

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO

FACULDADE DE DIREITO

Anderson Luis do Amaral Júnior

**OS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO
DE TRABALHO EM CARAZINHO**

Carazinho
2012

ANDERSON LUIS DO AMARAL JÚNIOR

**OS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO
DE TRABALHO EM CARAZINHO**

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do professor Me. José Mello de Freitas

Carazinho
2012

Dedico este trabalho a todos os
portadores de necessidades
especiais já inseridos no mercado
de trabalho e a todos os que
almejam tal oportunidade.

Enfim, aos meus pais, os maiores
incentivadores para esta realização.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, por todo o incentivo, motivação e acima de tudo a cobrança lançada, o que me engrandece como estudante e cidadão.

Ao meu orientador, professor José Mello de Freitas, pela disponibilidade e confiança em mim depositada.

Aos meus amigos e familiares que por inúmeras vezes tive que abandonar para me dedicar exclusivamente aos estudos e pesquisas.

RESUMO

Através do princípio na igualdade, estabelecido no texto constitucional, pode-se ter uma ampla noção de que todos são iguais perante a lei e que não há qualquer diferença que possa ser considerada como apta para a criação de uma desigualdade. Os portadores de necessidades especiais são diferentes em determinados aspectos físicos, mentais ou estéticos, mas em nada são diferenciados dos demais quanto suas garantias, direitos e deveres. O percentual das cotas estipulados as empresas públicas e privadas deve ser seguido e respeitado, mas acima de tudo trabalhado, ou seja, criando incentivos para que as empresas e instituições possam fornecer aos seus empregados inclusos neste sistema, cursos variados, palestras e aperfeiçoamento técnico, para melhor exercerem suas funções. A constitucionalidade de uma lei está na adequação aos demais princípios e regras já estabelecidos, mas também a melhor condição social da totalidade ou do grupo de pessoas a que esta lei se destina, transformando a diferenciação como o meio capaz de efetivar ou tentar igualar as desigualdades existentes.

Palavras-chave: Direito de igualdade. portador de necessidades especiais.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	06
1A PESSOA PORTADORA DE NECESSIDADES ESPECIAIS.....	09
1.1 Noções preliminares.....	09
1.2 Espécies de deficiência.....	14
1.3 Integração e inclusão.....	21
2 A PROTEÇÃO LEGAL AO TRABALHO DA PESSOA PORTADORA DE NECESSIDADES ESPECIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	25
2.1 Direito do trabalho.....	25
2.2 Princípios aplicáveis a relação de trabalho.....	27
2.3 A função social do contrato de trabalho.....	34
2.4A tutela legal aos portadores de necessidades especiais.....	35
3 A REALIDADE DA SITUAÇÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MEIO COORPORATIVO.....	39
3.1 Cotas.....	39
3.2 Um estudo de campo.....	40
3.3 Considerações finais.....	53
CONCLUSÃO.....	55
REFERÊNCIAS.....	58
ANEXO A – Relato profissional.....	61
ANEXO B – Pesquisa de campo.....	63

INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos a mentalidade das pessoas modifica-se de acordo com a evolução nos meios capazes de solucionar problemas e conflitos. Da mesma forma, que uma pessoa bem esclarecida melhora seus pensamentos conforme a nova realidade, muitas ainda permanecem vinculadas ao passado, não aceitando qualquer possibilidade de modificação.

Neste sentido, aparece o pensamento e atitudes relacionadas aos portadores de necessidades especiais, que no decorrer do tempo sofreram e sofrem com a discriminação em razão de uma especialidade que os diferencia dos demais cidadãos de toda a sociedade.

Já foram mantidos como excluídos, pela anormalidade que apresentam, foram apresentados como verdadeiras aberrações em palcos e em casas de espetáculos e até mesmo pedindo ajuda nos sinais de trânsito e ruas das cidades.

Muitas atitudes foram tomadas visando à melhor condição dos portadores de necessidades especiais, mas acima de tudo, proporcionar garantias que amenizem os efeitos que os mesmos já foram submetidos ao longo de suas vidas.

Ademais, não se pode negar que as pessoas de modo geral, com o fator da globalização, passam a viver de forma mais tolerante, aceitando as diferenças existentes entre os seres, acatando que todos são diferentes seja com características de cor da pele, cor de cabelo, estatura e também as características especiais, como as deficiências, sejam elas físicas, mentais, visuais, auditivas, entre outras.

Destarte, os portadores de necessidades especiais, assim como qualquer outra pessoa, possuem a vontade e a necessidade de prestar serviço, estando disponíveis para o mercado de trabalho. Ocorre que em muitas situações, os mesmos não são aceitos em virtude de suas especialidades, ou até mesmo os locais de trabalho não proporcionarem a possibilidade de locomoção para estas pessoas, sendo que a maioria das construções não foi pensada nas necessidades específicas dos mesmos.

Contudo, surge outro problema no que se refere à possibilidade de ingresso no trabalho, a capacitação, eis que em muitas situações os portadores de necessidades especiais não possuem estímulos para que possam se profissionalizar, ou seja, estando capacitado para enfrentar a busca por uma vaga. Ocorre que em muitas oportunidades, os mesmos são

estimulados por seus familiares e amigos a permanecer em suas residências, onde em tese não sofreriam qualquer discriminação. Pensando muitas vezes que desta forma estarão protegendo estas pessoas, o que é totalmente errôneo. Logo, muitos são os fatores que tentam burlar a inserção do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho.

O foco principal do presente trabalho é caracterizado pela necessidade de oportunidades que possam ser destinadas aos portadores de necessidades especiais para que os mesmos possam ser inseridos no mercado de trabalho, de acordo com os direitos e garantias constitucionais previstos no ordenamento jurídico, em consonância com os princípios interligados a esta temática.

Desta forma, no primeiro capítulo, será analisado o contexto histórico, as situações esdrúxulas que os portadores de necessidades especiais eram submetidos em razão de sua diferença com os patamares físicos e mentais estipulados pela comunidade. A discriminação que os mesmos sofreram desde o nascimento.

Analisar-se-á ainda, algumas classificações de deficiências, para que possam ser compreendidas mais facilmente no decorrer deste trabalho. Eis que se pensado no fator comum e natural do envelhecimento, na totalidade dos casos, ou em sua maioria, poderão ser considerados como deficientes, em razão da diminuição dos sentidos, e a possibilidade de uma doença que impeça os movimentos.

Não menos importante, neste capítulo, será analisado os termos integração e inclusão do portador de necessidades especiais na sociedade como um todo. Eis que todos fazem parte de um mesmo convívio social, não devendo uma especialidade ser fator decisivo para a aceitação ou exclusão de uma pessoa.

No segundo momento, abordar-se-á o tema constitucional, entre os direitos e garantias relacionados diretamente ao trabalho da pessoa portadora de necessidades especiais. De acordo com os princípios trabalhistas que envolvam a relação de trabalho entre empregado e empregador.

O direito a igualdade é tema deste capítulo, garantindo o tratamento igualitário aos iguais na medida em que se igualam e o tratamento diferenciado para os diferentes na medida em que se diferenciam. Sendo que desta forma, estar-se-á aplicando corretamente a igualdade para todos.

Examinar-se-á no terceiro e último capítulo as cotas constitucionais instituídas em empresas privadas e públicas, mediante aprovação em concurso em países da Europa, visando à comparação entre estes ordenamentos com o ordenamento pátrio.

O presente trabalho possui como meta a verificação da situação dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho na cidade de Carazinho, sendo que desta forma, neste capítulo será realizado um estudo de campo em empresas aqui instaladas, seja como matriz e ou filial, para que possa ser analisada a real situação destas pessoas no que se refere à possibilidade da aplicação de suas atividades laborais.

Por derradeiro, pretende-se encontrar a melhor solução para a problemática apresentada no projeto de pesquisa que deu ênfase a este trabalho. A fim de que a dúvida seja solucionada da melhor forma, de acordo com os princípios constitucionais que serão estudados. O método utilizado para a realização deste trabalho será o dedutivo, fundado na situação hipotética de que só a razão é capaz de chegar ao real conhecimento. Utilizando de teorias, princípios e leis gerais. Eis que possui como pressuposto a racionalidade.

O método de procedimento a ser aplicado será o comparativo, sendo que promove diretamente o exame de dados, visando obter semelhanças e possíveis diferenças entre a relação de trabalho de um portador de necessidades especiais e um não portador de necessidades especiais, buscando nos casos concretos esta inadmissível diferenciação.

1 A PESSOA PORTADORA DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Neste capítulo será objeto de análise a evolução histórica da aceitação e compreensão dos portadores de necessidades especiais. Ainda, este capítulo busca a especificação de algumas espécies que podem ser enquadradas como deficiências, o que é de suma importância para o reconhecimento de cada pessoa de acordo com suas características especiais. Além disso, é objeto do presente, a discussão sobre a integração e inclusão destas pessoas na vida social e profissional.

1.1 Noções preliminares

Conforme estudos, ao longo do tempo, as pessoas consideradas como fisicamente e mentalmente diferentes das demais, eram aglutinadas em um único grupo, grupo que era chamado de deficientes. Contudo, com o passar do tempo, movimentos a favor a essas pessoas, começaram a ganhar força e notoriedade, reivindicando direitos que lhes são devidos. Dessa forma iniciam os debates quanto à nomenclatura correta que seria destinada a esse grupo, se seria “deficiente”, “pessoas deficientes”, “portadores de deficiência”, “pessoas com deficiência”, “pessoas com necessidades especiais”, “portadores de necessidades especiais”, entre outras.

Desde logo, é necessário a escolha quanto à terminologia a ser utilizada para o presente trabalho, sendo que conforme entendimento do autor e doutrinadores, o termo que menos fere a condição de ser humano acima de tudo é o “portador de necessidades especiais”, desta forma, esta será a nomenclatura a ser empregada ao longo do texto.

Tem-se notícias de que na antiguidade e que até mesmo os índios tinham o costume de que, quando uma criança nascesse com alguma deficiência física, a mesma era morta em rituais próprios, de acordo com seu costume, da maneira mais grotesca, como por exemplo, situações em que eram enterradas vivas ou ainda jogadas de um abismo. (CAVALCANTE, 2004 p.7) Obviamente não eram todos os povos antigos que praticavam essas atrocidades com os portadores de necessidades especiais, por mais que algumas tribos acreditassem em feitiçarias, não relacionavam os defeitos físicos às intervenções sobrenaturais, logo, os recém nascidos não foram abandonados ou mortos, e sim acreditavam que alguns dedos adicionais, a

falta de algum membro era muito comum e acima de tudo uma diferença que era motivo de muito orgulho e respeito. (CARMO, 1994, p. 22)

Para muitos uma pessoa que continha alguma deficiência era classificada como uma variação da espécie humana, uma anormalidade, todavia é uma forma errônea de direcionamento, eis que para uma pessoa ser considerada anormal, leva-se em conta o fator estético, o motivo pelo qual o portador de necessidades especiais se diferencia da outra grande parte sem qualquer tipo de necessidade especial. Pois acima de tudo são seres humanos, como qualquer outro, com algumas diferenciações. (DINIZ, 2007 p.827) Sendo que se pode comprovar a existência de portadores de necessidades especiais ao longo dos anos, eis que as deficiências não são fenômenos dos dias atuais, sendo que sempre existiram e existirão, (BRASIL, 1997, p.13)

Nos tempos remotos, da Idade Média, que se estendeu por um longo espaço de tempo na história da humanidade, é importante lembrar que “os portadores de deficiência, os loucos, os criminosos e os considerados possuídos pelo demônio faziam parte de uma mesma categoria: a dos excluídos.” (BRASIL, 1997, p.15) Sendo que permaneciam completamente fora do convívio social.

Ao passar dos anos, as percepções das pessoas sobre o mundo vão se modificando, aglomerando conhecimentos dos tempos passados ligados as informações de sua época, no Renascimento o portador de necessidades especiais passou a ser visto com certa naturalidade, porém ainda permanecendo inaceitável. Passando a ser explicada “por um prisma de causalidades naturais, embora passasse a ter um caráter patológico.” (BRASIL, 1997, p.17) Porém não se pode chamar de uma verdadeira evolução do pensamento de cada ser, mas sim em visões médicas e acima de tudo íntimas concepções mais naturais.

Já o sec. XVIII é considerado o marco inicial a respeito das tentativas educacionais voltadas para os portadores de necessidades especiais. Contudo, há que ser salientado o fato ocorrido no período do nazismo, em que os seguidores dessa ideologia sacrificavam os portadores de deficiência fundados no receio de que outros poderiam nascer com as mesmas características, condições naturais. Não se englobando nos padrões arianos. (BRASIL, 1997, p.18)

Por volta dos anos de 1910 a 1920 pode-se afirmar que os portadores de necessidades especiais eram ainda tratados como se anormais fossem, sendo capaz de ser demonstrado tal sentimento através de um texto que remete aos anos de 1912.

Todo deficiente mental e, sobretudo o imbecil leve é um criminoso em potencial, que não tem necessidade de um meio ambiente favorável para desenvolver e exprimir suas tendências criminosas... torna-se então indispensável que essa nação adote leis sócias que assegurem que esses incapazes não propagarão a sua espécie (BRASIL, 2003, p.11)

Prontamente, pode-se afirmar que o texto supracitado, decorre de um pensamento extremamente preconceituoso, em que o simples fato de uma pessoa ser portadora de necessidade especial, não deve ser criado qualquer meio de proteção e ainda mais, se existente alguma lei e ou norma, que a mesma seja retirada, em razão de que tais portadores poderiam propagar a sua espécie, ou seja, majorar o número de deficientes.

Porém, com todos os avanços científicos e até mesmo as tentativas de solucionar tal problema, a população ainda guarda em seu íntimo muito preconceito, muitas dúvidas a respeito de uma situação envolvendo um deficiente

As pessoas portadoras de qualquer necessidade especial não possuem uma vida diferente das pessoas chamadas “normais”, pois possuem os mesmos momentos de diversão, entusiasmo, e também momentos de tristeza e angustia, porém apenas se distinguem em um aspecto, em que são vítimas freqüentes de preconceitos e discriminações de todas as partes da sociedade. (CAVALCANTE, 2004, p.7)

Conforme as evoluções culturais surgiram novas abordagens e tentativas de melhorar, e até mesmo reparar a vida dos deficientes como visto anteriormente. No entanto nem sempre foi assim, antigamente podia observar dois tipos de atitudes para com os deficientes, uma de tolerância, convívio forçado, tentativas de apoio e outra de desprezo e eliminação. (CARMO, 1994, p.21)

Os resultados do Censo de 1991, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o número de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência ficou em um percentual de 1,14%, entretanto, apenas foram computadas a esses números as pessoas que responderam de forma afirmativa se possuíam algum tipo de deficiência de maior grau. Com

uma maioria de incapacidades sensoriais e motoras sendo encontradas na população com idade acima dos 50 anos. (BRASIL, 2003, p.11)

Mundialmente, estima-se que cerca de 600 milhões de pessoas sejam portadoras de algum tipo de deficiência, representando 10% da população mundial, conforme dados da Organização Mundial da Saúde, sendo que segundo a Organização Internacional do Trabalho 386 milhões dessas pessoas, fazem parte da população economicamente ativa, estando dentro da idade para trabalhar. De acordo com o Censo 2000, o Brasil era considerado um dos países campeões em deficiência, pois se estima que 14,5% da população brasileira sofrem com algum tipo de deficiência. E ainda tal pesquisa mostra que o maior número de pessoas possuidoras de deficiência se dá em razão de armas de fogo, 46%. O segundo colocado e não menos óbvio, infelizmente, é a deficiência acarretada por acidentes de trânsito, envolvendo veículos e motocicletas com 30%, e ainda são inseridas outras formas que podem causar alguma deficiência, totalizando 24%. (SCHWARZ, 2009, p.109-112) Contudo, atualmente, conforme o resultado do Censo 2010, estima-se que 45 milhões de brasileiros tenham alguma deficiência, ou seja, quase 24% da população total. (RICARDO, 2011) Ao longo do tempo percebe-se um grande aumento no número de portadores de necessidades especiais, sendo que no período compreendido de 10 anos (2000 – 2010) a porcentagem aumentou quase 10%.

Contudo, há que ser salientado, que os próprios portadores de necessidades especiais, estão buscando seus reais direitos, saindo de suas casas em busca de uma posição digna perante a sociedade, entendendo que a diferença não é mais um impedimento, um obstáculo, e sim um incentivo para expor aos socialmente padronizados normais, que a diferença existente nada mais é do que uma qualidade, uma especialidade.

Em razão desse movimento encabeçado por alguns defensores e os portadores de necessidades especiais, passa-se por um período conhecido como assistencialista, sendo que “a pessoa deficiente é vista como aquela que precisa de ajuda e há os que se dedicam a esse entendimento, conferindo-lhe um caráter muitas vezes caritativo.” (BRASIL, 1997, p. 19) Sendo que as pessoas encarregadas, ou que se dispõem a auxiliar os portadores de necessidades especiais, são chamados de humanitários, os que buscam a igualdade para todos, de acordo com as suas possibilidades.

A necessidade de se classificar o portador de deficiência, não é considerada uma tarefa fácil, pois se pensarmos que basta qualquer restrição física ou mental, muitos, ou quase todos os seres humanos seriam enquadrados como portadores de alguma deficiência com o passar

dos anos, com a chegada da velhice. Em termo, deficiência é a falha, a falta, já portador significa aquele que traz consigo. (CAVALCANTE, 2004, p.9)

Existem muitas formas, muitos tipos e classificações de deficiência, todavia, temos que analisar cada caso concreto, a deficiência nem sempre é causa de incapacidade, pois, se faz necessária uma especificação da necessidade especial em questão, eis que em uma situação em que há a perda de dois dedos da mão, não é tão impactante ou até mesmo desastrosa se levarmos em conta um motorista de táxi, ou até mesmo um comandante de uma embarcação, porém tal situação se encaixaria como incapacitante para um músico, especializado em tocar piano. (CARMO, 1991, p.12)

Uma gravidez gera sempre euforia por parte de toda família, especialmente pelos pais, entretanto ao ser constatado durante a gestação, ou até mesmo após o nascimento que essa criança possui algum tipo de necessidade especial, é iniciado um processo histórico de dificuldades. Em razão de que o meio social que se está englobado reluta em não aceitar o diferente eis que “não é apenas a deficiência que torna difícil a sua existência, mas também a atitude das pessoas e da sociedade quando se deparam com tal situação” (BRASIL, 1997, p.12) eis que tal sociedade é regrada por padrões, tanto estéticos, como físicos. Tais padrões já influenciam a vida das pessoas consideradas normais, logo um portador de necessidades especiais, irá sofrer discriminação instantaneamente após seu nascimento. Sendo que ser considerado portador de necessidade especial não é tarefa fácil, até mesmo pela própria aceitação da pessoa especial.

A palavra deficiente vem do latim, *deficiens*, *deficientis*, tendo como tradução direta as palavras insuficiente, insatisfatório e medíocre. Que possui diminuição das faculdades físicas e ou intelectuais. “O deficiente físico pode ser englobado como o individuo que apresenta alguma alteração morfológica ou funcional em seu aparelho locomotor.” (LAROUSSE CULTURAL) Já a respeito dos deficientes mentais, pode-se classificar como “aqueles nos quais há uma construção incompleta da inteligência operatória,” (MANTOAN, 1989, p.8) em que a qual se caracteriza pela lentidão do percurso, pela sua instabilidade e ainda mais importante, sua fragilidade.

Ainda hoje, os definidos como portadores de deficiência auditiva, visual, física, mental são inscritos num único grupo social, num único discurso político, numa única ideologia, os quais se materializam ao ser subjetivado através do estereótipo da “universalidade” deficiência, como se existisse uma identidade universal deficiente. Constatou-se, no entanto, ao longo da história, que o único traço que une os grupos que se narram ou são narrados como portadores de deficiência é o sofrimento da discriminação e exclusão que carregam em todos os momentos das suas vidas. (LONGMAN, 2007, p. 27)

A seguir será tratado de forma mais abrangente alguns tipos de deficiência que acometem uma grande parte da população mundial. São temas conhecidos em nosso cotidiano, contudo, apenas uma pequena parte da população possui, ou busca algum tipo de conhecimento específico sobre tais temas. Sendo que na maioria das vezes são estudados por quem possui algum portador de necessidade especial na família ou em seu convívio, como também por educadores que buscam uma forma hábil de passar conhecimento a essas pessoas.

1.2 Espécies de deficiência

Serão elencadas algumas espécies de deficiências, podendo ser consideradas como as mais comuns, usuais e que em muitas situações, dependendo dos níveis desta deficiência, não possuem qualquer interferência para a vida profissional. Sendo necessária apenas a colocação em funções condizentes com cada realidade.

1.2.1 Autismo

De plano, passa-se a explicar e contextualizar uma síndrome que atualmente é bastante comentada e fruto de grandes estudos, em razão de sua complexidade. Tal história remete às décadas de 1940 em que, “tem-se uma síndrome completamente desconhecida, sendo que a única informação a respeito a respeito de sua nomenclatura, o autismo, que foi descrita pela primeira vez em 1943, pelo Dr. Leo Kanner.¹” (MELLO, 2007, p. 15)

¹ Médico Austríaco, residente em Baltimore, nos EUA.

Com apenas o nome da síndrome em questão, nada se tinha de palpável sobre as causas, fatores e muito menos acerca de um tratamento ou mesmo a cura. Com a total falta de informações sobre o tema, alguns pais buscaram na união de seus esforços a busca por amparo para seus filhos, sendo que dessa união, em 1983 surgiu a AMA² Como tal associação não buscava obter lucros e o tema era pouco conhecido, “era muito difícil angariar fundos, arrecadações para a busca de informações a respeito desta síndrome, sendo que se fez necessária uma campanha publicitária com ator de grande renome nacional Antonio Fagundes, para que as demais pessoas e famílias passassem a conhecer e se sensibilizar a respeito do problema em questão.” (ASSOCIAÇÃO DE AMIGOS DO AUTISTA) Atualmente tal associação ainda luta contra os efeitos do autismo na vida de todos, tanto do portador, quanto da própria família envolvida.

O autismo é uma síndrome que pode ser definida por alterações presentes em idades precoces, “sendo que tipicamente pode ser reconhecida antes dos três anos de idade, e que é caracterizada em todos os casos, por desvios qualitativos na comunicação, na interação social e ainda no uso da imaginação.” (MELLO, 2007, p. 16) Ao tentar imaginar o que tal síndrome impele a vida de seu portador, percebe-se que se trata uma tarefa de grau elevado de dificuldade, em que pode ser caracterizada como em uma situação hipotética de se imaginar em um país com linguagem e traços culturais desconhecidos, com total impossibilidade de tentar se comunicar e até mesmo de ser compreendido pelos outros.

Como se trata de uma síndrome que possui estudos relativamente novos, não há um estudo específico em relação à quantidade real de portadores desta síndrome no mundo, por país, região ou cidade.

De acordo com o órgão norte-americano Centers for Disease Control and Prevention (www.cdc.gov), o autismo afetaria de duas até seis pessoas em cada mil, isto é, poderia afetar até uma pessoa em cada cento e sessenta e seis. (MELLO, 2007, p. 17) Ainda existem outros estudos com referencia a incidência do autismo, contudo, os mesmos dependem dos critérios adotados por seus autores. Mas como pode ser entendido e compreendido na totalidade ou maioria desses levantamentos que o autismo chega a ser quatro vezes mais freqüente em crianças do sexo masculino. Não possuindo qualquer distinção, incidindo igualmente em famílias de baixa ou alta renda, de diferentes raças e credos.

² Sigla da Associação de Amigos do Autista, a primeira associação de autismo do país.

Com inúmeros estudos realizados a respeito da temática em questão, as reais causas do autismo ainda continuam desconhecidas, contudo acredita-se que “a origem esteja em anormalidades em alguma parte do cérebro ainda não completamente definida.” (MELLO, 2007, p. 17) Contudo, em razão dessa insuficiência de provas a respeito da procedência da síndrome, admite-se que a mesma possa ter origem por problemas ocorridos durante a gestação ou até mesmo no momento do parto.

Quando após o nascimento e constatação pelos pais de que a criança possui algumas atitudes diferenciadas, e estes buscam alguma resposta, o diagnóstico é realizado basicamente através da avaliação do quadro clínico da criança, “em razão de que não existem testes laboratoriais específicos para que possa ser realmente efetivada a detecção do autismo.” (MELLO, 2007, p. 22) Em uma situação concreta, o médico solicita a realização de exames variados, que possuam causas identificáveis, para que depois possa verificar se exista um quadro de autismo infantil.

Em relação ao meio utilizado para se chegar ao diagnóstico final, existem vários sistemas, contudo os mais comuns são: A Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial de Saúde, ou CID-10, em sua décima versão, e o Manual de Diagnóstico e Estatística de Doenças Mentais da Academia Americana de Psiquiatria, ou DSM-IV. (MELLO, 2007, p. 24).

1.2.2 Deficiência auditiva

Ao se deparar com uma pessoa surda, a primeira atitude, sentimento que surge é de pena ou incompreensão, em razão de uma possível exclusão perante aos outros. Contudo, ao passar de minutos, a idéia muda e passa-se a admirar, a tentar buscar informações a respeito de sua qualidade de vida, de suas dificuldades.

Cada uma possui sua marca, suas características tanto físicas como mentais, beleza, simpatia, a voz. Sim, através da voz que nós comunicamos, expressamos vontades e sentimentos, contudo não são todas as pessoas que reconhecem e conseguem entender o que se fala. Como deficientes auditivos, ou mais popularmente conhecidos como surdos.

Muitas dificuldades surgem a respeito deste tema, eis que trata de um convívio social que pode ser “considerado prejudicado em virtude de a grande maioria são pessoas ouvintes”

(BEVILACQUA, 2005, p.29) Eis que se pensado por este prisma, estaria isolado o portador desta necessidade especial, sendo que não conseguirá se comunicar, expressar sua vontade.

A surdez é uma deficiência cuja incidência é numerosa na população, sendo que pode ser considerada de grande relevância para a saúde pública. “Assume grande importância dentro do rol das necessidades especiais, tanto em relação às crianças que já possuem essa deficiência, como também as pessoas que adquiriram ao longo da vida, pois traz conseqüência para o desenvolvimento e ainda mais importante o envolvimento perante a sociedade. Sendo que o número de crianças surdas varia de uma para duas mil, ou ainda uma para seiscentas crianças, levando em conta a região ou país.” (SURDEZ)

Existem várias espécies a serem classificadas sobre a surdez, dentre elas, destacam-se a surdez da cóclea ou do nervo auditivo, que é conhecida como a forma mais comum de surdez, que pode ter como causa “problemas como diminuição da irrigação sanguínea do ouvido até fatores mais sérios como tumores cerebrais.” (SURDEZ) e também pode ser considerado como causa dessa espécie, o simples passar dos anos, ou seja, o envelhecimento natural das pessoas.

A surdez de condução “pode ser caracterizada como aquela que afeta o ouvido externo ou médio e acontece quando as ondas sonoras não são conduzidas da melhor forma para o ouvido” (<http://www.surdez.org.br>), por inúmeros fatores como, por exemplo, o excesso de cera no ouvido, catarro no ouvido, entre outros. Mas normalmente tal surdez pode ser simplesmente tratada por tratamento médico ou cirurgia. Pode-se falar também a respeito da surdez retrococlear, que ocorre quando “o nervo auditivo está danificado ou inexistente, sendo que é profunda e permanente” (SURDEZ) E ainda há que se falar da surdez mista: de condução e do nervo, eis que é “uma combinação da perda auditiva neurossensorial com perda condutiva, sendo que tal surdez ocorre quando o problema está presente no ouvido médio e interno ao mesmo tempo.” (<http://www.surdez.org.br>)

A educação de uma pessoa surda no Brasil pode ser apresentada em duas fases visivelmente delineadas e uma terceira fase, a atual. A primeira fase é nomeada de oralista, que é fundamentada na readaptação da pessoa surda, que é enfatizada a língua oral em termos terapêuticos. Todavia é um sistema que prevê apenas o aprendizado via oral, “não permite que a língua de sinais seja usada nem na sala de aula nem no ambiente familiar.” (QUADROS, 1997, p.22)

Diante desse contexto apresentado, surge a segunda fase, que tolera o uso da língua dos sinais com o objetivo de desenvolver a linguagem em uma criança surda, sendo que os sinais passam a ser utilizados pelos profissionais dentro da estrutura da língua portuguesa. Tal fase é conhecida como português sinalizado, ou bimodalismo. Em que o “ensino não enfatiza mais o oral exclusivamente, mas o bimodal.” (QUADROS, 1997, p.24) O bimodalismo é caracterizado como a utilização simultânea da língua dos sinais e oral.

Atualmente a proposta de ensino utilizada por escolas que buscam maior aprendizado por parte dos seus alunos surdos, é o bilingüismo, sendo que é considerada a mais correta e eficaz, eis que considera os sinais a língua natural e parte desta suposição para que seja efetivado o ensino da língua escrita. Sendo que a maior preocupação atual, é que seja respeitada a autonomia das línguas de sinais. Embasada no estudo que a língua dos sinais é adquirida de forma espontânea pela pessoa surda em contato com outras pessoas que utilizam essa linguagem, e a oral pode ser adquirida de forma sistematizada. (QUADROS, 1997, p.27)

1.2.3 Deficiência múltipla

Pode ser entendida como deficiência múltipla a designação de pessoas que tenham mais de uma deficiência. É uma condição heterogênea que identifica variados grupos de pessoas, que revelam diversas associações de diferentes deficiências que afetam de grau mais baixo ou elevado seu próprio desenvolvimento e ainda o relacionamento social. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2000, p. 47) Contudo, em razão da falta de bibliografia e até mesmo pesquisas a respeito do tema, os doutrinadores possuem certa divergência a respeito do conceito desta deficiência, sendo que para alguns estudiosos, é faz-se necessário apenas uma deficiência que comprovadamente afete e ou gere conseqüências em outra área, para que seja considerada deficiência múltipla.

Tal deficiência pode ser comprovada no caso existente, por exemplo, de uma deficiência mental e física, deficiência mental e auditiva, deficiência mental e visual, deficiência mental e transtorno mental, deficiência visual e auditiva

Em virtude de haver em um caso concreto uma deficiência mental grave mais os quadros crônicos de transtornos mentais, associados a outras deficiências, como acima citado, tornam o prognóstico pouco esperançoso quando a meta é a socialização e participação desse portador de necessidades especiais como uma pessoa autônoma e ativa perante a sociedade.

Em se tratando deste caso, a função educacional deve se focar em atividades que melhorem seus níveis de funcionalidade, aumentando sua qualidade de vida e de sua família. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2000, p. 74-75)

1.2.4 Síndrome de down

Tal síndrome pode ser caracterizada como um cromossomo extra em cada uma dos milhões de células existentes, em vez de 46, o portador de down possui 47 cromossomos. Ocorre igualmente em meninos e meninas, sendo considerada como um dos defeitos congênitos mais comuns, apresentando-se em todas as raças.

Por muito tempo os portadores da síndrome de down foram rotulados como pessoas de baixa expectativa de vida, o que não deixa de ser verdade, contudo em razão disso eram submetidos a um ciclo negativo desde o seu nascimento, eis que ao ser constatado a deficiência, eram largados em instituições que não incentivavam o seu aprendizado, sendo que na maioria das vezes, tais locais serviam como uma forma de manter os mesmos isolados da sociedade.

Contudo, com o passar dos anos, pode ser comprovado que quando um portador da síndrome de down é introduzido ao auxílio de intervenções precoces na infância, além de cuidados médicos modernos, melhor educação e a necessária aceitação social, o mesmo se desenvolve em níveis cada vez mais altos, proporcionando a criança e aos familiares uma vida mais completa. (STRAY, 2007, p.33)

É importante salientar dos importantes aspectos, o primeiro que os genitores não dão causa a essa síndrome, e o segundo, que como qualquer criança ou adulto, o portador da síndrome de down é único, possuindo sua própria personalidade e talento. (STRAY, 2007, p.16)

Os portadores da citada síndrome possuem deficiência mental, ou seja, desenvolvem o seu aprendizado mais lentamente, possuindo algumas dificuldades com o raciocínio complexo e o juízo crítico. Contudo, não pode ser generalizado o grau de limitação de cada pessoa, sendo que o grau de deficiência mental varia muito, eis que em testes realizados com crianças com down, algumas apresentaram um grau elevado de deficiência mental, sendo que outros possuem inteligência quase nos padrões da normalidade.

Pode-se constatar que conforme uma pessoa portadora da síndrome de down é submetida a níveis de aprendizado, pela busca incessante de conhecimento e demais aptidões, maiores serão as respostas vindo desta pessoa, em contrapartida, se nada é realizado, nada é buscado, o portador do down não se desenvolverá de maneira satisfatória.

As áreas cerebrais desenvolvem conexões satisfatórias na medida em que são trabalhadas, num processo constante de estimulação que afete a linguagem, o pensamento e o corpo. O gesto no espaço, a coordenação motora, o olhar, toda a expressão faz parte de um conjunto que é sentido emocionalmente. É a afetividade que dá o impulso para o conhecimento; ela traz a energia necessária e precisa ser alimentada, pois é o motor de tudo. Para que a inteligência funcione é preciso interesse e motivação. (LEFEVRE, 1981, p.26)

Com a citação acima citada, é possível concluir que assim como qualquer pessoa, o portador da síndrome de down, necessita ser sujeito a variadas atividades, para que possa se desenvolver da melhor forma, sendo comprovadamente capaz de apreender, deve ser levado em conta que não há mais qualquer limitação a ser imposta a essas pessoas, todavia deve ser analisada sua especialidade, o seu tempo necessário para o aprendizado e sua disposição prática para isto.

1.2.5 Deficiência física

Pode ser considerado como deficiente físico, conforme o decreto nº 3.298 em seu artº 4 I, o ser humano que possua 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.

Da totalidade de portadores de necessidades especiais, cerca de 20% desse montante são englobados os deficientes físicos, e ainda mais, considerando a totalidade de portadores de necessidades especiais, apenas cerca de 2% recebem atendimento especializado, tanto de entes públicos ou privados. (MEC, 2003, p. 12)

Uma pessoa que possua deficiência física pode apresentar comprometimento de sua função motora, que variam “em número e grau, de indivíduo para indivíduo, dependendo das causas e da abrangência.” (MEC, 2003, p. 13) Desta forma, deve ser levado em conta cada pessoa, eis que cada um possui maior ou menor grau de sua deficiência física.

Sendo que a deficiência física pode ser apresentada em um leve cambaleio no andar, a pessoa necessitar do auxílio de muletas ou andador, ainda o uso de cadeira de rodas que pode ser movida pelo próprio portador de necessidade especial ou por um terceiro, ou ainda a necessidade de uma cadeira de rodas motorizada, situação em que a deficiência é de grau elevado, impossibilitando a locomoção por força própria da pessoa. Ainda, o portador de necessidade especial física, pode possuir uma semi- dependência para as atividades rotineiras da vida, como a sua própria higiene, alimentação. (MEC, 2003, p. 13)

Mas acima de tudo, há de ser salientado que o ser humano que sofra alguma deficiência física, não é incapaz em razão de sua especialidade, e sim uma pessoa normal, realizando tarefas diárias de acordo com sua capacidade, necessitando ou não da ajuda de terceiros, eis que como citado anteriormente, a deficiência varia muito em grau, de pessoa para pessoa.

1.3. Integração e inclusão

Participar dos processos de inclusão pode ser considerado como uma função teleológica, em razão de ser um fator que contribui para o aprimoramento ético e moral de cada indivíduo da sociedade, engajados com sob a ótica da reconstrução de um todo dos pré-conceitos e preconceitos existentes. Em se tratando de direitos e de igualdades, os valores existentes entre os seres humanos, entre eles o reconhecimento, aceitação, auxílio e respeito às diferenças, seriam altamente positivos se a desigualdade não fosse tão praticada. Sendo que tal diferenciação exprime a real distorção do conceito que todos têm de ética. Eis que uma atitude contrária, repugnante é uma atitude que expressa à ética, a moral que cada um possui, de acordo com o seu entendimento de desigualdade. (MARTINS, 2010, p. 30-31)

O termo integração não pode ser tomado de forma semelhante, como se todas as pessoas falassem a mesma coisa, atribuindo-lhe um sentido e um significado único. Pelo contrário, a palavra integração descreve um conjunto de significados, que podem ser desde a inserção plena dos portadores de necessidades especiais na sociedade, até mesmo a

preparação dessas pessoas para sua inserção na mesma. Tal termo pode ser entendido como uma via de mão dupla, em que portadores de necessidades especiais ou não portadores, devem juntos construir o entendimento comum a respeito dessa integração. (MANTOAN, 1997, p. 18-19)

Para que esse termo, juntos construir o entendimento comum, deve ser especificado a concepção do outro, em que o ser humano busca no seu semelhante à percepção do que é comum e do que é diferente, construindo a partir daí o seu entendimento. Ou seja, o entendimento do que é diferente, surge a partir da diferença existente entre uma ou mais pessoas de uma mesma sociedade. Todavia tal diferenciação entre seres humanos deve ser realizada dentro de um equilíbrio aceitável, ou seja, “sem o afastamento demasiado dos padrões socialmente estabelecidos como normais.” (MANTOAN, 1997, p.19)

Contudo, a atividade de analisar as diferenças existentes em uma sociedade, deve apenas ser uma soma de dados das inúmeras possibilidades de vidas existentes, não devendo resultar na perda essencial da existência humana, a própria humanidade. (MANTOAN, 1997, p. 19)

Levando-se em conta o enfoque psicossocial, a integração é representada como o envolvimento dos portadores de necessidades especiais com o grupo de pessoas consideradas normais. Sendo que ao mencionar o processo de integração e inclusão, remete-se ao tema da diversidade, em que se supõe o reconhecimento da diversidade como um meio de enriquecimento cultural e social. É reconhecer que a diversidade existe, e que está presente em no cotidiano de cada pessoa, ainda que inclusão não se refira apenas aos portadores de necessidades especiais, mas sim a toda uma minoria. Pessoas estas que não tiveram acesso a seus direitos que são seus por serem sujeitos de direitos, assim como qualquer outro. Ainda mais, referir a um processo de integração requer que seja reconhecido do específico e do diverso. (DOTTI, 2008, p.14-15)

Para que possa ser implementada a idéia de integração dos portadores de necessidades especiais, deve se atentar a uma característica primária, a educação, eis que somente a partir da educação das pessoas, a respeito das diversidades existentes, é que se poderão integrar os até então conhecidos apenas como deficientes.

E ainda mais, por meio da educação as pessoas terão conhecimento a respeito do reconhecimento da igualdade de valores e de direitos entre todos os seres humanos. Logo, com tal entendimento, a sociedade irá perceber que não somente os próprios portadores de

necessidades especiais que devem lutar por seus direitos, mas sim toda a sociedade, em busca da igualdade plena, a inclusão plena. (MARTINS, 2010, p. 31-32)

A união, um grupo, possui voz, mas não é totalmente eficaz, contudo, a união de vozes de todas as pessoas possui muito mais eficácia, sendo que nesse sentido é que se busca a inclusão dos portadores de necessidades especiais, não só a luta e reconhecimento de seus direitos, mas também o apoio de toda uma sociedade que sempre julgou e discriminou os diferentes.

Contudo, para que a integração se dê de fato é necessário que a mesma se processe em três níveis. O nível social, sendo que se fazem necessários que os portadores de necessidades especiais possuam acesso a bens e direitos sociais, como a educação, a saúde, o trabalho e o lazer, eis que a classificação como possuidor de alguma deficiência representa apenas uma característica de ser humano. Outro nível, o político, assegura que não basta apenas ter direitos aos bens sociais, mas sim que possam efetivamente participar dos centros decisórios, os quais se envolvam nas decisões que envolvam todos os cidadãos. Já o nível cultural impõe que se façam membros reais da cultura, que afetem e sejam afetados pela mesma. (MANTOAN, 1997, p.21-22)

Estar incluso na sociedade é uma necessidade, pois uma característica física ou mental não pode ser levada em conta para ser efetivada uma exclusão social. Eis que a ética da inclusão é indispensável perante o direito da cidadania, sendo que para a construção de uma sociedade realmente para todos, é necessário o real respeito às diferenças e ainda mais, valorizando a diversidade existente. Porém, não basta apenas que sejam criadas leis inspiradas no processo de inclusão, pois o mesmo só irá se concretizar mediante a ruptura, ou seja, uma mudança drástica das atitudes de todos perante os distintos da normalidade. Um pensar embasado na característica de ser humano acima de tudo, não se baseando em estereótipos (MARTINS, 2010, p.47)

Em sendo considerada a desigualdade um fator de extrema relevância, que muito dificulta as relações entre os portadores de necessidades especiais, pode ser verificada outra forma de entendimento e aceitação das deficiências, que é a política de valorização das diferenças, ou seja, o incentivo das ações de cada um em razão de sua diferença, para que se tenha a inclusão, faz-se necessário concretizar atitudes que favoreçam os indivíduos diferentes, que sejam estimulados a dar o melhor de si, para que qualquer atitude ou prática que realize seja a melhor. (MARTINS, 2010, p.38)

Muito se comenta a respeito da incapacidade da pessoa que possua alguma deficiência, contudo, a mesma não é incapaz, e muito pelo contrário, em que “está diante de uma força de trabalho e não de uma pessoa incapacitada por sua deficiência” (MANTOAN, 1997, p. 25) Contudo, o que se faz necessário para a reintegração dessa pessoa na sociedade e também no mercado de trabalho, é a sua efetiva participação, ou seja, ser posicionado em um lugar, ambiente que trabalho, que possa realmente demonstrar suas habilidades, e não uma peça a ser considerado como inútil em razão de sua deficiência.

Portanto, o fator fundamental para a reintegração e inclusão dos portadores de necessidades especiais, é a educação de todos perante os diferentes, e ainda mais criando modelos que não se apóiem somente nos discursos da diversidade, mas que deverão vir entrelaçadas de uma realidade de igualdade de oportunidades e de acessibilidade. Em que a falta de opções e acesso a serviços básicos como a educação, a saúde e o trabalho, continuam sendo mais uma forma de discriminação, o que gera uma real perda de oportunidade, ocasionando que os portadores de necessidades especiais se tornem impossibilitados de exercer plenamente os seus direitos, garantidos em forma de leis a todos os cidadãos. (DOTTI, 2008, p. 16)

2 A PROTEÇÃO LEGAL AO TRABALHO DA PESSOA PORTADORA DE NECESSIDADES ESPECIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

2.1 Direito do trabalho

Antigamente não havia qualquer noção de direito trabalhista, apenas tinha a obrigação de prestar um trabalho, eis que o homem desde o início de sua história sempre trabalhou, seja para sua própria alimentação, para se defender, também o trabalho escravo em que o homem explora o homem. No Brasil o direito do trabalho teve início por volta de 1500, sendo considerada a primeira fase. Por fim passadas outras sete fases não menos importantes, surge a oitava e atual fase em que estamos vivendo, que teve início com a Constituição Federal de 1988. (FREITAS, 2003, p.86-90)

Considerando que um grande parte dos cidadãos brasileiros são portadores de necessidades especiais, há que ser levado em conta que tais indivíduos somente encontram o caminho de realização e um novo significado para estar vivo, através de uma razão, um incentivo, que é conhecido como trabalho. Se pensarmos em uma pessoa que não possui nenhuma espécie de deficiência, o trabalho para a mesma é sua realização, então por consequência, uma pessoa que está parada em virtude de alguma seqüela, tanto de nascença como que adquiriu ao longo dos anos, o trabalho é uma superação. Pois essas “pessoas, encaradas tantas vezes como incapazes por uma sociedade que busca o econômico acima de tudo” (MOREIRA, 2011, p.4) merecem uma oportunidade de mostrar sua capacidade, sua força de vontade, mas o que ocorre muitas vezes é a falta de oportunidade e acima de tudo capacitação dos deficientes para que seja possível o início da vida profissional.

Com base na falta de oportunidade para iniciar no mercado de trabalho, foi instituído a reserva legal de cargos. Que estabelece obrigatoriamente à contratação de pessoas portadoras de deficiência as empresas com cem ou mais empregados. Com porcentagem que varia de 2% a 5% do número de empregados que essa empresa possua. Para que esse cálculo seja realizado aplica-se o percentual sobre o número total de empregados. Se o valor resultar em um número proporcional deve-se automaticamente arredondar esse número para cima. (SCHARWZ, 2009, p. 69-70)

De acordo com a Lei 8.213, conhecida como a Lei de Cotas, o percentual a ser aplicado é até 200 empregados 2%, de 201 a 500 empregados 3%, de 501 a 1000 empregados

4% e acima de 1001 empregados, é necessária a contratação de 5% de portadores de deficiência. (FEBRABAN, 2006)

Em razão da ainda difícil contratação de deficientes, a Lei de Cotas ainda institui que uma empresa só poderá dispensar o seu funcionário deficiente, sem justa causa, se atender a dois requisitos, que esta empresa tenha um número de funcionário habilitados ou deficientes dentro dos limites estabelecido e ainda demitir outro funcionário em condição equivalente, de forma a que o percentual mínimo de deficientes seja mantido. E sempre que um deficiente ou reabilitado for demitido, independente de já houver o mínimo de funcionários, outro deficiente deve ser contratado. Ainda se em uma empresa, não há o mínimo de funcionários referentes às cotas, nenhum portador de necessidades especiais pode ser demitido, salvo por justa causa. (CAVALCANTE, 2004, p 16)

Para que um deficiente possa executar sua função com maior agilidade, é necessário que a empresa possa fornecer os meios adequados para que essa pessoa possa trabalhar de acordo com suas necessidades. Acima de tudo com o capitalismo mundial, a guerra que existe a cada dia em busca do maior lucro possível, faz com que haja humilhação por parte dos empregados, eis que é fornecido um ambiente de trabalho não preparado para o deficiente, além de baixos salários, trazendo uma maior exploração das desigualdades. (MOREIRA, 2011, p.11)

São citados os problemas para que haja a inclusão e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho, como a falta de capacitação, a falta de sistemas que buscam a reabilitação do deficiente e os estímulos econômicos para facilitar a contratação. Como no Brasil não há efetivamente esses requisitos, a situação que mais facilmente visualizamos não é de deficientes no mercado de trabalho, mas sim de deficientes pedindo esmolas, em sinais de trânsito, nas ruas e esquinas das cidades. Buscando sua sobrevivência em razão de sua deficiência, como uma verdadeira atração de circo, em que o esquisito, o diferente o anormal consegue chamar mais a atenção e ainda fazer com que as pessoas forneçam dinheiro a essas pessoas, retardando ainda mais uma possível reabilitação, a contratação, ou até mesmo dependendo da vontade da pessoa, um cargo em uma função pública. (CAVALCANTE, 2004, p.17)

De outro lado, e muito mais fácil de ser resolvida, está a situação em que incapacidade ou redução da capacidade de trabalhar é fundada em um acidente de trabalho, ou até mesmo uma doença ocupacional. Sendo que nesses casos o trabalhador possui reparados todos os

danos morais e materiais, além disso, direito a readaptação na função que exercia antes, ou em outra devido a sua capacidade atual. (LIMA, 2010, p.45)

O tema do presente capítulo está ligado diretamente às relações existentes entre funcionários e patrões, desta forma deve ser salientado que o direito do trabalho vem sendo arduamente mais vivido do que propriamente conceituado, ou seja, utilizando sempre uma situação concreta para buscar as melhores condições de convivência e de trabalho para os que a ela estão ligados. (NASCIMENTO, 2004, p.4)

Contudo, nada obsta que o direito que envolve as relações trabalhistas seja conceituado, eis que por muito tempo os homens conviveram com o direito propriamente dito sem ao menos ter uma idéia do que realmente seria.

O direito do trabalho pode ser entendido como um agrupamento de princípios e regras no que se refere à relação de trabalho que possua subordinação, sempre buscando melhores condições de trabalho para os empregados, utilizando-se das medidas cabíveis de proteção que são impostas. Sendo que existem duas teorias que visam conceituar o direito do trabalho, que é a teoria subjetiva, que tem seu campo de atuação no trabalhador, ou seja, o empregado que presta subordinação ao empregador. Já a teoria objetiva não se refere às pessoas pertencentes a essa relação e sim a matéria, eis que não é um trabalho autônomo e sim subordinado (MARTINS, 2004, p.50-51)

2.2 Princípios aplicáveis a relação de trabalho

Para melhor entendimento é necessário que sejam conhecidos e compreendidos os princípios norteadores de uma relação de trabalho, já que é pacífico que o direito do trabalho está inserido em um grupo de direito em formação e modificação.

Os princípios podem ser entendidos como “na realidade, diretrizes de orientação das normas de um Direito independentemente de qualquer outro e que, supletivamente, podem ter um caráter interpretativo.” (RUPRECHT, 1995, p.7) A seguir, alguns princípios serão exauridos para melhor entendimento dos direitos, garantias de cada trabalhador.

2.2.1 Princípio da proteção

Tal princípio encontra sua vigência em proteger a parte menos favorecida em uma relação de emprego, ou seja, visa proteger o trabalhador, buscando diminuir as desigualdades existentes entre as partes desta relação, contudo há que ser salientado que se utilizado em sua forma literal, este princípio “leva a uma constatação de unilateralidade do direito do trabalho, expresso na intenção deliberada de tutelar o hipossuficiente na relação com o Capital.” (CAMINO, 1999, p.56)

A proteção aos trabalhadores tem sido tema primordial de qualquer discussão no que se refere à prestação de um serviço, sendo, todavia lógico que o empregado possui dependência do empregador, seja em relação a sua função e também principalmente ao montante envolvido, a contraprestação deste serviço, dessa forma não deve tal princípio ser entendido como acima citado de unilateral, sendo que envolve as duas partes presentes, porém visa proteger o empregado de qualquer excesso por parte de seu empregador. Sendo que não se está passando pelo período em que o trabalhador era apenas uma ferramenta para a realização de um fim, mas sim a sua dignidade como pessoa deve ser amplamente reconhecida, e é através da criação de certas desigualdades entre as partes contratantes que compensam qualquer possível abuso. (RUPRECHT, 1995, p.10)

2.2.2 Princípio da irrenunciabilidade

Com o citado princípio, o trabalhador possui ainda mais segurança de que seus direitos e garantias lhe sejam cedidos de qualquer forma, sendo que o mesmo não pode dispor de qualquer direito que lhe pertença, sendo considerado nulo qualquer acordo que diminua ou termine com essas garantias.

A irrenunciabilidade deve ser entendida em “seu verdadeiro sentido, isto é, como a não possibilidade de se privar voluntariamente, em caráter amplo e de antemão, dos direitos concedidos pela legislação trabalhista” (RUPRECHT, 1995, p.30)

Logo, pode se perceber que qualquer expressão da vontade de qualquer das partes, que seja prejudicial ao empregado, vai ser contrária ao ordenamento trabalhista, sendo o ato considerado nulo desde a sua realização.

Contudo, diferentemente do citado anteriormente, é passível que o empregado renuncie os seus direitos se estiver em juízo, situação que será interpretada em não havendo qualquer pressão, ou que o mesmo esteja sendo forçado a praticar essa renúncia, do contrário como que no caso de o empregado renunciar seus direitos nos limites da empresa que labora, sendo que esta renúncia será considerada como uma fraude aos direitos e garantias devidas aos trabalhadores. (MARTINS, 2004 p.98)

2.2.3 Princípio da continuidade

Pela simples leitura da nomenclatura deste princípio, pode-se ter uma breve noção do que o mesmo busca efetivar em uma relação de trabalho, sendo que um contrato de emprego possui obrigações recíprocas, o empregador pode contar com a força e vontade do empregado na realização de sua função, já o empregado tem consciência de que essa força e vontade de trabalhar é a fonte de sua remuneração.

Ou seja, cada parte possui obrigações com a outra, nesse sentido, que “salário e força de trabalho constituem o duplo objeto do contrato de trabalho e as prestações principais dos sujeitos contratantes” (CAMINO, 1999 p.59)

Dessa forma, estando às partes contratantes interligadas pelos presentes objetos mencionados, é que se deriva o princípio da continuidade, que o mesmo perdure por tempo indeterminado.

Como regra, tem-se que a validade de uma relação de emprego se estende por período não definido, como exceção é que se tem “os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário.” (MARTINS, 2004 p.98) Logo, podem ocorrer que sejam realizados outros contratos avessos a este princípio, que o prazo de duração seja determinado pelo limite de tempo fixado para o mesmo.

2.2.4 Princípio da primazia da realidade

O contrato de trabalho pode ser facilmente transformado, manipulado, para que possa parecer ser o que não é, em virtude de burlar leis e normas almejando uma provável redução

de custos para o empregador e talvez diminuição de salário por parte do empregado, em que muitas situações é obrigado a concordar e ratificar a vontade de seu patrão.

Todavia, para que isso não seja uma prática habitual ou até mesmo ser reprimida, o princípio da primazia da realidade prega que os fatos, a realidade são privilegiados sobre a forma e até mesmo sobre a estrutura utilizada. Fazendo com que a prova real não sejam os escritos, os documentos, e sim a legítima atuação do empregado no meio que foi destinado. (MARTINS, 2004, p. 99)

Pode se incluir uma idéia de um mero desdobramento do princípio da proteção, sendo que em uma situação concreta, a prevalência da verdade será feita em favor do empregado e não para o empregador.

Ainda, no mesmo sentido, é o entendimento que esse princípio traz de que a prova documentada, formal, apenas retrataria uma presunção da verdade, enquanto que a realidade concreta será considerada como a verdade. (CAMINO, 1999, p.60)

2.2.5 Princípio da razoabilidade

Em virtude de outros princípios do direito do trabalho procurarem sempre diminuir a desigualdade existente entre empregador e empregado, criando benefícios visíveis ao empregador, é que se busca através do princípio da razoabilidade proporcionar maior equidade entre as decisões e até mesmo entre as partes envolvidas em uma relação de trabalho.

Dessa forma, pode ser entendido como “o contrapeso necessário do princípio da proteção, uma espécie de seu redutor ou de fator de contenção.” (CAMINO, 1999, p.61) Sendo que se o princípio da proteção for levado até a última conseqüência, pode ocasionar absurdos, que seriam totalmente contrários a real propositura de um princípio.

Ainda é cabível que tal princípio do direito do trabalho possa ser empregado de forma a facilitar o entendimento da verdade concreta, como citado no princípio anterior, eis que quando a razoabilidade é utilizada se torna mais fácil e coerente o entendimento necessário sobre qualquer desdobramento em um caso real, sendo que há uma relação entre o que é aceitável como razoável e o que é real. (CAMINO, 1999, p.61)

2.2.6 Princípio da condição mais benéfica

Durante o início de um contrato de trabalho em regra, serão estipuladas as regras, normas e condições da empresa para o empregado, com o fundamento de que o mesmo possa se adaptar a essas exigências. O mesmo ocorre com as condições de trabalho que lhe são impostas, sendo que o empregado demonstra sua aceitação no momento em que cede sua carteira profissional para que a mesma seja anotada e registrada pelo empregador.

Desta forma é que se espera que o contrato de trabalho a ser seguido seja o mesmo que foi contratado, não havendo qualquer alteração sem prévia anuência do empregado. Neste sentido é que o princípio da condição mais benéfica entra em ação, o contrato assinado pelas partes gera obrigações entre as mesmas, não podendo ser alterado ao **bel** prazer por qualquer parte.

Possui um sentido maior de “preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido.” (DELGADO, 2011 p.196) Sendo assim, que o contrato deve ser seguido, não podendo ser alterado em sentido prejudicial ao empregado.

Existe ainda a possibilidade de que uma cláusula contratual benéfica seja modificada, mas desde que essa cláusula seja substituída por outra ainda mais benéfica para o trabalhador, situação esta que o direito adquirido se mantém de forma intocável. Tal princípio pode ainda ser reconhecido como um desdobramento de outro princípio, da inalterabilidade contratual lesiva. (DELGADO, 2011 p.196)

2.2.7 Princípio da igualdade

Capaz de traduzir toda e qualquer expressão, a igualdade está prevista de forma ampla em nosso ordenamento jurídico, sendo que através da Constituição Federal é possível a visualização desta garantia constitucional em seu artigo 5º *caput*. “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, Constituição Federal) Desta forma toda e qualquer distinção a que se

refira aos portadores de necessidades especiais deve ser vedada. Não admitindo que uma característica física e ou mental seja o ensejo para um tratamento desigualitário.

Também está presente na Constituição Federal no artigo 5º XIII a extensão diretamente do direito de igualdade às pessoas portadoras de necessidades especiais, em que por meio deste, “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;” E desta forma, há que ser entendido que a oportunidade de trabalho é uma garantia constitucional de todos os cidadãos, independentemente de sua condição, em que o acesso ao emprego público ou privado deve ser oportunizado a todos os que demonstrem condições de igualdade e compatibilidade com a vaga oferecida.

A Constituição, em seu artigo 3º vedou toda forma de discriminação aos portadores de necessidades especiais, visando “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” E além de proibir, instiga a gerar o bem comum para todos, observando suas limitações.

Contudo, é em seu artigo 37 que a Constituição tutela uma das garantias mais importantes destinadas aos portadores de necessidades especiais, no que se refere à obrigatoriedade da destinação de uma parte dos cargos e empregos públicos para atender os desiguais. “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte,” em seu inciso VII “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.” Devendo ser respeitada tal condição, possibilitando assim, maior chance do ingresso no mercado de trabalho.

Para que o trabalho de uma pessoa portadora de necessidade especial seja efetivamente possível, há que se atentar para o fato de suas possibilidades de locomoção, tanto no que se refere à entrada e saída desta pessoa no trabalho, como também durante seu período laboral, desta forma o artigo 227 § 2º da Constituição instituiu que “a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.” Ainda há o artigo 244 do texto constitucional que reforça o sentido de diminuir os obstáculos de arquitetura e engenharia que são impostos aos portadores de necessidades especiais, facilitando seu ingresso no local de trabalho. “A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente

existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º”.

Todo portador de necessidades especiais busca a concretização da igualdade formal e material no seu cotidiano, para que as desigualdades sejam suportadas e vencidas. Buscando através de seus direitos e garantias a possibilidade de trabalho que é assegurada a todos os cidadãos.

O cumprimento do direito de igualdade transmite a mais pura realização como pessoa para os portadores de necessidades especiais, eis que “evitando discriminações, quer colocando as pessoas portadoras de deficiência em situação privilegiada em relação aos demais cidadãos, benefícios perfeitamente justificados e explicados pela própria dificuldade de integração natural desse grupo de pessoas.” (ARAÚJO, 1996, p.70)

Sendo que, qualquer meta e ou atitude que diminua o elevado grau de diferença e discriminação existentes em relação às pessoas portadoras de alguma necessidade especial, está se aplicando a igualdade. Não há sentido em pensar que ao criar uma norma mais benéfica a um determinado grupo, estaria ainda mais aumentando a desigualdade já existente, mas sim apenas como um meio para buscar a equivalência entre todos os seres.

A partir deste prisma, surge o questionamento de tratamento das pessoas, como para alguns a aplicação da igualdade máxima, que seria tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Contudo, se percebe que dentro desta máxima igualitária surgem alguns questionamentos.

Daí se conclui quão insuficiente é, na verdade, a afirmação de que grande parte de nossa doutrina e jurisprudência de que o princípio da igualdade consiste em ‘tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que ele se desigualem’. Não que seja errada tal assertiva. É que ela é tautológica, uma vez que o cerne do problema remanesce irresolvido, qual seja saber quem são os iguais e quem os desiguais. A igualdade e a desigualdade não residem intrinsecamente nas coisas, situações e pessoas, porquanto em última análise, todos os entes se diferem entre si, por mínimo que seja. O que acontece é que certas diferenças são tidas por irrelevantes, segundo critério que se tome com *discrímen*. Assim, por exemplo, ao se aglutinarem diversas pessoas debaixo da noção de funcionário público estão se ignorando muitas distinções que estas efetivamente apresentam. (BASTOS 1996, p.167)

Pode ser afirmado que a alta sociedade, dos afortunados, não busca uma sociedade igualitária, e sim um meio social com ampla liberdade, eis que a igualdade pode ser

considerada como o signo fundamental de uma democracia. Desconstituindo normas que garantem certas regalias e privilégios a uma parcela da sociedade. (SILVA, 2006, p.211)

2.3 A função social do contrato de trabalho

É de conhecimento geral que o trabalho é considerado como uma das principais atividades que o homem exerce, sendo que o dignifica, o qualifica e acima de tudo, possibilita a criação de expectativas para o decorrer de sua vida. Não apenas nos tempos atuais, e sim ao longo da história o homem vem desenvolvendo o seu entendimento no tocante ao trabalho.

Como pode ser lembrado dos antepassados que “começaram com o auxílio de uns aos outros em suas plantações, até mesmo as trocas de mercadorias, facilitando a vida de cada um. Foram iniciadas também as melhorias nos materiais para caça, a pesca, novos instrumentos que podem ser considerados como fundamentais para as relações sociais.” (Secretaria Nacional de Formação Política do Partido Comunista Brasileiro) Eis que o progresso nos materiais possibilitou uma nova visão e aproveitamento do tempo e de cada trabalhador, o mesmo que acontece atualmente.

Ao passar dos anos as necessidades da população foram aumentando em grau acentuado, e em razão disso foi necessário que a organização dos homens fosse realizada, em que “através da divisão de trabalhos e tarefas foi possível atender a demanda de mercadorias e serviços.”(Secretaria Nacional de Formação Política do Partido Comunista Brasileiro) Sendo que ficou claro que o ser humano sozinho não conseguia mais satisfazer os desejos e anseios dos cidadãos, e a única alternativa foi a divisão de tarefas, o aproveitamento das capacidades físicas e intelectuais de cada em determinada área. Gerando não só a formação de um trabalho dividido, mas sim uma verdadeira modificação de cunho social, tornando o trabalho fundamental tanto para o trabalhador como também aos seus destinatários finais.

Contudo, atualmente há que ser explicado, que o trabalho não se enquadra exclusivamente como representante da função social, e sim como o meio capaz de proporcionar ao cidadão a remuneração necessária para suas honrar com suas obrigações.

“Seu trabalho passa a ser apenas a condição necessária para que ele se ponha no mercado, recebendo em troca um salário como forma de pagamento, um valor correspondente

ao estritamente necessário à sua sobrevivência, mas jamais equivalente à sua capacidade produtiva.” (Secretaria Nacional de Formação Política do Partido Comunista Brasileiro)

A capacidade de produção acima referida, em muitos casos não é efetivada, sendo que na maioria das vezes o funcionário possui função com certas limitações, devendo realizar todos os dias a mesma função. Contudo, há exceções, em que empresas buscam sempre o melhor aproveitamento e, além disso, proporcionam ensinamentos a seus funcionários, visualizam que o crescimento profissional e intelectual de seu empregado resulta no engrandecimento de seus serviços, gerando melhor aproveitamento de tempo e até mesmo maximizando os lucros. Não devendo o homem empregado ser comparado a uma máquina, que exerce sempre as mesmas atividades no mesmo patamar de perfeição, mas sim como o ser evolutivo capaz de aprender e se qualificar para possibilitar melhores resultados.

A pessoa portadora de necessidade especial possui garantida constitucionalmente o acesso ao mercado de trabalho, seja para o início da vida profissional e até mesmo o retorno à sua função, ou seja, a reinserção de um profissional afastado em decorrência de algum acidente, problema de saúde.

Contudo, muitas destas garantias destinadas a inserção e reinserção no local de trabalho ocorrem em razão de políticas governamentais, “que compreendem não somente a oportunidade de trabalho, mas principalmente a sua adaptação ao local de trabalho.” (MELO 2004, p.71) Sendo que para cumprir sua função social, o trabalho deve engrandecer o cidadão, firmando sua relação, não permitindo que a deficiência dificulte a prestação deste serviço.

2.4 A tutela legal aos portadores de necessidades especiais

Como já sabido, a discriminação e o descaso referente aos portadores de necessidades especiais vem de longa data. Contudo ao longo dos anos foi possível verificar um avanço na proteção e efetivação dos direitos destas pessoas.

Foi no ano de 1971 que a Organização das Nações Unidas se conscientizou a respeito do descaso aos conhecidamente diferentes, em virtude de uma deficiência, realizando a Assembléia Geral visando aprovar a Declaração Mundial das Pessoas com Retardo Mental. A Organização das Nações Unidas em 1975 editou a Resolução número 30/3447 que ficou conhecida como a Declaração das Pessoas Portadoras de Deficiência. (CRUZ, 2003 p.135)

Sendo assim, é louvável a atitude desta organização, sendo que deve promover a paz e o bem estar social de todas as pessoas, facilitando e globalizando seu entendimento e sua proteção destinada a este grande grupo de cidadãos.

Em nosso ordenamento jurídico é especificado no artigo 23, inciso II da Constituição Federal que a competência para promover e garantir os direitos é estendida a todos os entes federados. Desta forma no ano de 1989 foi promulgada a Lei 7.853 que dispõem

sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social e que instituiu a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinou a atuação do Ministério Público e definiu os crimes contra o portador de deficiência (CRUZ, 2003, p.135)

Embasadas na Constituição Federal, muitos dos Estados brasileiros inseriram em suas legislações a proteção e os direitos das garantias fundamentais, “baseados nos preceitos relativos à igualdade e proibição de discriminação.” (MELO, 2004 p.74).

Na esfera infraconstitucional, também há preocupação no que se refere em resguardar o direito ao trabalho das pessoas portadoras de necessidades especiais, sendo que apenas nas últimas décadas houve avanço no tratamento destas pessoas.

Um ano após a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi sancionada a Lei número 7.853 que buscou detalhar os direitos da pessoa portadora de necessidades especiais e ainda criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência, assegurando inúmeros direitos, contudo a citada lei foi considerada omissa em inúmeros aspectos, como a falta da real definição de quais as pessoas estariam envolvidas nesta legislação. (MELO, 2004, p.78)

Com base na Lei 8.112/90 foi garantido o acesso aos portadores de necessidades especiais nos cargos e concursos públicos, previsto no artigo 5º, parágrafo 2º. Sendo que ficou assegurado o direito a se inscrever em concurso público, cujo cargo seja compatível com a deficiência, sendo que completado tal requisito, serão disponibilizados até 20% das vagas que serão oferecidas a este concurso.

Mas não apenas foram instituídas vagas em serviços públicos, com o advento da Lei 8.213/91 ficaram regulamentada as cotas compulsórias que devem ser observadas tanto para a contratação, quanto para a demissão do portador de necessidades especiais.

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 461, parágrafo 4, visa promover a reinserção do empregado reabilitado no antigo local de trabalho, sendo vedado que o portador de necessidades especiais seja considerado como paradigma para fins de equiparação salarial.

No tocante a proteção do direito ao trabalho do portador de necessidades especiais, através do meio jurisdicional, “sempre terá lugar nos casos de omissão ou insucesso da adoção das medidas acima elencadas” (MELO, 2004, p.81) Neste sentido destaca-se a Lei 7.347/85 como o mecanismo jurídico de proteção do acesso e manutenção da relação de trabalho.

Logo, é perceptível que através de algumas das principais leis que regulamentam a temática em questão, o acesso ao mercado de trabalho através dos mecanismos das cotas, que o obstáculo da deficiência deve ser superado em conjunto do setor público e do setor privado, para que seja possível que cada vez mais portadores de necessidades especiais possam estar se enquadrando nas diversas espécies de trabalhos que são ofertados em nosso território nacional, mas acima de tudo que possa ser encontrado o trabalho ideal para cada pessoa, levando-se em conta as condições específicas de cada pessoa, para que a realização da atividade laboral seja satisfatória. (MELO, 2004 p.80-81)

De grande importância, o Decreto número 3.298 de 1999, sendo que revela uma mudança institucional na condição da pessoa portadora de necessidade especial em nosso país, abordando pela primeira vez de forma minuciosa a questão diretamente ligada ao trabalho, inovando com a especificação de conceitos para as variadas classificações das deficiências.

No artigo 35 do citado Decreto, foram instituídas as formas de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência, que podem ser por colocação competitiva, não estando sujeito de procedimentos especiais, porém podem ser utilizados, a colocação seletiva, dependendo da adoção dos procedimentos e apoios especiais para sua concretização e por fim a inserção no mercado de trabalho por meio da promoção do trabalho ou por conta própria, englobando as atividades autônomas ou de caráter familiar, visando a emancipação econômica.

Há que ser comentado sobre a Organização Internacional do Trabalho, sendo que desde sua origem, se entrelaça com a necessidade histórica de possibilitar melhores condições de trabalho ao empregado.

Sendo que tem como objetivos “dentre outros, a elevação dos níveis de qualidade de vida e a proteção da saúde dos trabalhadores em todas as suas ocupações.” (MELO, 2004, p.89-90) Buscando amenizar toda e qualquer dificuldade existente entre os possíveis empregados e seus empregadores, tais proteções são amplamente estendidas às pessoas portadoras de necessidades especiais, e ainda assim tais trabalhadores possuem um acréscimo em suas garantias e em seus direitos.

A Convenção número 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, é considerada extremamente importante, versa sobre a proibição da discriminação, especificando as condutas reconhecidamente discriminatórias, como a distinção, exclusão ou preferência, que altere a igualdade de oportunidade ou ainda de tratamento em matéria relacionada a emprego ou profissão. Ainda, conforme o artigo 1º, parágrafo único, há a previsão de prisão simples de três meses a um ano, além de multa pecuniária, a quem obstar ou tentar obstar o cumprimento das determinações.

Outra convenção importante a ser citada e esclarecida foi a número 159, adotada em 1983 na 69ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, promulgada no Brasil pelo Decreto número 129 de 18 de maio de 1991, versando sobre a reabilitação profissional e emprego dos portadores de necessidades especiais

O artigo 12 desta Convenção especifica que a “finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova assim a integração ou reintegração dessa pessoa na sociedade.” (MELO, 2004, p.92) A reabilitação da pessoa portadora de necessidades especiais deve estar assegurada pela disponibilidade de que todas as divisões englobadas pelo termo deficiência se encaixem em situações e variadas oportunidades, não apenas facilitando e assegurando o acesso ao mercado de trabalho apenas uma categoria, como por exemplo, apenas facilitar a reabilitação dos deficientes auditivos.

3. A REALIDADE DA SITUAÇÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MEIO COORPORATIVO

O presente capítulo tem o intuito de demonstrar as oportunidades oferecidas aos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, em específico na cidade de Carazinho. Onde foram realizadas entrevistas junto as empresas de pequeno e médio porte localizadas nesta cidade, seja como filial ou matriz.

Ainda, será abordado o tema referente às cotas e sua aplicabilidade em alguns países do continente Europeu e algumas considerações gerais sobre o tema.

3.1 Cotas

As cotas destinadas aos portadores de necessidades especiais atuam como um meio capaz de inserir no mercado de trabalho pessoas que talvez sem esta garantia não conseguiriam um trabalho, uma forma de garantir o seu sustento.

Contudo, para que o sistema das cotas constitucionais seja realmente correto e adequado desde o início de sua implantação, se faz necessária “uma boa definição de portador de deficiência para saber quem entra e quem não entra na categoria dos empregáveis. Além disso, o sistema requer a demonstração da qualificação produtiva do portador de deficiência.” (PASTORE, 2000 p. 158-159) Ou seja, nada adianta uma garantia de emprego para determinado grupo, se não existe qualquer diferenciação entre quem realmente se qualifica para a busca de uma vaga, e acima de tudo o trabalho deve estar de acordo com a capacidade do empregado, sendo incabível a ocupação em cargos incompatíveis com a realidade do portador de necessidade especial.

Inúmeros países da Europa mantêm em seus ordenamentos o sistema de cotas, como a Itália onde a cota legal é de 15%, a Áustria exige que 4% das vagas de empresas com mais de 25 funcionários sejam destinadas aos portadores de necessidades especiais, ou que paguem contribuição a um fundo especial. A Alemanha possui um sistema estipulando que as empresas com mais de 16 empregados deve reservar 6% dessas vagas para as cotas, sendo que as empresas que não alcançam este percentual devem pagar uma contribuição a um fundo destinado aos portadores de necessidades especiais. No mesmo sentido, a França estipula que

empresas públicas e as provadas com mais de 20 empregados preenchem 6% de seus quadros de funcionários com as cotas. Mas também há situações diversas das apresentadas até agora, como o caso da Bélgica, em que o governo acredita que as cotas vão de encontro com a filosofia que prega a aceitação destas pessoas, não havendo um sistema de cotas, mas sim regras para que essas cotas sejam fixadas, somente ao setor público. Havendo ainda inúmeros outros países a serem citados que adotam o sistema das cotas constitucionais. (PASTORE, 2000 p.159-165)

As cotas constitucionais destinadas aos portadores de necessidades especiais vêm como um meio capaz de atuar na busca pela igualdade de condições entre todos os cidadãos, onde as discriminações devem ser sanadas. Sendo que tais cotas possuem o objetivo de,

“garantir aos portadores de deficiência uma oportunidade de construir suas vidas da maneira mais próxima possível a dois não-portadores. Isso envolve inúmeras atividades: reabilitação médica, educação, treinamento, equipamentos, habilidades profissionais, serviços especializados, disposição do empregador, tolerância no trabalho, etc. Em outras palavras, a integração e reintegração de um portador de deficiência no trabalho dependem da capacidade e boa vontade de um grande número de atores que têm de investir tempo, dinheiro, esforço e compreensão. Medidas tópicas e isoladas estão longe de conseguir mobilizar a enorme sinergia que se faz necessária nesse complexo desafio.” (PASTORE, 2000 p.181)

Pode-se perceber que não é simples a aplicação do sistema das cotas, não bastando apenas a sua obrigatoriedade. Eis que na prática, é necessário um cargo ser criado ou estar disponível e ainda mais importante que a pessoa que assumirá esta função carece ser qualificada para tanto.

Portando, a inserção ou reinserção no mercado de trabalho dos portadores de necessidades especiais através das cotas constitucionais dependem de inúmeros fatores, mudanças em cada pessoa, sendo que a “flexibilidade é a marca da mudança. O que se busca é criar condições para que cada um colabore dentro da sua realidade.” (PASTORE, 2000 p.182) Sendo necessário que cada cidadão reveja seus conceitos sobre o real sentido de promover a igualdade. Modificando seus pensamentos e firmando a idéia de que todos merecem o mesmo tratamento dentro da sociedade e inclusive, de forma valorizada, no mercado de trabalho.

3.2 Um estudo de campo

No presente capítulo, pretende-se analisar os dados referentes ao mercado de trabalho na cidade de Carazinho-RS, verificar a aplicação das cotas constitucionais nas empresas aqui instaladas, perceber se existe a ligação entre o a deficiência apresentada portador de necessidades especiais e a função que o mesmo exerce.

Busca-se apenas, a média, uma noção que possa influenciar empresários para que possam disponibilizar vagas para estas pessoas. A respeito do principio da igualdade, há que ser verificado sobre o tema da discriminação do trabalho, seja pelos clientes, colegas de trabalho, supervisores e os próprios empregadores.

Carazinho é uma cidade que possui diversas lojas, empresas de pequeno e médio porte, além de instituições públicas. Sendo que no primeiro momento foi realizada uma listagem de inúmeras empresas presentes na cidade para facilitar o trabalho de pesquisa de campo.

As perguntas a serem respondidas pelos entrevistados foram criadas visando o conhecimento geral sobre a temática, a realidade do mercado de trabalho de Carazinho, sendo que a diferenciação começa por características básicas de todos cidadãos, como sexo, idade e a qualificação de sua deficiência, seja ela física, auditiva, visual ou ainda deficiências múltiplas.

O presente trabalho busca o estudo sobre as cotas constitucionais, foi elaborada uma pergunta que verifica se a empresa cumpre o percentual estabelecido pela lei de cotas. Relacionado à pergunta aqui citada, é de grande importância a verificação sobre a concordância dos portadores de necessidades especiais no que diz respeito à legislação que estabelece as cotas.

Outro tema muito discutido ao longo do presente trabalho, é a discriminação que estas pessoas sofrem ao longo de sua vida, sendo o próximo questionamento direcionado aos mesmos, buscando que seja especificado se sofreram alguma forma de preconceito ou discriminação no ambiente do trabalho.

Uma das necessidades para que os portadores de necessidades especiais possam ingressar, ou mesmo serem reintegrados no mercado de trabalho é o fator da acessibilidade, eis que surge a dúvida de que se as empresas estão estruturadas fisicamente, para que possam proporcionar um ambiente de trabalho digno para todos seus funcionários, sejam eles sem ou com deficiências. Logo, percebe-se que a empresa ao contratar um cidadão com alguma

deficiência seja ela qual for, deve proporcionar o meio de trabalho de acordo com as necessidades deste funcionário.

O convívio social também foi elemento da entrevista, sendo que além de executar a função com toda qualidade que lhe seja atribuída, o portador de necessidade especial necessita de bom relacionamento com os demais empregados desta empresa, não sendo permitido que sofra as variadas formas de discriminações por ser especial, ou apenas diferenciado dos demais.

Outro fator importante para melhor conhecimento a respeito da vida laboral de um portador de necessidade especial é o fato de ser o início de sua vida profissional ou não na presente empresa. Sua função no emprego anterior se houver o mesmo, em cada caso concreto.

Um ponto que é necessário ser estudado é o que diz respeito à contratação de um portador de necessidade especial, eis que em alguns casos há um processo de seleção específico, ou seja, direcionado a estas pessoas, de acordo com suas limitações e possibilidades.

Com os questionamentos acima apresentados é que será realizada a pesquisa de campo com os portadores de necessidades especiais. Ainda, também a busca de situações não abarcadas nas perguntas, suas próprias considerações sobre o tema, seus entendimentos e demais observações que serão apresentadas.

Em razão de ser este trabalho um documento a ser apresentado às demais pessoas da comunidade, busca-se acima de tudo a preservação da identidade de cada entrevistado, sendo que em todas as oportunidades foi realizado o questionamento no que diz respeito à possibilidade de ser disponibilizado o nome de cada cidadão, não havendo qualquer atentado a privacidade de cada um.

Depois de elaborados os questionamentos para as entrevistas, fez-se necessária a organização de uma lista prévia das empresas aqui estabelecidas que em tese pudessem ser empregadoras de pessoas que possuam alguma necessidade especial. Foram arroladas algumas empresas de forma esporádica e algumas que sabidamente possuíam algum ou mais do que um empregado com características aptas para a realização deste trabalho.

Dentre as empresas, entidades aqui presentes, foram selecionadas um total de 33 para que fossem realizadas ligações visando à procura de portadores de necessidades especiais. As empresas escolhidas são: Augustin Veículos; Banrisul; Bier Site; Brilhante Joalheria; Caixa

Econômica Federal; Carazinho Veículos; Conexão Gang; Coqueiros Supermercados; Diário da Manhã; Eletrocar; Emporium; Farmácias Gloria; Farmácia Agafarma; Farmácia Panvel; Farmácia São João; Grêmio Aquático de Carazinho; Hélios; Honda Moto Dez; Imobiliária Tibola; Inspec; Lojas Andrioli; Lojas Colombo; Loja Triunfante; Marina Fiat; Mecânica Wohlmeister; Schuster e Medeiros; Split Vídeo; Supermercados Economia; Regional Diesel; Rotoplastic; TW Transportes; Universidade de Passo Fundo Campus Carazinho; Varejão Paulista.

Sendo que houve o questionamento as devidas empresas sobre a existência de um empregado que seja portador de necessidade especial laborando neste local. Um dado interessante que dentre estas listadas, apenas seis possuem um empregado com as condições aqui necessárias para esta pesquisa.

Após isto, passa-se a analisar as entrevistas realizadas com os portadores de necessidades especiais empregados em Carazinho, contudo especifica-se que a última entrevista foi realizada com uma portadora de necessidades especiais demitida há alguns meses, sendo desta forma considerada como válida pelo autor seus pensamentos e entendimento acerca do tema.

3.2.1 Primeira entrevista

A primeira instituição a ser visitada foi a Caixa Econômica Federal desta cidade, no dia 04/10/2012 por volta das 10h00min horas, sendo que está presente no quadro de funcionários a senhora Arli F. Tessaro Cavalli, possuindo idade entre 21 a 30 anos, portadora de deficiência física, seu braço esquerdo não se desenvolveu, permanecendo com o mesmo um pouco abaixo do cotovelo.

Arli foi aprovada em um concurso público, desta forma acredita que em se tratando especificamente de cotas para cargos públicos, sua empresa cumpre o percentual. Mas em seu relato, coloca que em muitas vezes não há muitas inscrições de portadores de necessidades especiais em concursos públicos.

No que tange ao questionamento de seleção específico aos portadores de necessidades especiais, em virtude de ser contratada via concurso público, por intermédio da categoria das cotas reservadas, há um programa direcionado aos mesmos.

Sempre foi uma pessoa estudada, buscando novos conhecimentos e oportunidades, mas durante a entrevista assinala a opção de que desconhece a legislação brasileira que estabelece o percentual mínimo das cotas para portadores de necessidades especiais.

Não coloca sua deficiência como um diferencial de sua pessoa perante os considerados como normais pela sociedade, eis que relata que em nenhum momento de sua vida profissional teve o sentimento de discriminação aplicado em face de si mesma.

Como se trata de uma instituição bancária, e a mesma estar situada em um prédio relativamente novo, Arli afirma que a estrutura está preparada para receber funcionários e clientes com qualquer classificação de deficiência, estando aplicada neste caso a acessibilidade necessária aos portadores de necessidades especiais.

Na seqüência, a entrevistada afirma que não se sente diferente em relação aos outros em razão de sua deficiência física, eis que consegue realizar todas as funções com perfeição e qualidade, sejam elas quais forem. Sendo que esta deficiência pode ser enquadrada como uma característica especial, mas não diferente. Ainda coloca que este emprego não é o primeiro de sua carreira profissional.

3.2.2 Segunda entrevista

A segunda empresa a ser visitada foi a Eletrocar, empresa responsável pelo fornecimento de energia elétrica para a cidade de Carazinho, entre outras, no dia 04/10/2012 por volta das 10h50min, sendo que neste dia não foi possível realizar a entrevista, eis que o Senhor Emerson Evandro Worn encontrava-se realizando um curso via internet na citada empresa.

Em virtude de este curso de aperfeiçoamento, Emerson não pode pessoalmente ser entrevistado, sendo que neste caso em específico foi deixado o material necessário para que o mesmo pudesse realizar a pesquisa. Ficando acertado que no outro dia, 05/10/2012 voltaria para buscar a mesma. Sendo assim, no dia combinado a pesquisa estava devidamente respondida, contudo não foi possível maior contato com este entrevistado.

Com o material em mãos pode ser verificado com que o mesmo possui entre 31 a 40 anos, possuindo deficiência física. Emerson assinala que a empresa em que trabalha cumpre o percentual de cotas destinadas aos portadores de necessidades especiais. E que em razão disto

possui conhecimento específico de seus direitos e garantias que a legislação de cotas assegura a todos os seus englobados.

No que tange ao tema preconceito, o entrevistado especifica que em nenhuma oportunidade sofreu qualquer tipo de discriminação em seu local de trabalho, sendo recebido e tratado como funcionário normal e capacitado que é.

Como no caso da primeira entrevista acima relatada, a estrutura física do prédio desta empresa é nova, ou seja, estando de acordo com as necessidades básicas de todos os seus clientes e inclusive seus funcionários, estando apta a receber todas as pessoas que possuam alguma deficiência.

Emerson assegura que em nenhum momento se sentiu excluído do convívio de sua família e da sociedade em virtude de sua deficiência. Como é concursado na empresa que trabalha, o entrevistado assinala a alternativa que sua empresa possui um sistema de seleção diferenciado para seus funcionários portadores de deficiência. E ainda no tocante a vida profissional, o mesmo afirma que este não é o seu primeiro emprego.

3.2.3 Terceira entrevista

A terceira empresa a ser visita foi a Rotoplastyc, no dia 04/10/2012, ficando acertada em momento prévio, que deveria ser realizada a entrevista por volta da 13h00min, eis que estaria englobado no horário de descanso do funcionário. Ainda neste momento anterior a entrevista, fora questionada qual a classificação da deficiência deste funcionário, sendo que a resposta foi deficiência auditiva.

No dia e horário acima citados foi realizada a entrevista com o Senhor Adilson Vidal da Silva, com idade entre 21 a 30 anos. O mesmo possui deficiência auditiva, neste caso devendo a entrevista ficar limitada a caneta e papel. Adilson trabalha no setor de produção desta empresa.

Contudo, na data marcada ao responder sobre qual o tipo de deficiência, o entrevistado ficou alguns minutos lendo as alternativas, sendo que após um tempo assinalou que possuía deficiência física, o que não condiz com sua realidade.

No que se refere ao percentual de cotas estabelecidas em lei, o mesmo afirma que não sabe informar sobre a existência de outro portador de necessidades especiais que trabalhe na mesma empresa. Estando preenchida ou não a cota devida.

Neste sentido, Adilson ao ler o próximo questionamento, permanecendo mais alguns minutos em dúvida, em se tratando da concordância ou não com a legislação que estabelece o percentual de cotas, mas marcou a alternativa afirmando que concorda com tal lei.

O entrevistado ao se deparar com a pergunta sobre a discriminação e preconceito, agiu de forma rápida e eficaz, assinalando de forma positiva que já havia sido motivo de discriminação em seu local de trabalho.

Em se tratando da estrutura que a empresa fornece aos seus empregados, o entrevistado assinala a alternativa de que a empresa que trabalha não está devidamente adaptada aos portadores de necessidades especiais.

Adilson, em razão de sua deficiência pode ser considerado uma pessoa séria, introspectiva, destarte ficou claro quando o mesmo respondeu que se exclui do convívio com as demais pessoas não deficientes em razão de que se sente diferente dos outros, dada a sua característica especial.

O questionamento relacionado à sua vida profissional, o presente entrevistado afirma que este é seu primeiro emprego. Além disto, Adilson assinala que a empresa para qual presta serviços utiliza um processo de seleção destinado especialmente aos portadores de necessidades especiais.

3.2.4 Quarta entrevista

A quarta entrevista fora realizada no dia 09/10/2012 por volta das 10h40min no Banco Banrisul desta cidade, em que foi entrevistada a Senhora Tatiele Trevisan, que de forma espontânea aceitou o pedido de participar desta pesquisa, sem qualquer aviso ou contato anterior.

Tatiele possui idade entre 21 a 30 anos, sendo que é portadora de deficiência física, eis que é cadeirante desde seu nascimento. Exerce a função de auxiliar os clientes em sua mesa facilitando o contato direto com os demais funcionários, com total eficiência, como já fora percebido em outras visitas ao banco, porém por outros motivos.

Como foi aprovada em um concurso público, a entrevistada afirma que sua instituição cumpre o percentual necessário para o preenchimento da legislação sobre as cotas para portadores de necessidades especiais.

Em relação a esta mesma legislação Tatiele afirma ser contrária a estipulação de percentual mínimo para os portadores de necessidades especiais, eis que tem como exemplo a sua vida, sendo que sempre buscou melhorar suas condições, sejam elas financeiras ou sociais. Acredita que a presente lei cria mais discriminação do que tenta amenizar os efeitos sofridos pelos mesmos.

Outro ponto referido pela entrevistada diz respeito à falta de vontade e entusiasmo dos demais portadores de necessidades especiais, sendo que os mesmos se contentam com ganhar uma ajuda do que buscar um bom emprego e uma boa empresa, para que possam naturalmente evoluir na carreira e na vida.

Tatiele quando questionada sobre a discriminação no trabalho, assinala que já foi vítima destas crueldades, seja por colegas de trabalho ou clientes, mas afirma que no atual local de trabalho, o Banrisul, nunca foi vítima de preconceito. Contudo não foi o que ocorreu com seus empregos mais antigos, em que já sentiu na pele as emoções e revolta que a discriminação causa nas pessoas, ainda mais na própria vítima.

Em razão de ser um edifício com estrutura física antiga, não se enquadra nos padrões exigidos para fornecer o local de trabalho adequado para os portadores de necessidades especiais, inclusive no que se refere à acessibilidade dos clientes.

Por mais que seja vítima de preconceitos a entrevistada tentou nunca ser excluída ou se excluir do convívio social por ter uma deficiência física, sempre atuando com total aceitação de sua condição, que segundo ela mesma, nada tem de diferente.

Tatiele como é concursada pelo Banrisul, possuiu um sistema diferenciado de seleção dos profissionais que se qualificam como portadores de necessidades especiais. E ainda mais afirma que este não é o primeiro emprego de sua vida. Mas que neste se sente muito útil em atender e poder solucionar os problemas das pessoas.

3.2.5 Quinta entrevista

A quinta entrevista foi realizada no dia 09/10/2012 por volta das 15h30min na empresa TW Transportes, empresa que atua em várias cidades do Estado e inclusive fora dele. Nesta empresa foi entrevistado o jovem Igor Luiz da Costa, que assim como a entrevistada anterior foi solicitado e de imediato se dispôs a ajudar com a presente pesquisa.

Igor possui entre 18 e 20 anos de idade, trabalha no setor financeiro desta empresa, sendo que a sua deficiência é classificada como física, eis que possui uma síndrome que afeta os movimentos de sua coluna, fazendo com que o mesmo tenha dificuldades para se locomover.

Afirma que a empresa em que trabalha está adequada com o percentual necessário de portadores de necessidades especiais do grupo de seus empregados. Também assegura que concorda com a legislação que versa sobre tal percentual, não se sentindo menosprezado por ter uma legislação específica que garanta seu ingresso no mercado de trabalho.

O entrevistado nunca sofreu qualquer forma de discriminação no local em que presta serviços, sendo sempre bem recebido e tratado por todos os demais funcionários da empresa. Sabe que existe preconceito e até mesmo pré-conceito, mas nada que possa lhe afetar diretamente.

Igor coloca que a empresa para qual trabalha esta estruturada de acordo com as necessidades de cada funcionário, seja ele um com deficiência ou não. Ainda, o entrevistado não se exclui do convívio com as demais pessoas do grupo social, não se sentindo diferente ou até mesmo excluído. Não busca uma vida de isolamento, em razão desta característica.

Ainda em relação a empresa em específico, o entrevistado afirma que a empresa não faz diferenciação entre a contratação de um portador de necessidade especial com um não portador, tratando todos com o mesmo respeito, mas claro, levando em conta suas necessidades básicas, que o trabalho esteja de acordo com sua capacidade, seja ela física ou mental. Este é o primeiro trabalho de Igor.

3.2.6 Sexta entrevista

No dia 09/10/2012 foi realizada a sexta entrevista, também na TW Transportes, como citado na quinta entrevista, mas agora com Marcos Oliveira, responsável pela parte de seguros da citada empresa.

Marcos possui deficiência física, seus membros inferiores são atrofiados, acarretando dificuldade nos movimentos de suas pernas. Mostrou-se uma pessoa muito simpática e totalmente disponível para engrandecimento do presente trabalho com seu depoimento.

O entrevistado acredita que a empresa para qual trabalha, cumpra o percentual estabelecido pela lei de cotas, sendo que tinha conhecimento de mais alguns funcionários portadores de necessidades especiais.

No momento da leitura da pergunta sobre a concordância ou não com a lei que estipula as cotas, Marcos se mostrou em dúvida, eis que acredita que os portadores de necessidades especiais não devem assim ser rotulados, não devendo aplicar uma nomenclatura diferenciada para os mesmo, sendo que desta forma, acaba-se por criar uma diferenciação, uma categoria de pessoas rotuladas por sua especialidade. Mas entende e aceita a intenção do legislador de visar facilitar o acesso ao mercado de trabalho, mesmo que por vias coercitivas.

Marcos afirma que durante toda a contratualidade nunca sofreu qualquer tipo de preconceito ou discriminação por parte de seus colegas e ou superiores, sendo tratado com igualdade. Expõe que a empresa é considerada como capacitada para receber profissionais portadores de necessidades especiais, fornecendo um ambiente de trabalho de acordo com as necessidades de cada um.

O entrevistado ao se deparar com o questionamento de que se em algum momento já teria se sentido excluído por ser considerado “diferente” argumentou que isto daria um texto, sendo que por inúmeras situações percebe olhares, palavras e risos por parte da sociedade, sendo que apenas julgam pela aparência física, esquecendo que atrás da diferença estética em relação aos outros, nada tem de diferente, para ser assim rotulado.

Marcos assegura que a presente empresa não utiliza de uma forma específica de seleção e contratação de seus funcionários portadores de necessidades especiais. Atuam de forma a garantir um único tratamento para todos os seus funcionários. O entrevistado já laborou em outras oportunidades em outras empresas da mesma cidade.

3.2.7 Sétima entrevista

A sétima entrevista foi realizada no dia 10/12/2012 por volta das 15h00mim na Universidade de Passo Fundo, Campus Carazinho em que o entrevistado foi Lucas Airton

Giongo, com idade entre 18 a 20 anos, que executa a função na área da secretaria da citada instituição de ensino.

Lucas é portador de deficiência física, sendo que o mesmo possui um problema nos joelhos, deficiência esta que impede de caminhar normalmente, podendo ser considerado quase que imperceptível, mas englobado no rol das deficiências físicas.

O entrevistado acredita que seu empregador não cumpre com o percentual exigido pela lei de cotas, contudo salienta que a instituição está a procura de outros empregados que sejam portadores de necessidades especiais para que possam ser considerados como cumpridores do percentual exigido.

Acredita que a legislação que versa sobre as cotas destinadas aos portadores de necessidades especiais não lhe traz benefícios e nem prejuízos, se mostrando de forma indiferente quanto à concordância com esta lei.

Lucas relata que no atual emprego nunca foi vítima de qualquer manifestação que possa ser compreendida como discriminatória ou preconceituosa, sendo que foi bem recebido e sempre tratado com todo o respeito que um funcionário merece.

No que diz respeito à estrutura física da instituição, o entrevistado assegura que está de acordo com a necessidade dos portadores de necessidades especiais, portando em condições acessíveis a realmente toda população.

Em seu entendimento, as pessoas que possuem alguma deficiência não devem ser rotuladas como portadores de necessidades especiais, sendo que acredita que isso não muda o pensamento das pessoas em relação aos outros, desta forma criam-se verdadeiras distinções entre as pessoas, o que não deve e nem pode ser aceitável.

Narra que este não é seu primeiro emprego, e que nos empregos anteriores, em escritórios, já fora discriminado e na maioria das vezes rotulado como sendo o trabalhador deficiente, situação esta que não agrada o entrevistado.

No tocante a sua contratação com a presente instituição Lucas afirma que houve um processo de seleção a ser seguido de acordo com sua deficiência, sendo que o mesmo ingressou neste trabalho no percentual destinado aos portadores de necessidades especiais.

3.2.8 Oitava entrevista

Esta entrevista ocorreu no dia 10/12/2012 por volta das 16h00min na Universidade de Passo Fundo Campus Carazinho com a funcionária Taís da Rocha, que possui idade entre 21 a 30 anos, sendo que trabalha na parte do Núcleo de Assistência Jurídica da Universidade de Passo Fundo.

Taís é portadora de deficiência física, e ao longo de sua vida vem tentando minimizar os efeitos que esta deficiência traz a sua vida e a sua rotina. A entrevistada acredita que sua instituição cumpre o percentual de portadores de necessidades especiais nos quadros de empregados.

No que tange a aceitação do sistema de percentual, Tais afirma de forma enfática que concorda com a mesma, sendo que acredita que somente desta forma os portadores de necessidades especiais possuem a oportunidade de ingressarem no mercado de trabalho, sendo que se não existisse esta legislação a entrevistada crê que nenhum empregador se disponibilizaria a contratar um empregado portador de alguma deficiência.

Sobre a discriminação no ambiente de trabalho, a entrevistada assegura que nunca sofreu qualquer discriminação em virtude de sua deficiência, sendo aceita em todos os ambientes da instituição. Até mesmo auxiliada pelos demais empregados.

Quanto à estrutura da instituição, Taís garante que esta de acordo com as normas de acessibilidade, possibilitando a entrada inclusive de cadeirantes para os andares superiores, através de uma rampa com baixo nível de inclinação. O que não ocorre em outros lugares, como a Faculdade de Direito Campus Central, citado pela entrevistada.

Em nenhum momento se sentiu excluída do convívio social, sempre se mostrando de acordo com todas as oportunidades e necessidades que a vida lhe impõe. Acredita que muitos portadores de necessidades especiais sofram com a exclusão, mas em virtude de que não possuem renda necessária para manter uma rotina de estudo, que possibilita o ingresso em uma empresa. Sendo que há também, como referido por Taís, às famílias super protetoras, em que acreditam que se há um portador de necessidades especiais em sua residência, é neste lugar que o mesmo deve permanecer para que não sofra demasiadamente com a reação dos outros. Contudo estas atitudes que acabam gerando exclusão de um portador de necessidades especiais.

Tais não acredita que a nomenclatura de portadores de necessidades especiais seja um rótulo indevido, sendo que realmente são pessoas especiais, devendo ser chamadas de alguma

forma igualmente especial. Ainda foi referido pela entrevistada que já houve inúmeros nomes, tipos e classes já utilizadas por todos ao se direcionarem a este grupo de pessoas. Não importando como os chamem desde que seja com respeito e dignidade, não visando ofender a qualquer pessoa no tocante a sua especialidade.

Este é o primeiro emprego da entrevistada, sendo que por esforço, vontade própria e merecimento conseguiu ser contratada por esta instituição de ensino, sendo que a mesma refere que teve um plano de seleção a ser seguido em razão de ser uma portadora de necessidades especiais, tendo que se deslocar a cidade de Passo Fundo para ser entrevistada e contratada.

3.2.9 Nona entrevista

A nona entrevista foi realizada no dia 11/10/2012 por volta das 13h30min com a Senhora Valesca Braga em sua residência sendo que atualmente a mesma encontra-se trabalhando com horário marcado, sua profissão é a de psicóloga.

A entrevistada é portadora de deficiência física, artrite reumatóide juvenil, sendo que desde sua infância tinha conhecimento sobre suas condições físicas, mas no período da adolescência que se manifestou de forma mais agravada.

Valesca já trabalhou outras vezes, mas seu último emprego foi no colégio La Salle desta cidade, contudo há alguns meses foi demitida, tal decisão foi fundamentada no corte de gastos.

No que se referia ao seu antigo emprego, a entrevistada afirma que sua instituição estava de acordo com as cotas constitucionais. Estabelecendo o percentual necessário. Em se tratando da concordância com a legislação que estabelece o percentual das cotas constitucionais, Valesca concorda, mas acredita que o governo deveria estipular medidas que visem à melhoria e capacitação de todos os portadores de necessidades especiais para o mercado de trabalho. E não sendo apenas uma obrigação de algumas empresas possuírem empregados portadores de alguma deficiência, sendo a contratação considerada apenas como uma obrigação legal, e nada mais. Longe de poder ser classificada como uma obrigação de cunho social.

Em decorrência a sua deficiência, Valesca tem os movimentos de suas pernas limitadas, afirma que em uma situação no antigo emprego foi chamada para que caminhasse mais rapidamente, em virtude de que a mesma não conseguia caminhar de forma célere. Acreditando ser esta a única discriminação que tenha sofrido ao longo do contrato de trabalho.

A instituição de ensino onde a entrevistada trabalhou, possui um elevador, mas tal elevador está posicionado na extremidade do prédio, o que não auxilia a locomoção dos portadores de necessidades especiais. Sendo que nesta alternativa, Valesca entende que o prédio não está estruturado de acordo com as necessidades de cada portador de deficiência.

Em razão de sua deficiência ter lhe trazido maiores problemas apenas na adolescência, a entrevistada acredita que possuía boa mentalidade a respeito do que estava passando, desta forma nunca se excluiu do convívio social, muito pelo contrario, freqüentava normalmente a escola e realizava as demais atividades que lhe eram colocadas.

Após sua formatura no curso de psicologia, Valesca trabalhou pelo período de um ano em uma empresa de contabilidade, contudo o emprego a que a mesma se refere, da escola, foi o primeiro que a contratou através das cotas constitucionais.

3.3 Considerações finais

Destarte através das entrevistas anteriormente comentadas pode-se verificar que existem poucos portadores de necessidades especiais atuantes no mercado de trabalho na cidade de Carazinho. Na maioria dos casos são pessoas instruídas e acima de tudo com vontade de vencer profissionalmente, superando todo e qualquer obstáculo e limitações que a deficiência possa impor.

Como pode ser verificado o preconceito existe, mas não no tocante ao trabalho de cada um, sendo que nestas situações se mostram com total capacidade e eficiência para exercer suas atividades. O que facilmente pode ser percebido é a força de vontade, o principal instrumento para lograr êxito no trabalho.

Ainda, muitas pessoas portadoras de alguma deficiência, acreditam serem vítimas, permanecendo escondidas e ou sem qualquer expectativa de melhora de suas condições, porém desta forma nada será diferente, nem mesmo as políticas públicas que visam à garantia de acesso ao mercado de trabalho poderão incentivar estes cidadãos.

Durante as entrevistas foi verificado que em apenas um dos casos, o funcionário se mostrou perdido durante a realização das perguntas, até mesmo confundindo sua deficiência. Sendo que neste caso, foi enfático ao transparecer sua insatisfação com seu emprego, seus colegas e até mesmo o local de trabalho, não estando apto a receber os portadores de necessidades especiais.

Contudo, nos demais casos, os entrevistados estão completamente satisfeitos com seus respectivos ambientes de trabalho, todos devidamente capazes de receber os portadores de necessidades especiais.

Pode ser verificado que quase a totalidade dos entrevistados já havia laborado em outras empresas, podendo ser considerado um dado curioso, que em mais de uma situação, os mesmos referiram no questionário que sofriam preconceito e discriminação no antigo emprego, mas no atual não havia qualquer atitude que possa ser entendida como discriminatória. O que pode ser um indicativo de que com o passar dos anos, a mente das pessoas vem evoluindo

Há que ser referido que nos casos pesquisados, quanto mais elevados o cargo da pessoa em seu trabalho, maior seu pensamento de satisfação e felicidade com o mesmo. Sendo que a utilidade abarca todos os demais contratemplos que um portador de necessidades especiais possa encontrar no exercício de suas funções.

Sempre presente durante as conversas, é a indignação com o grande grupo de portadores de necessidades especiais que não buscam melhoria de suas condições, sendo que como já referido, preferem permanecer em suas casas, incluídos apenas com suas famílias, do que se colocar a disposição do mercado de trabalho, na maioria das vezes com infundado receio da não aceitação pela sociedade.

CONCLUSÃO

Findado o presente trabalho, acredita-se que todos os objetivos aqui propostos foram atingidos na íntegra, para tanto foi enfrentado o texto constitucional, a legislação vigente englobando regras e princípios do direito do trabalho a fim de melhor especificar as relações de trabalho, através da análise doutrinária.

No desenvolvimento do estudo, foram observados os aspectos mais importantes no que se refere aos portadores de necessidades especiais, desde o momento histórico em que os mesmos eram humilhados, não possuíam qualquer possibilidade de estarem presentes no mercado de trabalho por infundados motivos, sendo esquecidos por toda a sociedade. Com o passar dos anos passou-se a uma tentativa de auxílio a estas pessoas, com um intuito caritativo, mas não de forma a possibilitar a inserção e reinserção direta no trabalho, e sim como um meio de tentar amenizar todo o sofrimento e a omissão que lhes era atribuída.

A inclusão se mostra como a melhor opção para estes casos, contudo, nem deveria ser comentado sobre inclusão, sendo que em hipótese alguma deveriam ser excluídos para que sejam incluídos novamente, a deficiência não pode ser entendida como um fator determinante que impeça a pessoa de praticar os atos da vida comum a todos os demais.

As relações de trabalho devem possibilitar ao empregado as melhores condições para que o mesmo possa executar sua função de acordo com sua capacidade, não sendo admissível um deficiente físico laborar no setor de carga e descarga de uma empresa, caracterizando nesta situação, a colocação de um funcionário com alguma deficiência apenas para cumprir o percentual estabelecido pelas cotas constitucionais.

Para assegurar aos trabalhadores a melhor relação de trabalho, foram instituídos seus princípios norteadores, em que toda e qualquer atividade subordinada a um empregador deve ser aplicada conforme tais princípios. Visando sempre assegurar ao empregado a capacidade de estar em iguais condições de seu empregador, eis que o mesmo se encontra em posição hierárquica, neste sentido os princípios atuam pela busca desta igualdade entre as partes de um contrato de trabalho.

No que se refere sobre a constitucionalidade ou inconstitucionalidade das cotas destinadas aos portadores de necessidades especiais, problema este que ensejou a realização do presente trabalho, tem-se a certeza de que são e devem ser consideradas constitucionais, sendo que em momento algum geram discriminação ou desigualdade.

Os reais beneficiários destas normas em virtude de todo um passado de humilhação e falta de oportunidade, necessitam de um meio capaz de tentar assegurar iguais condições para a busca de um trabalho, sendo que o legislador encontrou em consonância a inúmeros países, o sistema de cotas como o meio hábil para inserir os portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

Se puder ser considerada como a melhor forma para diminuir as desigualdades existentes ou não, tal afirmação é entendida como fora do enfoque da presente pesquisa, não abarcado este tema no trabalho. Mas no que tange a sua aplicabilidade em relação aos demais, não há que ser entendido como criador de desigualdade, eis que busca em íntimo a diminuição do sofrimento já gerado ao longo do tempo por todas as pessoas que aqui se qualificam como aptas a este sistema.

Logo, as empresas devem seguir o mínimo legal estipulado pelas normas, contratando funcionários portadores de necessidades especiais de acordo com o número total de funcionários, contudo não basta somente a simples contratação, mas sim deveria a legislação, estipular e estimular no que se refere sobre a capacitação deste funcionário, para que o mesmo possa exercer suas atividades da melhor forma possível, de acordo com suas necessidades. Não apenas como uma forma de estar em consonância com a legislação.

Cumprе salientar que a maioria das pessoas possui a necessidade e a capacidade para o trabalho, sendo que alguma característica especial, seja ela física ou mental, não pode ser motivo para obstar sua efetivação em uma empresa. Neste sentido que entraram em ação os meios jurídicos, que podem ser considerados como os únicos capazes de modificar a realidade, impondo regras e condições para estarem às empresas de acordo com a atual realidade do país e do mundo de um modo geral.

Destarte é de suma importância que a legislação brasileira acompanhe as modificações sociais e das relações de trabalho, sendo que tais mudanças proporcionam o crescimento e evolução do pensamento e das atitudes de toda uma comunidade. Todavia, enquanto tal mudança interna não ocorre, o que se apresenta como necessário são realmente os incentivos e regras públicas para a colocação dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

Também é de grande relevância a aceitação de cada portador de necessidades especiais de sua situação. a busca pelas oportunidades que são proporcionadas a todos, contudo primeiramente deve-se buscar pelo estudo e pela capacitação, estando apto a ser enquadrado

nas mais diversas áreas que o mercado de trabalho disponibiliza. Desta forma, estar-se-ia facilitando as relações convivência e de trabalho entre todas as pessoas.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DE AMIGOS DO AUTISTA. Disponível em <<http://www.ama.org.br/site/pt/historia.html>> Acesso em 10 ago, 2012.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 2.ed. Brasília: CORDE, 1996.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 4.ed. BABA, Clara Teruko Nagashashi. **Superando as limitações: a força da luz interior**. 2.ed. São Paulo: Paulinas, 1985. rev. 2.tir. São Paulo: Malheiros, 2005.

BARROSO, Luís Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 2.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 17.ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

BERNARDES, Juliano Taveira. **Controle abstrato de constitucionalidade: elementos materiais e princípios processuais**. São Paulo: Saraiva, 2004.

BEVILACQUA, Maria Cecília e MORET, Adriane Lima Mortari. **Deficiência auditiva: conversando com familiares e profissionais da saúde**. São José dos Campos: Pulso, 2005.

BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. **Direitos da pessoa portadora de deficiência: da exclusão à igualdade**. Curitiba: CAOPDI, 2001.

BITTENCOURT, C. A. Lúcio. **O controle de constitucionalidade das leis**. Atualizado por José Dias. 2.ed. Brasília: Ministério da Justiça, 1997.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 15 set. 2012.

_____. M. da Ed.e do Desporto – Sec. de Ed. Especial. CARVALHO, Erenice Natália Soares. Ed. Especial – Deficiência Mental. Brasília: SEESP, 1997.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1999**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 7 jul 2012.

_____. **Manual de legislação em saúde da pessoa portadora de deficiência**. Ministério da Saúde, Secretaria de Assistência a Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2003.

_____. **Deficiência múltipla**. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. SECRETARIA DA EDUCAÇÃO ESPECIAL: 2000

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3.ed. Coimbra: Almedina, 1999

CAVALCANTI, Themístocles Brandão. **Do controle da constitucionalidade**. Rio de Janeiro: Forense, 1966.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência.** Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10.ed. São Paulo: LTR, 2011.

DOTTI, Corina Michielon. **Diversidade e inclusão: reconfiguração da prática pedagógica.** 11. ed. Caxias do Sul: Educs, 2008.

FAVERO, Eugenia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade.** Rio de Janeiro: WVA Ed., 2004.

FEIJÓ, Alexsandro Rahbani Aragão. **Direitos humanos e proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência:** normas constitucionais de acesso e efetivação da cidadania à luz da Constituição Federal de 1988 - Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2002.

GABRILLI, Mara. **Manual de sobrevivência:** pessoas com deficiência e mobilidade reduzida. 2.ed.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público:** reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia: Ed. da UCG, 2006.

_____, Maria Aparecida. **Pessoa com deficiência e o direito ao trabalho:** Reserva de Cargos em Empresas, Emprego Apoiado - Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HONORATO, Wederson Inácio. **A inclusão escolar do deficiente auditivo:** contribuições para o debate educacional. Disponível em: <<http://www.saci.org.br/imagens/textos/arqs/incluescolarsurdo.pdf>> acessado em: 10 jun 2012

KREMER, Darwin F. **Eu, deficiente físico.** São Paulo: Loyola, 1985.

LIMA, Niusarete Margarida. **Pessoa portadora de deficiência – Legislação Federal Básica.** Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, 2007.

LEFEVRE, Beatriz Helena. **Mongolismo:** estudo psicológico e terapêutico multiprofissional da síndrome de down. São Paulo: Sarvier, 1981.

LONGMAN, Liliane Vieira. **Memória de Surdos.** Recife: Fundação Joaquim Nabuco, Massangana, 2007.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.** São Paulo: LTr, 2006

MANTOAN, Maria Teresa Egler. **Compreendendo a deficiência mental:** novos caminhos educacionais. Scipione, 1989

_____, Maria Teresa Eglér. **A integração de pessoas com deficiência:** contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo, SENAC, 1997.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho.** São Paulo: LTR, 2005.

MARTINS, Lucia de Araújo Ramos. **Inclusão:** compartilhando saberes. 4.ed. Petrópolis, Vozes, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 20.ed. São Paulo, Atlas, 2004

MELLO, Ana Maria S. Ros de. **Autismo: guia prático**. São Paulo: AMA. Brasília: CORDE, 2007.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo: LTR, 2004

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2000.

PIMENTA, Paulo Roberto Lyrio. **Eficácia e aplicabilidade das normas constitucionais programáticas**: Guarulhos, Max Limonad, 1999.

QUADROS, Ronice Muller de. **Educação de surdos: a aquisição da linguagem**. Porto Alegre: Artmed, 1997.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**: São Paulo, Verbatim, 2009.

RICARDO, Luis. **Resultados do censo 2011 feito pelo IBGE sobre pessoas com deficiência**. 23 nov, 2011. Disponível em <<http://www.deficientefisico.com/resultados-do-censo-2010-feito-pelo-ibge-sobre-pessoas-com-deficiencia/>> Acesso em 02 jun, 2012.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo, LTR, 1995

Saberes e práticas da inclusão: **Dificuldades de comunicação e sinalização**: deficiência física - 2. ed. rev. - Brasília : MEC, SEESP, .2003

Secretaria Nacional de Formação Política do Partido Comunista Brasileiro. **Curso de iniciação partidária**: o papel social do trabalho: na formação do ser humano e da sociedade. Disponível em: <<http://www.pcb.org.br/portal/docs/papelsocial.pdf>> Acesso em 20 set. 2012

SILVA, Américo Luís Martins da. **A evolução do direito e a realidade das uniões sexuais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1996.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo. Malheiros, 2006.

STRAY-GUNDERSEN, Karen. **Crianças com síndrome de down: guia para pais e educadores**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

SURDEZ. Disponível em < <http://surdez.org.br/conteudo.asp?id=2> > Acesso em 03 jun, 2012.

VECCHI, Ipojuacan Demétrius. **Noções de direito do trabalho: Um enfoque constitucional**. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2007.

ANEXO A – RELATO PROFISSIONAL

Falar sobre a inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho é muito gratificante, pois fica evidente uma nova perspectiva que se cria acerca dessa realidade tão presente e, por vezes, tão esquecida.

Eu, como fisioterapeuta atuante na área de neurologia, tenho contato direto e diário com muitas pessoas portadoras de necessidades especiais, com inúmeros tipos e graus de deficiência; por isso, entendo que sua inserção no mercado de trabalho é imprescindível, pois não há motivo para deixarmos inúmeras pessoas perfeitamente capazes, perderem a oportunidade de terem uma vida laboral e tirarmos das demais, a chance de conviver e aprender com a diferença.

Em minha opinião, a maior barreira neste processo é a falta de conhecimento, porque isso faz com que as pessoas acreditem que indivíduos deficientes são incapazes, e isso está extremamente equivocado. Quando não sabemos o que são as deficiências, quais tipos de limitações elas geram, tendemos a torná-las muito maiores e dar a elas um significado errado. Por exemplo, se conhecermos o sentido de uma paraplegia (paralisia dos membros inferiores), não esperamos de um paraplégico, uma atividade que lhe exija movimentos ativos das pernas; porém, saberemos que não terá nenhuma dificuldade em atividades de membros superiores, como digitar, escrever, carregar objetos, etc. Além disso, saberemos que este problema, por si só, não causa nenhum retardo mental ou déficit cognitivo em seus portadores que, portanto, poderão exercer qualquer atividade mental da mesma maneira ou melhor do que qualquer um de nós. Todos nós temos deficiências e limitações em determinadas áreas da nossa vida, e aprendemos a conviver com elas e até a superá-las, portanto não há nenhum problema em uma pessoa com alguma deficiência, exercer atividades de acordo com suas limitações. Assim, acho que um maior conhecimento acerca desse assunto, diminuiria significativamente a dificuldade e o medo que a maioria das pessoas tem de conviver ou empregar um portador de necessidades especiais.

Nesse sentido, acredito que seria de suma importância que as empresas tivessem programas de incentivo nesta área, que proporcionassem a seus colaboradores, ferramentas, como palestras e materiais informativos, para que estes pudessem ter maior esclarecimento sobre o assunto, podendo interagir melhor com seus colegas, fazendo-os crescer e crescendo concomitantemente. Além disso, vejo como uma necessidade, a adequação estrutural dos

ambientes de trabalhos (rampas, banheiros adaptados, etc.), a aquisição de tecnologias assistivas, de órteses, de cadeiras de rodas, entre outras coisas, pois não adianta fazer uma contratação “obrigatória”, sem dar as mínimas condições para que estes indivíduos possam exercer suas atividades da melhor maneira.

A partir disso, concluo baseada em meu conhecimento e experiência profissional, que se houver um olhar solidário e boa vontade das partes, a inserção de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho pode ser um processo fácil e gratificante, pois apesar de tantas dificuldades, a maioria dos portadores de deficiências, apresentam um grau de superação incrível, que me encanta todos os dias, e por isso, afirmo que, desde que estimulados e melhor compreendidos, estes indivíduos não decepcionarão e poderão surpreender muito seus colegas e empregadores.

Amanda Ferreira Pinto

Crefito 121.402-f

Fisioterapeuta da APAE Carazinho

ANEXO B – PESQUISA DE CAMPO

Questionário para pesquisa.

Sexo

masculino

feminino

Idade

18 a 20 anos

21 a 30 anos

31 a 40 anos

acima de 41 anos

Qual tipo de deficiência:

Física

auditiva

visual

múltiplas

Atualmente a empresa cumpre o percentual estabelecido pela lei de cotas?

sim

não

não sabe informar

Você concorda com a legislação que estabelece a cota para PNE (Portador de Necessidades Especiais)?

sim

não

Desconhece a legislação

indiferente

Já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação no trabalho?

sim

não

A empresa esta preparada estruturalmente para receber PNE (Portador de Necessidades Especiais)?

sim

não

Em algum momento você se exclui do seu convívio social por se sentir “diferente”?

sim

não

Este é seu primeiro emprego?

sim

não

A empresa utiliza um processo de seleção específico para PNE(Portador de Necessidades Especiais)?

sim

não