



**FACULDADE DE PINDAMONHANGABA**

**Mirian Lizandra Mariano Candido**

**Perla Miranda Duarte**

**A INCLUSÃO DO PORTADOR DE NECESSIDADES  
ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

**Pindamonhangaba – SP  
2012**



**FACULDADE DE PINDAMONHANGABA**

**Mirian Lizandra Mariano Candido**

**Perla Miranda Duarte**

## **A INCLUSÃO DO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

Projeto de Pesquisa do Curso Tecnólogo de Recursos Humanos da Faculdade de Pindamonhangaba como exigência parcial para conclusão de curso, sob a orientação do Prof.  
Esp. Adriano Santana.

**Pindamonhangaba – SP  
2012**



**FACULDADE DE PINDAMONHANGABA**

**MIRIAN LIZANDRA MARIANO CANDIDO  
PERLA MIRANDA DUARTE**

**A INCLUSÃO DO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO  
DE TRABALHO**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do Diploma de Tecnólogo em Recursos Humanos pelo curso de Tecnologia em Gestão em Recursos Humanos da Faculdade de Pindamonhangaba, orientado pelo Prof. Esp. Adriano Santana

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Professor \_\_\_\_\_ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura \_\_\_\_\_

Professor \_\_\_\_\_ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura \_\_\_\_\_

Professor \_\_\_\_\_ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura \_\_\_\_\_

Dedicamos este trabalho a Deus fonte de toda a trajetória de nossas vidas, aos nossos pais, amigos e companheiros, fontes de segurança e que são responsáveis por todo nosso aprendizado. Esperamos retribuir toda confiança depositada. Aos verdadeiros mestres com carinho.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, a quem sempre nos momentos mais difíceis recorre que através da força do teu espírito, me fez superar as dificuldades encontradas no caminho, e nos momentos mais feliz tive humildade em agradecer.

Para que a concretização deste estudo se efetivasse: agradeço a inúmeras pessoas que foram incentivadoras neste processo e seus ensinamentos serão a partir de agora essenciais em minha caminhada pessoal e profissional.

Ao orientador Prof. Adriano Santana, pela compreensão e carinho que dedicou e incentivou sempre na construção deste trabalho.

Aos professores mestres e doutores que repassaram seus conhecimentos, fazendo que meu desenvolvimento fosse o melhor possível.

Aos colegas de curso e disciplina que compartilharam comigo seus conhecimentos, e um agradecimento em especial a minha amiga Camila Roberta que sempre me apoiou, e me incentivou a começar e principalmente terminar este curso.

Aos meus pais e minha irmã que sempre confiaram em mim, e aos meus filhos Jessica e Junior que eu amo tanto.

Ao meu marido que nesses últimos dias tem sentido minha falta, mas compreende a grandeza deste trabalho e tem tido muita paciência e me apoiado.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram ou torceram pela concretização desta pesquisa.

**Perla Miranda Duarte**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por ter me auxiliado nesta caminhada acadêmica, por ter me fortalecido nos momentos de desânimo e cansaço, e principalmente por ter me oferecido o privilégio de conquistar meu sonho de graduação.

Aos meus pais, amigos e colegas de turma pelo incentivo nos estudos, pela dedicação, que sempre me motivaram a alcançar meus objetivos.

À minha amiga Perla por me servir de exemplo diversas vezes em sua determinação e compromisso.

Aos profissionais da FAPI, ao orientador Prof. Adriano Santana, pelo incentivo na construção deste trabalho.

**Mirian Lizandra Candido Mariano**

“Deficiente” é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino [...]

Mario Quintana

## RESUMO

Esta pesquisa apresenta como tema central o estudo da inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho e tem como objetivo geral a caracterização do processo enfrentado pelos portadores desde o convívio com a sociedade e as dificuldades nela apresentada e enfrentada, bem como, a identificação dos empecilhos impostos a este para pleitear uma vaga no mercado de trabalho, empecilhos estes decorrentes de suas condições atípicas. Abordará desde o princípio do trabalho humano com o seu conceito e história até a evolução do Portador de necessidades especiais em seu cotidiano. Mostrará os fatores que influenciam os PNE's no mercado de trabalho, suas qualificações, talentos, limitações, capacidades em exercer determinadas atividades no trabalho e a busca por uma qualificação. Todo ser humano precisa ter acesso aos bens da sociedade como educação, saúde, trabalho, remuneração digna, e isso não é diferente em relação aos PNE's, por isso, serão abordadas, nesta pesquisa, algumas leis que asseguram direitos ao portador para possuir uma vida digna. Buscando, dentro da sociedade, a visão apresentada em relação aos PNE's, seus preconceitos e atitudes diante da população. Serão colhidos dados que possam trazer subsídios e soluções para a conscientização da sociedade. Estimulando assim, a igualdade e o respeito para a construção de um país mais justo.

**Palavras-chave:** Inclusão Social. Portador de necessidades especiais. Mercado de trabalho.



## ABSTRACT

This research has as its central theme the study of the inclusion of people with disabilities in the labor market and aims to characterize the overall process faced by patients from contact with society and the difficulties it faced and has, as well as the identification of the drawbacks to this tax to claim a place in the labor market, these obstacles arising from its atypical conditions. Covers from the beginning of human labor with his concept and history to the evolution of the bearer of special needs in their daily lives. Show the factors that influence the PNE's labor market, skills, talents, limitations, capabilities to carry on certain activities at work, and the search for a qualification. Everyone must have access to company assets such as education, health, work, good salary, and it does not differ with respect to the PNE's, therefore, will be addressed in this research, some laws that guarantee rights to the holder to possess a life worthy. Searching within the society, the view presented in relation to the PNE's, which their prejudices and attitudes of a population. Information will be collected, looking for data that can bring benefits and solutions to the awareness of society. Thus stimulating, equality and respect for the construction of a fairer country.

**Key words:** Social inclusion. People with special needs. Labour Market.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Direitos e Deveres.....	18
-----------------------------------	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

AACD – Associação de Assistência a Criança Deficiente

ADM – Administração

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

CNE/CEB – Conselho Nacional da Educação / Câmara de Educação Básica

FAPI – Faculdade de Pindamonhangaba

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBDD – Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

ONG – Organização Não-Governamental

OMS – Organização Mundial de Saúde

PNE – Portador de Necessidades Especiais

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE FIGURAS .....</b>	<b>09</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS .....</b>	<b>10</b>
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
1.1 Considerações Gerais .....	14
1.2 Justificativas da Escolha do Tema .....	16
1.3 Problemas de Pesquisa .....	17
1.4 Objetivos .....	15
1.4.1 Objetivo Geral .....	17
1.4.2 Objetivo Específico .....	18
1.5 Delimitações do Tema .....	18
1.6 Estrutura do trabalho .....	18
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>19</b>
2.1 Trabalho .....	19
2.1.1 Conceito e histórico do trabalho .....	20
2.2 Histórico e Conceito do Portador de Necessidades Especiais .....	24
2.2.1 Exemplos de superação de limites pessoais .....	28
2.2.2 Processo de Inclusão .....	29
2.2.3 Inclusão no mercado de trabalho .....	31
2.2.4 Dificuldade para cumprir a Lei de cotas .....	32
2.3 Evolução das Políticas para os PNES .....	33
2.4 Os Desafios aos portadores de necessidades especiais .....	34
<b>3 METODOS .....</b>	<b>36</b>
<b>4 DISCUSSÃO .....</b>	<b>37</b>
<b>5 RESULTADO .....</b>	<b>39</b>
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>40</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>42</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Incrementar a diversidade é proporcionar a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais. No caso dos Portadores de Necessidades Especiais (PNE's), deve-se começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade, como; educação, saúde, trabalho e remuneração digna.

Conforme Motta (2008), em relação à inclusão no mercado de trabalho, não se trata, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam mostrar seus talentos e a capacidade de produzir na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

Na decisão de admitir profissionais competentes as empresas não se prendem às questões de preconceitos, de sexo, religião, cor ou portadores de necessidades especiais, toda força de trabalho é selecionada dentro de padrões de resultados estabelecidos de acordo com as oportunidades disponíveis.

As empresas não agem como se fossem entidades filantrópicas ou de assistência social e não têm por finalidade criar programas para readaptação de PNE's, investem ao menos 5% da sua receita bruta em treinamento e desenvolvimento de seus recursos humanos, portanto não investirão em programas de reeducação, reabilitação ou reintegração da pessoa deficiente para atender a um apelo social, exceto nos casos de acidente de trabalho.

No entanto, a questão da reintegração dos PNE's no mercado de trabalho não é um problema das empresas, mas das entidades sociais (públicas ou privadas) responsáveis pela formação profissional dessas pessoas. Ao ser habilitada/reabilitada para o mercado de trabalho, essa mão-de-obra poderá ser aceita pelo mercado, desde que seja aprovada nos testes de seleção.

Segundo Tormin (2005), a inclusão é definida como o processo no qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais, pessoas consideradas diferentes da comunidade a que pertença.

Além das dificuldades em relação à locomoção, acesso público de qualidade aos serviços de saúde e a discriminação social, os PNE's ainda sofrem através na inserção no mercado de trabalho.

Para Caribé (2006), esse processo, porém, exige a superação de barreiras e preconceitos arraigados. Trazer os direitos e cidadania para dentro da empresa, combater o preconceito e reconhecer a igualdade essencial entre as pessoas, é uma atitude que faz parte da ética a ser adotada como valor e prática nos negócios. Em decorrência desta postura, os

programas corporativos de valorização da diversidade estão sendo cada vez mais, introduzidos nas organizações como um componente positivo de integração social, que destaca a riqueza de talentos e capacitações de cada pessoa. A desigualdade evidencia os valores da partilha, da complementaridade e da solidariedade.

Colhendo as lições de Bobbio e Alexy, os direitos dos homens podem ser enquadrados por gerações ou dimensões. Assim, os direitos de liberdade, proclamados pelas primeiras declarações de direitos, são considerados de primeira geração (dimensão) posto que afirmassem a liberdade do homem frente ao Estado. Dessa forma, o ente estatal deve se abster de lesar o homem, por ser ele um ser racional e livre e, por isso mesmo, digno de respeito. Daí surgiu os instrumentos constitucionais do “*habeas corpus*” e do mandado de segurança, justamente para garantir o direito de ir e vir e o direito à legalidade.

É necessário ver as pessoas não pelo seu sexo, cor, religião, condição social ou física, mas sim de acordo com o que elas sabem, de que são capazes e o que tem a oferecer. (ETHOS, 2006).

## 1.1 Considerações Gerais

O trabalho aumenta a auto-estima dos portadores de necessidades especiais e o torna menos diferente. Em termos operacionais, não há dificuldades no trabalho, entretanto, quando se é preciso comunicar, existe a dificuldade de não se entender e nem ser entendido. Uma parte da sociedade ainda discrimina os deficientes como pessoas incapazes, mas uma grande maioria destes auxilia e contribui para o desenvolvimento profissional.

As empresas buscam conciliar legislação, responsabilidade social e cidadania, de modo que possam empregar os portadores de necessidades especiais utilizando critérios democráticos. Todavia, a ausência de habilidades básicas, tais como: comunicação, domínio da escrita e leitura, torna-se obstáculos no processo da inclusão.

Um problema atípico é a participação em treinamentos, já que os instrutores não sabem lidar com o surdo e não há tempo para atendimento especializado, ressalta-se ainda que muitas empresas ainda que não programassem mudanças físicas e capacitação de pessoas para lidar com os PNE, com destaque para os surdos-mudos. (CARDOSO, T. C. R.; BRAGA, E. R. L. H. 2009).

A Constituição Federal de 1988 enfatiza os direitos iguais aos trabalhadores PNE's, determinado no art. 71, inciso XXXI "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência".

Neste sentido, Ford (1954), declara que:

Um cego ou um mutilado é capaz de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário de um homem completamente são. Seria inteiramente oposto aos nossos fins que procurássemos dar colocação aos operários em vista dos seus defeitos físicos, com salário reduzido, contentando-nos com um tipo baixo de produção.

Segundo o MPT (2008) do início de 2000 a março de 2007 foram inseridas 64.117 PNE's no mercado de trabalho, por meio de fiscalização. No entanto, duas a cada três vagas de trabalho que deveriam ser ocupadas por PNE's não são preenchidas. Ainda segundo o Ministério, esse número não representa o total de PNE's trabalhando no país, pois são baseados em empresas visitadas pela fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho.

De acordo com Arendt (2002), a empresa que abre postos de trabalho para os PNE's rompem barreiras que tradicionalmente excluem essas pessoas do processo produtivo. A partir daí três questões devem ser enfrentadas prioritariamente pelas empresas: as dificuldades de compreensão e informação por parte dos empregadores e empregados; a inexperiência das pessoas da empresa em conviver com PNE's; a precária educação e profissionalização da maioria delas.

Apesar das dificuldades iniciais, a empresa que decidir pela inclusão da pessoa com deficiência no seu quadro de funcionários pode obter benefícios significativos com essa atitude. O principal deles é a própria imagem da empresa, que passa a contar com a aprovação de seus consumidores. Também o ambiente de trabalho se favorece da atitude, pois a empresa fortalece o espírito de equipe de seus funcionários, além de obter ganhos de produtividade, se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho. (ETHOS, 2002).

A construção da sociedade moderna enfrenta segundo Nascimento (2000) um dos maiores obstáculos à concretização de seu ideário de igualdade a exclusão social. O autor caracteriza tal fenômeno como a expulsão de grupos sociais do espaço da igualdade consistindo em colocá-los a margem da sociedade com as rupturas dos vínculos sociais sem que estes tenham contribuído de forma direta e indireta para sua exclusão.

Brito (2004) considera o valor "dignidade" como sendo a base necessária à percepção dos direitos que podem ser considerados direitos humanos, se alinha ao pensamento de

Konder (2004), citando-o para fortalecer o entendimento de que é a dignidade o valor que tem o condão de dar sustentação aos chamados direitos humanos.

Contrário à visão de Bobbio (2004), que indicava quatro dificuldades que gerariam a impossibilidade de haver um fundamento absoluto para os Direitos Humanos (ser a expressão "direitos humanos" vaga demais, serem os direitos humanos uma classe heterogênea e variável, revelariam antinomia entre os direitos invocados pelas mesmas pessoas), o citado autor, em sua obra "Trabalho Decente", não enxerga na historicidade dos direitos humanos um fator que seja capaz de desnaturar "um fundamento único e maior", que independeria da vontade política vigente na estrutura social em que sejam considerados.

O tópico trabalho e o papel que ele desempenha tem sido assunto de interesse e controvérsias através dos tempos da história. O status profissional desempenha um papel importante no sendo de identidade, auto-estima e bem-estar psicológico de uma pessoa. O trabalho é a característica central e definidora da vida da maioria dos indivíduos. O valor intrínseco do trabalho está em prover as necessidades da vida e servir de canal para os talentos, as habilidades e os conhecimentos dos indivíduos. (ROMÃO, 2004).

Na Antiguidade clássica, bem como na Idade Média, já existiam algumas preocupações com pessoas portadoras de deficiências, foi apenas nos tempos recentes que a questão passou a merecer afetiva atenção do Estado e da sociedade, mais especialmente a partir de quando a Organização das Nações Unidas – ONU passou a dedicar-se ao problema.

Em 1946, a Assembléia Geral adotou uma resolução que estabeleceu o primeiro passo para um programa de consultoria em diversas áreas do bem-estar social, nele incluindo a reabilitação das pessoas deficientes. Em 1971, a Assembléia Geral aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental. A seguir, em 1975, a Assembléia Geral editou a Res. nº. 30/3447, chamada Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Posteriormente, pela Res. nº. 31/123 proclamou 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência. Foi a partir daqui que se desenvolveu, de forma efetiva, a maior conscientização a respeito do grave problema. (GRACIA, F. A.(Org.); XAVIER, S. C. A.; OLIVEIRA, V. L. L. de. (Coord.). 2006).

## **1.2 Justificativas da Escolha do Tema**

No presente trabalho a escolha do tema justifica-se a uma questão abrangente sobre a inclusão dos portadores de necessidades especiais na sociedade, no mercado de trabalho, decorrentes de sua condição atípica e que, estão enfrentando barreiras para tomar parte ativa



na sociedade com oportunidades iguais às da maioria da população. Além de necessidades especiais, estas pessoas têm necessidades comuns a todo ser humano. (SASSAKI, 1999).

A partir das mudanças sociais e organizacionais, que foram derivadas pelos acontecimentos históricos, avanços tecnológicos e também da criação de leis que muito contribuíram para que tanto o governo quanto a sociedade, repensassem formas de proporcionar a inserção e garantir os direitos dessas pessoas. Percebe-se que estes indivíduos ensejam seu aproveitamento no mercado de trabalho, bem como a superação de seus próprios limites para conquistar esse espaço entre os trabalhadores comuns, buscando equidade, respeito e dignidade.

### **1.3 Problemas de Pesquisa**

Em um mercado de trabalho tão competitivo, provocar e suscitar maior interesse e ampla reflexão acerca da situação das pessoas com deficiência, a partir do enfoque da inclusão do PNE no mercado de trabalho, visando às dificuldades enfrentadas do dia-a-dia, deparando com pré-conceitos, oriundos da desinformação e instrução da sociedade subestimando assim a potencialidade dos PNE's. Observa-se em vários momentos a necessidade que as pessoas têm de se adaptar as condições da sociedade e principalmente das empresas. Neste aspecto a busca por um espaço no mercado pelos portadores de necessidades especiais, parece ser mais árdua que para pessoas comuns.

Diante disso, e em defesa de direitos da pessoa com deficiência principalmente em função do perfil de atuação da empresa, para que os portadores se enquadrem nas vagas e não que sejam contratos, apenas como “assistencialismo”, pergunta-se:

Que medidas cabíveis devem ser tomadas para qualificar os PNE's e como colocá-las em prática visando à introdução dos PNE's no mercado de trabalho?

### **1.4 Objetivos**

#### **1.4.1 Objetivo Geral**

Objetiva-se investigar as medidas para qualificar os PNE's e como colocá-las em prática, visando à inserção dos PNE's no mercado de trabalho.

A Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, garantem o monitoramento e cumprimento das obrigações do Estado. Visando

um compromisso do governo brasileiro com a sociedade e principalmente com o desafio vencido pelos 24,5 milhões de brasileiros e brasileiros com deficiência caso contrários, a este com mais de cinquenta artigos que tratam dos direitos civis, significa que há discriminação, condenável ao ponto de vista moral e ético, punível na forma da lei.

Ficando a cada Estado parte se obriga a promover a inclusão em bases iguais com as demais pessoas, bem como dar acesso a todas as oportunidades existentes para a população em geral. (SILVA, L. I. L. da; VANNUCHI, P.; LOUREIRO MAIOR, I. M. M. de (Coord.) 2007).

Mesmo com seus direitos legislado há dificuldade da inserção no mercado de trabalho, as empresas promovem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, porém, não atendem às peculiaridades de cada tipo de deficiência. Esses trabalhadores somente permanecerão no emprego se conseguirem adaptar-se às peculiaridades da empresa.

#### **1.4.2 Objetivo Específico**

- Estudar temas que envolvam PNE e o Mercado de Trabalho;
- A qualificação do PNE para o Mercado de Trabalho;
- A inserção do PNE no Mercado de Trabalho;
- Papel das Empresas nas contratações do PNE;
- Lei e cotas de direitos do PNE.

#### **1.5 Delimitações do Tema**

A pesquisa versa sobre investigar as tomadas para qualificar os PNE's e como colocá-las em prática para a inserção no mercado de trabalho, não irá investigar os procedimentos de gestão interna da Empresa, quanto à absorção desta mão-de-obra específica.

Outra questão que não será investigada está relacionada com as causas patológicas da necessidade especial dos PNE's.

#### **1.6 Estrutura do trabalho**

Este trabalho tem por estrutura seções;

A primeira seção refere-se à introdução do assunto, mostrando inicialmente as considerações gerais, a justificativa da escolha do tema, problema de pesquisa, objetivos que contém o objetivo geral e específico e delimitação do tema.

A segunda seção refere-se à revisão da literatura que apresenta trabalho, conceito e histórico do trabalho, Histórico e Conceito do Portador de Necessidades Especiais, Processo de Inclusão, inclusão no mercado de trabalho e dificuldade para cumprir a Lei das Cotas.

A terceira seção refere-se ao método que contém os procedimentos metodológicos para evidenciar as hipóteses apresentadas para o presente problema deste trabalho.

A quarta seção refere-se à discussão da análise do referencial teórico para qualificação e preparação do PNE, visando o mercado de trabalho

E por último, a quinta seção é uma conclusão a respeito dos conceitos abordados, bem como a proposta para trabalhos futuros, que venham a complementar e enriquecer esta pesquisa.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Trabalho

De acordo com Heitzmann (2007) o termo trabalho se refere a uma atividade própria do homem. Também outros seres atuam dirigindo suas energias coordenadamente e com uma finalidade determinada. Entretanto, o trabalho propriamente dito, entendido como um processo entre a natureza e o homem.



Figura 1 - Direitos e Deveres

Autor: Ricardo Ferraz

Fonte: <http://www.planetaeducacao.com.br/acessodehumor>

A autora cita que o trabalho, em sentido amplo, é toda a atividade humana que transforma a natureza a partir de certa matéria dada. A palavra deriva do latim "*tripaliare*", que significa torturar; daí passou a idéia de sofrer ou esforçar-se e, finalmente, de trabalhar ou agir. O trabalho, em sentido econômico, é toda a atividade desenvolvida pelo homem sobre uma matéria prima, geralmente com a ajuda de instrumentos, com a finalidade de produzir bens e serviços.

#### 2.1.1 Conceito e histórico do trabalho

De acordo com Machado (2006), desde primórdios da humanidade até aos nossos dias o conceito “trabalho” foi sofrendo alterações, preenchendo páginas da história com novos domínios e novos valores. Do Egito à Grécia e ao Império Romano, atravessando os séculos da Idade Média e do Renascimento, o trabalho foi considerado como um sinal de infância, de

desprezo, de inferioridade. Esta concepção atingia o estatuto jurídico e político dos trabalhadores, escravos e servos. Com a evolução das sociedades, os conceitos alteraram-se. O trabalho-tortura, maldição, deu lugar ao trabalho como fonte de realização pessoal e social, o trabalho como meio de dignificação da pessoa.

Segundo Cabral (1983), a palavra *trabalho*, na sua origem etimológica, significa “*tripalium*”, instrumento de tortura composto de três paus ou varas cruzadas, ao qual se prendia o réu. (p.1174).

Na opinião de João Lobo (2004), fronteira que delimita o conceito de trabalho enquanto o fator de realização humana daquele outro em que o trabalho contém em si a carga negativa opressora do *tripalium* (instrumento composto por três paus ou varas cruzadas, usado para prender animais e também como instrumento de tortura que exprime na sua origem semântica a noção de trabalho e o sacrifício que a realização do mesmo implica) nem sempre é clara e necessita de diferenciação legal em homenagem à proteção dos valores fundamentais da pessoa humana. (p.4)

Os gregos da Idade de Ouro pensavam que só o ócio criativo era digno do homem livre. A escravidão foi considerada, pela mais diversa civilizações como a forma natural e mais adequadas de relação laboral. A ética-protestante vem atribuir um valor positivo ao trabalho, considerando-o não como punição, mas como oferenda a Deus. A partir de meados do século XIX, servidão, em suas várias formas, estará extinta na maior parte dos países ocidentais, sendo substituída pelo trabalho assalariado, socialmente valorizado. (BIALAKOWSKY, 2011).

No século XVIII, o trabalho aparece como uma atividade que implica um esforço penoso. Aliás, Correia (1999) refere esta noção sublinhando que ela está “relacionada com significados que nos referenciam o exercício de atividades penosas”.

Segundo Lobo (2004), a necessidade da delimitação de tal fronteira no que se refere à proteção de trabalho de menores vai de encontro àquelas situações especiais em que “o velho prolóquio de *Larcordaire* merece acolhimento, funda detença e larga consideração: entre o rico e o pobre e o forte e o fraco é a Lei que liberta e a liberdade que mata”.

A palavra trabalho esclarece o historiador *Le Goff* (1980), não existia antes do século XI. De acordo com *Godelier*, citado por Correia (1999), o significado da palavra trabalho, conhecido como “obra a fazer, ou execução de uma obra”, surge somente nos finais do século XV e o significado da palavra trabalhador aparece nos finais do século XVII.

No dizer de Nunes, citado por Moura (1980), o trabalho é a “atividade inteligente do Homem em sociedade, preordenada ao objetivo de transformar e adaptar as forças da natureza com vista à satisfação de necessidade. (p.15)

Para Correia (1981), “a palavra trabalho é usada correntemente com vários sentidos”:

A - Esforço ou aplicação para fazer uma coisa, ou como ‘ação que altera a natureza ou a forma de uma coisa’ (Larousse, 1992); neste sentido, também um animal pode prestar trabalho.

B- Atividade manual ou intelectual própria do homem, frequentemente (mas não necessariamente), penosa e dirigida a um fim útil: não de mero prazer ou como jogo, mas para ganhar a vida (por necessidade); neste sentido, o trabalho contrapõe-se as atividades realizadas por amor do próximo (caridade), para alcançar prestígio (um lugar na vida social), por amor à Pátria (caso do soldado voluntário), ou para glória de Deus (caso dos religiosos);

C- Produto ou resultado dessa atividade (é o sentido usado quando se diz que se vai ‘entregar um trabalho’);

D - Emprego, colocação, lugar ou posto de trabalho;

E - Coletividade dos trabalhadores, isto é, daqueles que se encontram numa particular ‘relação de produção’ ou pertencem a certa classe social; é usado, por exemplo, na expressão ‘o capital e o trabalho’

De acordo com *Giddens* (1997), “podemos definir o trabalho como a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objetivo de produzir bens e serviços para satisfazer necessidades humanas” (p. 578).

*Ariès e Duby* (1989) referem que, “o trabalhador era considerado socialmente inferior, mas também um ser ignóbil” (p. 124). Estes autores referem também que são necessárias algumas chaves de leitura para a compreensão das atitudes antigas perante o trabalho: o desdém pelo seu valor significava desdém social pelos trabalhadores.

Segundo *Rebollar* (1998), em Portugal, as primeiras leis protetoras foram publicadas na última década do século XIX, dirigidas às mulheres e aos menores. Tiveram como fundamento razões higieno-sanitárias, dado que na época da sua publicação as condições de trabalho, de higiene e de sanidade eram de tal forma graves que constituíam um perigo para a saúde pública, e em particular para o desenvolvimento das crianças e das próprias mulheres, tendo em conta a sua função genética na reprodução da espécie.

Foi na linha da proteção dos trabalhadores que esteve à origem da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, em consequência do Tratado de Versalhes,

desenvolvendo intensa atividade normativa daí em diante. A Convenção n.º1 sobre a Duração do Trabalho na Indústria foi publicada nesse mesmo ano de 1919.

A criação de todos estes instrumentos de proteção não significava que estava tudo resolvido e que as condições de trabalho fossem as ideais. Convém lembrar que se tratava do trabalho em cadeia, massificado, com ritmos de produção acelerados e com controle apertado, o que só por si caracteriza bem a faceta desumanizadora da época. Hierarquizando: não são as pessoas as prioridades, mas a racionalidade econômica a máxima expressão.

De acordo com *Rebollar* (1998), a racionalidade econômica triunfou de tal modo - convertendo a pessoa que trabalha em produtor-consumidor, ainda que com perda da sua autonomia - que superou a necessidade que teve no princípio de recorrer à repressão. Esta técnica que tipifica a publicidade comercial passava por persuadir os indivíduos de que os consumos que lhes eram propostos compensavam os sacrifícios a que teriam de se sujeitar para a obtenção de tais bens, e que estes constituiriam um nicho de felicidade privada que lhes permitia afastarem-se da “sorte” comum. Por outro lado, o Estado protetor, o Estado oferecia ao trabalhador-consumidor umas compensações sociais pela perda da sua autonomia. Estas compensações assumiam a forma de direito a prestações e a serviços sociais.

Com a evolução das sociedades também os conceitos evoluem. Assim o trabalho adquire um novo sentido associado à criação de valores úteis.

Segundo Silva (2000 p.39), “assume-se a problemática do trabalho tomando este como valor, ou seja, considerando que a sociedade atual sobre a qual nos debruçamos tem o trabalho como referência estrutural e estruturante”. O mesmo autor considera, ainda, que o conceito *trabalho* é, atualmente, alvo de reflexão necessária e profunda, dado que se assiste a uma grande mutação no que diz respeito às formas de prestação de trabalho.

O Papa João Paulo II (1989) refere que:

“Com a palavra trabalho é indicada toda a atividade realizada pelo mesmo homem, tanto manual como intelectual, independentemente das suas características e das circunstâncias, quer dizer, toda a atividade humana que se pode e deve reconhecer como trabalho, no meio de toda a riqueza de atividades para as quais o homem tem capacidade e está predisposto pela própria natureza, em virtude da sua humanidade” (p. 7).

De acordo com Sarmiento, Bandeira e Dores (2000), a palavra *trabalho* é usada com interpretações diferentes:

A palavra trabalho é usada em acepções diversas, pois tanto pode referir-se a toda e qualquer atividade humana (inclusive a puramente mental ou intelectual), ou a atividades de natureza exclusivamente econômica. Numa acepção mais restrita, trabalho respeita essencialmente a todo o esforço realizado com o corpo, ou seja, ao trabalho braçal ou manual. Porém, num sentido um pouco mais abrangente, o trabalho é normalmente associado à produção ou à troca, ou seja, a uma atividade econômica, no qual a pessoa que executa a tarefa ou que oferece a sua atividade em troca de uma remuneração é designada de operário, empregado ou trabalhador, e a pessoa que aceita, dirige e paga o trabalho daquele como patrão, empresário ou empregador (p.32).

## **2.2 Histórico e Conceito do Portador de Necessidades Especiais**

De acordo com Sasaki (2003), em virtude de sanar dúvidas em relação aos PNE's de qual é o termo correto – portador de deficiência, pessoa portadora de deficiência ou portador de necessidades especiais. O autor menciona que jamais houve ou haverá um termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços. Em cada época são utilizados termos compatíveis aos valores de cada sociedade na evolução do comportamento com os PNE's.

O autor (op cit) informa que no começo da historia, durante séculos, romances, nome de instituições leis, mídias e outros meios, mencionavam “inválidos” o termo significava “indivíduos sem valor”. Em pleno século XX, ainda se utilizava este termo embora sem nenhum sentido pejorativo. Nesta época os PNE's eram tidos como socialmente inúteis, um peso morto para a família, alguém sem valor profissional.

Em relação às atitudes sociais, segundo atesta Pessoti (1984), a Antiguidade Clássica, em Esparta e outras sociedades voltadas principalmente para a guerra, a lei impunha o sacrifício de crianças com deficiência física ou mental, consideradas sub-humanas. A responsabilidade pelo extermínio e/ou abandono cabia, quase sempre, às próprias mães. Tudo isso em prol dos ideais estéticos, segundo o modelo grego de homem: belo, forte e inteligente. Esse procedimento era aceito por pensadores e filósofos de proeminência, como Platão e Aristóteles. Para Aristóteles, não só os portadores de deficiência, mas até mesmo os filhos excedentes, podiam ser expostos à morte, em nome do equilíbrio demográfico. Aqueles considerados insanos ou loucos eram abandonados no mar, nas denominadas “Naus dos Insensatos”. (SOARES, 2009).

Sasaki (2003) faz uma cronologia do desenvolvimento dos PNE's no decorrer dos tempos:

- No século XX mais ou menos em 1960, após a I e II guerra mundial o termo era usado era “os incapacitados”, de início significava indivíduos sem capacidade, que mais tarde



evoluiu passando a ser indivíduos com capacidade residual e por várias décadas foram assim conceituados PNE's de qualquer idade, apenas diferenciando alguns que eram chamados de "incapazes" por não conseguir fazer algumas coisas por causa da necessidade que tinham. E que nesta época foi um avanço da sociedade o reconhecimento da capacidade residual, mesmo que reduzida, mas ao mesmo tempo considerava-se que a necessidade física eliminava ou reduzia a habilidade da pessoa em todos os aspectos: físico, psicológico, social, profissional, etc.

- Do ano de 1960 até 1980 o termo "*os defeituosos*" que significava indivíduos com deformidade (principalmente física), dando o nome de "deficientes" para todas as pessoas com necessidades especiais físicas, mentais, auditiva, visual ou múltipla, que os levava a executar as funções múltiplas da vida como (andar, sentar, correr, etc.), de uma forma diferente de todas as pessoas comuns e assim a sociedade começou a aceitação. Os PNE's mentais eram chamados de "os excepcionais". A sociedade então começou a usar estes três termos para focalizarem o tipo de necessidade especial. No final da década de L foi fundada a associação de Assistência a criança defeituosa - AACD (hoje denominada Associação de Assistência a criança deficiente. Também nesta década surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE.

- Á partir de 1981 a mais ou menos 1987, o termo foi "pessoas com deficiência" pela primeira vez em todo o mundo foi inserido o substantivo "pessoa" ficando o "deficiente" como adjetivo e a partir de 1981 os PNE's não eram mais chamados de indivíduos, igualando-os em direito e dignidade a maioria dos membros de qualquer sociedade ou país. Por pressão das organizações de pessoas com deficiência a ONU deu o nome de ano internacional das pessoas deficientes ao ano de 1981. E o mundo achou difícil começar a dizer ou escrever pessoas deficientes, o impacto dessa terminologia foi profundo e ajudou a melhorar a imagem dessas pessoas. A Organização Mundial de Saúde (OMS) lançou em 1980 a Classificação Internacional de *Impedimentos, deficiências e incapacidade*, mostrando que estas três dimensões existem simultaneamente em cada PNE.

- De 1988 a 1993 o termo era usado como "pessoas portadoras de deficiências" este termo foi apenas usado em países de língua portuguesa, foi proposto para substituir o termo "pessoas deficientes" que pela lei do menor esforço logo foi reduzido para "portador de deficiência". O "portar uma deficiência" passou a ser um valor agregado a pessoa a deficiência passou a ser um detalhe da pessoa. O termo passou a ser adotado nas constituições federal e estadual e todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências. Conselhos, coordenadorias e associações passaram a incluir seu termo em nomes oficiais.

- Meados de 1990 até 2004 o termo passou a “portador de necessidades especiais” de início necessidade especiais representava apenas um novo termo, depois com a vigência da resolução n.º. 2 “necessidades especiais” passou a ser um valor agregado tanto ao PNE quanto a outras pessoas. O artigo 5º da resolução CNE/CEB n.º. 2 de 11/09/2001 explica que as necessidades especiais decorrem de 3 situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiência e dificuldades não vinculadas a uma causa orgânica.

Desde as culturas primitivas até os dias atuais a história dos portadores de necessidades especiais mostra a evolução da inclusão social na humanidade como também as suas conquistas. (FERREIRA, 2007).

Nas sociedades primitivas, uma das características predominantes era o nomadismo, uma vez que dependendo do que lhes era fornecido pela natureza, os homens tinham que deslocar constantemente em busca de alimentos e lugares em que se abrigar, portanto indispensável que cada integrante do grupo fosse responsável por si mesmo além de contribuir com ele. Bianchetti (1998) comenta que para essa sociedade o PNE era um peso na sua luta pela sobrevivência, portanto era abandonado, constituindo-se uma espécie de seleção natural.

Ceccin (1997), ao mencionar a sociedade espartana, diz que nela, tais indivíduos eram eliminados ainda criança por serem considerados sub-humanos, explicando porque de tal ato Bianchetti (1998), mostra que eles em suas diferenças contrariavam os objetivos de perfeição estética, valorização da força e da beleza, padrão da sociedade bélica espartana, o que, para essa sociedade justifica essa prática eugênica.

O livro Deficiente mostra que somente na idade média estes indivíduos ganham status de pessoas, já que passam ter direito a vida, mas, ainda estigmatizados pelo cristianismo que considera essa diferença resultado do pecado.

Com a hegemonia da noção do pecado, a teologia da culpa e as correntes do cristianismo ortodoxo, as pessoas com deficiência tornam culpadas da sua própria deficiência, justo castigo dos céus pelos seus pecados ou de seus ascendentes. Possuidores pelo demônio justificam-se o exorcismo e as flagelações e torturas. (CECCIN, 1997, p. 27).

Outra forma utilizada para a explicação da existência dessas pessoas, pela igreja católica era a afirmação de que elas “(...) eram instrumentos de Deus para alertar os homens e as mulheres sobre comportamentos adequados ou para lhe proporcionar a oportunidade de fazer caridade.” (BIANCHETTI 1998, p. 33).

Como o pensamento da igreja tem como um de seus dogmas a caridade é a partir deste momento no final da idade média, como é demonstrado por Ceccin (1997), que se dá as instituições de abordagem assistencialista-caritativa, casas de recolhimento dessas pessoas ao modelo dos leprosários e hospícios.

Com a crise do modelo feudal e do advento do capitalismo, a sociedade passa a viver mudanças profundas em todos os seus aspectos, resultantes da ascensão da burguesia ao poder, que justificara a sua hegemonia com todo um aparato teórico liberal. O valor que norteia a nova sociedade é o capital, portanto, há uma extrema importância da produção.

Bianchetti (1998) mostra que, devido a esse contexto, profundamente influenciado pela visão mecanicista e pela produção em série, houve uma mudança no modo de pensar a diferença pela sociedade, a diferença passa a ser associada, agora, à disfuncional idade, já que, nos moldes desse sistema capitalista, o papel do indivíduo nela inserido é ser produtivo.

Kassar (1999) relata, ao abordar esse período que o inatista passa a exercer uma grande influência na ciência, o que concorrerá para uma intensificação dos fatores biológicos e o entender o desenvolvimento humano como uma coisa inata ao homem, criando teorias segregacionistas discriminatórias, tanto a evolução das raças classificando-as em grau de desenvolvimento, quanto às teorias das degenerescências humana, que se fez presente no século xx:

As teorias eugenistas produziram cultura, seu regime de verdade ganhou o senso comum e sua ressonância ante o doente, o deformado e toda a sorte de pessoas com deficiência, principalmente aquelas com DM, de absoluta rejeição, como medo, segregação e asco. (CECCIN, 1997, p.34).

Com o avanço da ciência, essas teorias eugenistas se desvaneceram, porém, ainda hoje, segundo Ceccin (1997), baseando-se no pensamento de Omote (1994), a segregação está presente na sociedade moderna e se dá por meios que visavam à inclusão desse portador de necessidades especiais, os serviços especializados para atendimento dessas pessoas, uma vez que, ao separá-las da sociedade, terminam por segregá-las nesse processo. Tal processo se revela, assim, deveras contraditório, uma inclusão exclusiva.

Uma forma de percepção de como essa segregação esteve presente na história do portador de necessidades físicas é a verificação da evolução dos conceitos referentes à sua pessoa. Dessa questão, Miranda (1999) trata muito bem ao avaliar a condição atual desses indivíduos:

No Brasil, para tentar minimizar a prática da segregação, da exclusão, a Educação Especial programou determinados mecanismos para categorizar o portador de deficiência, o que não escapou de rotulações. Inicialmente, falava-se em excepcionais, depois em deficientes, mais adiante em portadores de deficiência, e, depois, em portadores de necessidades especiais, chegando-se hoje, com a política Nacional de Educação Especial (1993), os portadores de necessidades especiais educativas especiais. (MIRANDA, 1999, p.79).

Cada um daqueles conceitos retrata a postura da sociedade com relação a estas pessoas. Carvalho (1998), comentando estas conceituações, afirma que elas constituem um verdadeiro problema para elas, pois tais acepções terminaram por influenciar o imaginário coletivo, o qual passa a discriminar e rejeitar socialmente estas pessoas, o que implica em sua exclusão do espaço de igualdade mencionado por Nascimento (2000) e, além desse efeito, traz consequências para a própria auto-estima do portador de necessidades especiais que passa a se ver de forma negativa, sentindo-se incapaz em face das exigências da sociedade. Alerta para o cuidado que se deve ter ao empregar determinadas palavras, tanto se devendo observar o seu sentido denotativo, quanto o seu sentido conotativo, para que, ao categorizar o outro, isso não implique na sua negação.

Já, segundo o Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (IBDD, 2004) a palavra “deficiente” existe há 300 anos, que o prefixo “de” tem um sentido negativo de derrota “deficiente” não eficiente. Na idade média o portador de necessidades especiais (PNE’s) era uma pessoa sagrada, a marca que possuía era um sinal de diferença, nesse sentido, o desigual era assinalado e só podia ser marcado por Deus. O PNE era tratado positivamente a sua necessidade era uma espécie de predestinação. Em vez de excluídas eram protegidas pela sociedade.

### **2.2.1 Exemplos de superação de limites pessoais**

Nesses muitos séculos de grande epopéia humana, existem informações dignas de nota, as quais mostram, claramente, que atitudes pessoais ajudaram a levar determinadas pessoas com deficiência a um plano de sucesso muito marcante. Dentre elas, destacam-se alguns nomes, citados por Silva (1993 p. 26-28). SOARES, Carminha. (2009 p. 37).

- **Moisés:** Tornou-se o líder absoluto dos hebreus na imorredoura retirada das terras do Egito e na busca da Terra Prometida, apesar de ter um sério problema de comunicação verbal. Na Bíblia o livro Êxodo, de sua autoria, conta-nos com

certa clareza as dificuldades, as dúvidas e mesmo as estratégias para superar a deficiência.

- **Homero:** O maior poeta épico grego, autor da *Ilíada* e da *Odisseia*, poemas que jamais deixarão de fazer parte das obras mais significativas criadas pelo ser humano, foi um homem cego. [...]
- **Helen Keller:** Cega, surda e muda, foi um verdadeiro marco no potencial humano atingida ao mesmo tempo por males quase que insuperáveis. Em 1904, graduou-se no Colégio Radcliffe com louvor. Dedicou toda sua vida á causa das pessoas cegas, surdas e mudas e transformou-se numa líder de valor imenso.

Outras grandes personalidades portadoras de deficiência contribuíram positivamente para a melhoria das relações sociais. O reconhecimento das habilidades de algumas delas foi um fator de peso para o sucesso evidente dessa contribuição. Dentre elas é importante destacar: SOARES, Carminha. (2009 p. 37).

- **Luiz de Camões**, cavaleiro, fidalgo português, que perdeu um dos olhos na luta contra os marroquinos, é considerado um dos maiores poetas portugueses.
- **Galileu, Galilei**, matemático, astrônomo, inventor do telescópio ficou cego nos últimos anos de sua vida e, mesmo assim, continuou estudando e pesquisando.
- **Antônio Francisco Lisboa**, o aleijadinho, considerado um dos maiores escultores brasileiros, vítima de tromboangite, caracterizado por ulcerações nas mãos, mesmo aos setenta anos de idade, esculpiu os doze profetas no adro da Igreja Matozinho em Congonhas do Campo, no Estado de Minas Gerais.

Observando que essas pessoas foram determinadas naquilo que se propuseram fazer, superando limites pessoais. Entretanto, não puderam superar os limites estabelecidos pela sociedade, que muitas vezes os tratavam indevidamente como “heróis”, devido às deficiências, o que é outro lado do preconceito.

### 2.2.2 Processo de Inclusão

A lei federal 8213/91 de 07/12/1991 fixa a obrigatoriedade de reserva de vagas para deficientes nos seguintes percentuais: empresas que têm entre 101 e 200 empregados 2%; de 201 a 500 empregados 3%; de 501 a 1000 empregados 4% e acima de 1000 empregados 5%. Essas vagas são para portadores de necessidades especiais, porém, habilitadas. Mas as empresas esquecem esse programa e as pessoas não reclamam seus direitos. Mas há críticas sobre isso. Diz-se que os deficientes são tratados de forma assistencialista e que essa reserva de vagas fere o princípio da igualdade. Mesmo com a existência de leis, a inclusão de deficientes no mercado de trabalho ainda é um desafio; além do preconceito, os empregadores queixam-se a falta de mão-de-obra qualificada.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) em uma convenção nº. 159 de 1983, aprovada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº. 51, de 28 de agosto de 1989 conceituam o portador de deficiência no art. 11º, da seguinte forma:

Para efeitos da presente Convenção, entende-se por pessoa deficiente todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida.

Neste sentido Fonseca (2000, p. 482), diz:

O conceito em questão ressalta o caráter funcional das deficiências físicas ou sensoriais, estabelecendo a Convenção o dever dos países signatários de se engajarem em atividades de integração e de fornecerem instrumentos que viabilizem o exercício das atividades profissionais para as pessoas que deles necessitem.

De acordo com o Instituto Ethos (2002), a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, (1983), define pessoa com deficiência como aquela cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental. A partir dessa referência, a OIT estima que as pessoas com deficiência representem 8% da população economicamente ativa do planeta.

Segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS, cerca de 610 milhões de pessoas em todo mundo apresentam algum tipo de deficiência, com 386 milhões fazendo parte da população economicamente ativa.

No Brasil, o censo realizado em 2000 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgado em 2002 pelo Instituto Ethos mostrou que existem 24,5 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência.

Desde 2000, quando o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) passou a fiscalizar o cumprimento da Lei nº. 8213 empresas que descumprirem a regra têm enfrentado uma postura severa do Poder Judiciário, que chega a cumprir multas por cada trabalhador não contratado, podendo reiterá-las em cada mês. Em alguns casos as empresas assinam Termos de Ajustamento de Conduta - TACs com o Ministério Público do Trabalho - MPT, nos quais negociam prazos para o cumprimento das cotas, tentando evitar uma ação civil pública.

### **2.2.3 Inclusão no mercado de trabalho**

A Constituição Federal de 1988 enfatiza os direitos iguais aos trabalhadores PNE's, determinado no art. 71, inciso XXXI "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência".

Neste sentido, Ford (1954), declara que:

Um cego ou um mutilado é capaz de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário de um homem completamente são. Seria inteiramente oposto aos nossos fins que procurássemos dar colocação aos operários em vista dos seus defeitos físicos, com salário reduzido, contentando-nos com um tipo baixo de produção

Segundo o MPT (2008) do início de 2000 a março de 2007 foram inseridas 64.117 PNE's no mercado de trabalho, por meio de fiscalização. No entanto duas a cada três vagas de trabalho que deveriam ser ocupadas por PNE's não são preenchidas. Ainda segundo o Ministério, esse número não representa o total de PNE's trabalhando no país, pois são baseados em empresas visitadas pela fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho.

De acordo com Arendt (2002), a empresa que abre postos de trabalho para os PNE's rompem barreiras que tradicionalmente excluem essas pessoas do processo produtivo. A partir daí três questões devem ser enfrentadas prioritariamente pelas empresas: as dificuldades de compreensão e informação por parte dos empregadores e empregados; a inexperiência das pessoas da empresa em conviver com PNE's; a precária educação e profissionalização da maioria delas.

Apesar das dificuldades iniciais, a empresa que decidir pela inclusão da pessoa com deficiência no seu quadro de funcionários pode obter benefícios significativos com essa atitude. O principal deles é a própria imagem da empresa, que passa a contar com a aprovação de seus consumidores. Também o ambiente de trabalho se favorece da atitude, pois a empresa fortalece o espírito da equipe de seus funcionários, além de obter ganhos de produtividade, se as pessoas com deficiência estiverem devidamente

inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho. (ETHOS, 2002. p.18)

A construção da sociedade moderna enfrenta segundo Nascimento (2000) um dos maiores obstáculos à concretização de seu ideário de igualdade a exclusão social. O autor caracteriza tal fenômeno como a expulsão de grupos sociais do espaço da igualdade consistindo em colocá-los a margem da sociedade com as rupturas dos vínculos sociais sem que estes tenham contribuído de forma direta e indireta para sua exclusão.

Brito (2004) considera o valor "dignidade" como sendo a base necessária à percepção dos direitos que podem ser considerados direitos humanos, se alinha ao pensamento de Konder (2004), citando-o para fortalecer o entendimento de que é a dignidade o valor que tem o condão de dar sustentação aos chamados direitos humanos.

Contrário à visão de Bobbio (2004), que indicava quatro dificuldades que gerariam a impossibilidade de haver um fundamento absoluto para os Direitos Humanos (ser a expressão "direitos humanos" vaga demais, serem os direitos humanos uma classe heterogênea e variável, revelariam antinomia entre os direitos invocados pelas mesmas pessoas), o citado autor, em sua obra "Trabalho Decente", não enxerga na historicidade dos direitos humanos um fator que seja capaz de desnaturar "um fundamento único e maior", que independeria da vontade política vigente na estrutura social em que sejam considerados.

#### **2.2.4 Dificuldade para cumprir a Lei de Cotas**

Encontra-se uma grande dificuldade em cumprir a Lei de Cotas determinada na Lei nº. 8.213 art. 93º, que segundo Barbosa (2008), um dos fatores negativo é qualificação profissional, pois sistema educacional para o portador de deficiência física é de péssima qualidade, ou seja, as pessoas portadoras de deficiência já vêm, desde a escola fundamental, sendo pouco e mal atendidas na sua formação escolar e essa "herança" será saturada para sua vida profissional. Enfatiza que a as empresa seleciona conforme o tipo de deficiência, diz: “há uma clara preferência pela deficiência física "leve", por "não cadeirantes", termos usados com frequência na divulgação de vagas específicas.”.

Nesse sentido Barbosa (2008), relata em seu artigo:

Portanto, todo o sistema tem que ser capacitado. As empresas se prepararam com programas específicos e têm trazido uma nova situação para dentro do ambiente de trabalho, que vai desde a adequação da arquitetura e comunicação, facilitando o acesso dos



novos funcionários, seu treinamento e capacitação, até a conscientização dos demais funcionários.

Segundo publicação da Revista Online Deficiente, por Cláudia Rolli (2011), Realizado levantamento da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo mostra que os setores que mais contrataram deficientes foram educação e comércio varejista. Os que menos contratam são os de atividades ligadas à extração de carvão e à descontaminação de resíduos-áreas em que a atuação dos deficientes é limitada. Na opinião de especialistas em assuntos relacionados à inclusão dos deficientes, um dos maiores entraves para a contratação ainda é a baixa qualificação. Segundo dados do governo paulista, somente 222 deficientes foram atendidos pelo programa estadual de qualificação profissional em 2008. No ano passado, foram 1.272. A previsão para este ano é capacitar 1.500 deficientes.

Pesquisa feita para o Instituto Ethos com as 500 maiores empresas do país mostra que, no nível operacional, apenas 1,9% dos funcionários eram pessoas com deficiência em 2007. (ROLLI, C. 2011).

### **2.3 A Evolução das Políticas para os PNE's**

Regulamentada a Lei n°. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de deficiência, consolidando as normas de proteção.

Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

O Brasil é reconhecido internacionalmente por sua atuação no campo dos Direitos Humanos, na defesa de valores como dignidade e combate à discriminação.

Direitos humanos são direitos de todos, embora se façam necessárias nuances específicas para grupo mais vulneráveis e antes relegados à periferia dos fatos.

Por essa razão, em amplo consenso bem trabalhado pela Organização das Nações Unidas – ONU nasceu à primeira convenção internacional do milênio. E o Brasil faz parte do processo de construção da Convenção

Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, e as entidades de defesa dos direitos, entre elas o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE [...].

SILVA, L. I. L. da; VANNUCHI, P.; LOUREIRO MAIOR, I. M. M. de (Coord.) 2007.

A Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, garantem o monitoramento e cumprimento das obrigações do Estado. Visando um compromisso do governo brasileiro com a sociedade e principalmente com o desafio vencido pelos 24,5 milhões de brasileiros e brasileiras com deficiência caso contrários, a este com mais de cinquenta artigos que tratam dos direitos civis, significa que há discriminação, condenável ao ponto de vista moral e ético, punível na forma da lei.

Ficando a cada Estado parte se obriga a promover a inclusão em bases iguais com as demais pessoas, bem como dar acesso a todas as oportunidades existentes para a população em geral. SILVA, L. I. L. da; (VANNUCHI, P.; LOUREIRO MAIOR, I. M. M. de (Coord.) 2007).

## **2.4 Os Desafios aos portadores de necessidades especiais**

Segundo Sasaki (2004), tem sido uma prática muito comum discutirmos e deliberarmos sobre os direitos das pessoas com deficiência, por vezes focalizando alguns desses direitos e por vezes focalizando todos os direitos de uma forma geral.

Como consequência dessa prática, decretos, leis e outros instrumentos formais têm surgido com certa frequência e abundância em todo o Brasil, particularmente nas regiões mais desenvolvidas.

Na mesma extensão e na mesma profundidade, temos gerado políticas públicas em resposta às necessidades das pessoas com deficiência. Cada política pública foi formulada grandemente fundamentada em decretos e leis, assim como em declarações e recomendações de âmbito internacional. E cada política pública tem refletido os valores e paradigmas vigentes em determinados lugares e tempos, assim registrando as mudanças de mentalidade que ocorreram ao longo da história. (SASSAKI, R. K. 2004).

Segundo publicação da Revista Online Deficiente, por Cláudia Rolli (2011), as empresas ainda veem as pessoas com deficiência ainda significam custo para as empresas, o que dificulta a inserção desses profissionais no mercado.

Um dos problemas da adaptação no posto de trabalho é qualificação operacional. Depois que o PNE domina o processo, há geração de qualidade e quantidade. Em um dos maiores obstáculos do empregador em relação à contratação do PNE são os mitos e medos, pensar no custo, domínio da língua, comunicação, perda de produção. (CARDOSO, T. C. R.; BRAGA, E. R. L. H.; 2009).

### 3 MÉTODO

A base para a pesquisa deste projeto foram referências bibliográficas. Segundo Gil (2001) a pesquisa bibliográfica, analisa as teorias acerca do tema em livros revistas, jornais, artigos e demais materiais publicados. Foi um estudo de caso, pois analisou o problema da inclusão do PNE's no mercado de trabalho.

Desta forma, foram realizadas, pesquisas bibliográficas a respeito do assunto nos principais autores da literatura nacional sobre o tema abordado, tendo como ferramentas de pesquisa sites de internet, artigos e livros, para assim elaborar a interpretação do assunto de forma a considerar a viabilidade da proposta das medidas cabíveis a ser tomadas para qualificar os PNE'S e como colocá-las em prática visando à introdução dos PNE'S no mercado de trabalho.

A presente pesquisa se classifica quanto à natureza como pesquisa básica, pois segundo Silva e Menezes (2001), tem como foco a aquisição de conhecimento.

Quanto à abordagem foi qualitativa, porque trata de questões subjetivas.

Quanto aos objetivos a pesquisa foi exploratória, com procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica.

## 4 DISCUSSÃO

A deficiência ainda não é considerada uma questão em que todos estejam e queiram estar envolvidos; no máximo, são problemas de uma pequena parte da sociedade, determinadas famílias. Familiares essas que devem aceitar o “fardo” de lidar por tempo indeterminado com um parente próximo ou não, que não enxerga, não ouve, não anda, dependem de terceiros, não consegue aprender a ler e a escrever. (SOARES, 2009).

O governo paulista considera incentivos fiscais (reduzir tributos) para empresas que comprem produtos e equipamentos tecnológicos que facilitem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No Estado de São Paulo, 102.998 mil pessoas com deficiência só estão empregadas por causa da fiscalização do Ministério do Trabalho no período de 2000 a 2009, caso não se cumpram a lei, serão multadas. (ROLLI, 2011).

Nesse sentido é provocar e suscitar maior interesse e ampla reflexão acerca da situação das pessoas com deficiência, a partir do enfoque da inclusão do mesmo no mercado de trabalho, visando às dificuldades enfrentadas do dia-a-dia, deparando com pré-conceitos, oriundos da desinformação e instrução da sociedade subestimando assim a potencialidade dos PNEs.

No Brasil, a grande maioria dos 17 milhões (Sasaki, 2003a) ou dos 24,5 milhões (Ferreira, 2002) de pessoas com deficiência tem sido excluída de todos os setores da sociedade, sendo-lhes negado o acesso aos principais benefícios, bens e oportunidades disponíveis às outras pessoas em todas as áreas de atividade, tais como educação, saúde, mercado de trabalho, lazer, desporto, turismo, artes e cultura. Esta afirmação, que se apresenta como uma denúncia consta em diversos documentos, moções, relatórios, palestras etc.

Neste sentido, a situação das pessoas com deficiência em nosso país não é diferente da que ocorreu e continua ocorrendo em outras partes do mundo. A história é praticamente a mesma, tanto no espaço quanto no tempo. (SASSAKI, 2004).

A legislação brasileira determinou que as empresas obedecessem às exigências legais a fim de preencher a cota de deficientes prevista no artigo 93º, da Lei 8.213/91. A regra, embora em vigor haja, é desconhecida por muitos empresários. Há algumas empresas que até conhecem a legislação, desconhecendo, porém, qual a melhor forma de se adaptar às regras.

Também existem deficientes que não conseguem um emprego digno por falta de capacitação profissional. Eles enfrentam inúmeros obstáculos diariamente, como o

preconceito, a dificuldade do acesso pelo transporte público ou pelas vias públicas (falta de rampas, ausência de semáforos para deficientes visuais, corredores estreitos, entre outros), impedindo que se especializem e se preparem para o mercado de trabalho.

Outro problema encontrado é a falta de comunicação entre as empresas, os sindicatos e a Secretaria da Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

O prazo de adaptação às regras impostas pelo Ministério do Trabalho muitas vezes é exíguo, impedindo que a empresa se adapte rapidamente ao sistema de cotas. Isso porque, para algumas empresas, de fato faltam no mercado de trabalho os profissionais capacitados. Os sindicatos, por sua vez, não possuem listas de seus associados que poderiam ser admitidos por meio das cotas. E o Ministério do Trabalho ainda não tem como avaliar se as argumentações empresariais são verdadeiras ou não.

## 5 RESULTADO

O resultado detectado é que os portadores de necessidades especiais se desenvolvem de acordo com a sociedade, mas no mercado de trabalho se deparam com muitas dificuldades, como a falta de qualificação profissional e o preconceito, mesmo com o apoio de muitas instituições. Entretanto as pessoas com deficiência precisam preparar-se para assumir plenamente o seu papel na sociedade inclusiva no mercado de trabalho.

Nossos objetivos foram alcançados, pois realizamos uma ampla pesquisa bibliográfica citando diversas opiniões de autores, bem como algumas publicações, os quais descrevem de forma simplificada a relação dos portadores de necessidades especiais com as organizações.

O paradigma da inclusão social consiste em tornarmos a sociedade toda em um lugar viável para a convivência entre pessoas de todos os tipos e condições na realização de seus direitos, necessidades e potencialidades. Neste sentido, os adeptos e defensores da inclusão, estão trabalhando para mudar a sociedade, a estrutura dos seus sistemas sociais comuns, as suas atitudes, os seus produtos e bens, as suas tecnologias e, em todos os aspectos: educação, trabalho, saúde, lazer, mídia, cultura, esporte, transporte entre outros. (CARDOSO, T. C. R.; BRAGA, E. R. L. H.; 2009).

## 6 CONCLUSÃO

O objetivo do trabalho em buscar as medidas cabíveis a serem tomadas para qualificar os PNE'S e como colocá-las em prática visando à introdução dos PNE'S no mercado de trabalho, chegou à conclusão que quanto às medidas existem algumas soluções que poderiam e deveriam ser adotadas em primeiro plano. Para as empresas, a conscientização da necessidade de contratação e integração desses empregados e fazer uma avaliação interna dos cargos para verificar quais deles podem receber o deficiente. Uma das formas de buscar profissionais é procurar instituições que se dediquem à capacitação e formação de trabalhadores deficientes físicos e oferecer treinamentos especializados após a contratação.

Para os deficientes, é interessante procurar junto a sindicatos os nomes das empresas que possuem mais de 100 empregados e encaminhar seus currículos com as habilidades profissionais. Existe ainda um programa do Ministério do Trabalho chamado Consórcio Social da Juventude, que atende pessoas com deficiência.

Os sindicatos poderiam fazer um banco de dados tanto dos deficientes (dados pessoais e qual o tipo de deficiência, habilidades profissionais e área de atuação) quanto das empresas, além de disponibilizarem seus murais para comunicação entre empregados e empregadores. Também poderiam negociar normas destinadas à melhoria das condições de trabalho dos deficientes físicos nos Acordos Coletivos.

Após a contratação, é necessário adaptação do espaço físico, como rampas, acesso à empresa, adaptação das mesas e utensílios de trabalho, entre outros, bem como conscientização de todos os empregados acerca da importância da inclusão social do deficiente e da responsabilidade social da empresa. Os empregados antigos devem estar preparados para recepção dos novos colegas.

Na maioria dos casos, inclusive, é possível que a avaliação periódica do desempenho profissional tenha os mesmos critérios entre deficientes e demais empregados. O ponto primordial para esta transformação é através da Educação, desde pequeno, iniciado não na escola e sim na própria família, havendo convivência com deficientes em casa ou não. Haver mais divulgação por parte das escolas com base a inclusão social, mostrando a real capacidade que o PNE's tem em cada atribuição, principalmente as dificuldades enfrentadas pela própria sociedade.

E o principal, conscientização das famílias para buscar desde a infância a qualificação profissional do PNE, para quando chegar à fase adulta conseguir se adaptar em uma profissão.



Após esse estudo ficou evidente que se faz necessário à sociedade abrir espaço para as pessoas Portadoras de Necessidades Especiais. Para isso, é preciso que haja uma mudança de visão em relação a estas pessoas. Mudança esta, que deve acontecer no interior de cada um, no sentido de ultrapassar preconceitos.

Cabe ressaltar que convém que os estudiosos não parem com as pesquisas, visando um conhecimento científico e amplo das situações de trabalho, minimizando as dificuldades encontradas pelos portadores de necessidades especiais, atingindo assim um grau de satisfatório ainda maior do ponto de vista do portador, bem como da sociedade.

Criação de programas dentro das empresas a desempenhar condições simples e focadas na melhoria da comunicação e no convívio no local de trabalho com os portadores de necessidades especiais.

Ainda há muito que se pesquisar, muito a esclarecer, não só os profissionais da área, bem como as pessoas de um modo geral.

## REFERÊNCIAS

ARENDRT, Hannah. **A condição humana**, 10 ed. Rio de Janeiro: forense Universitária 2002 (Livro Responsabilidade Social e Cidadania, 2008). ARIES, P.; DUBY, G. (Org.) História da Vida Privada. São Paulo: Companhia das Letras, 1989. Vol. 1: Do império romano ao ano mil.

**BANDEIRA, A. O Conceito do Trabalho**, Disponível em: [www.anped.org.br/reunioes/26/trabalhos/fernandamuller.rtf](http://www.anped.org.br/reunioes/26/trabalhos/fernandamuller.rtf) acesso em 30/05/2009 21h00min.

BARBOSA, Ana Maria. **Cotas, empresas e pessoas com deficiência**. Paraná, BARROS, M. A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Ltr Editora, 2006. BECHTOLD, B. P.; WEISS, S. L. I; A Inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho. 2002. 10 p. Tese - Associação Educacional Leonardo da Vinci. Universidade de Santa Catarina, São Paulo.

BIANCHETTI, L. Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes. IN: BIANCHETTI, Lucídio, FREIRE, Ida Mara. **Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania**. São Paulo: Papyrus, 1998. p. 2 a 51.

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília: 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Decreto n.º 3.298**, Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 dispõem sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília: 20 de dezembro de 1999.

BRASIL. **Lei 8.213**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: 24 de julho de 1991.

BRITO FILHO, J. C. M. de. **Trabalho Decente**. 1 Ed. São Paulo: Ltr, 2004.

CARDOSO, P.; NAMO, D.; (Coord.). **Inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil: Como Multiplicar este Direito**. São Paulo: Instituto Paradigma, 2008. 46 p.

CARDOSO, T. C. R.; BRAGA, E. R. L. H.; Inclusão de Portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho Brasileiro. 2009. **Anuário da produção de Iniciação Científica.**

CABRAL, R. **O conceito trabalho.** Disponível em: <http://www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc>. Acesso em 30 julho 2009.

CARIBÉ, J. C. **A inclusão da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho.** Disponível em <http://www.bengalalegal.com.br> .

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho.** Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Fundação Getúlio Vargas.

CARVALHO, R. E. Os Direitos Humanos no limiar do século XXI e as barreiras na educação dos portadores de deficiência. IN. **Temas em Educação Especial. Rio de Janeiro: WVA, 1998. p.15 a 36.**

CECCIN, R. B. Exclusão da alteridade: de uma nota de imprensa a uma nota sobre a deficiência mental. IN: SKLIAR, Carlos (org). **Educação & exclusão: abordagens sócio-antropológicas em educação especial.** Porto Alegre: Mediação, 1997. p.21 a 49.

CORREIA, J.A **O conceito trabalho.** Disponível em: <http://www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc>

COIMBRA, Ivanê Dantas. **A inclusão do portador de Deficiência Visual na escola regular.** Salvador: EDUFBA, 2003. p.23 a 65.

**Deficiência com Eficiência – Dos direitos da pessoa portadora de deficiência.** São Paulo 2006. Comissão de Direitos da Pessoa com Deficiência. OABSPDELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. Ed. São Paulo: Ltr Editora, 2007.

DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. **Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.** Discente – Anhanguera Educacional de Jacareí, São Paulo, p 231.

DORES, R.. **O Conceito do Trabalho**, Disponível em:  
[www.anped.org.br/reunioes/26/trabalhos/fernandamuller.rtf](http://www.anped.org.br/reunioes/26/trabalhos/fernandamuller.rtf) acesso em 30/05/2009 21:00 h  
ETHOS, Instituto. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: 2002.

FONSECA, R. T. M. da. **O trabalho protegido do portador de deficiência.** Disponível em:  
[http://www.ibap.org/ppd/artppd/artppd\\_ricardofonseca01.htm](http://www.ibap.org/ppd/artppd/artppd_ricardofonseca01.htm) Acesso em 12 de fevereiro de 2008.

FONSECA, R. T. M. da. **Proteção Jurídica dos Portadores de Deficiência.** Revista de Direitos Difusos n. 4 - São Paulo, IBAP - Instituto Brasileiro de Advocacia Pública & Editora Esplanada ADCOAS, 2000, p. 481/486.

GRACIA, F. A.(Org.); XAVIER, S. C. A.; OLIVEIRA, V. L. L. de. (Coord.). **Deficiência com Eficiência:** Dos direitos da pessoa portadora de deficiência. São Paulo: Ed. OAB-SP, 2006.

GARCIA, G. F. B.. **Meio Ambiente do Trabalho.** 1 Ed. São Paulo: Editora Método, 2006.

GIDDENS, Anthony. **Modernidade e identidade pessoal.** Oeiras, Portugal: Celta Editora, 1997.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3.ed. São Paulo : Atlas, 1993. **Gomes, Joaquim Barbosa. Folha de São Paulo.** 25 de agosto, 2001.

HEITZMANN, M. **O conceito de trabalho** Publicado em: maio 25, 2007 Disponível em  
Mila<http://pt.shvoong.com/humanities/1155258-conceito-trabalho/> acesso em 28/05/11 09 às  
12:36 h

IBDD Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de deficiência,  
**Responsabilidade Social e Diversidade: Deficiência, exclusão e trabalho / IBDD – Rio de  
Janeiro: BNDES, 2004. 188p.;23cm**

IBGE, **Censo Demográfico 2000**, Rio de Janeiro: 2000.

KASSAR, M. de C. M. **Deficiência Múltipla e Educação no Brasil: discurso e silêncio na  
história de sujeitos**. CAMPINAS: Autores Associados, 1999. p.1 a 41.

LAROUSSE , Dicionário de Língua Portuguesa (1992) Disponível em:  
[www.joinville.udesc.br/portal/.../aulas\\_01Ergonomia\\_UDESC.pdf](http://www.joinville.udesc.br/portal/.../aulas_01Ergonomia_UDESC.pdf) -

LE GOFF, Jacques. 1980. **Para um novo conceito de Idade Média: tempo, trabalho e  
cultura** no Ocidente. Lisboa, Estampa.

LOBO, J. **O conceito trabalho**. Disponível em: [http://www.solidariedade.pt  
/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc](http://www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc). Acesso em de julho de 2009.

MACHADO, D. C. **O Conceito “trabalho”** Disponível em  
<http://www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc> Acesso em 28/05/09  
12:30h

MALTA, C.G.T. **Organização Internacional do Trabalho. 25/02/2002** Disponível em:  
<http://br.geocities.com/cynthiamalta/OIT.htm#3>. O que é a OIT Acesso em: 19 de setembro  
de 2009.

MANSO, M. E. G.. **Os portadores de necessidades especiais e o novo Código Civil.**

Disponível em:< <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4314>> Acesso em 24 de fevereiro de 2011.

MENEZES, Ana Maria Ferreira. **Roteiro para Elaboração de um Projeto de Pesquisa.**

Feira de Santana. 1994.

MIRANDA, A. H. **Estado de Bem Estar Social e Construção da Cidadania Social**, Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 8ª REGIÃO. Vol. 40, nº 78 – Janeiro/Junho – 2007.

MIRANDA, Therezinha Guimarães. A Educação do Deficiente Mental e a Teoria Histórico-cultural: Pontos de Aproximação. **A Educação do Deficiente Mental: construindo um espaço dialógico de elaboração conceitual.** São Paulo: USP, 1999. p.71 a 103.

MOTTA, C.V.S. **O Deficiente físico e o mercado de trabalho.** 339ª ed.cidade: editora, 2008. Disponível em [http://www.catho.com.br/jcs/inpuer\\_view.phtml?id=9142](http://www.catho.com.br/jcs/inpuer_view.phtml?id=9142) Acesso em 31 de maio de 2009, às 22:15h.

MOURA, B. . **Direito Coletivo do Trabalho.** 1980 Disponível em <http://www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc>. Acesso em 30 julho

NASCIMENTO, E. P. do. Dos excluídos necessários aos excluídos desnecessários. IN: BURSZTYN, Marcel (org). **No meio da rua: nômades, excluídos e viradores.** Rio de Janeiro: Garamond, 2000. p.56 a 87.

NUNES A.A. **O Conceito “trabalho”** Disponível em <http://www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc> Acesso em 28/05/09

REBOLLAR, F. P. “**O Conceito “trabalho”** Disponível em:

<http://www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc> Acesso em 28/05/12  
12:30h

ROLLI, C. São Paulo estuda incentivo para incluir deficiente. **Folha Online**, São Paulo, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.deficienteonline.com.br/sp-estuda-incentivo-para-incluir-deficiente\\_news\\_154.html](http://www.deficienteonline.com.br/sp-estuda-incentivo-para-incluir-deficiente_news_154.html)>. Acessado em: 26 abr. 2012. Às 00:20:12.

ROMÃO, C.; **A Relação Homem-Trabalho**. 2004. Artigo Científico. Disponível em:  
<<http://www.cesarromao.com.br>>. Acessado em: 26 abr. 2012. Às 14:30:00.

Rowe, Anita. **Managing diversity in the workplace**. Site: [www.sba.gov/gopher/Business-Development/SuccessSeries/Vol8/diversty.txt](http://www.sba.gov/gopher/Business-Development/SuccessSeries/Vol8/diversty.txt) United States Small Business Administration, 1996.

**SARMENTO, M.; O Conceito do Trabalho**, Disponível em :

[www.anped.org.br/reunioes/26/trabalhos/fernandamuller.rtf](http://www.anped.org.br/reunioes/26/trabalhos/fernandamuller.rtf) acesso em 30/05/2009 21:00 h

SASSAKI, Romeu. **Inclusão: Construindo uma Sociedade para todos**. 7 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2007.

SASSAKI, R. K.; Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão. **Revista Nacional de**

**Reabilitação**, São Paulo, jul/ago. 2004. Disponível em:

<<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parametro=12916>>. Acessado em: 13 abr. 2012. Às 13:25:21.

**SASSAKI, R. K. Transformação Social Inclusão da Pessoa** Portadora de Necessidades

Disponível em: [www.erebd.ced.ufsc.br/.../transformacao\\_social\\_incluso\\_pessoa\\_portadora\\_necessidades\\_especiais.doc](http://www.erebd.ced.ufsc.br/.../transformacao_social_incluso_pessoa_portadora_necessidades_especiais.doc) Acesso em 20/05/2009

SILVA FILHO, José Carlos Moreira da. Da “invasão” da América aos sistemas penais de hoje: o discurso da “inferioridade” latino-americana. IN: WOLKMER, Antônio Carlos (org).

**Fundamentos de História do Direito.** Belo Horizonte: Del Rey, 1996. p.165 a 209.

SILVA, L. I. L. da; VANNUCHI, P.; LOUREIRO MAIOR, I. M. M. de (Coord.). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência:** Protocolo facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência. Brasília, 2007.

**SILVA M. C. da “O Conceito do Trabalho”** Disponível em:

[www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc](http://www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc). Acesso em 28/05/09 13:00h

SOARES, Carminha. **A inclusão social e a mídia:** um único olhar. São Paulo: Cortez, 2009. 127 p.

**SCELLE G. Direito Coletivo do Trabalho e Proteção dos Direitos Humanos**

**Fundamentais: O Direito ao Trabalho Decente**

[http://www.mesquitabarros.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=56%3A](http://www.mesquitabarros.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=56%3A)

[Adireito-coletivo-do-trabalho-e-protecao-dos-direitos-humanos-fundamentais-o-direito-ao-trabalho-decente&catid=7%3Aartigos&Itemid=3&lang=pt](http://www.mesquitabarros.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=56%3A) acesso dia 19/09/11 14:30

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 2 ed., São Paulo: LTr, 1987.

THOMAS & ELY. **Acessibilidade no mundo do trabalho** Disponível em:

<http://www.sorri.com.br/artigos/AcessibilidadeNoMundoDoTrabalho.pdf>

TORMIN, G. M. da C. **O deficiente sob a luz da lei.** Disponível em

<http://www.amputadosevencedores.com.br>. Acesso em: 15 de abril de 2008.



TOMASINI, Maria Elisabete Archer. Expatriação social e a segregação institucional da diferença: reflexões. IN: BIANCHETTI, Lucídio, FREIRE, Ida Mara. **Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania**. São Paulo: Papyrus, 1998. p. 111 a 133.

WOJTYLA J.P. papa II “**O conceito do Trabalho** Disponível em:

[www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc](http://www.solidariedade.pt/UserFiles/File/conceito-trabalho-dm.doc). Acesso em 28/05/09 13:00h

Karol Wojtyla