-se que o método de pesquisa que melhor atende ao almejado é aquele que faz inferências sobre os aspectos relacionados sobre atitudes, comportamentos, crenças e percepções do outro, percepção corroborada por Campomar quando afirma que:

O método científico da pesquisa social empírica permite que se faça um levantamento, observação e experimentos, fornecendo conhecimentos sobre opiniões, atitudes, crenças e percepções dos indivíduos, sejam eles agentes ou pacientes de um processo. (CAMPOMAR, 1982).

Fator não menos importante a considerar na escolha da metodologia da pesquisa é, ainda, atender aos aspectos afirmados por Yin (1994):

Deve-se observar qual o tipo de questão que a pesquisa apresenta, a extensão do controle que o investigador possui sobre os comportamentos atuais dos eventos e o grau em que são enfocados fatos contemporâneos ou eventos históricos. (YIN, 1994).

Relevante e fundamental, ainda, para a investigação pretendida, são os princípios e focos a serem referenciados para estabelecer a escolha do método de pesquisa e para tanto, buscou-se aqueles estabelecidos por Vergara (2010):

Quanto aos fins, uma pesquisa pode ser: exploratória; descritiva; explicativa; metodológica; aplicada; e intervencionista. Quanto aos meios, pode ser: pesquisa de campo; pesquisa de laboratório; documental; bibliográfica; experimental; *ex. post facto*; participante; pesquisa-ação e estudo de caso. VERGARA (2010).

Assim, pelos argumentos colocados e citações dos estudiosos referidos, firmou-se como método mais adequado aplicar na investigação a empreender, o descritivo e explicativo, no pertinente aos fins e, de campo, documental, bibliográfica, quanto aos meios.

A seguir, estão enumeradas as etapas a percorrer, concebidas para elaboração, aplicação e apuração dos dados e informações, ressaltando-se que eles podem sofrer alterações na medida em que se faça necessário, a partir do contato com a realidade estudada:

- a) Levantamento da legislação que conceitua e determina o que é pessoa com **necessidades específicas** e a legislação que garante o direito e as condições de trabalho aos profissionais, pessoa com **necessidades específicas**;
- b) Levantamento e análise dos procedimentos que implicaram e foram adotados pela Chesf para convocação, contratação e lotação nos setores e postos de trabalho para os empregados, pessoas com **necessidades específicas**;
- c) Definição do universo da pesquisa na Chesf — espaço amostral;
- d) Definição dos tipos e categorias de sujeitos (empregados) que participarão da pesquisa — pessoas a inquirir;
- e) Concepção do instrumento de pesquisa (entrevista semiestruturada) a adotar;
- f) Determinação da forma e período do levantamento;
- g) Apuração, categorização e tabulação dos dados explícitos nas entrevistas devolvidas pelos entrevistados,
- h) Análise e apresentação das evidências, inferências e conclusões deduzidas pelos dados e informações obtidas na pesquisa.

7.1 Definição do universo da pesquisa na Chesf — espaço amostral

O universo da pesquisa na Chesf — espaço amostral — compreenderá 5.728 empregados distribuídos em Recife, Pernambuco, onde fica a Sede da Empresa; nas Regionais de Salvador, Paulo Afonso e Sobradinho na Bahia; de Fortaleza, no Ceará, e em Teresina, no Piauí. Deste contingente, 300 empregados estão diretamente envolvidos com o Sistema Organizacional de Recursos Humanos (SORH); 192 são empregados, pessoas com deficiência. Ambos os grupos estão distribuídos em vários setores e regionais de toda a Empresa, atores prioritários na composição da amostra. Agreguem-se ainda, como variáveis a serem consideradas no dimensionamento do número de empregados a participar da pesquisa, o nível de responsabilidade e competência de cada parcela dos participantes: gerentes, técnicos e administrativos, residentes em vários municípios, que abrangem oito estados do Nordeste.

As razões referidas desenham um complexo cenário para definição do universo e tipos de sujeitos a participarem da pesquisa: a que grupo pertencem; que grau de envolvimento têm com a questão; quantos e quem são; qual a proporcionalidade para cada grupo, e qual a forma de acesso ao participante, parâmetros que revelam o complexo perfil do sujeito a indagar e que se entende necessários considerar.

Assim, restam dois questionamentos:

- Usar-se-á um ou dois instrumentos de pesquisa, um para os empregados, pessoas sem deficiência e outro para os empregados, pessoas com deficiência?
- Qual o percentual a ser aplicado para definir o tamanho da amostra e a proporção de cada segmento no espaço amostral?

Esclareça-se que os percentuais de participação atribuídos aos tipos de sujeito a serem envolvidos como participantes da pesquisa, a seguir estabelecidos, foram estimados, buscando-se manter uma divisão equânime, considerando-se para a definição da amostra, o grau de atuação sobre o processo a analisar: os que determinaram o procedimento e processo a serem utilizados no objeto da pesquisa e os que foram atores da consequência da decisão gerencial.

7.2 Tipos de sujeitos da pesquisa

Os sujeitos que comporão a pesquisa amostral serão, quase absolutamente, empregados da Chesf. Gestores (aqueles que ocupam cargo em comissão), e aqueles que exercem funções técnico-administrativas. Participarão, ainda, da amostra, profissionais que não são empregados da Chesf e que foram indicados ou nomeados, que, em sua maioria, exercem cargos de gestão, distribuídos da seguinte forma:

- a) Gestores, empregados que assumem cargos em comissão (50%);
- b) Empregados — pessoas com e sem deficiência (50%) —, divididos em dois grupos com os respectivos percentuais:
 - Pessoas sem deficiência 25%
 - Pessoas com deficiência 25%

7.3 Critérios de relevância para distinguir os tipos de sujeitos

- a) Gestor:
 - O que interveio no processo de locação dos profissionais com deficiência
 - Os que receberam a pessoa com deficiência
 - Os que recusaram a pessoa com deficiência
- b) Empregados, pessoa sem deficiência:
 - Grupo A: empregados que trabalham sistematicamente com profissionais, pessoa com deficiência
 - Grupo B: profissionais que atuam no âmbito da empresa e que interagem, eventualmente, com os empregados, pessoa com deficiência
- c) Empregados, pessoas com deficiência, distribuídos entre:
 - Pessoa com deficiência auditiva
 - Pessoa com deficiência físico-motora
 - Pessoa com deficiência intelectual
 - Pessoa com deficiência múltipla
 - Pessoa com deficiência visual
 - Pessoa em processo de reabilitação em razão de doença ou acidente de trabalho.

8 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este tópico apresenta os procedimentos estatísticos que foram adotados e os principais resultados do estudo. São apresentadas a caracterização da amostra, as análises das variáveis e os testes das hipóteses.

8.1 Caracterização da amostra

Os dados coletados pelo *software* (aplicação em Lotus Notes) foram exportados inicialmente, de forma automática, para uma planilha Excel. Esses dados foram agregados às demais informações demográficas obtidas diretamente dos sistemas de informação da empresa, conforme definido no projeto, constituindo-se na planilha Excel final com todas as informações necessárias ao estudo.

Em função do conhecimento que o pesquisador detém do ambiente e das pessoas envolvidas, bem como em função do tamanho da amostra, determinada em 361 respondentes, embora o número de respostas recebidas tenha sido 579, aproximadamente 10,03% do universo pesquisado.

Todas as respostas foram analisadas, buscando-se atingir o objetivo da pesquisa, colher informações precisas sobre o conhecimento, percepção e informação dos participantes do espaço amostral a respeito do tema.

8.2 Definição da amostra

Para estabelecer o espaço amostral, utilizou-se a fórmula de Levine, Berenson e Stephan, apresentada abaixo, calculada sobre o universo de 5.641 empregados, obtendo o resultado de 360,5 unidades, arredondado para 361. Todavia, 579 pessoas responderam à pesquisa.

$$n = (n_0 * N) \div (n_0 + (N - 1)) = (385 * 266) \div (385 + (266 - 1))$$

Onde:

n – Tamanho da amostra, considerando o *fcpf*;

n₀ – Tamanho inicial da amostra sem considerar o *fcpf*;

N – Tamanho da população;

fcpf – Fator de correção para população finita

$$n = (385 \times 5.641) / (385 + (5.641 - 1))$$

n=360,5

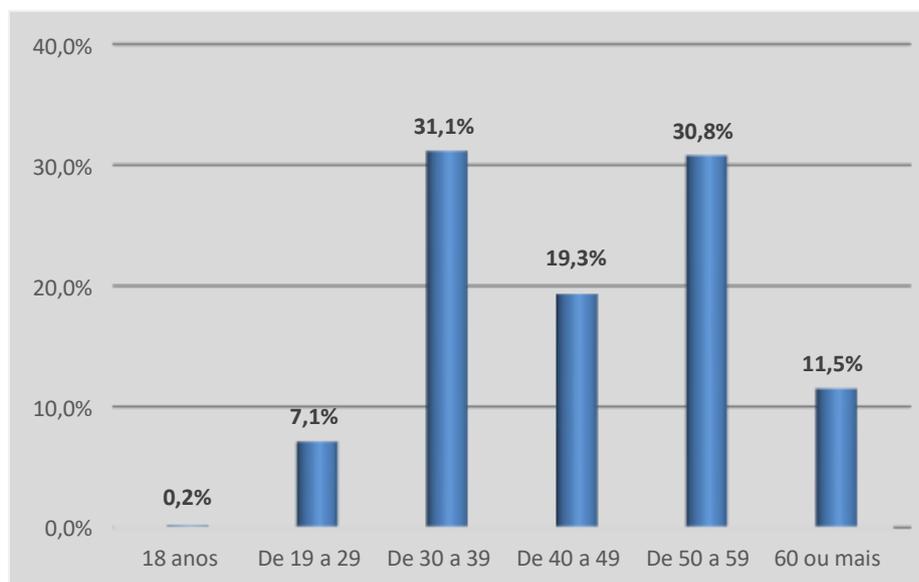
As tabelas e os gráficos a seguir, apresentam a análise dos resultados, consequência da pesquisa realizada com empregados da Chesf, por meio de instrumento de entrevista, em conformidade com o APÊNDICE A.

Tabela 19. Pergunta 1 - Idade

Idade	Freq. Abs.	Freq. Rel. %
18	1	0,2%
19- 29	39	7,1%
30 - 39	171	31,1%
40 - 49	106	19,3%
50 - 59	169	30,8%
60 - 69	62	11,3%
70 - 79	1	0,2%
	549	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 14. Pergunta 1 - Idade



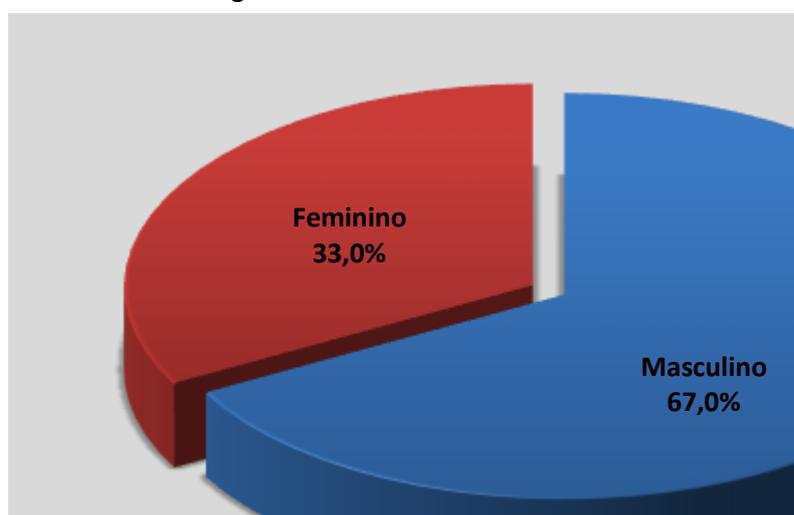
Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 19 e o gráfico 14 apontam que dentre o total de entrevistados em relação ao perfil de identificação da idade, a maior relevância está nas idades entre 30 a 39 com 31,1% e 50 a 59 anos com 30,8% perfazendo um total de 61,9% dos entrevistados, os demais com idades que variam entre 18, 19 a 29, 40 a 49 e 60 anos ou mais, somam um total de 38,1%.

Tabela 20. Pergunta 2 - Sexo

Sexo	Freq. Abs.	Freq. Rel. %
Masculino	368	67,0%
Feminino	181	33,0%
	549	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 15. Pergunta 2 - Sexo

Fonte: Elaborado pelo autor.

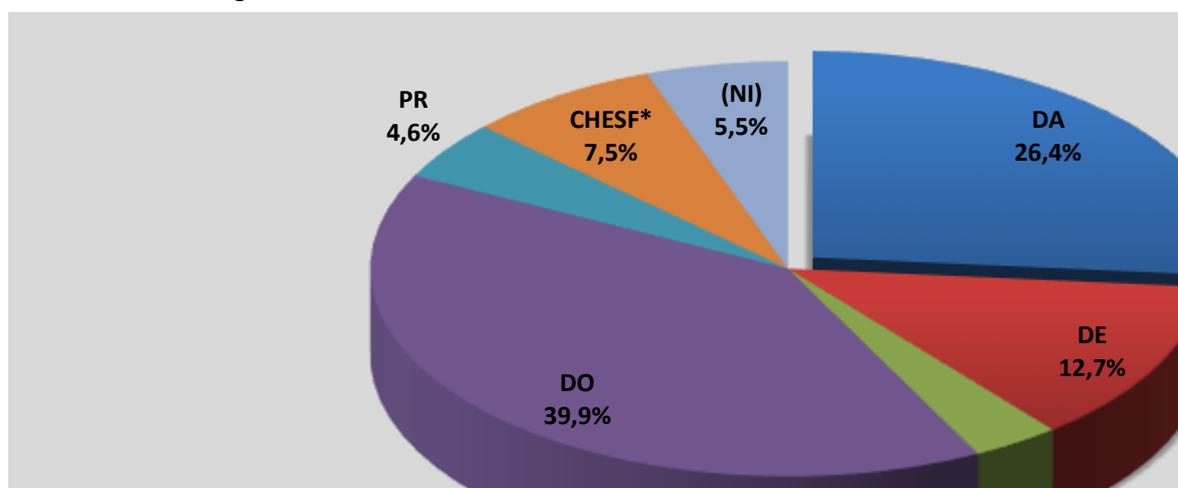
A tabela 20 e o gráfico 15 apontam que dentre o total de entrevistados em relação ao perfil de identificação sexo os entrevistados informam a prevalência de 67% de homens em relação ao percentual de 33% das mulheres.

Tabela 21. Pergunta 3 - Local de Trabalho

Local de Trabalho (sigla)	Freq. Abs.	Freq. Rel. %
DA	145	26,4%
DE	70	12,7%
DF	19	3,4%
DO	219	39,9%
PR	25	4,6%
Chesf*	41	7,5%
Não Identificadas (NI)	30	5,5%
	549	100,0%

* os respondentes que não quiseram identificar o órgão de trabalho atribuído a palavra Chesf

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 16. Pergunta 3 - Local de Trabalho

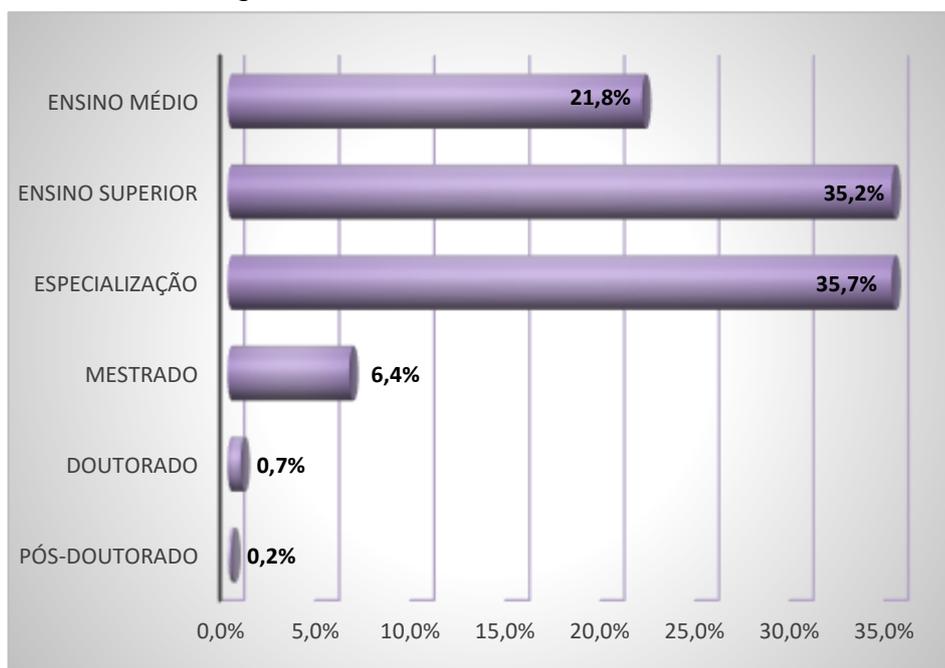
Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 21 e o gráfico 16 apontam que dentre o total de entrevistados em relação ao local de trabalho, das diversas diretorias existentes na empresa, existe uma maior relevância nas respostas das diretorias DO e DA com 39,9% e 26,4% respectivamente, somando um total considerável dos respondentes entrevistados de 66%. Ficando as demais diretorias DE, DF, PR, Chesf e as diretorias Não Identificadas (NI) com 33,7% dos restantes dos entrevistados.

Tabela 22. Pergunta 4 - Escolaridade

Escolaridade	Freq. Abs.	Freq. Rel. %
Ensino Médio	120	21,8%
Ensino Superior	193	35,2%
Especialização	196	35,7%
Mestrado	35	6,4%
Doutorado	4	0,7%
Pós-Doutorado	1	0,2%
	549	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 17. Pergunta 4 - Escolaridade

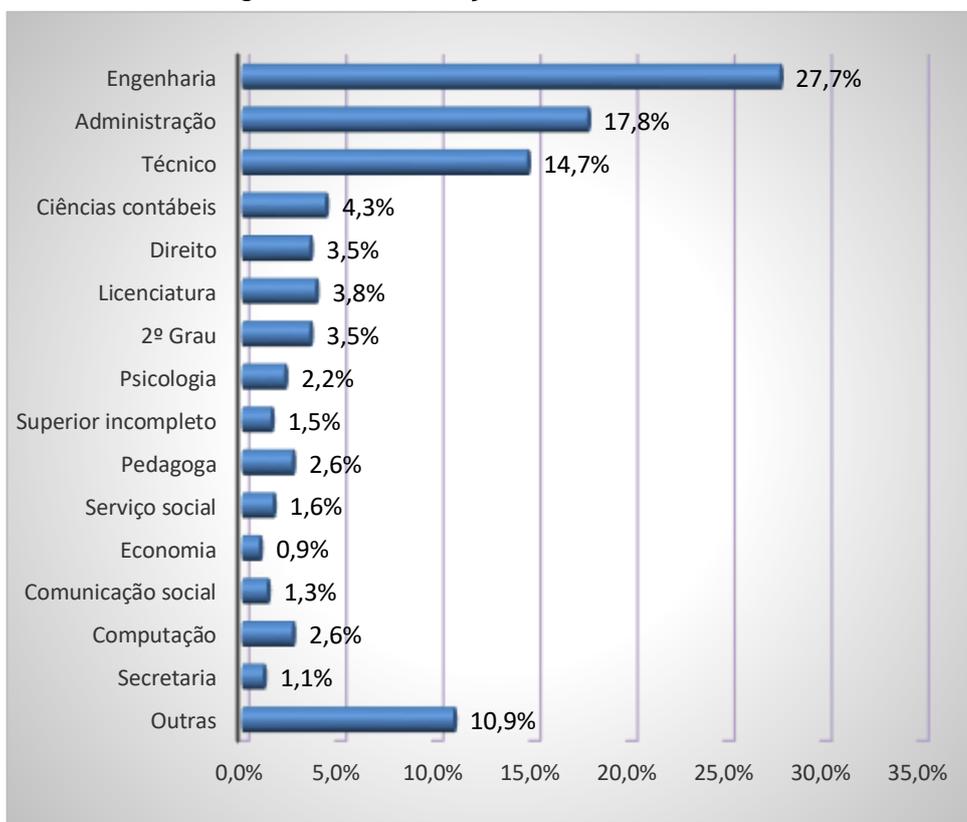
Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 22 e o gráfico 17 apontam que dentre o total de entrevistados em relação ao perfil de escolaridade, o percentual de maior relevância está com o Ensino Médio 21,8%, o Ensino Superior 35,2% e a Especialização 35,7% somando um perfil escolar dos entrevistados respondentes de 92,7%. Ficando os demais perfis como Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado com 7,3%.

Tabela 23. Pergunta 5 - Formação Profissional

Formação Profissional	Freq. Abs.	Freq. Rel. %
Engenharia	152	27,7%
Administração	98	17,8%
Técnico	81	14,7%
Ciências contábeis	24	4,3%
Direito	19	3,5%
Licenciatura	21	3,8%
2º GRAU	19	3,5%
Psicologia	12	2,2%
Superior incompleto	8	1,5%
Pedagoga	14	2,6%
Serviço social	9	1,6%
Economia	5	0,9%
Comunicação social	7	1,3%
Computação	14	2,6%
Secretaria	6	1,1%
Outras	60	10,9%
	549	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 18. Pergunta 5 - Formação Profissional

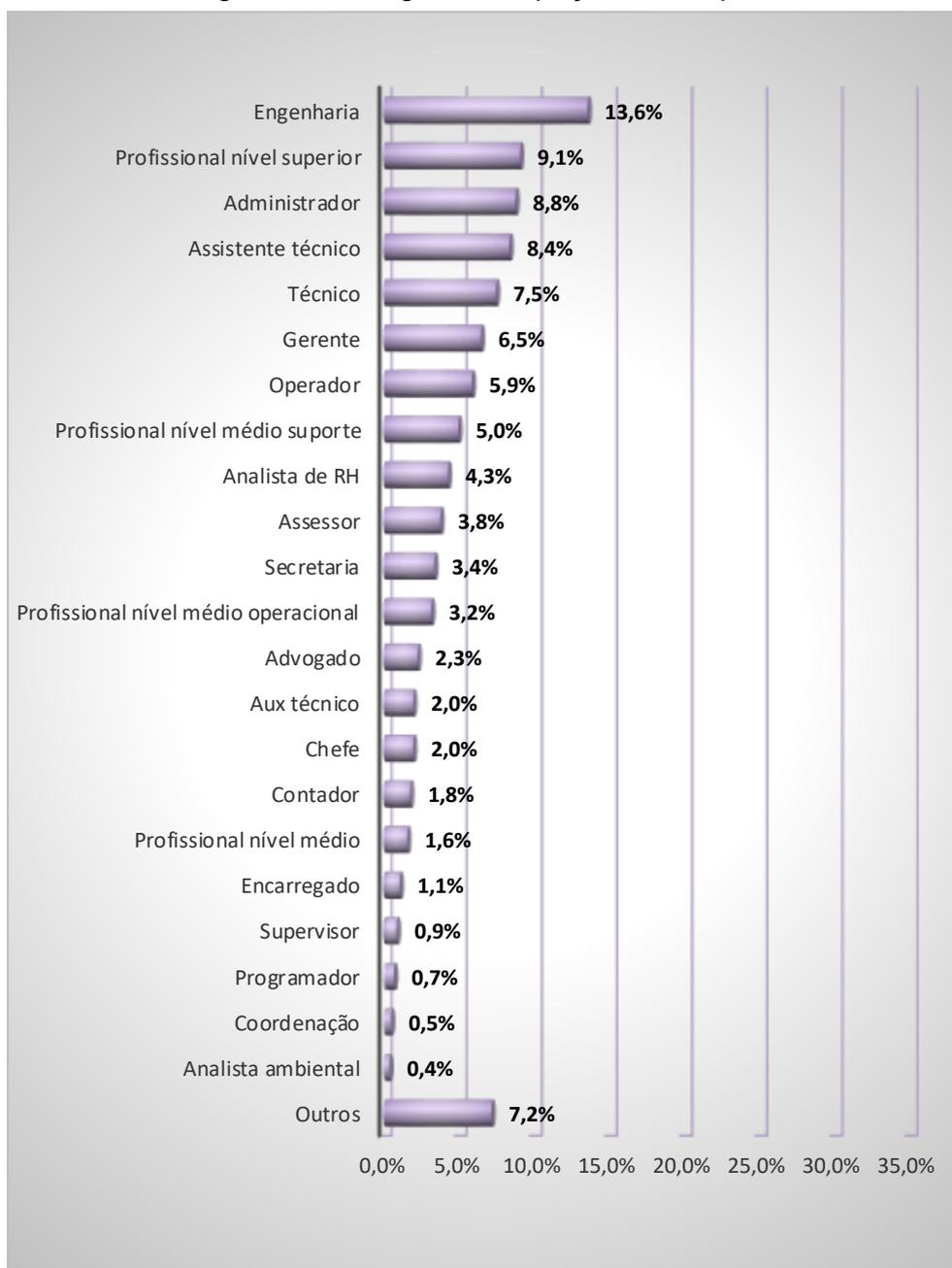
Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 23 e o gráfico 18 apontam que dentre o total de entrevistados em relação ao perfil de formação profissional informam o percentual de maior relevância nas seguintes profissões: Engenharia (27,7%), Administração (17,8%) e Técnico (14,7%) perfazendo um total de 60,2% dos entrevistados respondentes, enquanto que as demais profissões ocupam um total de 28,9%, e ainda 10,9% como outras.

Tabela 24. Pergunta 6 - Cargo ou ocupação na Empresa

Cargo ou Ocupação	Freq. Abs.	Freq. Rel. %
Engenharia	75	13,6%
Profissional nível superior	50	9,1%
Administrador	48	8,8%
Assistente técnico	46	8,4%
Técnico	41	7,5%
Gerente	36	6,5%
Operador	32	5,9%
Profissional nível médio suporte	27	5,0%
Analista de RH	24	4,3%
Assessor	21	3,8%
Secretaria	19	3,4%
Profissional nível médio operacional	18	3,2%
Advogado	13	2,3%
Aux. técnico	11	2,0%
Chefe	11	2,0%
Contador	10	1,8%
Profissional nível médio	9	1,6%
Encarregado	6	1,1%
Supervisor	5	0,9%
Programador	4	0,7%
Coordenação	3	0,5%
Analista ambiental	2	0,4%
Outros	40	7,2%
	549	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 19. Pergunta 6 - Cargo ou ocupação na Empresa

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 24 e o gráfico 19 apontam que dentre o total de entrevistados em relação ao perfil de função ou cargo ocupado na Chesf informam que a maior relevância na função ocupada é a de Engenharia 13,6% e outros 7,2%. Existe uma variação equilibrada entre os demais cargos ocupados tais como: profissional nível superior 9,1%, administrador 8,8%, assistente técnico 8,4%, técnico 7,5%, gerente 6,5%, operador 5,9% e profissional de nível médio suporte 5%. Tendo, ainda as demais funções ou ocupações dentro da empresa em seu total de 28% com percentuais variando de 0,4% a 4,3%.

Tabela 25. Pergunta 7 – Os maiores obstáculos para que a pessoa com deficiência seja inserida no mercado de trabalho.

Dentre as alternativas abaixo, marque com um X a que você entende ser a de maior obstáculo para que a pessoa com deficiência seja inserida no mercado de trabalho:	Freq. Abs.	Freq. Rel.
Pouca escolaridade	40	3,8%
Insuficiente formação profissional	15	7,3%
Falta de experiência profissional	21	2,7%
Inexistência de política pública que incentive a preparação e a colocação profissional	66	20,9%
As empresas não estimulam a contratação de profissionais, pessoas com deficiência	115	12,0%
Desconhecimento dos empregadores das habilidades e competências do profissional, pessoa com deficiência, para o exercício de uma atividade	119	31,5%
Preconceito	173	21,7%
	549	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 20. Pergunta 7 – Os maiores obstáculos para que a pessoa com deficiência seja inserida no mercado de trabalho.



Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 25 e o gráfico 20 apontam que dentre o total de entrevistados respondentes 31,5% apontam que existe desconhecimento dos empregadores das habilidades e competências do profissional como um dos maiores obstáculos para que a pessoa com **necessidades específicas** seja inserido no mercado de trabalho.

Outros percentuais relevantes foram o preconceito com 21,7% e a inexistência de política pública que incentive a preparação e a colocação profissional com 20,9%. Assim como, também as empresas que não estimulam a contratação de profissionais, pessoas com **necessidades específicas** com 12%. Perfazendo um total de 54,6% os percentuais apontam que os fatores são muito mais externos como questões empresariais, governamentais e sociais, do que propriamente questões relacionadas a pouca escolaridade (3,8%), formação profissional insuficiente (7,3%) e a falta de experiência profissional (2,7%) da pessoa com **necessidades específicas** para o mercado de trabalho com um percentual total de 13,8%.

Tabela 26. Pergunta 8 - As empresas contratam profissionais, pessoas com deficiência, por quais razões?

Em sua opinião, as empresas contratam profissionais, pessoas com deficiência, por qual(ais) razão(ões):	Freq. Abs.	Freq. Rel. %
Por que a empresa tem política/programa que incentiva a inclusão	89	15,1%
Para atender a normativos legais	491	83,2%
Não sei informar	10	1,7%
	590	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 21. Pergunta 8 – As Empresas contratam profissionais por quais razões?



Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 26 e o gráfico 21 apontam que dentre o total de entrevistados a maior relevância é de 83,2% informando que o motivo pelo qual as empresas contratam

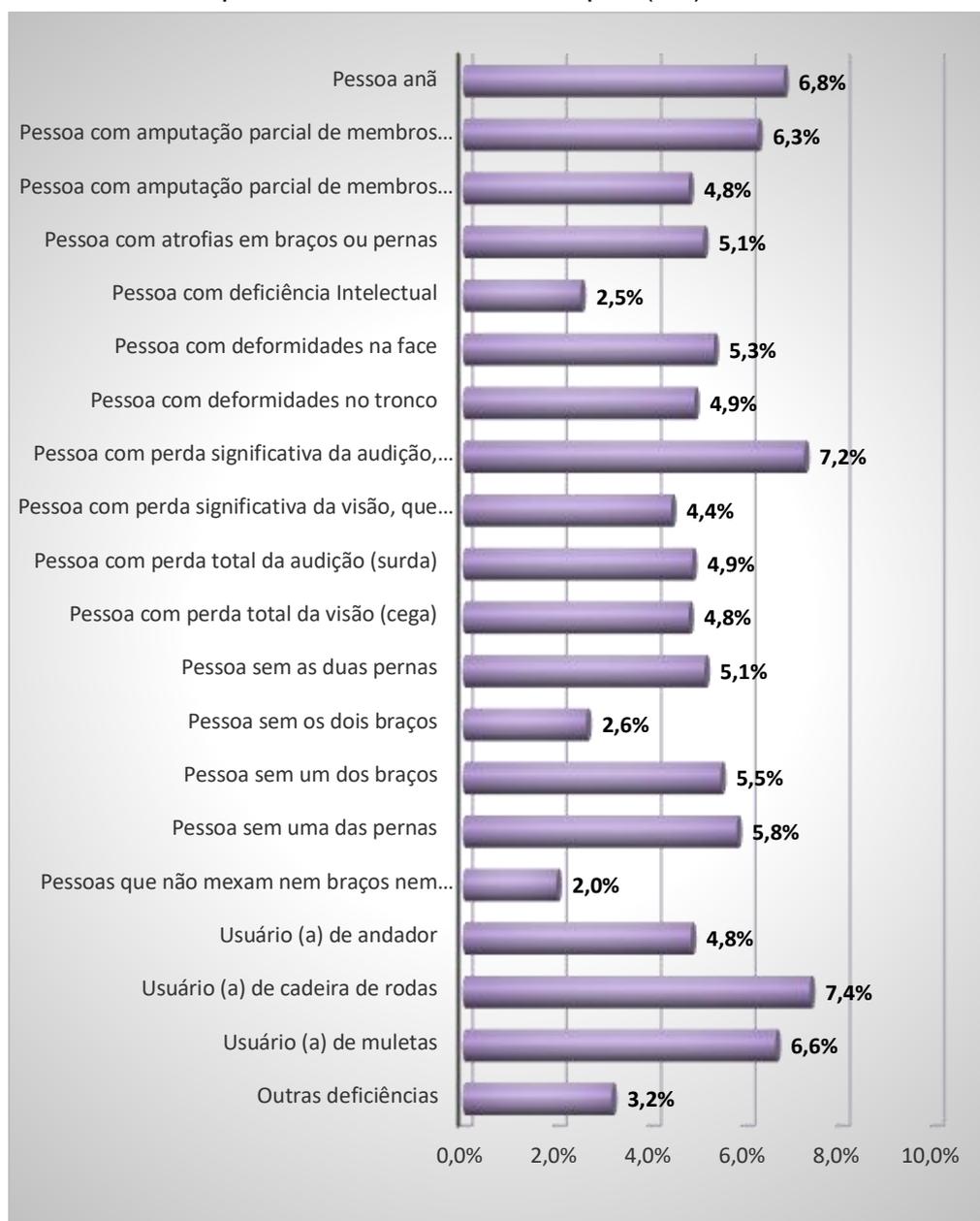
profissionais pessoas com **necessidades específicas** é para atender os normativos legais. Isso nos indica que os fatores são muito mais de obrigatoriedade no cumprimento da lei do que as políticas/programas que incentiva a inclusão dentro da empresa, com 15,1%.

Tabela 27. Pergunta 9 - Caso pudesse escolher profissional(ais), pessoa(s) com deficiência para trabalhar com você, qual(ais) você escolheria?

Caso pudesse escolher profissional (ais), pessoa (s) com deficiência para trabalhar com você, qual (ais) você escolheria?	Freq. Abs.	Freq. Rel.%
Pessoa anã	280	6,8%
Pessoa com amputação parcial de membros inferiores	257	6,3%
Pessoa com amputação parcial de membros superiores	197	4,8%
Pessoa com atrofia em braços ou pernas	210	5,1%
Pessoa com deficiência Intelectual	103	2,5%
Pessoa com deformidades na face	219	5,3%
Pessoa com deformidades no tronco	202	4,9%
Pessoa com perda significativa da audição, que necessite de aparelho para ampliar a acuidade auditiva	298	7,2%
Pessoa com perda significativa da visão, que necessite de meios auxiliares para locomoção e/ou exercício de sua função	182	4,4%
Pessoa com perda total da audição (surda)	200	4,9%
Pessoa com perda total da visão (cega)	197	4,8%
Pessoa sem as duas pernas	211	5,1%
Pessoa sem os dois braços	108	2,6%
Pessoa sem um dos braços	225	5,5%
Pessoa sem uma das pernas	239	5,8%
Pessoas que não mexam nem braços nem pernas	82	2,0%
Usuário (a) de andador	199	4,8%
Usuário (a) de cadeira de rodas	303	7,4%
Usuário (a) de muletas	273	6,6%
Outras deficiências	130	3,2%
	4115	100,00%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 22. Pergunta 9 - Caso pudesse escolher profissional (ais), pessoa (s) com deficiência para trabalhar com você, qual (ais) você escolheria?



Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 27 e o gráfico 22 apontam que dentre o total de entrevistados com percentuais bem equilibrados com variações com o valor máximo de 7,4% na escolha de usuário(a) de cadeira de rodas e 7,2%. Pessoa com perda significativa da audição, que necessite de aparelho para ampliar a acuidade auditiva e valores

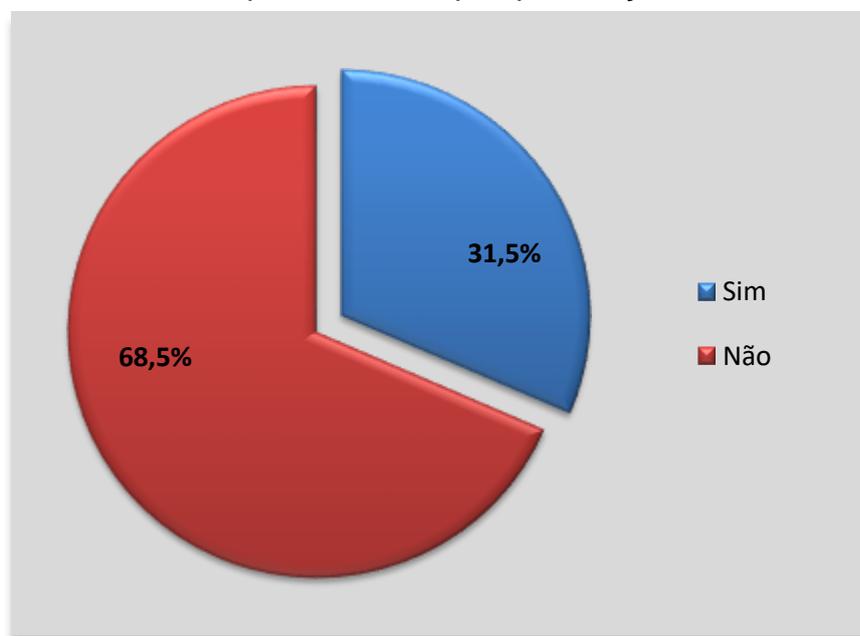
mínimos de 2,5% para pessoa com deficiência intelectual, 2,6% para pessoa sem os dois braços e de 2,0% para pessoas que não mexam nem braços nem pernas, enfatizando que seria esses tipos de pessoas com **necessidades específicas** as menos escolhidas pelos entrevistados respondentes.

Tabela 28. Pergunta 10 - Na empresa, o empregado, pessoa com deficiência, pode exercer qualquer função e atividade?

Na empresa, o empregado, pessoa com deficiência, pode exercer qualquer função e atividade?	Freq. Abs.	Freq. Rel. %
Sim	173	31,5%
Não	376	68,5%
	549	100,00%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 23. Pergunta 10 - Na empresa, o empregado, pessoa com deficiência, pode exercer qualquer função e atividade?



Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 28 e o gráfico 23 apontam que 68,5% dos entrevistados responderam não e 31,5% sim, no que se refere a questão do empregado, pessoa com **necessidades específicas** poder exercer qualquer função e atividade na empresa, revelando uma resposta positiva quanto ao questionamento levantado.

Tabela 29. Pergunta 11 - Quais as dificuldades relacionadas à orientação/comunicação para que o empregado, pessoa com deficiência exerça as atividades?

Quais opções a seguir, qual(is) você assinalaria como dificuldades relacionadas à orientação/comunicação para que o empregado, pessoa com deficiência, exerça as atividades:	Freq. Abs.	Freq. Rel. %
Dificuldade de interlocução/conversaçoão, inclusive para explicar as atividades a serem executadas	171	10,5%
Dificuldade do empregado, pessoa com deficiência, em ter acesso e consulta aos documentos indispensáveis ao exercício da atividade	113	6,9%
Inacessibilidade a aplicativos e sistemas corporativos	146	8,9%
Falta de equipamentos específicos à singularidade do empregado para que possa desenvolver suas atividades	300	18,4%
Falta de mobiliários adequados à singularidade do empregado, pessoa com deficiência, para o desenvolvimento das atividades	244	14,9%
Inadequação física do posto de trabalho, para funcionalidade, mobilidade e usabilidade	310	19,0%
Constrangimento e/ou inibição quando diante do profissional, pessoa com deficiência	68	4,2%
Desconhecimento sobre as necessidades requeridas pelo tipo e singularidade da deficiência, para que o profissional, pessoa com deficiência, desempenhe de suas atividades	283	17,3%
	1635	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 24. Pergunta 11 – Quais as dificuldades relacionadas à orientação/comunicação para que o empregado, pessoa com deficiência exerça as atividades?



Fonte: Elaborado pelo autor.

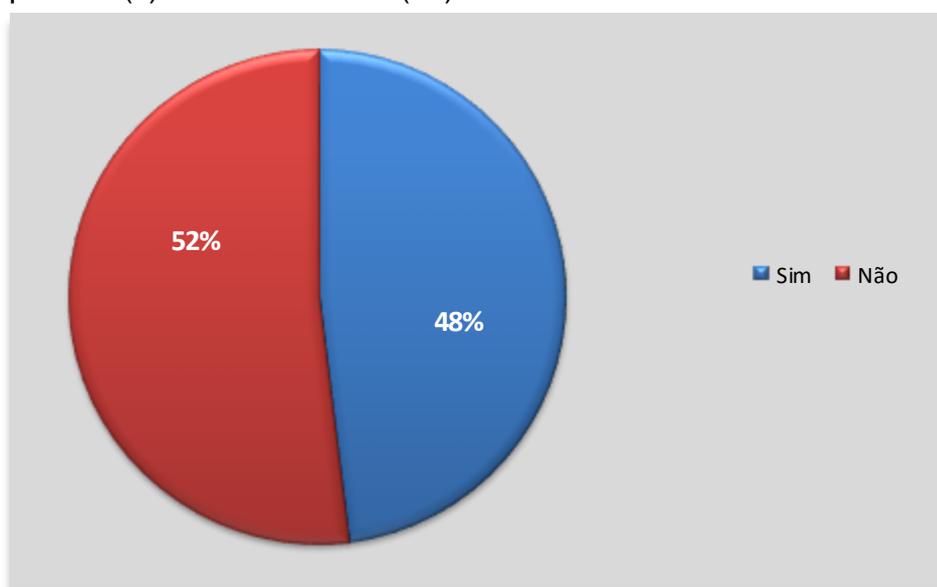
A tabela 29 e o gráfico 24 apontam que as maiores dificuldades relacionadas à orientação/comunicação para que o empregado, pessoa com **necessidades específicas** exerça as atividades, estão entre Inadequação física do posto de trabalho com 18,9%, a falta de equipamentos específicos à singularidade do empregado com 18,4% e o desconhecimento sobre as necessidades requeridas pelo tipo e singularidade da especificidade com 17,3%, totalizando 54,6%. Enquanto, 45,4% representam as demais dificuldades relacionadas para o impedimento e/ou barreiras de execução das atividades nas empresas pelas pessoas com **necessidades específicas**.

Tabela 30. Pergunta 12 - Você trabalha diretamente com colega (s), pessoa (s) com deficiência (as)?

Pergunta 12	Freq. Abs.	Freq. Rel. %
Sim	264	48,1%
Não	285	51,9%
	549	100,00%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 25. Pergunta 12 - Você trabalha diretamente com colega (s), pessoa (s) com deficiência (as)?



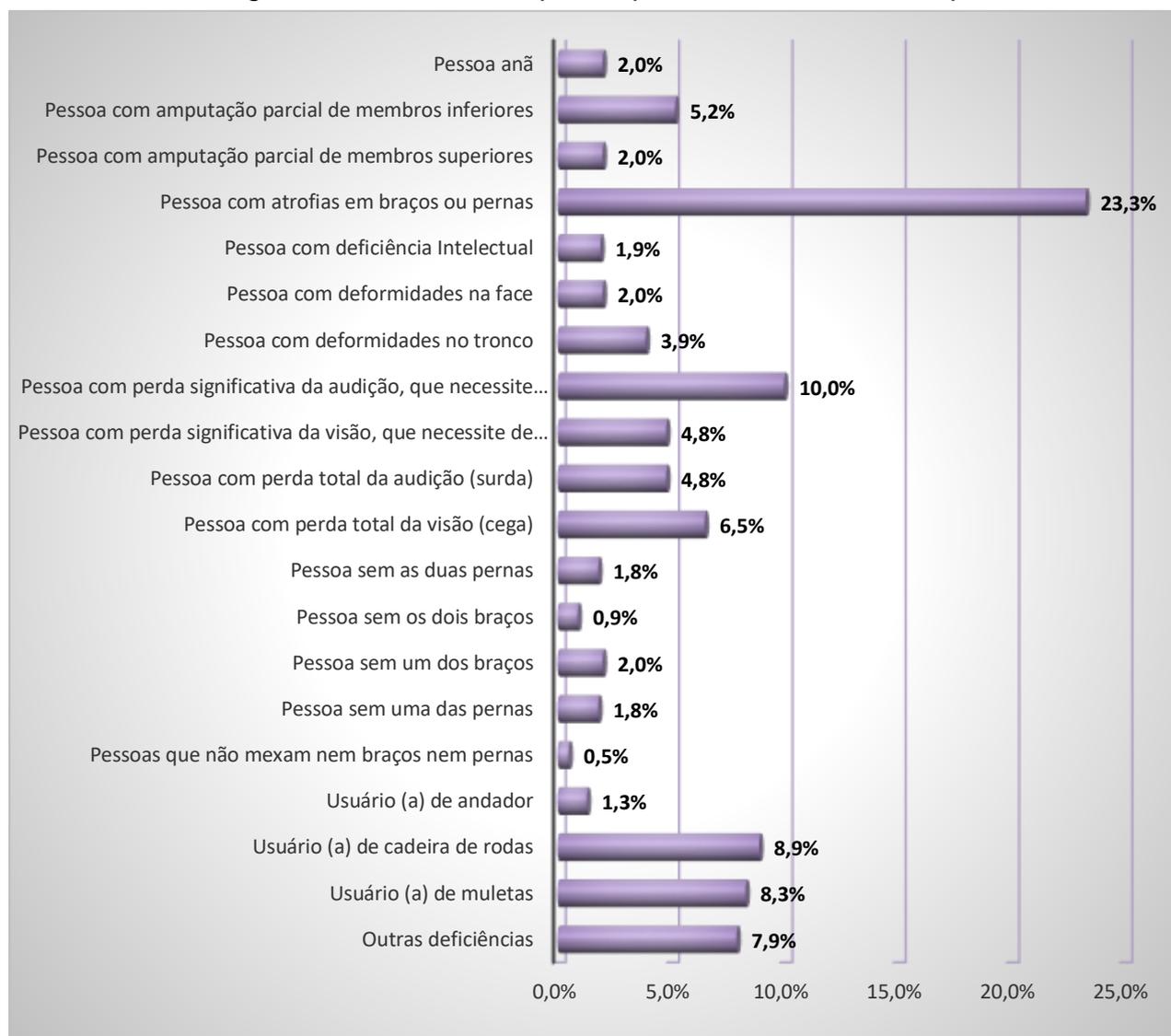
Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 30 e o gráfico 25 apontam que sim 52% dos entrevistados trabalham diretamente com pessoas com **necessidades específicas**, enquanto que 48% não trabalham diretamente. Resultando um equilíbrio entre os dados dos respondentes.

Tabela 30A. Pergunta 12 A – Se sim, qual o tipo de deficiência dessa pessoa?

Você trabalha diretamente com colega (s), pessoa (s) com deficiência (as)? Se sim, qual o tipo de deficiência dessa pessoa?	Freq. Abs.	Freq. Rel.%
Pessoa anã	11	2,0%
Pessoa com amputação parcial de membros inferiores	28	5,2%
Pessoa com amputação parcial de membros superiores	11	2,0%
Pessoa com atrofia em braços ou pernas	126	23,3%
Pessoa com deficiência Intelectual	10	1,9%
Pessoa com deformidades na face	11	2,0%
Pessoa com deformidades no tronco	21	3,9%
Pessoa com perda significativa da audição, que necessite de aparelho para ampliar a acuidade auditiva	54	10,0%
Pessoa com perda significativa da visão, que necessite de meios auxiliares para locomoção e/ou exercício de sua função	26	4,8%
Pessoa com perda total da audição (surda)	26	4,8%
Pessoa com perda total da visão (cega)	35	6,5%
Pessoa sem as duas pernas	10	1,8%
Pessoa sem os dois braços	5	0,9%
Pessoa sem um dos braços	11	2,0%
Pessoa sem uma das pernas	10	1,8%
Pessoas que não mexam nem braços nem pernas	3	0,5%
Usuário (a) de andador	7	1,3%
Usuário (a) de cadeira de rodas	48	8,9%
Usuário (a) de muletas	45	8,3%
Outras deficiências	43	7,9%
	541	100,00%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 25A. Pergunta 12 A – Se sim, qual o tipo de deficiência dessa pessoa?

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 30A e o gráfico 25A apontam que dos entrevistados que responderam sim na pergunta anterior, 23,3% trabalham diretamente com pessoas com atrofia em braços ou pernas, 10% trabalham com pessoas com perda significativa na audição. Os demais valores declarados variam entre 0,09% pessoas sem os dois braços e 8,9% usuário de cadeira de rodas. Esses dados informam que quanto mais visível é a especificidade maior é a dificuldade de inserção ao mercado de trabalho, e conseqüentemente o contato direto com os respondentes desta pesquisa.

Tabela 31. Pergunta 13 - Quais aspectos que sofreram mudanças significativas em seu setor, com a presença, pessoa com deficiência?

Marque com um X, dentre as alternativas relacionadas a seguir, qual (is) aspecto (s) sofreram mudanças significativas em seu setor, com a presença do colega, pessoa com deficiência:	Freq. Abs.	Freq. Rel.
Processo de trabalho	35	5,2%
Recursos de comunicação	56	8,2%
Recursos técnicos	39	5,7%
Interrelacionamento	93	13,7%
Adequação do espaço físico	135	19,9%
Não sei informar	98	14,4%
Nenhum	224	32,9%
	680	100,00%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 26. Pergunta 13 - Aspectos que sofreram mudanças significativas em seu setor, com a presença, pessoa com deficiência.



Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 31 e o gráfico 26 apontam que dentre o total de entrevistados respondentes sobre os aspectos que sofreram mudanças significativas em seu setor, com a presença da pessoa com **necessidades específicas**, 32,9 informa que não houve nenhuma mudança significativa, logo 19,9% informa que houve

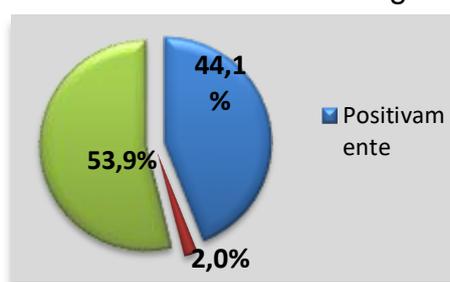
mudanças na adequação do espaço físico e 13,7% declara mudança no inter-relacionamento. Esses dados indicam que os aspectos mais relevantes são sobre ergonomia e infraestrutura em relação a adequação do ambiente.

Tabela 32. Pergunta 14 - A contribuição do empregado pessoa com deficiência no clima organizacional da empresa.

No que se refere ao clima organizacional do seu setor de trabalho, a presença do empregado, pessoa com deficiência, contribuiu:	Freq. Abs.	Freq. Rel.
Positivamente	242	44,1%
Negativamente	11	2,0%
Não houve alteração	296	53,9%
	549	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 27. Pergunta 14 - A contribuição do empregado pessoa com deficiência no clima organizacional da empresa.



Fonte: Elaborado pelo autor.

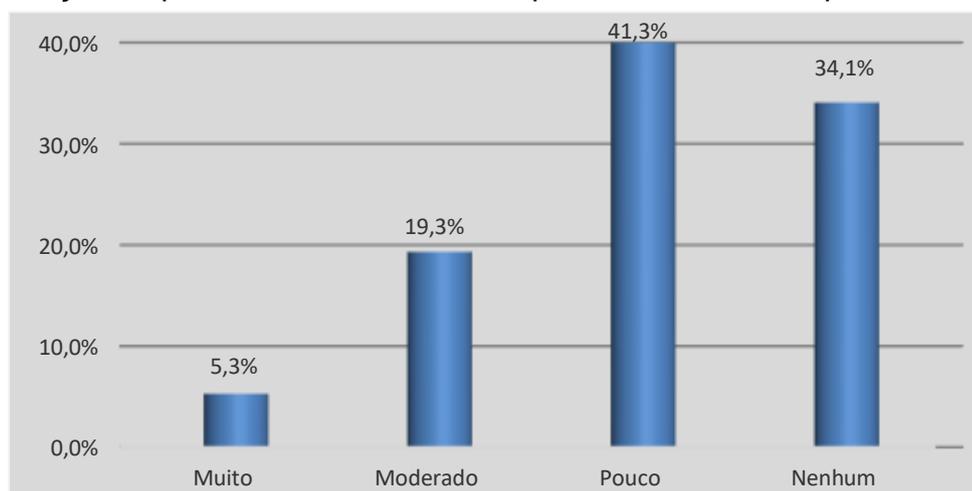
A tabela 32 e o gráfico 27 apontam que dentre o total de entrevistados respondentes sobre a contribuição do empregado pessoa com deficiência no clima organizacional da empresa foi de 53,9% positiva, 44,1% não houve alteração e 2,0% negativa. Isso evidencia que os dados são favoráveis quanto a melhoria do clima organizacional com a contribuição do empregado pessoa com **necessidades específicas**.

Tabela 33. Pergunta 15 – Existe preconceito por parte dos colegas em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa?

Existe preconceito por parte dos colegas em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa?	Freq. Abs.	Freq. Rel.
Muito	29	5,3%
Moderado	106	19,3%
Pouco	227	41,3%
Nenhum	187	34,1%
	549	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 28. Pergunta 15 – Existe preconceito dos colegas em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa?



Fonte: Elaborado pelo autor.

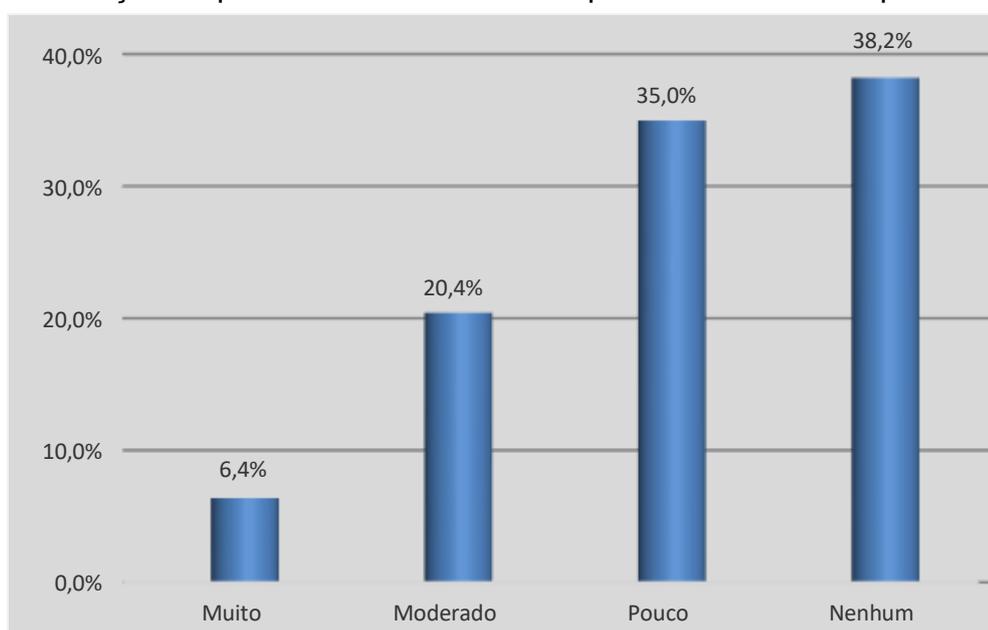
A tabela 33 e o gráfico 28 apontam que dentre o total de entrevistados respondentes sobre a existência de preconceito por parte dos colegas em relação às pessoas com **necessidades específicas** que trabalham na empresa, 34,1% nenhum e 41,3% pouco. Totalizando 75,4% positivamente contrário ao preconceito no ambiente da empresa.

Tabela 34. Pergunta 16 - Existe preconceito por parte dos gestores em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa?

Existe preconceito por parte dos gestores em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa?	Freq. Abs.	Freq. Rel.
Muito	35	6,4%
Moderado	112	20,4%
Pouco	192	35,0%
Nenhum	210	38,2%
	549	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 29. Pergunta 16 - Existe preconceito por parte dos gestores em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa?



Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 34 e o gráfico 29 apontam que dentre o total de entrevistados respondente sobre o preconceito por parte dos gestores da empresa em relação às pessoas com **necessidades específicas** que trabalham na empresa, 38,2% nenhum e 35,0% pouco. Totalizando 73,2% positivamente contrário ao preconceito no ambiente da empresa.

Tabela 35. Pergunta 17 – Quais tecnologias assistivas a empresa disponibilizou para os empregados, pessoas com deficiência.

Quais tecnologias assistivas a empresa disponibilizou para os empregados, pessoas com deficiência:	Freq. Abs.	Freq. Rel.
Mobiliários apropriados	144	8,9%
Equipamentos específicos	139	8,6%
Ensino da Língua Brasileira de Sinais (Libras)	225	13,9%
Material em Braille	128	7,9%
Software específicos às singularidades do profissional	150	9,3%
Hardware específicos às singularidades do profissional	90	5,6%
Acessibilidade de ir e vir ao local de trabalho	243	15,1%
Acessibilidade de ir e vir aos vários setores da empresa	245	15,2%
Acesso a processos e metodologias exigidos para execução das funções e atividades	50	3,1%
Audiodescrição	54	3,3%
Leitor de tela	79	4,9%
Outras	68	4,2%
	1.615	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 30. Pergunta 17 – Quais Tecnologias assistivas a empresa disponibilizou para os empregados, pessoas com deficiência.



Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 35 e o gráfico 30 apontam que dentre o total de entrevistados respondentes sobre as tecnologias assistivas disponibilizadas pela empresa para os empregados pessoas com **necessidades específicas** informam uma prevalência de 15,2% para a acessibilidade de ir e vir aos vários setores da empresa e 15,1% para a acessibilidade de ir e vir ao local de trabalho, como também 13,9% para o ensino da Língua Brasileira de Sinais (Libras). Esses percentuais indicam que a empresa se preocupou principalmente com a acessibilidade no ir e vir, como também com a acessibilidade comunicacional, para melhor integração e inter-relacionamento entre as pessoa com **necessidades específicas** e os colegas da Chesf.

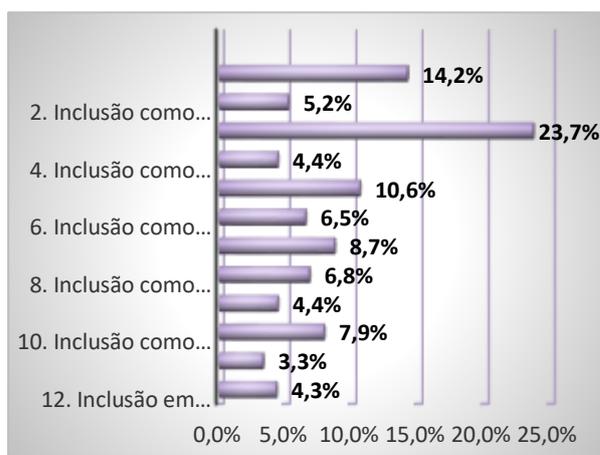
As respostas das perguntas 18 e 19 foram distribuídas em 12(doze) e 11(onze) categorias respectivamente, de acordo com o que se compreendeu das respostas dadas ao significado de inclusão pelos entrevistados respondentes.

Tabela 36. Pergunta 18 – O que você entende por inclusão?

O que você entende por inclusão?	Freq. Abs.	Freq. Rel.
1. Inclusão como oportunidade/condição para inserção/inclusão no mercado de trabalho/exercício profissional/desempenho de atividade/função.	52	14,2%
2. Inclusão como realização profissional (oportunidade de mostrar talento/capacidade)	19	5,2%
3. Inclusão como infraestrutura/meios/recursos/condições para desenvolver/exercer as atividades	87	23,7%
4. Inclusão como educação/capacitação/treinamento/formação profissional	16	4,4%
5. Inclusão como reconhecimento de habilidades e limitações	39	10,6%
6. Inclusão como respeito/aceitação às diferenças/quebra de preconceito	24	6,5%
7. Inclusão como igualdade de oportunidade	32	8,7%
8. Inclusão como Direito/cidadania	25	6,8%
9. Inclusão como determinação legal	16	4,4%
10. Inclusão como iniciativa das empresas (ações/programas)	29	7,9%
11. Inclusão como políticas públicas (desenvolvimento de ações/programas)	12	3,3%
12. Inclusão em respostas genéricas	16	4,3%
	367	100,0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 31. Pergunta 18 – O que você entende por inclusão?



Fonte: Elaborado pelo autor.

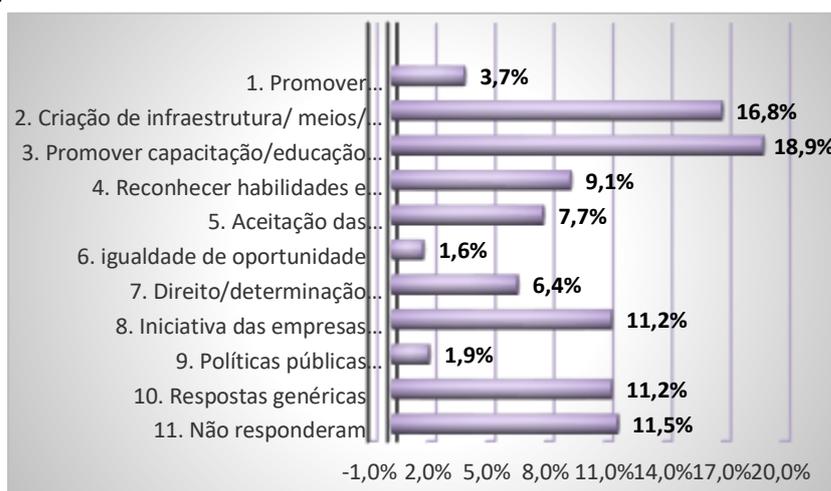
A tabela 36 e o gráfico 31 apontam que dentre o total de entrevistados respondentes em relação ao que eles entendem sobre inclusão, informaram o seguinte: inclusão como infraestrutura, meios, recursos, condições para desenvolver e exercer as atividades 23,7%, inclusão como reconhecimento de habilidades e limitações 10,6%, totalizando 34,3% das respostas mais relevantes. As respostas menos referenciadas sobre inclusão foram: inclusão como educação/capacitação/treinamento/formação profissional 4,4%, como determinação legal 4,4% e como políticas públicas (desenvolvimento de ações/programas) 3,3%. Revelando, possíveis desconhecimentos sobre a realidade e principais demandas das pessoas com **necessidades específicas**.

Tabela 37. Pergunta 19 – Você tem alguma sugestão sobre a inclusão profissional da pessoa com deficiência?

Você tem alguma sugestão sobre a inclusão profissional da pessoa com deficiência?	Freq. Abs.	Freq. Rel.
1. Promover oportunidade/condição para inserção/inclusão no mercado de trabalho/exercício profissional/desempenho de atividade/função/realização profissional (oportunidade de mostrar talento/capacidade)	14	3,7%
2. Criação de infraestrutura/ meios/ recursos/ condições para exercer/ desenvolver as atividades	63	16,8%
3. Promover capacitação/educação treinamento/formação profissional	71	18,9%
4. Reconhecer habilidades e limitações	34	9,1%
5. Aceitação das diferenças/respeito/quebra de preconceito	29	7,7%
6. igualdade de oportunidade	6	1,6%
7. Direito/determinação legal/cidadania	24	6,4%
8. Iniciativa das empresas (ações/programas)	42	11,2%
9. Políticas públicas (desenvolvimento de ações/programas)	7	1,9%
10. Respostas genéricas	42	11,2%
11. Não responderam	43	11,5%
	375	100%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 32. Pergunta 19 – Você tem alguma sugestão sobre a inclusão profissional da pessoa com deficiência?



Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela 37 e o gráfico 32 apontam que dentre o total de entrevistados respondentes em relação ao que eles sugerem para a inclusão profissional da pessoa com **necessidades específicas**, estão as seguintes informações: promoção de capacitação, educação, treinamento e formação profissional 18,9% e iniciativa das empresas com ações e programas 11,2%. Totalizando um percentual de 30,1%. Enquanto os percentuais de menor relevância estão: políticas públicas de desenvolvimento de ações e programas 1,9% e igualdade de oportunidade 1,6%.

Depreendeu-se que o desconhecimento sobre a questão da realidade e demandas das pessoas com **necessidades específicas** impediram o melhor e maior entendimento da questão.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo historiado, buscou-se evidenciar as razões e processos, que forjaram, ratificaram e consolidaram o conceito ou preconceito - a **Cultura da Invalidez**, a respeito da pessoa e, por consequência, o profissional, pessoa com **necessidades específicas**.

Há hoje, no Brasil, cerca de 45.606.048, no Nordeste 14.130.717 e em Pernambuco são 2.425.900 pessoas com **necessidades específicas**.

Então, por que estas pessoas não são vistas no nosso cotidiano? Porque são ainda tão insignificantes suas presenças na escola, no trabalho, no transporte público, nas ruas, nos espaços de lazer e cultura, quando se detém um arcabouço jurídico mais atual entre as Américas para as pessoas com **necessidades específicas**.

A Chesf, tem, neste particular e singular momento, a oportunidade de ser instrumento de estimulação de ações afirmativas e participar da mudança cultural inclusivista em curso. E, que, as decisões e ações advindas da diretoria da Chesf, se comprometam com estes propósitos. E, seja introjetada e disseminada pelos seus gestores e empregados, e espelhem o efetivo desejo de remover as barreiras arquitetônicas e ambientais, de comunicação e informação, metodológicas e programáticas, já identificadas. E aí, disponibilize, com brevidade, as adequações e adaptações requeridas, possibilitando uma efetiva inclusão, e exercício laboral que reconheça competências e habilidades destes novos chesfianos.

Assim, mirando-se nos fatos, pensares, ideias e ideais, relatados, explicitados e almejados, concretize esforços cada vez melhor e mais para diminuir ou eliminar as barreiras atitudinais. Estabelecendo o firme propósito de efetivar, consolidar a plena inclusão de todos.

Espera-se que a Chesf, consciente e comprometida com os princípios **inclusivos**, dissemine, juntos com todos os *chesfianos*, nordestinos, brasileiros, enfim, para além do seu horizonte, os pensares e saberes do reconhecer, valorizar e respeitar a diversidade, diferenças e singularidades humanas, de indivíduos e grupos - a cultura da acessibilidade e inclusão.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Manuel Augusto Oliveira. **Projeto de Acessibilidade: Estratégia para Inclusão — Proccessi**. Chesf – Companhia Hidro Elétrica do São Francisco. Diretoria Administrativa. Superintendência de Recursos Humanos, 2010.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Inclusão...** BRASIL: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. ... Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência.

ASTORGA GATJENSA, Luís Fernando. **A situação das pessoas com deficiência na América Latina e no Caribe**. Instituto Interamericano sobre Deficiência e Desenvolvimento Inclusivo (IIDI); Brasília, 30 de novembro de 2007; Tradução: Romeu Kazumi Sassaki. 29/01/2009.

BERSCH, Rita (2013). **Introdução à Tecnologia Assistiva**. Porto Alegre, RS. 2013.

BRASIL, **Constituição Federal do Brasil**. Brasília, DF: Ícone, 1998.

BRASIL, **Decreto nº 914, de 06 de setembro de 1993**. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm. Acesso em: 19/03/2012.

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 09/02/2012.

_____. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 08/03/2012

_____. **Decreto nº 6.094, de 30 de Agosto de 1974**. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6094.htm. Acesso em: 17/03/2012.

_____. **Decreto nº 6.215, de 26 de setembro de 2007**. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/decreto/d6215.htm. Acesso em: 15/03/2012.

_____. **Decreto nº 6.571, de 17 de setembro de 2008.** Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/Decreto/D6571.htm. Acesso em: 12/02/2012.

_____. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 07/01/2012.

_____. **Decreto nº 7.612, de 17 de Novembro de 2011.** Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm. Acesso em: 07/01/2012.

_____. **Decreto nº 84.919, de 16 de julho de 1980.** Presidência da República. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-84919-16-julho-1980-434246-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05/04/2012.

BRASIL, **Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961.** Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4024.htm. Acesso em: 08/01/2012.

_____. **Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm. Acesso em: 20/02/2012.

_____. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 07/01/2012.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 07/01/2012.

_____. **Lei nº 10.048, de 08 de novembro de 2000.** Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10048.htm. Acesso em: 10/02/2012.

_____. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm. Acesso em: 01/02/2012.

CARVALHO, R. E. **Educação Inclusiva com os pingos nos "is"**. Porto Alegre: 2004. Ed. Mediação.

FRANCO, J.R e DIAS, T. R. da S. **A Pessoa Cega no Processo Histórico: Um Breve Percurso**. Revista Instituto Benjamin Constant, Rio de Janeiro, Ano 11, número 30, abril/2005, pgs. 3 a 9.

FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005, p.32-33.

_____. **Inclusão no Lazer e Turismo: Em Busca da Qualidade de Vida** - São Paulo: Áurea, 2003.

_____. **Inclusão dá Trabalho** - Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000.

GARCIA, Vinicius Gaspar. As pessoas com deficiência na história do Brasil. 2011 Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil>. Acesso em: 22 janeiro 2013.

IBGE, **Censo Demográfico 2010**. Artigo disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados_gerais_amostra/resultados_gerais_amostra_tab_xls.shtm. Acesso em 25 de janeiro de 2012 às 20h34.

KOHATSU, L. N. **O preconceito na escola especial**. Educação Especial: políticas públicas e concepções sobre deficiência. Londrina: Eduel, 2003.

LOUREIRO, Izabel Maria Madeira de. **Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos**. Inc. Soc., Brasília, DF, v.10 n.2, p.28-36, jan./jun. 2017.

LIMA, Francisco José de. Ética e inclusão: o status da diferença. In MARTINS, Lúcia de A. R. et. al. **Inclusão – compartilhando saberes**. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

MANTOAN, M. T. **A educação especial no Brasil — da exclusão à inclusão escolar**. Artigo disponível em <http://www.pedagogiaaopedaletra.com/posts/a-educacao-especial-no-brasil-da-exclusao-a-inclusao-escolar/>. Acesso em 10 de dezembro 2011 às 20:18h.

_____. **Igualdade e diferenças nas escolas: olhares de futuras pedagogas**. Campina, SP: FE/Unicamp, 2007.

MAZZOTA, M. **Educação Especial no Brasil: história e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 1996.

NERI, Marcelo. **Retratos da Deficiência no Brasil**. Marcelo Neri [et al]. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003. Disponível também em: http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf. Acesso em 18 de dezembro de 2011 às 15:10h.

ONU, **Relatório Mundial sobre Deficiência** da World Report on Disability, 2011.

RODRIGUES, Maria de Lourdes Alves; SELEM, Maria Célia Orlato. **Conhecendo a situação das pessoas com deficiência no Brasil**. Curso de Formação de Conselheiros em Direitos Humanos. Secretaria Especial dos Direitos Humanos/PR. Abril – Julho/2006.

SASSAKI, K. Romeu. **Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos**. Rio de Janeiro: Editora WVA, 1999- 3ª Ed.

SANTOS, B. S. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SILVA, Otto Marques. **A Epopéia Ignorada: A História da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo: CEDAS, 1987.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, Robert. **Case Study Research: Design and Methods** (2ªed) Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. 1994.

APÊNDICE A - ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Dados iniciais:

1. Idadeanos.
2. Sexo	1. Masculino () 2. Feminino ()
3. Local de trabalho (sigla)	
4. Escolaridade	1. Ensino Fundamental () 2. Ensino Médio () 3. Ensino Superior () 4. Especialização () 5. Mestrado () 6. Doutorado () 7. Pós-doutorado ()
5. Formação Profissional
6. Cargo ocupado na Empresa

7. Dentre as alternativas abaixo, marque com um X a que você entende ser a de maior obstáculo para que a pessoa com deficiência seja inserida no mercado de trabalho:

Pouca escolaridade	
Insuficiente formação profissional	
Falta de experiência profissional	
Inexistência de política pública que incentive a preparação e a colocação profissional	
As empresas não estimulam a contratação de profissionais, pessoas com deficiência	
Desconhecimento dos empregadores das habilidades e competências do profissional, pessoa com deficiência, para o exercício de uma atividade	
Preconceito	

8. Em sua opinião, as empresas contratam profissionais, pessoas com deficiência, por qual(ais) razão(ões):

Por que a empresa tem política/programa que incentiva a inclusão	
Para atender a normativos legais	
Não sei	

9. Caso pudesse escolher profissional(ais), pessoa(s) com deficiência para trabalhar com você, assinale com um X qual(ais), você escolheria:

Pessoa anã	
Pessoa com amputação parcial de membros inferiores	
Pessoa com amputação parcial de membros superiores	
Pessoa com atrofia em braços ou pernas	
Pessoa com deficiência física	
Pessoa com deficiência Intelectual	
Pessoa com deformidades na face	
Pessoa com deformidades no tronco	
Pessoa com perda significativa da audição, que necessite de aparelho para ampliar a acuidade auditiva	
Pessoa com perda significativa da visão, que necessite de meios auxiliares para locomoção e/ou exercício de sua função	
Pessoa com perda total da audição (surda)	
Pessoa com perda total da visão (cega)	
Pessoa sem as duas pernas	
Pessoa sem os dois braços	
Pessoa sem um dos braços	
Pessoa sem uma das pernas	
Pessoas que não mexam nem braços nem pernas	
Usuário (a) de andador	
Usuário (a) de cadeira de rodas	
Usuário (a) de muletas	

10. Na empresa, o empregado, pessoa com deficiência, pode exercer qualquer função e atividade?

Sim () Não ()

Caso sua resposta seja negativa, indique, para cada área nomeada abaixo, funções/atividades que, no seu entendimento, não podem ser exercidas pelo empregado, pessoa com deficiência:

Área administrativa:

- 1
- 2
- 3

Área técnica:

- 1
- 2
- 3

Função gerencial:

- 1
- 2
- 3

11. Dentre as opções a seguir, qual (ais) você assinalaria como dificuldades relacionadas à orientação/comunicação para que o empregado, pessoa com deficiência, exerça as atividades:

Dificuldade de interlocução/conversaçoão, inclusive para explicar as atividades a serem executadas	
Dificuldade do empregado, pessoa com deficiência, em ter acesso e consulta aos documentos indispensáveis ao exercício da atividade	
Inacessibilidade a aplicativos e sistemas corporativos	
Falta de equipamentos específicos à singularidade do empregado para que possa desenvolver suas atividades	
Falta de mobiliários adequados à singularidade do empregado, pessoa com deficiência, para o desenvolvimento das atividades	

Inadequação física do posto de trabalho, para funcionalidade, mobilidade e usabilidade	
Constrangimento e/ou inibição quando diante do profissional, pessoa com deficiência	
Desconhecimento sobre as necessidades requeridas pelo tipo e singularidade da deficiência, para que o profissional, pessoa com deficiência, desempenhe de suas atividades	

12. Você trabalha diretamente com colega(s), pessoa(s) com deficiência(s)?

Sim ()

Não ()

Se sim, marque com um X o (s) tipo (s) de deficiência desta pessoa:

Pessoa anã	
Pessoa com amputação parcial de membros inferiores	
Pessoa com amputação parcial de membros superiores	
Pessoa com atrofia em braços ou pernas	
Pessoa com deficiência física	
Pessoa com deficiência Intelectual	
Pessoa com deformidades na face	
Pessoa com deformidades no tronco	
Pessoa com perda significativa da audição, que necessite de aparelho para ampliar a acuidade auditiva	
Pessoa com perda significativa da visão, que necessite de meios auxiliares para locomoção e/ou exercício de sua função	
Pessoa com perda total da audição (surda)	
Pessoa com perda total da visão (cega)	
Pessoa sem as duas pernas	
Pessoa sem os dois braços	
Pessoa sem um dos braços	
Pessoa sem uma das pernas	
Pessoas que não mexam nem braços nem pernas	
Usuário (a) de andador	
Usuário (a) de cadeira de rodas	
Usuário (a) de muletas	

- 13. Marque com um X, dentre as alternativas relacionadas a seguir, qual(is) aspecto(s) sofreram mudanças significativas em seu setor, com a presença do colega, pessoa com deficiência:**

Processo de trabalho	
Recursos de comunicação	
Recursos técnicos	
Inter-relacionamento	
Adequação do espaço físico	
Não sei informar	
Nenhum	

- 14. No que se refere ao clima organizacional do seu setor de trabalho, a presença do colega, pessoa com deficiência, contribuiu:**

Positivamente () Negativamente () Não houve alteração ()

- 15. Existe preconceito por parte dos colegas em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa?**

Nenhum () Pouco () Moderado () Muito ()

- 16. Existe preconceito por parte dos gestores em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa?**

Nenhum () Pouco () Moderado () Muito ()

- 17. Marque com um X, dentre as alternativas a seguir, quais tecnologias assistivas a empresa disponibilizou para os empregados, pessoas com deficiência:**

Mobiliários apropriados	
Equipamentos	
Ensino da Língua Brasileira de Sinais (Libras)	
Material em Braille	
<i>Software</i> específicos às singularidades do profissional	
<i>Hardware</i> específicos às singularidades do profissional	
Acessibilidade de ir e vir ao local de trabalho	
Acessibilidade de ir e vir aos vários setores da empresa	

Acesso a processos e metodologias exigidos para execução das funções e atividades	
Audiodescrição	
Leitor de tela	

18. O que você entende por inclusão?

.....

.....

.....

19. Você tem alguma sugestão sobre a inclusão profissional da pessoa com deficiência?

.....

.....

.....

APÊNDICE B - CARTA DE APRESENTAÇÃO

Senhoras (res),

O coordenador do Comitê de Acessibilidade e Inclusão, colegiado vinculado à DA, e administrador da SRH, Manuel Aguiar, concluinte do Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, promovido pela Universidade Federal de Pernambuco, está desenvolvendo sua dissertação sob o tema “O Processo de absorção do profissional, pessoa com deficiência na Chesf”.

Você foi uma das pessoas selecionadas para responder a um questionário para a Pesquisa que tem caráter amostral e não censitário, e está fundamentada em bases científicas.

Para responder a esta Pesquisa, basta clicar no link indicado abaixo, e será instalada automaticamente uma aplicação.

Em caso de dúvidas, entre em contato com Manuel Aguiar, ramal 3918, cel.: (81)9991-9922, *login: maguiar*.

Contamos com sua inestimável colaboração para efetivação da Pesquisa, a qual deverá estar concluída até o dia 3 de agosto de 2012.

Clique [aqui](#) para acessar o questionário.

Atenciosamente,

José Pedro de Alcântara Júnior

Diretor Administrativo

Companhia Hidroelétrica do São Francisco — Chesf

APÊNDICE C - CARTA DE AGRADECIMENTO I

Caras (os),

Agradeço, com um abraço fraterno, a cada uma (um) dos mais de 420 colegas que já responderam à nossa pesquisa, representando uma significativa parte do universo a pesquisar.

Certamente, independente dos resultados da análise que faremos, esses números já demonstram um expressivo interesse por este tema que julgamos relevante para a Chesf, que abrange mais diretamente a Diretoria Administrativa.

Esperamos poder retribuir com uma boa análise e diagnóstico sobre o assunto foco da pesquisa — o processo de absorção do empregado, pessoa com necessidades específicas, pela Chesf —, gerando propostas de melhorias para esse processo.

Temos certeza de que ainda poderemos contar com as respostas das (os) demais colegas que ainda não tiveram oportunidade de responder. Para tal, anexamos, mais uma vez, o link de acesso à pesquisa, ao final desta nota.

Esperamos poder concluir o levantamento ao final desta semana, dia 03/08. Meus mais sinceros agradecimentos pelo carinho e apreço demonstrados.

Clique aqui para acessar a pesquisa:

Saudações inclusivistas,

Manuel Aguiar

Coordenador do Comitê de Acessibilidade e Inclusão

Diretoria Administrativa

Tel.: (81)3229-3918 / 9991-9922

APÊNDICE D - CARTA DE AGRADECIMENTO II

Colegas, amigos,

Agradecer é, costumeiramente, um ato formal, cultural.

Ter e contar com a atenção, presteza e disponibilidade de 10% dos colegas chesfianos, no atendimento a um nosso propósito, é ter uma certeza de que temos 579 amigos.

Amigos que se determinaram, não a responder a mais um questionário para uma dissertação de mestrado, mas a protagonizar, partilhar, reflexões e alternativas para a consecução, efetivação de um sonho, uma utopia.

Utopia alentada no repensar, num novo conceber, no mudar.

Um mudar reconhecedor e valorizador da diversidade, diferenças e singularidades humanas. Mudar oportunizador do enriquecer-se, convivendo com a diferença.

Então, agradecer somente é muito pouco.

Assim, vão e ficam aqui, meus afetuosos reconhecimentos pela felicidade de tê-los como arquitetos e feitores deste sonhar de agora.

Saudações *inclusivistas*

Manuel Aguiar

ANEXO A - CARTILHA: As Diferenças e suas Singularidades

PROJETO PROACESSI

Respeitando a Diversidade

AS DIFERENÇAS E SUAS SINGULARIDADES

CONHECIMENTO HOLÍSTICO, UMA PERCEPÇÃO CALEIDOSCÓPICA DAS PESSOAS

Chesf

O trabalho é condição fundamental para prover necessidades e aspirações. Condição indispensável para que a pessoa, dignamente, seja sujeita de seu processo de vida e partilhe da possibilidade de usufruir dos bens e serviços produzidos pela e para a sociedade.

Esta cartilha é um dos instrumentos pensados para viabilizar a sua compreensão quanto às pessoas com deficiência. Orientar, informar e desfazer dúvidas dos chesfianos sobre a questão. Criar o “clima” para uma natural convivência e enriquecimento, partilhando experiências com as diferenças e suas singularidades. Reconceituar ideias e princípios. Refletir e adotar conceitos holísticos: perceber o outro através da dimensão caleidoscópica, no intuito de desmistificar estigmas e assegurar direitos.

Para a Chesf, conceber e estabelecer políticas e ações corporativas numa perspectiva transversal, em que a diversidade humana na sua amplitude seja reconhecida, valorizada e assegurada, passa a ser premissa e compromisso para a construção da acessibilidade universal no desenvolvimento inclusivo.

*Chesf: Alta tensão na remoção de preconceitos e estigmas,
iluminando posturas e atitudes inclusivas.*

QUANDO VOCÊ ENCONTRAR UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Muitas pessoas ficam confusas quando encontram uma pessoa com deficiência. Alguns de nós nos sentimos assim, às vezes, diante do “diferente”. Esse desconforto é anulado quando nos possibilitamos conviver com a diversidade.

Não faça de conta que a deficiência não existe. Se você se relacionar com uma pessoa com deficiência, não precisa ignorar a condição dela, porque, dessa forma, você não estará se relacionando com aquela pessoa em particular, mas com outra pessoa que você inventou, que não é aquela real.

Aceite a deficiência. Ela existe, e você precisa levá-la na sua devida consideração. Também não subestime as possibilidades das pessoas nem superestime suas dificuldades e vice-versa. Porque as pessoas com deficiência têm o direito, podem e querem tomar suas próprias decisões e assumir a responsabilidade por suas escolhas.

Provavelmente, por causa da deficiência, uma determinada pessoa poderá sentir dificuldade para realizar uma ou outra atividade e, por outro lado, poderá ter extrema habilidade para fazer várias outras, exatamente como qualquer outro indivíduo.

A maioria das pessoas com deficiência não se importa de responder perguntas, como aquelas bem diretas feitas por crianças, a respeito da sua situação e de como realiza algumas tarefas. Entretanto, se você não tem muita intimidade com a pessoa, por uma questão de respeito que se aplica a qualquer relacionamento humano, deve evitar fazer perguntas muito íntimas, que, pelo caráter muito pessoal, só permitimos que nos façam aqueles mais chegados a nós.

Quando quiser alguma informação de uma pessoa com deficiência, dirija-se e olhe diretamente para ela, e não para seus acompanhantes ou intérpretes. Sempre que quiser ajudar, ofereça ajuda. Mas espere sua oferta ser aceita antes de tomar qualquer iniciativa. E não se esqueça de perguntar a forma mais adequada para fazê-lo. Não se ofenda se sua ajuda for recusada, pois nem sempre as pessoas com deficiência precisam de apoio: às vezes, uma determinada atividade pode ser mais bem desenvolvida sem assistência (1).

PARE E PENSE

Somos indivíduos diferentes uns dos outros. As diferenças são naturais. Agimos e pensamos de formas diferentes, e é exatamente isso que faz com que a gente viva junto, buscando a companhia do outro. Cada um com o seu estilo, criando no outro a necessidade de explorar e conhecer melhor o comportamento do ser humano.

Valorizar e reconhecer as diferenças e singularidades é o começo ideal de um relacionamento de convivência. Partilhar essa ideia é fundamental para que possamos viver de forma que todas as pessoas, de todos os tipos e condições, tenham seus direitos e suas necessidades asseguradas.

Aproveite, portanto, as oportunidades da convivência com as singularidades de cada um para enriquecer sua própria experiência. Assim, a vivência repleta de diferenças pode propiciar um engrandecimento pessoal e coletivo.

Não Diga Nem Escreva:	Diga e Escreva:
Incapacitado, deficiente, inválido.	Pessoa com deficiência.
A família carrega a cruz do filho.	A família tem encargos adicionais pela deficiência do filho.
Apesar de deficiente, ela é inteligente.	Ela tem deficiências e é inteligente.
As pessoas ditas deficientes.	As pessoas com deficiência.
Pessoas ditas normais. Pessoas não deficientes.	Pessoas sem deficiência.
Ela é deficiente física, cega ou surda, mas não é retardada.	Ela tem deficiência física, visual ou auditiva, e não deficiência intelectual.
Ela teve paralisia cerebral.	Ela tem paralisia cerebral.
Ela sofre de paraplegia	Ela tem paraplegia.
O deficiente físico.	A pessoa com deficiência física.
O outro filho é normal .	O outro filho não tem deficiência aparente.
O paralisado cerebral.	A pessoa com paralisia cerebral.
Paralisia cerebral é uma doença.	Paralisia cerebral é uma condição.

(2)

APRENDA A OUVIR

A pessoa com deficiência auditiva entende, pelo movimento dos lábios (leitura labial) ou por gestos, o que você diz. Por isso, lembre-se de que você não precisa gritar para que a pessoa o compreenda; isso poderá parecer que você está sendo agressivo. Busque falar normalmente, com gestos, olhando para a pessoa com deficiência auditiva. Mesmo que ela tenha um intérprete, fale olhando para ela, pois você está conversando com ela. Procure falar sempre de modo que ela veja seu rosto, com naturalidade e não tenha vergonha de pedir para que ela repita o que disse caso você não entenda.

A pessoa surda comunica-se através das mãos ou da fala (quando é oralizada), mesmo que nunca tenha escutado alguém falar.

Você não precisa escutar um diálogo inteiro para compreendê-lo. Muitas vezes, por um trecho da conversa, você já entende o que a pessoa quer dizer. É partindo desse princípio básico de síntese e objetividade que as pessoas com deficiência auditiva se comunicam.

Aprender a Língua Brasileira de Sinais (Libras) é uma forma de comunicação, convivência e inter-relacionamento com todos. É com essa língua gestual, que exprime letras, palavras e frases inteiras, que a pessoa com deficiência auditiva se comunica.

Não Diga Nem Escreva:	Diga e Escreva:
Mudinho, surdo-mudo.	Pessoa surda. Pessoa com deficiência auditiva.

(2)

VÁ MAIS LONGE

As pessoas com deficiência física enfrentam, todos os dias, inúmeras dificuldades impostas por barreiras arquitetônicas e ambientais, tais como a falta de rampas, portas ou corredores muito estreitos, a presença de escadas e de buracos nas calçadas, meio-fio sem rebaixamento e meios de transporte não adaptados. Esses obstáculos dificultam o ir e vir de todos, principalmente das pessoas com deficiência física.

Você já imaginou o quanto atrapalha o deslocamento das pessoas quando equipamentos como barracas, carrinhos com comidas, tabuleiros e esteiras de ambulantes são colocados nas vias públicas? Ou quando carros são estacionados nas calçadas, na frente de rampas ou quando ocupam, ilegalmente, uma vaga de estacionamento destinada a pessoas com deficiência física?

Não Diga Nem Escreva:	Diga e Escreva:
Aleijado, defeituoso, paralítico.	Pessoa com deficiência física.
Ela sofre de paralisia infantil. Ela foi vítima de paralisia infantil.	Ela teve paralisia infantil. Ela está com sequela da paralisia infantil.
Pessoa presa, confinada, condenada a uma cadeira de rodas, muletas.	Pessoa em cadeira de rodas. Pessoa que anda em cadeira de rodas ou com muletas.

(2)

VEJA BEM

Hoje, vivemos em uma sociedade basicamente visual, cheia de imagens, cenas, expressões. Ao contrário do que você possa pensar, o mundo não é escuro e sombrio para a pessoa cega. Basta percebê-lo sob um novo ângulo. Ela percebe mais os sons, as formas, os aromas e os sabores. É através dos sentidos que a pessoa cega ou com baixa visão apreende e interpreta o mundo.

As pessoas cegas ou com baixa visão participam e exercem diversas atividades, leem e escrevem (por meio de um código de escrita em alto-relevo: o braille). Com as novas tecnologias, utilizam programas específicos para acessibilidade, como aqueles para operar computador e navegar na internet (leitores de tela, ampliadores de

caracteres, entre outros). Para caminhar, utilizam bengala ou cão-guia, identificando e desviando-se de obstáculos, como buracos, degraus e árvores. Melhor seria se fossem observadas as regras e normas de respeito aos espaços que são de todos e se permitisse o ir e vir apropriado a todas as pessoas.

Não Diga Nem Escreva:	Diga e Escreva:
Ceguinho.	Pessoa cega. Pessoa com deficiência visual.
Ela é cega, mas mora sozinha.	Ela é cega e mora sozinha.

(2)

PENSE DIFERENTE

Cada um de nós tem a capacidade de encarar o mundo de diversas formas. E é de uma maneira mais simples que as pessoas com deficiência intelectual o encaram. As pessoas com deficiência intelectual aprendem, sim, porém em um ritmo mais lento, e demoram um pouco mais para fazer alguma coisa. Mas aprender e fazer devagar não significa não aprender e não fazer. A convivência em grupo exige respeito ao espaço e ao ritmo de cada um para aprender e para realizar tarefas.

As pessoas com deficiência intelectual estudam, trabalham, participam da vida do seu jeito.

Não Diga Nem Escreva:	Diga e Escreva:
Bobinho, doentinho, doidinho, doente, mental, retardado, retardado mental.	Pessoa com deficiência intelectual.
Mongoloide, Mongol.	Pessoa com Síndrome de Down.
Ela é retardada mental, mas é uma atleta excepcional.	Ela tem deficiência intelectual e se destaca como atleta.

(2)

MAIS DESAFIOS

Há pessoas que possuem dois ou mais tipos de deficiência (intelectual/visual/auditiva/física). Superando obstáculos no dia a dia, as pessoas com deficiência múltipla nos provam que não há impedimentos para o ser humano seguir em frente da melhor forma, perseguindo seus desejos. É preciso observar o tempo delas e reconhecer sua condição para disponibilizar-lhes os meios mais eficazes de aprendizagem e desenvolvimento.

O PRECONCEITO LIMITA O RESPEITO LIBERTA

*Para reconhecer o outro na sua condição de pessoa,
Não é preciso que ele veja o mundo como você vê
Nem que distinga formas, rostos e cores com o olhar.
Mas é preciso vê-lo acreditando que ele é capaz de enxergar de outro jeito,
Mesmo que seus olhos não possam ver,
Porque não ver não é impedimento para enxergar o mundo.*

*Não é preciso que ele escute os sons e as vozes que você escuta
Nem que fale assim, como é mais comum falar.
Mas é preciso escutá-lo com a atenção de quem sabe ouvir o que
também dizem mãos, olhos e gestos,
Mesmo que ele não ouça nem pronuncie uma só palavra,
Porque não ouvir não é impedimento para escutar a vida.*

*Não é preciso que ande com os próprios pés como você anda
Nem que use as mãos para tocar o mundo e acenar.
Mas é preciso caminhar lado a lado,
sabendo que ele tem o domínio do seu passo,
Mesmo que não tenha o domínio de seus pés, braços, mãos e corpo,
Porque não andar não é impedimento para caminhar no mundo.*

*Não é preciso que compreenda tudo rápido como você compreende,
Nem que, na pressa e na urgência dos outros, deva se enquadrar.
Mas é preciso compreender e alcançar o ritmo do seu pensamento
e o sentido do seu gesto,
Mesmo que ele seja mais lento e exija mais proximidade,
mais atenção e mais ternura,
Porque compreender devagar não é impedimento para aprender
ou para compreender a vida.*

*Para reconhecer o outro na sua condição de pessoa,
Mais que de olhos que vejam,
Mais que de ouvidos que escutem,
Mais que de pernas que andem,
Mais que de inteligência que se escravize à rapidez,
Precisamos de coração e mente livres para vê-lo, ouvi-lo,
seguir seu passo, compreendê-lo e respeitá-lo
No seu direito à igualdade — porque pessoa;
No seu direito à diferença — porque único e singular como todo
ser humano.*

REFERÊNCIAS:

- (1) Texto introdutório extraído e adaptado do site <http://www.lerparaver.com>, junho/2011.
- (2) Conteúdo baseado no folheto “O mundo gira e cada volta fica diferente”, Sead (Superintendência Estadual de Apoio à Pessoa com Deficiência/ Governo de Pernambuco – 2002).

FICHA TÉCNICA:

Coordenação de conteúdo: Manuel Aguiar (SRH)

Comitê de Acessibilidade e Inclusão — Diretoria Administrativa (DA)

Apoio técnico: SRH / DDH / DAEC

Projeto gráfico: Martpet Comunicação / CER

INFORMAÇÕES:

miralda@chesf.gov.br-Ramal: 3074

ANEXO B - CÓDIGO DE ÉTICA ÚNICO DAS EMPRESAS ELETROBRAS

Foram destacados os itens que ratificam os propósitos contidos neste Projeto.

APRESENTAÇÃO:

O Código de Ética Único das Empresas Eletrobrás, apresentado agora, é mais uma expressão concreta da importância da dimensão ética em nossas decisões e práticas empresariais. Com abrangência para todas as empresas Eletrobrás, o Código reflete, não apenas em seu resultado, mas no próprio modo como foi criado, a nova realidade de nossas empresas.

Fruto do trabalho conjunto, foi inspirado pelas mudanças que ainda estão em curso e pelos novos ideais, expressos na missão, visão e valores estabelecidos pelo Plano Estratégico 2010-2020.

A partir de uma completa revisão comparativa dos códigos de ética e de conduta anteriormente existentes nas empresas

Eletrobrás, o processo de elaboração e unificação dos códigos contou com ampla participação dos colaboradores, de forma representativa, em workshops que envolveram todo o corpo gerencial, consulta aos empregados e ampla divulgação, para estimular as sugestões e críticas de todos, recebidas por meio de um canal eletrônico direto.

O resultado é uma definição clara dos princípios que norteiam as ações e os compromissos de conduta institucionais presentes nas interações das empresas Eletrobrás com seus empregados, colaboradores, fornecedores e demais públicos de relacionamento.

Agora, é chegada a hora de todos os colaboradores das empresas Eletrobrás conhecerem e incorporarem os valores contidos neste Código. Porque a ética se consolida assim: dia a dia, no trabalho de cada um, nas pequenas ações, que, juntas, constroem a cultura de uma empresa. Uma grande empresa brasileira.

PRINCÍPIOS ÉTICOS

I. DIGNIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS PESSOAS

Valorização da vida e afirmação da cidadania, respeitando a integridade física e moral de todas as pessoas, as diferenças individuais e a diversidade dos grupos sociais, com igualdade, equidade e justiça.

IV. TRANSPARÊNCIA

Visibilidade dos critérios que norteiam as decisões e as ações das empresas Eletrobrás, mediante comunicação clara, exata, ágil e acessível, observados os limites do direito à confidencialidade.

VI. LEGALIDADE

Respeito à legislação nacional e dos países onde as empresas Eletrobrás atuam, bem como às normas internas que regulam as atividades de cada empresa, em conformidade com os princípios constitucionais brasileiros e com os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

2. Compromissos entre as empresas Eletrobrás e seus colaboradores: diretores, conselheiros, empregados, contratados, prestadores de serviço, estagiários e jovens aprendizes.

2.1. Compromissos das empresas Eletrobrás com seus colaboradores

2.1.3. Respeitar e valorizar a diversidade social e cultural e as diferenças individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento equânime, sem preconceitos de origem social, cultural, étnica ou relativos

a gênero, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, psíquica e mental, nem qualquer outra forma de discriminação;

2.1.4. Estimular a livre manifestação de idéias, repudiando ameaças, chantagens, humilhações, intimidações, desqualificações ou **assédios de qualquer natureza nas relações de trabalho;**

2.1.7. **Disponibilizar para todos os colaboradores canais de comunicação efetivos, seguros e confiáveis para receber informações, sugestões, consultas, críticas e denúncias;**

2.1.11. **Prover aos seus empregados condições para o aprimoramento de suas competências, oferecendo oportunidades de progressão funcional e garantindo igualdade de oportunidades.**

2.2. Compromissos dos colaboradores com as empresas Eletrobrás

2.2.3. Não praticar, nem se submeter ou ser conivente com ato de **preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, violência verbal, gestual ou física, humilhação, constrangimento, coação, assédio moral, político, religioso e sexual, ou qualquer outro ato contrário aos princípios e compromissos deste Código de Ética, e denunciar imediatamente os que assim agem;**

3. Compromissos das empresas Eletrobrás e de seus colaboradores no relacionamento com seus fornecedores, prestadores de serviços, demais parceiros e clientes.

3.2. Recusar práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho forçado ou em condições degradantes, assim como toda e qualquer forma de violência física, sexual, moral ou psicológica e outras práticas contrárias aos princípios deste Código de Ética, inclusive na cadeia produtiva de seus fornecedores e denunciar os infratores;

3.8. Estabelecer e manter relacionamento e comunicação com clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros segundo os princípios éticos definidos neste Código de Ética, oferecendo tratamento equânime a todos eles, evitando qualquer privilégio e **discriminação;**

5. Compromissos das empresas Eletrobrás no relacionamento com a comunidade

5.1. **Considerar todos os grupos sociais envolvidos em todas as fases dos empreendimentos, desde o planejamento, de forma a identificar suas expectativas e necessidades, visando a minimizar os impactos ambientais, sociais e culturais nessas comunidades;**

5.3. Contribuir para o desenvolvimento sustentável das comunidades, participando da elaboração e implantação de projetos, em parceria com entidades locais, considerando suas demandas e expectativas e respeitando sua **diversidade;**

6. Compromissos das empresas Eletrobrás no relacionamento com a sociedade, governo, Estado, órgãos de controle e agências reguladoras.

6.1. Compartilhar dos ideais de respeito aos **direitos humanos** e aos princípios de justiça social e bem-estar;

ANEXO C - EMPRESAS EXEMPLOS

Projetos que obtiveram alta repercussão e que devem ser transformados em boas práticas a serem seguidas por outras empresas, e que reafirmam a viabilidade e necessidade de trabalhar com este tema. Partiram de gestões diferenciadas que perceberam a contratação da pessoa com **necessidades específicas** não como uma obrigação a ser cumprida, mas como um processo natural de uma sociedade inclusiva. São dois exemplos de empresas que se adaptaram bem à contratação de pessoas com deficiência: a Petrobras e a Serasa:

Petrobras

A Petrobrás é empresa referência no Brasil na prática de responsabilidade socioambiental e estimula o desenvolvimento local incentivando e promovendo tal atitude nas empresas contratadas e outras que fazem parte do Arranjo Produtivo Local (APL).

A empresa que alinhada ao compromisso com a responsabilidade socioambiental, busca apoiar e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, além de eliminar a discriminação em relação ao empregado e ao cargo.

O respeito à diversidade cultural, racial ou religiosa consta do Código de Ética do Sistema Petrobrás. Segundo ele, na relação com seus empregados, o Sistema Petrobrás compromete-se a "respeitar e promover a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação, por meio de política transparente de admissão, treinamento, promoção na carreira, ascensão a cargos e demissão. Nenhum empregado ou potencial empregado receberá tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental, psíquica, estado civil, opinião, convicção política, ou qualquer outro fator de diferenciação individual".

Em 2006, o Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental da Petrobrás ampliou a abrangência temática da Comissão de Gênero, que passou a incluir assuntos relacionados à diversidade. Com o título de Comissão de Diversidade, sob a coordenação da Ouvidoria Geral da Petrobrás, conta com representantes de todas as áreas de negócios da Companhia e, também da Petrobrás Distribuidora, da Transpetro e da Petros.

Pessoas com deficiência na Petrobrás:

Com o intuito de preservar os direitos de cada cidadão e assegurar o pleno exercício social e profissional dos indivíduos ao promover a diversidade, a Petrobras possui, atualmente, em seu efetivo de empregados, o total de 1009 pessoas com deficiência.

No dia 31 de dezembro de 2006, o Sistema Petrobrás registrou, em seu quadro de efetivos, 62.266 empregados.

Deste total, excluída a Área Internacional não sujeita à legislação brasileira; é prevista a reserva de vagas para pessoas com deficiência em 14.797 cargos. Destes empregados, 1.009 são pessoas com deficiência, o que corresponde a 6,82% do efetivo naquela condição.

Acessibilidade para Todos Nos últimos anos, a Petrobrás implantou o Projeto Acessibilidade Para Todos para adequar as instalações dos edifícios da Companhia às necessidades da pessoa com deficiência física. As adaptações nos prédios Edise, Edihb e Torre Almirante, no Rio de Janeiro, têm a finalidade de atender a demanda dos empregados e visitantes com deficiência.

As mudanças vão desde portas mais largas, banheiros acessíveis, lugares reservados nos auditórios, pias com sensores e portas automáticas, até o recrutamento de recepcionistas treinadas em linguagem de Libras, elevadores com painel em braille e aviso sonoro, dentre outras. O Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC), no subsolo — local mais acessível - também conta com a força de trabalho das pessoas com deficiência. O setor tem a maioria dos funcionários deficiente. As adaptações não envolvem somente o ambiente interno da Companhia, mas também o entorno, em parceria com órgãos governamentais.

A Petrobrás segue o padrão de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e orientações da Comissão de Defesa da Pessoa Portadora de Deficiência da Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro (Alerj). A Comissão reconheceu a atuação da Companhia na promoção da pessoa com deficiência com a entrega do Prêmio Alerj (Empresa Eficiente Parceira da Pessoa Deficiente). Os três prédios da Petrobrás possuem o Certificado de Acessibilidade Nota 10, também da Alerj.

Projetos:

- Programa de Assistência Especial (PAE) — A Petrobras criou em 1985 o Programa de Assistência Especial (PAE), que atende pessoas com deficiência física ou transtornos.

- Cidadão Capaz — No projeto Cidadão Capaz, a Petrobras Distribuidora promove a adaptação de postos Petrobras, proporcionando condições adequadas de trabalho para as pessoas com deficiência. São sete postos integrados ao projeto, com cerca de 20 deficientes empregados.

- Capacit — O projeto oferece orientação profissional com o objetivo de preparar para escolhas profissionais seguras. Também promove a capacitação profissional, visando o treinamento de atitudes profissionais adequadas aos aspectos práticos do mercado na região.

- Cidadania Através da Arte — 'Construindo Cidadania com Arte' proporciona o desenvolvimento e o resgate da cidadania de segmentos carentes da população de Ilhabela, através da arte e cultura como instrumentos de transformação social.

- Cidadania Através do Esporte — O projeto contribui para a reabilitação de pessoas com deficiência, facilitando a reinserção social.

- Cinema na Praça — A Associação Vivendo em Casa promove, por meio do Cinema na Praça, ações culturais e socioeducativas. O objetivo é informar a sociedade sobre as condições de vida de pessoas que apresentam distúrbios psíquicos e orientar a melhor maneira de lidar com elas.

- Construindo Movimentos: Transformando Vidas — Realizado pela Royal Escola de Dança e Integração Social, resgata a autoestima de 173 crianças, adolescentes e pessoas com deficiência.

- Inclusão Sem Fronteiras — Auxilia a alfabetização de alunos cegos que estudam em escolas regulares através do acesso à máquina Braille. O projeto também proporciona a ampliação do número desses equipamentos, que são disponibilizados em instituições.

- Legendas Ocultas Programas da TVE — Veiculação da legenda oculta (*closed caption*) em tempo real (ao vivo) para os programas da TVE — Rede Brasil. Promove o acesso à informação e ao entretenimento às pessoas com deficiência auditiva, como surdos e idosos.

- Libras é Legal - Realizado pela Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos/RS, busca consolidar a difusão e o ensino da Língua Brasileira de Sinais como forma de garantir a inclusão social do surdo. O projeto pretende atingir professores, deficientes auditivos e pais.

- Pró-Cura — Nos laboratórios da Associação de Amigos dos Portadores de Distrofia Muscular (AADM), em Ribeirão Preto (SP), são desenvolvidas pesquisas científicas e farmacológicas para a busca de novos

tratamentos, através de fototerápicos ou descobertas científicas. Outra linha de pesquisa, em fase de implantação, aborda a genética para o desenvolvimento de terapia gênica para a correção da disfunção muscular.

- Projetos em conjunto com o Instituto Benjamim Constant — Rio de Janeiro — são desenvolvidos projetos como a Oficina de Cerâmica, para reabilitação de pessoas com deficiência visual; Prevenção da Cegueira, com cirurgias de catarata e glaucoma. Na Casa das Artes, são oferecidas atividades sócio educacionais, que valorizam a criação e o aprendizado através de utensílios e objetos artesanais.

- Estação Digital — Visa capacitar pessoas com deficiência para o uso de tecnologia digital e formar multiplicadores para a técnica de ensino.

- Programa de Integração da Pessoa com Deficiência (PROIND) — Capacitação para o trabalho de pessoas com deficiência, através de estágio de aprendizagem, com acompanhamento de instituição parceira.

- Projeto de Qualificação de Pessoas com Necessidades Especiais/Programa Remar — A Associação Cubatense de Defesa dos Direitos das Pessoas Deficientes (ACDDPD) ensina e qualifica pessoas com necessidades especiais, com aulas de informática, alfabetização e reforço escolar. O projeto atende também os atletas do Basquete sobre Rodas.

Projetos patrocinados:

No compromisso com a diversidade, a Petrobrás patrocina projetos de apoio e inclusão social de pessoas com deficiência.

O projeto “Inclusão de Deficientes Auditivos em Paraíba do Sul”, no estado do Rio de Janeiro, fornece ensino e reforço escolar a crianças com deficiência auditiva com déficit de aprendizagem na região.

O projeto “Arte por Toda Parte” desenvolvido pela Associação Elos da Vida, no Ceará, pretende contribuir para a melhoria da qualidade de vida de 200 crianças e adolescentes, deficientes ou não, em situação de extrema pobreza. O projeto desenvolve atividades voltadas à educação complementares ao ensino escolar, que envolvem dança, música, artes plásticas, esportes e inclusão digital.

Além dos projetos sociais que visam à inclusão digna das pessoas com deficiência, existe também o fomento ao debate através, por exemplo, do patrocínio do longa-metragem "Do luto à luta" que mostra, em depoimentos de pais e mães, as dificuldades e potencialidades das pessoas com Síndrome de Down.

É neste contexto que este trabalho, voltado para as empresas do Grupo Eletrobrás, que como empresas públicas têm como dever proporcionar as pessoas condições dignas de vida e oportunidades iguais de crescimento pessoal e profissional, sem nenhum tipo de preconceito. Não podemos perder o foco da questão central, aperfeiçoar a democracia.

Serasa

A Serasa é uma empresa privada constituída com base na Lei das Sociedades Anônimas, que se dedica à atividade de prestar serviços de interesse geral a partir do seu banco de dados de informações para crédito.

A Serasa, uma das maiores empresas do mundo em análises e informações para decisões de crédito e apoio a negócios, atua com completa cobertura nacional e internacional, por meio de acordos com as principais empresas de informações de todos os continentes.

O Programa Serasa de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência visa oferecer às pessoas com deficiência física, visual, auditiva e intelectual, qualificação profissional e contratação na própria Serasa, ou em empresa parceira. Nascido em agosto de 2001, é uma das ações de um processo interno chamado de Cidadania Empresarial.

A Serasa parte do princípio de que pessoas com deficiência são pessoas em quem se pode investir para que contribuam com o crescimento da empresa e do Brasil e, portanto, não vê diferença entre qualificar e contratar uma pessoa com deficiência e qualificar e contratar uma pessoa que não tenha deficiência. A empresa oferece equipamentos e recursos para que todas as pessoas possam se desenvolver profissionalmente e, sendo assim, também oferece equipamentos e recursos para que as pessoas com deficiência possam se desenvolver profissionalmente. Baseado neste princípio, adaptações arquitetônicas para usuários de cadeiras de rodas, *softwares* leitores de tela e impressoras braile para cegos, lupas eletrônicas para pessoas com baixa visão e intérpretes da Língua Brasileira de Sinais — Libras para surdos são sempre compreendidos como investimento que a empresa faz em pessoas — e nunca como gasto, custo ou despesa.

Por meio do Programa Serasa de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, a Serasa recruta e seleciona pessoas com deficiência que tenham potencial para desenvolver tarefas profissionais segundo suas aptidões e talentos pessoais. A base do programa é o desenvolvimento da competência profissional dos seus integrantes.

Procura atingir dois objetivos principais: buscar empregabilidade e oferecer crescimento profissional, ou seja, efetivar as pessoas com deficiência assim que estejam profissionalmente qualificadas e/ou provê-las de maior competitividade no mercado de trabalho. Norteada por esses objetivos, não adota qualquer forma de assistencialismo, benemerência ou paternalismo.

A Serasa enfrenta o desafio de ter nos seus quadros pessoas com deficiências mais severas: paraplégicos usuários de cadeira de rodas, amputados, pessoas com distrofia muscular, nanismo, pessoas com deficiência visual total (cegos) e com deficiência auditiva total (surdos). Em novembro de 2006, alinhada com a melhoria contínua dos processos de gestão e preocupada com o fortalecimento ainda maior da cultura organizacional de diversidade, a Alta Direção aprovou a contratação de pessoas com Síndrome de Down (deficiência intelectual). Por sua vez, todas as pessoas com deficiência devem demonstrar seu potencial, buscar o próprio crescimento e desenvolvimento profissional e apresentar independência e autonomia pessoal. São critérios de recrutamento e seleção para se tornar integrante do Programa: independência, autonomia pessoal e autoestima.

Há duas formas de ingresso no Processo:

a) Como Estagiário: pessoas com deficiência, com mais de 16 anos, que estejam terminando o Ensino Médio, ou sejam universitários, podem se inscrever. Uma vez selecionados, passam por treinamento de 480 a 600 horas em sala de aula e nos locais de trabalho da empresa e recebem bolsa-auxílio, assistência médica, odontológica, vale-refeição, vale-transporte e seguro de vida em grupo. Após seis meses de treinamento e tendo passado por duas avaliações, são efetivados na própria Serasa ou em empresas que estejam contratando pessoas com deficiência.

b) Como Ser Serasa: pessoas com deficiência podem inscrever o seu currículo no site Serasa e, desde que haja vagas abertas e o seu perfil profissional esteja de acordo com as exigências do posto de trabalho, serão chamados para entrevista. Os admitidos ingressam como efetivos e recebem salário, assistência médica, odontológica, vale-refeição, vale-transporte, seguro de vida em grupo e fazem parte do Programa de Participação nos Resultados.

A Sede Serasa, recebeu, em 2003, da Fundação Carlos Alberto Vanzolini, certificado de primeira edificação adaptada às pessoas com deficiência no Brasil, pela conformidade à NBR 9050 da ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. Em 2004 e em 2006, recebeu renovações desta certificação.

A Sede, em São Paulo, conta com rampas, portas e passagens adequadas para cadeirantes; corrimãos; catracas especiais para usuários de cadeira de rodas; piso podotátil com texturas e relevos diferenciados, para pessoas com deficiência visual; banheiros masculinos e femininos adaptados em todos os andares; sintetizador de voz nos elevadores que informa o andar em que se está e se vai subir ou descer para as pessoas com deficiência visual; indicadores em braile nas botoeiras dos elevadores e portas de todas as salas e banheiros; portas automáticas para facilitar tráfego de pessoas com deficiência visual dotadas de sensores, abrem-se mediante aproximação; guias rebaixadas e sinalizadores de solo no entorno do prédio; vagas demarcadas na garagem para motoristas que tenham deficiência física e que tenham carros adaptados; interruptores de luz, relógios de ponto, alarmes ao alcance de usuários de cadeira de rodas e pessoas com nanismo; e mesas com tampos reguláveis, bem como mobiliário ergonômico para todos os profissionais.

Além da total acessibilidade, a Sede Serasa dispõe de um telefone TDD — *Telecommunication Device for the Deaf* (sigla em inglês equivalente a aparelho de telecomunicação para surdos), que consiste em um teclado e um pequeno monitor de cristal líquido, acoplado a um telefone público comum, por meio do qual as mensagens podem ser digitadas e lidas, o *software* TSPC – Telefone Para Surdos Via Computador, que possibilita às pessoas surdas se comunicar através do telefone. Com a mediação de um operador da companhia de telefonia local, elas conseguem se comunicar pelo computador com pessoas que possuem telefones comuns. A empresa conta ainda com dois triciclos especiais para pessoas com deficiência física, dificuldade de locomoção ou idosos que venham visitar a empresa.

A Serasa dispõe ainda do *software* leitor de tela Virtual Vision e de impressoras que imprimem braile e alto relevo com texturas diferenciadas, possibilitando aos cegos o reconhecimento de gráficos e imagens pelo tato. Possui também lupas eletrônicas e *software* ampliador da tela do computador, possibilitando facilidade de leitura para pessoas com baixa visão e ainda intérpretes da Língua Brasileira de Sinais — Libras, para facilitar a comunicação com os surdos em reuniões e treinamentos.

No que tange a recrutamento e seleção de pessoas com deficiência para integrarem o Programa Serasa de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, a Serasa estabeleceu parceria com diversas organizações, tais como: a Laramara — Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual/SP, Divisão de Distúrbios da Comunicação da PUC — Dercic/SP, AACD — Associação de Assistência à Criança Deficiente/SP, Associação Para o desenvolvimento Integral do Down — Adid/SP. O Centro de Integração Empresa-Escola — Ciee/SP tem o Programa Pessoas com Deficiência, que conta com um banco de currículos de universitários que têm deficiência. Além das indicações, a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida da cidade de São Paulo realiza um trabalho de indicação de currículos de pessoas com Deficiência para as empresas. Estas pessoas fazem um cadastro pelo site da Secretaria e as empresas solicitam os currículos por telefone.

No entanto estas iniciativas não são substitutas para leis e regulamentações e nem da ação dos governos.

As empresas públicas além de praticar esta inclusão internamente, devem praticá-la também para seus públicos externos, afinal têm como função o atendimento da sociedade; sociedade esta que é composta de pessoas diferentes, com dificuldades e restrições que não podem ser desconsideradas, mas devem ser respeitadas.

Está na hora de colocar um fim à intolerância e à incompreensão causadora de uma das mais duras e injustificadas formas de exclusão: o preconceito, que além de ferir sentimentos, impede oportunidades e direitos.

ANEXO D - DADOS REFERENCIAIS

Quantitativo de empregados com **necessidades específicas** na Chesf:

Tipo	Qtd. de empregados	Local de lotação
Auditiva	23	20
Física	32	30
Mental	-	-
Visual	8	5
/NSS	1	-
TOTAL	63	55

Fonte: DAH/Dape/2010

População de pessoas com deficiência economicamente ativa com idade entre 16 e 60 anos no Brasil:

Situação	População	%
Carteira assinada ou contrato	320.000	2
Donos de empresas comerciais ou industriais	1.280.000	8
Sem contrato e sem carteira assinada	1.600.000	10
Estão no mercado informal	3.200.000	20
Desempregados	9.600.000	60
TOTAL	16.000.000	100

Fontes: IBGE e World Bank — 2009

Total de empregados por tipo de deficiência e gênero no Brasil:

Tipo de deficiência	Masculino	Feminino	Total	% em rel. ao total de deficiência	% em rel. ao total de vínculos
Física	100.855	56.950	157.805	54,68%	
Auditiva	43.819	21.794	65.613	22,74%	
Visual	9.384	5.007	14.391	4,99%	
Mental	9.536	3.584	13.120	4,55%	
Múltipla	2.445	1.061	3.506	1,21%	
Reabilitado	23.187	10.971	34.158	11,84%	
Total	189.226	99.367	288.593	100,00%	0,70%
Não deficientes	23.945.799	16.973.154	40.918.953		99,30%
Total geral	24.135.025	17.072.521	41.207.546		100,00%

Fonte: *Relação Anual de Informações Sociais – 2009 (RAIS 2009)* — Ministério do Trabalho.

Remuneração média em 31/12/2009 (em R\$) no Brasil:

Tipo de deficiência	Masculino	Feminino	Total
Física	1.847,91	1.382,69	1.680,98
Auditiva	2.048,25	1.194,03	1.765,20
Visual	1.774,23	1.389,90	1.641,63
Mental	739,74	644,73	713,91
Múltipla	1.386,66	1.119,59	1.305,20
Reabilitado	1.995,39	1.585,03	1.866,29
Total	1.846,57	1.331,50	1.670,46
Não deficientes	1.716,67	1.423,51	1.594,70
Total geral	1.717,66	1.422,99	1.595,22

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – 2009 (RAIS 2009) —
Ministério do Trabalho

O Universo e a realidade do segmento no Brasil e no Nordeste:
Total da população e de pessoas com deficiência no Brasil e Estados do Nordeste
(cobertura Chesf que exclui o Maranhão) **(IBGE - Censo 2000)**

Onde	População total	Pessoas com deficiência	%
BRASIL	169.799.170	24.537.984	14,45
Nordeste (sem Maranhão)	42.090.236	7.021.088	16,70
Alagoas	2.822.621	433.806	15,37
Bahia	13.070.250	2.001.059	15,31
Ceará	7.430.661	1.251.424	16,84
Paraíba	3.443.825	653.111	18,96
Pernambuco	7.918.344	1.365.334	17,24
Piauí	2.843.278	511.134	17,98
Rio Grande do Norte	2.776.782	540.571	19,47
Sergipe	1.784.475	264.649	14,83
Maranhão	5.651.475	952.193	16,85
Total do Nordeste com o Maranhão	47.782.487	8.025.537	16,80

Fonte: IBGE — Censo Demográfico 2000

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf

Total da população e de pessoas com deficiência no Brasil e Estados do Nordeste
(cobertura Chesf que exclui o Maranhão) **(IBGE – Censo 2010)**

Onde	População total	Pessoas com deficiência	%
BRASIL	190 755 799	45 606 048	23,91
Nordeste (sem Maranhão)	46.507.161	12.488.947	26,85
Alagoas	3.120.494	859.707	27,55
Bahia	14.016.906	3.556.832	25,38
Ceará	8.452.381	2.340.329	27,69
Paraíba	3.766.528	1.045.962	27,77
Pernambuco	8.796.448	2.425.900	27,58
Piauí	3.118.360	859.627	27,57
Rio Grande do Norte	3.168.027	882.022	27,84
Sergipe	2.068.017	518.568	25,08

Maranhão	6.574.789	1.641.771	24,97
Total do Nordeste com o Maranhão	53.081.950	14.130.717	26,62

Fonte: IBGE — Censo Demográfico 2010.

Planilha com comparativo entre exigência legal de cotas e vagas preenchidas (2008), destacando a situação da Chesf, que aparece na relação percentual entre vagas legais X ocupação em quinto lugar entre as sete empresas pesquisadas:

Empresa	Vagas garantidas por Lei	Vagas preenchidas	% de vagas preenchidas
Itaipu	75	18	24,0
CGTEE	15	3	20,0
Copel	425	72	16,9
Eletronuclear	95	16	16,8
Chesf	284	44	15,5
Eletrobrás	40	4	10,0
Furnas	226	22	9,7
TOTAL	1.160	179	15,4

Fonte: “A Energia que Inclui: Um Programa para a Inclusão da Pessoa com Deficiência nas Empresas do Setor Elétrico Brasileiro”

Representação gráfica do comparativo apresentado na planilha acima:

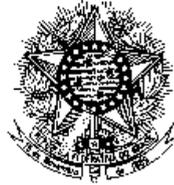
Distribuição das vagas preenchidas por pessoas com deficiência no sistema Eletrobrás (2008):

Função	Itaipu	CGTEE	Copel	Eletronuclear*	Chesf**	Eletrobrás	Furnas	TOTAL
Administrativa	12	0	5	6	ND	2	0	25
Call Center	2	0	67	0	ND	0	0	69
Técnica	2	3	0	4	ND	2	10	21
Manual	2	0	0	0	ND	0	3	5
Universitária	0	0	0	0	ND	0	9	9
TOTAL	18	3	72	10	44	4	22	173*

* A diferença no total desta coluna, de 6 pontos para a tabela anterior, que apresenta um total de 16, está em conformidade com a fonte, o “Projeto a Energia que Inclui: Um Projeto para a Inclusão da Pessoa com Deficiência nas Empresas do Setor Elétrico Brasileiro”.

** ND = Não disponível.

ANEXO E - PROCESSO DA CHESF



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

PROC. N. 0162000-88.2009.5.06.0017

Órgão Julgador : 2ª Turma
 Relatora : Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo
 Recorrentes : **COMPANHIA HIDROELÉTRICA DO SÃO FRANCISCO-CHESF e MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**
 Recorridos : **OS MESMOS**
 Advogados : Roberto Múcio Bezerra de Aguiar e Outro (02)
 Fábio André de Farias
 Procedência : 17ª Vara do Trabalho do Recife – PE

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. INSERÇÃO DE DEFICIENTES EM QUADRO FUNCIONAL SUPLEMENTAR, DECORRENTE DE APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. As cotas referentes à disciplina da reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, restaram estabelecidas na Lei nº 8.213/91, aplicando-se à Chesf o percentual de 5% previsto no art. 93, IV desta norma.

Vistos etc.

Recorrem ordinariamente **COMPANHIA HIDROELÉTRICA DO SÃO FRANCISCO-CHESF e MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, de Decisão proferida pelo MM. Juízo da 17ª Vara do Trabalho de Recife-PE, que julgou procedente a Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT, nos termos da fundamentação de fls. 547/554.

Embargos de Declaração opostos às fls. 555/558 e acolhidos em parte, nos termos da Decisão de fl. 565/567. Novos Embargos Declaratórios manejados às fls. 572/575, porém rejeitados, conforme Decisão de fls. 577/578.

RECURSO DA CHESF

Razões do recurso às fls. 586/595. Insurge-se a Recorrente contra o deferimento da obrigação de fazer, qual seja, inserção de deficientes em quadro de inscrição suplementar, reservando-lhes vagas necessárias ao preenchimento da cota legal de 5% sobre o total dos empregados (excluídos os cargos de aptidão plena), mediante a convocação dos aprovados no último concurso público. Discorre sobre o pedido formulado pelo MPT. Resume sua defesa. Pontua os argumentos da sentença. Irresigna-se quanto à constituição de um quadro funcional suplementar para inserção de PNE (portadores de necessidades especiais). Afirma que não pode formar quadro extravagante porque sujeita ao regime jurídico-administrativo, e que seu quadro funcional é fruto de rigoroso estudo aprovado pelo DEST por meio da Portaria N. 1.139/01. Requer o provimento do recurso para ver julgada improcedente a Ação Civil Pública.

RECURSO ADESIVO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Razões do recurso do MPT às fls. 609/622. Tece considerações sobre as razões do recurso da Chesf. Discorre sobre os fatos da Ação. Cita a importância das políticas inclusivas de pessoas com deficiência. Relata estudos sobre o tema. Invoca os dispositivos legais: art. 37 da CF; lei n. 7.853/89; Decreto 3298/99. Sustenta que não merecem ser excluídos do percentual legal os cargos de aptidão plena. Diz que os critérios da legislação não autorizam diminuições do quantitativo geral de beneficiários e sim, em caso de conflito, uma majoração. Ao final, requer que seja determinado à Chesf convocar os portadores de deficiência aprovados no concurso público vigente até alcançar o percentual mínimo de 5%, incluídos os cargos de aptidão plena, sob pena de multa diária; ou, alternativamente, ampliar para 20% o percentual desses portadores a serem chamados, também sob pena de multa diária.

Contrarrazões apresentadas por Autor e Ré, às fls. 624/632 e 636/642, respectivamente.

A Procuradoria Regional do Trabalho, por intermédio do Dr. Morse Lyra Neto, proferiu parecer à fl. 645.

É o relatório.

VOTO:

ADMISSIBILIDADE

Em análise aos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, observo que ambos os recursos são tempestivos. A representação se encontra regularmente formalizada, conforme instrumento de mandato de fls. 330/331. Preparo regular às fls. 596/597 dos autos.

Do mesmo modo, tempestivas ambas as Contrarrazões, regularmente subscritas.

Preliminarmente

Não conhecimento do Recurso Ordinário da CHESF. Preliminar suscitada em sede de Contrarrazões pelo MPT. Preclusão lógica

O Ministério Público do Trabalho, nas Contrarrazões ao Recurso Ordinário interposto pela Chesf, argui preliminar de não conhecimento do referido recurso em face da preclusão lógica operada. Indica a incompatibilidade entre os argumentos lançados nos Embargos Declaratórios e no Recurso Ordinário. Salieta que a Chesf afirmou que cumpriria a decisão ora apelada, remanescendo apenas a irrisignação quanto ao critério de exclusão ou não dos cargos de aptidão plena. Colaciona jurisprudência.

Não comungo do entendimento esposado pelo Recorrido, no particular.

Os textos extraídos dos recursos de Embargos de Declaração apresentados pela Reclamada não traduzem intenção de não oferecer novo Recurso, desta feita à instância de segundo grau sobre as matérias em que sucumbiu.

Nem mesmo a expressão utilizada pela Embargante no sentido de que pretendia cumprir fielmente a decisão da Vara nos autorizar a concluir como entendeu o nobre “parquet”. Tal sucede porque se observa nítido objetivo de obter esclarecimento da decisão embargada, aludindo à que a tinha o intuito de cumpri-la, mas precisava afastar as incertezas jurídicas.

De acordo com Misael Montenegro Filho **preclusão lógica** é “a perda do direito de praticar o ato em face de uma manifestação anterior que seja incompatível com o comportamento processual depois assumido.” (Curso de Direito Processual Civil, vol. II, Editora Atlas, 6ª ed., p. 84)

No Código de Processo Civil, vislumbra-se a perda do direito de recorrer, nos moldes do disposto no art. 503, *in verbis*:

“Art. 503. À parte, que aceitar expressa ou tacitamente a sentença ou a decisão, não poderá recorrer.

*Parágrafo único. **Considera-se aceitação tácita a prática, sem reserva alguma, de um ato incompatível com a vontade de recorrer.**” (Grifamos)*

No caso presente, não se tem como ato incompatível ao direito de recorrer a interposição de Embargos Declaratórios, visando esclarecer contradição observada no *decisium*. Registre-se que os primeiros Embargos opostos pela Ré foram, inclusive, conhecidos e providos pelo Juízo de primeiro grau (fls. 565/567).

Contrariu sensu, o ato da Parte em opor Embargos de Declaração situa-se, justamente, na reserva quanto a não se deixar operar o instituto da preclusão, em relação aos pontos omissos, obscuros ou contraditórios de uma decisão.

Sobre o tema, destaco o seguinte aresto:

“Não há falar em aceitação tácita do decisório, quando a parte praticar o ato sob protesto ou reserva. Recurso especial conhecido e Provido.” (Resp. 76903-SP, 4ª Turma do STJ, rel. Min. Barros Monteiro, j. 3.6.1997, DJ 18.8.1997).

Importa realçar que a figura da preclusão lógica está inserida na seara processual, de sorte que a suposta “incompatibilidade entre os argumentos lançados nos Embargos Declaratórios e no Recurso Ordinário”, como aduzido pelo Recorrido, não configura a aludida preclusão.

Dessa forma, considerando que a preclusão lógica invocada pelo Ministério Público do Trabalho não se aplica ao caso concreto - os atos processuais praticados pela Ré, posteriormente à sentença, não foram contraditórios à interposição do seu Recurso Ordinário - não há como se deferir a pretensão.

Rejeito a preliminar, e conheço do Apelo.

No Mérito

Obrigação de fazer. Inserção de deficientes em quadro funcional suplementar.

1. Improcedência (Recurso da Chesf)

2. Majoração. Inclusão dos cargos de aptidão plena no percentual de 5% sobre o total dos empregados. (Recurso Adesivo do MPT)

Analiso, conjuntamente, as razões dos Recorrentes, ambas relativas à procedência da obrigação de fazer postulada na Ação Civil Pública, em face da identidade de matéria.

A Chesf insurge-se contra o deferimento da obrigação de fazer - inserção de deficientes em quadro de inscrição suplementar, reservando-lhes vagas necessárias ao preenchimento da cota legal de 5% sobre o total dos empregados (excluídos os cargos de aptidão plena), mediante a convocação dos aprovados no último concurso público. Sustenta a impossibilidade de constituição de um quadro suplementar para inserção de PNE (portadores de necessidades especiais), nos moldes deferidos. Afirma que não pode formar quadro extravagante porque sujeita ao regime jurídico-administrativo, e que seu quadro funcional é fruto de rigoroso

estudo aprovado pelo DEST por meio da Portaria N. 1.139/01. Requer a improcedência.

Recorre adesivamente o MPT. Inicia suas razões citando a importância das políticas inclusivas de pessoas com deficiência. Relata estudos sobre o tema e invoca os dispositivos legais: art. 37 da CF; lei n. 7.853/89; Decreto 3298/99. Aduz que não devem ser excluídos da porcentagem legal deferida os cargos de aptidão plena. Diz que os critérios legais não autorizam diminuições do quantitativo geral de beneficiários e sim, em caso de conflito, uma majoração. Ao final, requer que seja determinado à Chesf convocar os portadores de deficiência aprovados no concurso público vigente até alcançar o percentual mínimo de 5%, sob pena de multa diária; ou, alternativamente, ampliar para 20% o percentual desses portadores a serem chamados, também sob pena de multa diária.

A Vara do Trabalho de origem deferiu a pretensão do Ministério Público, observado o julgamento dos Embargos de Declaração (fls.565/567), nos seguintes termos:

“Da questão relacionada à inclusão social.”

A Constituição Federal institui o Estado democrático de direito, tendo como objetivo a construção de uma sociedade justa, pluralista e solidária, tendo como fundamentos: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, pluralismo político, visando à garantia do desenvolvimento, da erradicação da pobreza, buscando o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigos 1º, e 3º, 5º, da Constituição).

Esses direitos e garantias somente se concretizam com a adoção da política de inclusão, visando minimizar ou mesmo afastar as desigualdades, proporcionando às pessoas com limitações de saúde e com necessidades especiais, oportunidade de trabalho, fator importante de integração e de realização pessoal.

No caso da administração pública brasileira, a política inclusiva é ditada pela Constituição Federal, no seu art. 37:

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 da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:...

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão: “

A Lei nº7.853/89 dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiências e sua integração social, estabelecendo normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências e sua efetiva integração social, nos termos inseridos no seu contexto.

O Art. 2º, da Lei nº7.853/89, reza: “Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício dos seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e a maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico...

III – na área de formação profissional e do trabalho;

- a) Apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;*
- b) O empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;*
- c) Promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;*
- d) A adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.*

A Lei nº8.213/91 que regulamenta os benefícios da previdência social cuida da política de inserção social, dispondo no art. 93 que, as

empresas ficam obrigadas a preencher parte dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados, 2%; II - de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e de 1.001 em diante, 5%.

O Decreto da Presidência da República, de. No. 3298/99, ao qual a Chesf submete-se, como empresa integrante da administração pública, estabelece as diretrizes para a implantação da apolítica de inclusão, estabelecendo os critérios e as proporções dos cargos para os beneficiários da previdência social reabilitados. Disciplina sobre a dispensa do empregado em condição especial; estabelece a sistemática de fiscalização e controle das empresas, atribuindo ao Ministério do Trabalho e Emprego a competência para a fiscalização; assegura, no art.37, o direito a inscrição em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador. Concorrendo a todas as vagas, reservado o percentual mínimo de 5 %, em face da classificação obtida elevado ao número subsequente, em caso de fração.

Trata-se, portanto, de uma política pública, governamental, em observância aos ditames da Constituição Federal, obrigando a todas as empresas instaladas no território nacional, que atuam no mercado econômico, às quais o Estado atribui, paralelamente, a responsabilidade social.

Há denúncia nos autos de que a Chesf não vem cumprindo a determinação legal, na medida em que fixou o percentual de 5 % de reserva de vagas para os portadores de deficiência. Acusa o Ministério Público que as vagas reservadas, no último concurso público, realizado em 2007, com prazo ainda vigente, até 2011, são insuficientes para abranger o quantitativo de pessoas deficientes na empresa, considerando o quadro geral de empregados. A proporcionalidade das vagas destinadas às pessoas com necessidades especiais seria de no mínimo 20 %, considerando o contingente de funcionários da Chesf, no total de R\$ 5.661 empregados, conforme a informação da inicial.

Em sua defesa, a reclamada contesta a pretensão de alteração do Edital do concurso público, no que diz respeito ao percentual destinado às vagas dos deficientes, ao fundamento de que esse procedimento iria de encontro à segurança jurídica, da qual se revestem os atos administrativos bem como afrontaria a proteção ao

ato jurídico perfeito e à coisa julgada(art. 5º, da CF), em face de mudanças da legislação, invocando o conceito de justiça, defendendo a boa-fé da administração pública, dizendo, enfim, que as regras disciplinadoras do concurso público não podem ser modificadas por ato unilateral da administração pública.

Sustenta a defesa que, no edital do concurso a Chesf estabeleceu o percentual de 5 % sobre a totalidade das vagas abertas, não excluindo as vagas de aptidão plena, conforme prevê o Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Cita exemplos de outras empresas que assim procederam, argumentando que a interpretação do Ministério Público, no tocante a totalização das cotas, está equivocada, afirmando que o seu planejamento efetua a interpretação mais benéfica da lei, no sentido de integralizar o maior número possível de deficientes dentro dos seus quadros. Requer que o juízo reconheça como cargos de aptidão plena, todos aqueles que percebem periculosidade e insalubridade dentro da empresa, para eventual dedução da multa e da indenização por dano moral coletivo.

Assiste razão à reclamada no tocante à impossibilidade de alteração das regras do concurso público, ditadas em Edital publicado antecipadamente à realização do certame, sob pena de violar o direito adquirido nas condições das vagas aprovadas (em cadastro de reserva), embora não lhes sendo garantidas a nomeação imediata.

Entretanto, comprovada a não adequação dos critérios adotados pela empresa no Edital do concurso público, realizado em abril de 2007, aos ditames legais, no tocante a proporcionalidade das vagas destinadas aos portadores de necessidades especiais (5 % do total de vagas), quando o correto seria o mínimo de 5 % do total de cargos existentes na empresa), deve a reclamada assumir a responsabilidade dos seus atos, que geraram prejuízo a terceiros (Art.37, § 6º, da Constituição Federal).

Diante do exposto, com respaldo na Constituição Federal e nos artigos 186 e 927 do Código Civil, determina-se a implantação na empresa de quadro suplementar de pessoal para abranger as pessoas portadoras de deficiência, aprovadas no último concurso público, observada a ordem de classificação até o limite 20 % do total de cargos existentes na empresa, sem prejuízo das vagas asseguradas aos candidatos aprovados, pela ordem de classificação da listagem geral, observando-se o critério da proporcionalidade, quando das

convocações, no prazo de vigência do último concurso público realizado em abril de 2007 e de conformidade com o interesse público.

O não cumprimento da obrigação de fazer, pela reclamada, resultará aplicação da multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), por dia de descumprimento, conforme o pedido (art.46l do CPC, c/c art.769 da CLT).”

Complemento da decisão:

*“Face ao exposto e considerando-se o mais que dos autos consta, decido **ACOLHER OS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO** para sanar as contradições e omissões da sentença, para imprimindo efeito modificativo do julgamento, conforme preconiza a Súmula 278 do C.TST, julgar procedente a Ação Civil Pública, condenando a **Chesf-COMPANHIA HIDROELÉTRICA DO SÃO FRANCISCO** ao cumprimento da obrigação de fazer, qual seja, promover meios de inserção de deficientes em quadro funcional suplementar, reservando-lhe vagas necessárias ao preenchimento das cotas determinadas em lei, 5% sobre o total de empregados existentes na empresa, excluídos os cargos de aptidão plena, convocando, a critério da empresa, os candidatos aprovados no concurso público realizado em abril de 2007 (último concurso público), com validade até abril de 2011, seguindo a ordem de classificação, até atingir o limite de 5 % dos empregados existentes na empresa, sem prejuízo das vagas para o quadro permanente, na forma do Edital do concurso, conforme os fundamentos supra.”*

Comungo do entendimento perfilhado pelo Juízo de primeiro grau.

No Brasil, os direitos sociais são direitos fundamentais, sendo eles dotados da natureza de direitos humanos, na medida em que a Constituição de 1988 encontra-se fundamentada na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e na livre iniciativa (art. 1º, II, III e IV).

A Constituição da República segue o caminho iniciado no México, com a Constituição de 1917 e na Alemanha, com a Constituição de Weimar, de 1919. Esses textos fundamentais consagram os direitos de segunda e terceira gerações e permitem uma reformulação de matérias da maior significação dentro da Teoria Geral do Direito.

Por sua vez, a Carta Republicana de 1988 também assevera como seus objetivos fundamentais: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, além de externar a proposição no sentido de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I, III e IV).

Especificamente, dispôs a Constituição Federal sobre a inclusão dos deficientes físicos no mercado de trabalho, assegurando percentual de cargos e empregos públicos, conforme diretriz inserida no art. 37, VIII.

À vista da previsão constitucional acima descrita, foi promulgada a Lei nº 7.853/89, que prevê a inclusão de pessoas portadoras de necessidades nos direitos à educação, à saúde, ao lazer, à previdência social e também ao trabalho, dentre outros que garantem a todos os cidadãos, a observância dos princípios fundamentais consagrados na Carta Magna.

As cotas referentes à disciplina da reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, restaram estabelecidas na Lei nº 8.213/91, extraído-se do art. 93, IV a aplicação à Chesf do percentual de 5% do total de seus cargos.

Por sua vez, dois decretos – ora revogados –, dedicaram uma seção disciplinando a matéria. O Decreto nº 2.172/97, que aprovou o Regulamento de Benefícios da Previdência Social, continha uma Seção, cuidando da Habilitação e Reabilitação Profissional. No art. 201, § 2º afirmava a necessidade de fiscalização, avaliação e controle das empresas quanto à observância da proporcionalidade dos cargos preenchidos por pessoas portadoras de deficiência, reabilitados e habilitados na totalidade dos empregados. A norma seguinte - o Decreto n. 3.048/99 - manteve as regras antes estabelecidas pelo decreto revogado, no art. 141, § 2º. Finalmente, o Decreto nº 3.298/99 manteve a fiscalização e o controle no que se refere a essa questão dos portadores de necessidades especiais.

Incontroverso nos autos que a Chesf ainda não adequou o seu quadro funcional ao determinado na legislação, quanto à inclusão das pessoas portadores de necessidades especiais. A Reclamada reconhece esta lastimável situação em todos os momentos em que se pronunciou.

Como bem argumentado pelo MPT nas suas razões de recurso, as leis em questão remontam há mais de duas décadas, de modo que não se vislumbra qualquer intenção da Empresa integrante da Administração Pública no cumprimento das normas, de forma espontânea.

Por outro lado, quanto ao aspecto lançado pelo Ministério Público do Trabalho, alusivo a excluir da porcentagem legal os cargos de aptidão plena, a Parte admite (fls. 563/564) que estudos serão procedidos, inclusive pelo MPT, para definição dos cargos específicos de aptidão plena, a fim de excluir esse quantitativo

da cota legal. E, efetivamente, esta é a medida mais lógica e consentânea com os objetivos perseguidos pela Procuradoria, na busca de aplicarem-se as disposições constitucionais e legais.

Destaco que na Decisão dos segundos Embargos Declaratórios acha-se expresso que a “definição do quantitativo de cargos que exijam aptidão plena, diz respeito à fase de cumprimento da obrigação de fazer determinada na sentença e que poderá ser apreciada no decorrer da execução.”

De tal forma, não se afigura viável a determinação do preenchimento da cota de portadores de necessidades especiais pela Chesf, calculando-se o percentual de 5% também sobre cargos que exigem condições de aptidão plena para o seu exercício, sob pena de uma real impossibilidade, ou necessária exclusão, na realização das tarefas atinentes a tais funções.

É importante destacar que os limites objetivos traçados pela nobre Juíza de primeira instância buscam preservar a integridade física e psicológica dos portadores de necessidades especiais. Tal sucede porque a Reclamada – reconhecidamente – tem como uma de suas atividades a construção e operação de usinas produtoras e linhas de transmissão e distribuição de energia elétrica. Inúmeras atividades decorrentes do desempenho de funções vinculadas à energia elétrica são cobertas pelo adicional de periculosidade, circunstância que não se traduz na inexistência da condição de perigo ao trabalhador. A necessidade de plena aptidão parece ser indispensável não somente para a proteção do trabalhador, da comunidade de trabalho como para a segurança do meio-ambiente de trabalho.

No tocante ao pedido alternativo do MPT para alteração do item 4.1 do Edital - visando ampliar o percentual de pessoas portadoras de necessidades especiais à razão de 20% - importa destacar que encontra óbice na impossibilidade de alteração das regras do concurso público já realizado há muito. Haveria violação à segurança jurídica e ao direito adquirido daqueles que participaram do certame de acordo com as regras fixadas no edital, consoante os fundamentos esposados na sentença, sobre os quais não se insurgiu a Parte Recorrente.

Ademais, a Reclamada não estava obrigada a observar o percentual de 20% a que alude o Reclamante, ao estabelecer as normas do edital do concurso público que realizou há mais de três anos. É que a Lei nº 8.112/90 é destinada ao serviço público em sentido estrito, ou seja, à Administração Direta, Autarquias e Fundações públicas federais. Essa norma jurídica não obriga a Reclamada, órgão integrante da administração pública indireta.

Finalmente, entendo cabível o cumprimento imediato da Decisão, em face da natureza do bem tutelado e da premência na entrega da prestação jurisdicional, fixando a data de 31 de março de 2011 para início do cumprimento da obrigação de fazer. O não cumprimento imediato de tal obrigação de fazer autoriza a aplicação da multa, nos moldes arbitrados pelo Julgador de primeiro grau, no valor

de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), conforme o pedido (art.461 do CPC, c/c art.769 da CLT).

Correta, pois, a decisão de primeiro grau que determinou à Chesf promover meios de inserção de deficientes em quadro funcional suplementar, reservando-lhe vagas necessárias ao preenchimento das cotas determinadas em lei, 5% sobre o total de empregados existentes na empresa, excluídos os cargos de aptidão plena, convocando, a critério da empresa, os candidatos aprovados no concurso público realizado em abril de 2007 (último concurso público), com validade até abril de 2011, seguindo a ordem de classificação, até atingir o limite de 5 % dos empregados existentes na empresa, sem prejuízo das vagas para o quadro permanente, na forma do Edital do concurso.

Nego provimento a ambos os Recursos Ordinários.

Conclusão

Ante o exposto, rejeito a preliminar de não conhecimento do Apelo por incidência de preclusão lógica suscitada nas Contrarrazões do MPT, e no mérito, nego provimento ao Recurso Ordinário da Reclamada e ao Recurso Adesivo do Ministério Público do Trabalho, determinando o cumprimento imediato da Decisão, com início a partir de 31 de março de 2011, sob pena de multa diária por descumprimento da obrigação de fazer, no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

ACORDAM os Membros integrantes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, em tudo mantida a unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento do Apelo por incidência de preclusão lógica, suscitada nas Contrarrazões do MPT, e no mérito, negar provimento ao Recurso Ordinário da Reclamada e ao Recurso Adesivo do Ministério Público do Trabalho, determinando-se o cumprimento imediato da Decisão, com início a partir de 31 de março de 2011, sob pena de multa diária por descumprimento da obrigação de fazer, no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Recife, 30 de março de 2011.

ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO

Desembargadora Relatora

RM/EM