

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE DE EDUCAÇÃO CONTINUADA  
MBA EM GESTÃO EMPRESARIAL

MAGALI WIEBUSCH MARTINS

O IMPACTO DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO SOBRE A VIDA  
COTIDIANA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL:  
UM ESTUDO EM UMA EMPRESA MULTINACIONAL

SÃO LEOPOLDO

2014

Magali Wiebusch Martins

O IMPACTO DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO SOBRE A VIDA  
COTIDIANA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL:  
um estudo em uma empresa multinacional

Trabalho de Conclusão de Curso de  
Especialização apresentado como requisito  
parcial para a obtenção do título de Especialista  
em Gestão Empresarial, pelo MBA em Gestão  
Empresarial da Universidade do Vale do Rio  
dos Sinos – UNISINOS

Orientador: Prof. Me. Daniel Auler

São Leopoldo

2014

## RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho tem se tornado mais constante e mais perceptível atualmente. A lei de cotas aliada à responsabilidade social dos empregadores têm intervindo por estas pessoas, ofertando a elas a oportunidade de ter um trabalho digno para que possam viver em igualdade com o restante da sociedade. Quanto à inclusão, é relevante levar em consideração a opinião das pessoas com deficiência intelectual, pois tratam-se de uma das partes chave do processo. Logo, o presente trabalho buscou investigar quais são as influências da inclusão na vida de pessoas com deficiência intelectual, após sua inserção no mercado de trabalho. A pesquisa constituiu-se como exploratória, qualitativa, com entrevistas semiabertas. Os entrevistados eram pessoas deficientes intelectuais, funcionários de uma empresa multinacional, localizada na cidade de Gravataí/RS, o foco da pesquisa foi coletar informações de pessoas deficientes intelectuais especificamente desta empresa. A análise de conteúdo das entrevistas permitiu concluir, dentre outros detalhes, que as pessoas deficientes intelectuais consideram o trabalho como um meio de amadurecimento pessoal e crescimento profissional. Alguns dentre os pesquisados não sabem administrar o dinheiro, fruto de seu salário, recebendo suporte de seus familiares neste gerenciamento, para eles o trabalho vai além de ganhar dinheiro, eles sentem-se satisfeitos e felizes por estarem no mercado de trabalho e serem úteis.

**PALAVRAS-CHAVE:** Deficiência intelectual. Trabalho. Lei de cotas. Responsabilidade Social.

## **ABSTRACT**

The inclusion of people with intellectual disability in the labor market has become more constant and more noticeable nowadays. The quotas law coupled with the social responsibility of employers have intervened for these people, offering them the opportunity to have a dignified job so they can live in equality with the rest of the society. Regarding the inclusion, is relevant to take into account the opinion of the people with intellectual disability, because they are one of the key parts of the process. Therefore, this paper investigates which are the influence of the inclusion in the lives of people with intellectual disability after their insertion in the labor market. The research was established as exploratory, qualitative with semi-open interviews. The respondents were people with intellectual disability, employees at a multinational company, located in Gravataí/RS, the focus of the survey was to collect information of people with intellectual disability specifically at this company. A content analysis of the interviews concluded, among other details, that the intellectual disabled people consider the work as a means of personal development and professional growth. Some of the respondents did not know how to manage money, the fruit of their salary, receiving support from their families for this management, the work for them goes beyond making money, they feel satisfied and happy to be in the labor market and be useful.

**KEYWORDS:** Intellectual disability. Work. Quota law. Social responsibility.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>5</b>
1.1 DELIMITAÇÃO DO TRABALHO .....	5
1.2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA .....	6
1.3 OBJETIVOS .....	9
<b>1.3.1 Objetivo Geral</b> .....	<b>9</b>
<b>1.3.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>9</b>
1.4 JUSTIFICATIVA .....	9
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>11</b>
<b>3 DEFININDO DEFICIÊNCIA</b> .....	<b>11</b>
3.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL .....	13
3.2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL .....	14
3.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO BRASIL E INCLUSÃO ESCOLAR .....	16
3.4 ESCOLARIDADE E EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO BRASIL .....	18
3.5 REMUNERAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL .....	21
<b>4 LEI DE COTAS</b> .....	<b>23</b>
<b>5 RESPONSABILIDADE SOCIAL DOS EMPREGADORES</b> .....	<b>24</b>
5.1 ENGAJAMENTO DE TODA A EMPRESA NO PROCESSO DE INCLUSÃO .....	26
5.2 INTEGRAÇÃO ENTRE EMPRESAS, ASSOCIAÇÕES E INSTITUIÇÕES DE ENSINO .....	27
<b>6 METODOLOGIA</b> .....	<b>30</b>
6.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	30
6.2 TÉCNICA DE COLETAS DE DADOS .....	30
6.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS .....	31
<b>7 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>32</b>
<b>8 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>48</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Para Costa e Souza (2005, p.61), “a noção de inclusão está ligada ao direito à igualdade que, desde pelo menos o século XVIII, baliza as lutas sociais e um ideal político e de sociabilidade fundado nas relações democráticas e/ou igualitárias.” As autoras associam o direito à igualdade, à inclusão. Quanto à inclusão no mercado de trabalho dos indivíduos portadores de deficiência, pode-se considerar um tema corrente em todo o mundo. É um assunto de importância no Brasil, visto que em 2010 24% da população brasileira declarou possuir algum tipo de deficiência, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>1</sup>.

O tema é também bastante complexo pois remete a anos de discriminação e preconceito contra a pessoa portadora de deficiência, impossibilitando o seu acesso à educação especializada e profissionalização. Neste aspecto Guelffi et al. (2011, p.103) contribuem dizendo que: “independente do tipo de deficiência, as pessoas portadoras se deparam com grandes obstáculos para a sua aceitação e participação na sociedade. Determina-se, dessa forma, que as PCD’s são pessoas incapazes, diferentes, estranhas, desconhecidas e imperfeitas.” Por consequência, comentam as autoras, não é concedido às pessoas com deficiência o acesso à educação, trabalho e participação política e social.

Conforme Guelffi et al. (2011), em relação às pessoas com deficiência, ainda não foi alcançado o “direito à igualdade”, citado por Costa e Souza (2005) como sendo um elemento ligado ao que se entende por inclusão. Devido a “igualdade”, citada por Costa e Souza (2005) ainda não ser uma realidade, sentiu-se a necessidade de estabelecer um meio para oportunizar às pessoas com deficiência a sua entrada no mercado de trabalho. Essa medida em forma de lei, determina que as empresas contratem indivíduos com deficiência. Estas cotas são reservadas a pessoas com qualquer tipo de deficiência, ou seja, deficiência mental, motora, visual e auditiva; em sua forma leve, moderada ou grave.

### 1.1 DELIMITAÇÃO DO TRABALHO

As pessoas portadoras de deficiência que estão incluídas no mercado de trabalho vivem em situação de desigualdade, conforme Buvinić et al. (2004, p.64). As autoras comentam que

---

<sup>1</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo 2010: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião – Brasil – 2010. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?busca=1&id=3&idnoticia=2170&view=noticia>> Acesso em: 06 ago. 2014.

“em qualquer idade, as pessoas portadoras de deficiência apresentam níveis mais baixos de participação na força de trabalho e ganham menos do que seus pares não-portadores de deficiência.” Buvinić et al. (2004, p.64) ainda complementam dizendo que “a participação na força de trabalho é fortemente influenciada pelo tipo de deficiência.” As pessoas portadoras de deficiência intelectual, segundo as autoras, são as que “apresentam os níveis mais baixos de participação” (BUVINIĆ et al, 2004, p.64). Este quadro apresentado pelas autoras, pode ser o resultado de como as pessoas não portadoras de deficiência enxergam as pessoas portadoras de deficiência intelectual, pois conforme Pan (2003, p. 49):

Crê-se comumente que todas as pessoas portadoras de deficiência mental têm as mesmas características e limitações [...]. Essa constatação se revela especialmente prejudicial em relação à deficiência, porque os casos que mais se destacam diante de nossos olhos [...] são, precisamente, os portadores de deficiência mentais graves ou profundas (que constituem apenas de 4 a 6 por cento do total de portadores), donde se infere erroneamente que toda a pessoa portadora de deficiência mental tem certas carências e limitações tão grandes que praticamente a afastam de qualquer desenvolvimento psicossocial e humano. Eis o modelo de portador de deficiência mental que se costuma usar: nível intelectual muito baixo, autonomia nula, isolado em sua imperfeição e marcado por estigmas físicos.

Costa, Mattos e Valle (2013, p. 157) complementam o pensamento de Pan (2003) quando dizem que “as barreiras para superar o preconceito e propiciar a inclusão efetiva dessas pessoas estão em nossas cabeças, mas ainda não fazem parte da nossa prática para resolver de forma efetiva a questão.” Os autores citados concordam que há preconceito em relação à pessoa portadora deficiência intelectual, ocasionando o seu afastamento da sociedade e exclusão. Costa, Mattos e Valle (2013, p. 157) ainda dizem que “como durante muito tempo elas estiveram segregadas, a sociedade acabou por reforçar seus preconceitos e nos acostumamos a considera-las como incapazes e mantê-las sempre isoladas e marginalizadas.” Conforme os autores, manter as pessoas com deficiência intelectual afastadas é um costume de origem antiga e que se enraizou na sociedade. Neste contexto, foi abordado no presente trabalho a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho e seu impacto em sua vida cotidiana.

## 1.2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

O mercado de trabalho ainda caminha com passos lentos ao encontro da inclusão em sua plenitude, ainda há muitas reservas quanto à capacidade das pessoas com deficiência, principalmente em se tratando da deficiência intelectual. As pessoas, em sua grande maioria, não são educadas para aceitar e conviver com as diferenças com naturalidade e ainda há bastante

preconceito contra as pessoas portadoras de deficiência. As pessoas portadoras de deficiência são rotuladas negativamente por sua condição física e/ou mental, conforme Paz (2006, p. 21):

Invariavelmente, as pessoas portadoras de deficiência são discriminadas através de denominações que recebem: inválido, excepcional, deficiente, mongol, down, manco, ceguinho, aleijado, demente...

Ora, uma pessoa não é deficiente ou excepcional, mas apresenta uma deficiência ou é portadora de necessidades especiais. Acredito que nenhum portador de deficiência se considera, de nenhum modo, excepcional. Não vejo nenhuma excepcionalidade em se andar mancando [...].

Conforme Paz (2006) é comum o tratamento pejorativo com relação aos indivíduos portadores de deficiência, e não raramente pessoas tem a infeliz oportunidade de presenciar e ser testemunhas de que este tipo de coisa realmente acontece. A imagem que prevalece de pessoa com deficiência é a própria deficiência, que conota falta de aptidões e habilidades inerentes às pessoas sem deficiência. Quanto a este aspecto Noé (2005, p. 19) explica que:

Dizer que a pessoa com deficiência é pessoa parece um tanto óbvio. O que acontece porém, é que, muitas vezes, o que mais se destaca é a adjetivação “com deficiência”, Isto faz com que haja um prejuízo na maneira de encará-lo como pessoa. Consequentemente seu direito de ser pessoa é, muitas vezes, comprometido, dificultado, transgredido, ameaçado, ofendido.

Dizer que toda pessoa tem o direito de ser significa que toda pessoa (com deficiência) tem o direito de ser. Aquilo que a impede ou impossibilita de ser, portanto é uma transgressão do seu direito mais básico, qual seja, o de ser.

Para que, de modo geral, a pessoa tenha assegurado o seu direito de ser é necessário que sejam criadas as condições que a possibilitem ser. Destas faz parte o acesso à educação, à saúde, ao trabalho, à aposentadoria, ao lazer, à religião, aos serviços públicos, o direito de voto. Se afirmarmos todos esses elementos como sendo um direito da pessoa, então é necessário disponibilizarmos os meios para que eles possam ser usufruídos.

Conforme Noé (2005), é necessário criar meios pelos quais as pessoas com deficiência tenham acesso àquilo que lhes é devido por direito e consequentemente dar menos foco àquilo que as pessoas com deficiência não conseguem fazer. Na realidade não é que elas não tenham capacidade de fazer, mas a falta de estrutura adequada as impedem, dando margem à exclusão.

Pelo histórico do passado é fácil imaginar que se não houvessem leis para proteger as pessoas portadoras de deficiência, elas ainda estariam vivendo totalmente desamparadas. As organizações em sua maioria buscam apenas cumprir a lei ao abrir as suas portas a estas pessoas, mas não exercem a inclusão em sua plenitude. Muitos procuram contratar aqueles que possuem graus de deficiência bem baixos, objetivando obviamente não precisar arcar com as demandas implicadas na contratação de pessoas portadoras de deficiências mais severas. Este quadro limita bastante às oportunidades que essas pessoas possam ter, em busca do direito de construir

sua própria história, dignamente. Segundo o Artigo VI da Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>2</sup>: “Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei.”

O trabalho é um meio básico para que uma pessoa possa “ser”, a sociedade muito perde quando os cidadãos não contam com uma maneira de trabalho formal e legal para dar conta de suas necessidades básicas. Portanto evidencia-se necessários investimentos na inclusão, como explica Noé (2005), em citação mencionada acima, para que sejam criadas as condições necessárias para a concretização de “ser”, que cada indivíduo possui por direito.

O presente trabalho de conclusão de curso abordará a realidade vivida em uma empresa multinacional, localizada na cidade de Gravataí, estado do Rio Grande do Sul. A empresa em questão é fabricante de autopeças, presente há 67 anos no Brasil, possuindo outras duas operações no estado de São Paulo, nas cidades de Diadema e Sorocaba. As três plantas da empresa no Brasil possuem aproximadamente 2.500 colaboradores. Por motivos de sigilo a empresa será tratada doravante por “X”. A empresa “X” atua em quatro mercados: Veículos leves, veículos comerciais, fora-de-estrada e reposição. Vende seus produtos para montadoras automóveis leves, caminhões médios e pesados, ônibus e máquinas agrícolas ao redor do mundo. A empresa “X” trabalha ainda com peças de reposição, distribuídas por postos autorizados em vários estados brasileiros. A empresa registrou globalmente em 2013 a venda de US\$ 6,8 bilhões.

Em 08 de abril 2013 a empresa “X” contratou 20 pessoas com deficiência intelectual. Os colaboradores deficientes intelectuais podem ser vistos quando de sua chegada cada dia, no refeitório tendo suas refeições com os demais colegas de empresa, podem ser vistos pelo pátio da empresa e em sua saída ao final de cada expediente. É possível enxergar apenas o exterior dessas pessoas tendo contatos tão rápidos e esporádicos, mas ter conhecimento sobre o que realmente se passa na mente deles, como eles estão sentindo-se com a nova vida de trabalhador formal, como a inclusão impactou a vida deles, só é possível se for perguntado diretamente aos próprios.

Ter o *feedback* dos protagonistas da história parece ser relevante, pois antes que isso seja feito somente é possível conjecturar sobre o assunto, sem se ter certeza absoluta sobre nada. Talvez eles sintam-se satisfeitos com todo o processo de inclusão, integração, ambiente de trabalho, ou talvez não. Talvez eles sintam-se mais integrados à sociedade, ou ainda o fato de

---

<sup>2</sup> DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)> Acesso em: 26 mar. 2014.

estar empregado não seja o suficiente para suprir essa carência, talvez eles nem mesmo tenham sentido-se excluídos ao longo de suas vidas e a conquista do trabalho foi um acontecimento natural em suas vidas. Estas e outras dúvidas poderão ser sanadas somente após a aplicação da pesquisa junto aos portadores de deficiência intelectual, colaboradores da empresa “X”.

Diante do exposto, o presente trabalho propõe-se a investigar quais são as influências da inclusão na vida de pessoas com deficiência intelectual, após sua inserção no mercado de trabalho?

### 1.3 OBJETIVOS

#### 1.3.1 Objetivo geral

Explorar o impacto da inclusão no mercado de trabalho, sobre os portadores de deficiência intelectual.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Investigar como era a vida antes da inclusão no mercado de trabalho;
- b) Investigar como está sendo a vida após a inclusão no mercado de trabalho;
- c) Comparar a vida antes e depois da inclusão no mercado de trabalho.

### 1.4 JUSTIFICATIVA

A palavra inclusão segundo o dicionário (PRIBERAM, [200-?])<sup>3</sup> é a “existência de uma coisa ou substância dentro de outra.” É exatamente a isso que se propõe a inclusão social, ou seja, garantir que todas as pessoas possam ter acesso àquilo que antes lhes era negado. É conceder as mesmas oportunidades a todos, quebrando as barreiras do preconceito e enxergando além das limitações. A inclusão é ofertar a todas as pessoas o direito de estar nos mesmos lugares e usufruir das mesmas oportunidades, inclusive no que se refere ao mercado de trabalho. O tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é pertinente a diversos grupos. Em relação ao Estado, Villela (2010, p. 49) diz que:

---

<sup>3</sup> PRIBERAM DICIONÁRIO. Disponível em: < <http://www.priberam.pt/dlpo/inclusão> > Acesso em: 20 mar. 2014.

O princípio da justiça social deve nortear, inicialmente, a política socioeconômica a ser adotada pelo Estado, com vistas à inserção do indivíduo no mercado de trabalho, implicando o aumento da população economicamente ativa do país, posto ser o trabalho a mola mestra da distribuição de renda e da diminuição das desigualdades sociais.

Para as organizações, “a vantagem apontada como principal pelas empresas que optam por contratar pessoa com deficiência é a melhoria da imagem institucional perante os consumidores” (ABAURRE et al. 2005, p.173). A vantagem da inclusão de pessoas com deficiência apontada por Abaurre et al. (2005) é a de melhorar a imagem da organização, entretanto há também o aspecto da responsabilidade social, apontado por Neves (2002, p.39), “empresas que participam significativamente do mercado e conhecem os seus consumidores sabem a importância da responsabilidade social/ambiental, assim como a necessidade de divulgar as suas ações através do marketing social.”

O assunto também é relevante, inicialmente, para as pessoas deficientes intelectuais foco da parte prática deste trabalho, pois terão a oportunidade de externar o que sentem em relação à vida profissional e pessoal. A empresa onde estas pessoas com deficiência atuam, também terá a oportunidade de saber como a inclusão afetou a vida destes indivíduos e poderá assim corrigir possíveis insatisfações ou ainda reiterar seu marketing social com os possíveis casos de sucesso que possam ser levantados na entrevista. Em segundo plano, os resultados da pesquisa podem ser importantes para outras empresas que tenham interesse em incluir pessoas com deficiência.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A revisão de literatura deste trabalho aborda assuntos pertinentes à inclusão de pessoas deficientes, com foco maior sobre as pessoas portadoras de deficiência intelectual, no mercado de trabalho. São tratados assuntos como a definição de pessoa com deficiência: O que a lei determina quanto ao que é considerado deficiência, faz ainda um apanhado sobre os tipos de deficiência e os fatores que contribuem no desenvolvimento das deficiências. Serão mostradas também as estatísticas quanto ao número de brasileiros portadores de alguma deficiência e pessoas portadoras de deficiência intelectual. Este trabalho também apresenta as estatísticas de escolaridade, emprego e remuneração dos brasileiros portadores de deficiência intelectual. A lei de cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é abordada, mostrando quais são os deveres das organizações. Ainda que a lei determine a necessidade de haver a contratação de pessoas com deficiência é importante que os empregadores trabalhem na direção da inclusão por responsabilidade social, outro assunto abordado. Com o mesmo intuito, o engajamento de toda a empresa no processo de inclusão, visto que esta não é tarefa de apenas uma pessoa ou entidade. E, por fim, para as empresas que desejam abrir suas portas para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual, é importante que saibam que podem contar com instituições de ensino e associações experientes no assunto e que podem dar suporte no processo.

## 3 DEFININDO DEFICIÊNCIA

O Art. 3º do Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração das Pessoas com Deficiência, traz a definição do que se considera deficiência, deficiência permanente e incapacidade, segundo Paz (2006, p.47):

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:  
I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;  
II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e  
III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Paz (2006) diz que tratam-se de deficiências as paralisias motoras em todas as suas formas, a paralisia cerebral, a deficiência intelectual, visual, auditiva e ainda a múltipla, que é quando o indivíduo acumula mais de uma deficiência. As deficiências podem ser consideradas congênitas, caracterizadas por deformações estruturais ou má-formação do bebê durante a sua gestação. No caso das doenças congênitas, o indivíduo convive com sua condição especial durante toda a sua vida e desde cedo tem que aprender a adaptar-se às circunstâncias. Paz (2006, p. 20 e 21) comenta que:

Os diferentes tipos de deficiência podem ser causados por diferentes fatores, desde lesões neurológicas, neuromusculares e/ou ortopédicas (adquiridas em acidente de trânsito ou de trabalho, por seqüela (sic) de alguma doença, como a poliomielite ou acidente vascular cerebral – AVC), até por má-formação congênita. Há também aquelas decorrentes de origem genética, como é o caso da trisomia do cromossomo 21, a famosa síndrome de Down.

As deficiências também podem ser adquiridas. A violência urbana é uma das causadoras de deficiências adquiridas, em decorrência de acidentes com armas, acidentes de trânsito, entre outros. Para Paz (2006, p. 21) algumas medidas já foram tomadas para minimizar as estatísticas de pessoas com deficiências adquiridas:

[...] fator que tem contribuído para a diminuição de ocorrência de deficiência adquirida, são os esforços das campanhas para a redução de acidentes de trânsito, com a implantação de radares (móveis ou não) e redutores de velocidade, bem como a instalação de Comissões Internas para a Prevenção de Acidentes (CIPA's) nas indústrias e fábricas.

Busca-se a prevenção das deficiências, pois conforme Glat (1995, p.34) “[...] pode-se concluir que a deficiência é uma condição incapacitante e dolorosa, não apenas por suas limitações orgânicas intrínsecas, mas principalmente pelas limitações sociais que ela acarreta.” Além de políticas de prevenção de novas ocorrências de deficiência, medidas de garantir os direitos das pessoas que já são portadoras de deficiência são necessárias. Glat (1995, p.55) diz “[...] que a segregação dos deficientes é um processo que acompanha todo o desenvolvimento da humanidade [...]. A não conformidade às normas faz com que esses indivíduos – anormais – sejam estigmatizados e estabelece com eles relações discriminatórias [...]” Para Bragança e Parker (2009, p.62) “a deficiência deve passar a ser encarada como normal pela sociedade, valorizando-se a pessoa como indivíduo e cidadão que é, com todas as prerrogativas inerentes à cidadania.” Segundo Bragança e Parker (2009), é necessário separar a deficiência da pessoa, pois o indivíduo portador de deficiência possui outras características inerentes ao seu ser.

### 3.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

O somatório total de pessoas com deficiência no Brasil é bastante considerável, se levadas em conta todas as formas de deficiência. O último Censo realizado no Brasil, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>4</sup>, em 2010, divulgou que “[...] quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população, declarou possuir pelo menos uma das deficiências investigadas (mental, motora, visual e auditiva) [...]”. Cerca de ¼ da população brasileira convive diariamente com algum tipo de limitação. Estas pessoas, devido as suas limitações precisam de uma estrutura de acessibilidade que permita a sua integração à sociedade. Contudo não é o que acontece, conforme SENAC RIO (2003, p. 23):

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

Quanto às necessidades das pessoas com deficiência Justo e Sagawa (1998, p. 55) comentam sobre o período que antecede a idade escolar:

Na idade pré-escolar, as necessidades da criança seriam melhor atendidas na conjugação do meio familiar com o do jardim da infância, em um ambiente que lhe assegure um apropriado calor humano, sem superproteção ou discriminação, convivendo com adultos que a queiram e com a vivência regular de outras crianças de idade semelhante (1998, p. 55).

Em idade escolar, dizem Justo e Sagawa (1998, p.55 e 56) que “já no período escolar, tal educando teria a oportunidade de conviver com qualquer colega e participar das mesmas oportunidades que a comunidade oferece aos meninos de sua faixa etária.” Justo e Sagawa (1998, p.56) seguem ainda dizendo que “a tendência é a de oferecer, tanto à criança portadora de deficiência como à normal um ambiente não segregado, na sua escola, bairro, vizinhança ou comunidade, exigindo para ambas, pelo menos condições mínimas de saúde e bem – estar.”

---

<sup>4</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo 2010: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião – Brasil – 2010. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?busca=1&id=3&idnoticia=2170&view=noticia>> Acesso em: 06 ago. 2014.

Entrando na fase adulta é essencial que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao mercado de trabalho, pois conforme Giordano (2000, p.54) “[...] nas disposições legais estão incluídas também as pessoas com deficiência que, como as demais, têm o direito ao trabalho e necessidade de serem úteis para a sociedade e, conseqüentemente, integradas à mesma.” Giordano (2000) explicita que o trabalho é positivo para a pessoas com eficiência pois a integra sociedade.

Os resultados do Censo<sup>5</sup> 2010 ao investigar a existência de pelo menos uma das deficiências por faixa de idade, averiguou que as incidências de deficiência são de 7,5% em crianças (0 a 14 anos), 24,9% em pessoas de 15 a 64 anos e 67,7% em pessoas com 65 anos ou mais. Dentre estes grupos foi constatado que o maior índice foi identificado em pessoas de 40 a 59 anos, correspondentes a cerca de 17,4 milhões de pessoas. O Censo do IBGE de 2010 aponta que a incidência de pessoas deficientes não são raridade no Brasil, em uma breve análise, apenas considerando os números, identifica-se que 24,9% das pessoas portadoras de deficiência possuem idade em que poderiam estar no mercado de trabalho, sendo que os mais jovens enquadrar-se-iam em programas de aprendizes, para menores em idade.

### 3.2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Devido à sua natureza clínica, chegar a uma conclusão sobre a definição de “deficiência” pode ser simples. Porém, é necessário que haja um indivíduo para que exista uma deficiência. Este indivíduo tem outras particularidades além da condição física. Em relação às pessoas portadoras de deficiência intelectual Pan (2003, p. 59) diz que:

Os especialistas, adotando um conceito global e muito mais enriquecedor do que é a pessoa, provocaram uma reviravolta nos princípios que servem de base a sua ação terapêutica e educativa, insistindo cada vez mais na necessidade de destacar essa capacidade adaptativa e de amadurecimento que todo o indivíduo possui, inclusive os portadores de deficiência mental. O déficit na função intelectual deixa de constituir a principal característica e passa a ser um dos requisitos para o diagnóstico desse variado grupo de síndromes. A perspectiva possibilita um enfoque muito mais otimista e fecundo no que diz respeito à evolução do indivíduo.

[...]

Portanto, é imprescindível considerar os aspectos afetivos e sociais da pessoa portadora de deficiência mental que compõem uma parte de sua personalidade e aparecem como um poderoso agente de desenvolvimento.

---

<sup>5</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo 2010: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião – Brasil – 2010. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?busca=1&id=3&idnoticia=2170&view=noticia>> Acesso em: 06 ago. 2014.

Conforme Pan (2003) as pessoas portadoras de deficiências não são somente definidas pela sua limitação e inclusive as pessoas portadoras de deficiência mental possuem capacidade de adaptação e amadurecimento. Elas possuem aspectos afetivos e sociais, pois conforme Freitas e Glat (2007, p.58, grifo do autor), sobre a pessoa com deficiência intelectual, “[...] como todos os outros seres humanos, *pessoas portadoras de deficiência mental são perfeitamente capazes de manter relacionamentos afetivos [...]*”. Entretanto, Smith (2008, p. 29) diz que “a maneira como as pessoas são tratadas pode limitar sua independência e suas oportunidades”. Para Smith (2008), o indivíduo com deficiência é o reflexo de tratamento que recebe por parte da sociedade, seja ela em forma da família, amigos ou instituição de ensino. Concordando com este pensamento, Glat (1995, p.55 e 56) fala que:

Indivíduos estigmatizados desempenham papéis sociais correspondentes ao seu rótulo. O papel de deficiente, em particular, é vitalício, sendo reforçado por aqueles com quem eles convivem – geralmente apenas os familiares, profissionais e outras pessoas com a mesma deficiência – durante o processo de socialização. O indivíduo assim rotulado se identifica com o papel, que é o único disponível em seu repertório. As outras pessoas interagem com ele apenas em função das características eesteriotipadas (sic) do “tipo deficiente”, e sua vida passa a ser organizada em função de sua excepcionalidade, restringindo assim seu convívio social, suas oportunidades e as experiências, de maneira geral.

Para Glat (1995), não é permitido à pessoa com deficiência intelectual o seu desenvolvimento. O excesso de proteção da família, que por medo não consente que o seu parente portador de deficiência viva suas próprias experiências, o confina a uma vida solitária e o condena a viver em um mundo à parte dos demais. Por outro lado, há famílias que não enxergam a pessoa apenas como sendo um deficiente e lhe permite socializar-se, porém por falta de estrutura e precárias condições de acessibilidade, essas pessoas acabam de igual modo isoladas. Paz (2006, p. 22) diz que:

Há cerca de dez anos, perguntaram à Presidente da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de São Paulo (APAE-SP), como ela se sentia sendo mãe de uma pessoa portadora de necessidades especiais. Ela disse que nunca havia percebido que seu filho apresentava tal peculiaridade. A não ser quando ele necessitou dos serviços oferecidos pela sociedade. Ela percebeu então que os bancos, as escolas, os hospitais, os ginásios de esportes, os estádios, os cinemas não estavam preparados para acolher seu filho. Ela viu então que quem era deficiente era a sociedade, eram os recursos oferecidos pela sociedade, que não conseguiu se adequar às necessidades de seu filho.

Smith (2008) diz que o desenvolvimento das pessoas deficientes está relacionado ao tratamento que recebem, por isso faz-se necessário que a sociedade esteja aberta para a integração e que haja espaço e condições adequadas para que a pessoas possa desenvolver-se

intelectual e culturalmente. Se falta a estrutura necessária para a inclusão o resultado disso pode ser somente um: A exclusão. No próximo subcapítulo será apresentado o número de pessoas com deficiência intelectual no Brasil, o qual é bastante elevado e leva à reflexão da importância de se estabelecer um ambiente propício para que todos os indivíduos possam ter os mesmos direitos, em todas as áreas da sociedade.

### 3.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO BRASIL E INCLUSÃO ESCOLAR

As pessoas com deficiência intelectual são indivíduos com necessidades muito especiais. Para Santrock (2010, p. 192) “além da inteligência limitada, déficits no comportamento adaptativo e manifestação precoce também estão incluídos na definição de deficiência intelectual.” As pessoas portadoras de outras deficiências não possuem o seu intelecto afetado, tendo portanto maior independência e poder de decisão. Santrock (2010) segue ainda dizendo que “para que um indivíduo seja diagnosticado com deficiência intelectual, um QI baixo e baixa adaptação devem estar evidentes na infância [...]” Paz (2006, p.20) complementa a definição de deficiência intelectual dizendo que:

A deficiência mental ocorre quando se tem o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Paz (2006) sintetizou o que diz o Art. 4º do Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração das Pessoas com Deficiência, que diz que as pessoas com deficiência intelectual possuem limitações em duas ou mais áreas de habilidades adaptativas. Santrock (2010, p.192) comenta que “[...] a deficiência intelectual é classificada como leve, moderada, severa e profunda.” As pessoas com deficiência intelectual possuem limitações e dependendo do grau de deficiência as limitações se intensificam, mas há aqueles que conseguem desenvolver-se, Santrock (2010, p.193) diz que “na idade adulta, muitos trabalham e vivem de maneira independente com alguma supervisão de apoio ou em residenciais para grupos.” Abaixo segue a tabela 1 e 2 com resultados extraídos do Censo 2010, sobre a população portadora de deficiência intelectual e pessoas com deficiência intelectual que relataram frequentar a escola ou creche.

Tabela 1 - Índice de pessoas com deficiência intelectual e pessoas sem deficiência

<b>Idade</b>	<b>Deficiência Mental/Intelectual</b>	<b>Nenhuma deficiência</b>
<b>Total</b>	<b>2.611.536</b>	<b>145.084.976</b>
0 a 4 anos	64.977	13.419.477
5 a 9 anos	137.140	13.818.227
10 a 14 anos	189.149	15.237.845
15 a 19 anos	186.291	14.966.031
15 a 17 anos	113.474	9.133.549
18 e 19 anos	72.817	5.832.482
20 a 24 anos	188.606	15.016.938
25 a 29 anos	191.943	14.715.518
30 a 34 anos	194.724	13.287.819
35 a 39 anos	185.380	11.290.507
40 a 44 anos	199.102	9.205.527
45 a 49 anos	195.654	7.066.676
50 a 54 anos	183.474	5.425.649
55 a 59 anos	157.493	4.111.740
60 a 64 anos	125.996	2.977.236
65 a 69 anos	96.769	1.957.073
70 a 74 anos	88.423	1.292.634
75 a 79 anos	81.905	730.605
80 anos ou mais	144.510	565.475

Fonte: Elaborado com base em Censo 2010. Tabela 1.3.2 - População residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade – Brasil - 2010

Tabela 2 - Índice de pessoas deficientes intelectuais que frequentavam a escola ou creche

<b>Idade</b>	<b>Deficiência Mental/intelectual</b>		<b>Nenhuma deficiência</b>	
	<b>Total</b>	<b>Frequentavam escola ou creche</b>	<b>Total</b>	<b>Frequentavam escola ou creche</b>
<b>Total</b>	<b>2.611.536</b>	<b>516.169</b>	<b>145.084.976</b>	<b>52.229.324</b>
0 a 4 anos	64.977	20.875	13.419.477	4.515.366
5 a 9 anos	137.140	103.828	13.818.227	13.154.147
5 e 6 anos	45.608	31.436	5.505.555	5.019.971
7 a 9 anos	91.531	72.392	8.313.671	8.134.176
10 a 14 anos	189.149	144.193	15.237.845	14.733.389
15 a 19 anos	186.291	96.569	14.966.031	10.214.170
15 a 17 anos	113.474	67.404	9.133.549	7.616.426
18 e 19 anos	72.817	29.164	5.832.482	2.597.744
20 a 24 anos	188.606	43.651	15.016.938	3.716.162
25 a 29 anos	191.943	26.963	14.715.518	2.059.027
30 a 39 anos	380.104	31.757	24.578.326	2.262.145
40 a 49 anos	394.756	20.810	16.272.203	978.307
50 anos ou mais	878.570	27.524	17.060.412	596.611

Fonte: Elaborado com base em Censo 2010. Tabela 1.3.12 – População residente, por tipo de deficiência e frequência à escola ou creche, segundo o sexo e os grupos de idade – Brasil – 2010

Segundo dados do IBGE, Censo 2010<sup>6</sup>, dados apresentados na tabela 1, a deficiência mental ou intelectual atinge mais de 2,6 milhões de pessoas no Brasil, mostrando que cerca de 1.37% das pessoas, em relação ao total das pessoas consultadas no Censo 2010, são portadores de necessidades especiais devido sua condição mental. Na tabela 2 pode-se constatar que do total de deficientes intelectuais no Brasil, apenas 19,8% das pessoas frequentavam a escola ou creche. Em relação à inclusão das crianças com deficiência intelectual, Buvinić et al. (2004, p. 72) dizem que “as crianças portadoras de deficiência, especialmente aquelas com deficiência intelectual ou deficiência física grave, são frequentemente “invisíveis” em suas comunidades. Mantidas dentro de casa essas crianças têm pouco contato com o mundo exterior.” Agora, com relação à inclusão escolar, Buvinić et al. (2004, p.72) ainda seguem dizendo que “as autoridades educacionais, em geral, não se empenham em localizar essas crianças ou em incentivar seus pais a enviá-las à escola.” Dando sua contribuição ao tema, Fación (2008, p.86) relata que “classificar a doença, identificar o Q.I. é, em última instância contribuir com a construção de sentidos que patologizam o aluno, que contribuem com a criação de rótulos e estigmas, os quais acabam por compactuar com a segregação e a exclusão escolar.” Conforme o relato de Buvinić et al. (2004), a família, a comunidade e as autoridades educacionais são alguns dos responsáveis pela inclusão das pessoas com deficiência. Suas ações influenciam diretamente na inclusão ou reafirmam a exclusão escolar das crianças portadoras de deficiência intelectual.

#### 3.4 ESCOLARIDADE E EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO BRASIL

Segundo dados da Relação Anual de Informação Social (RAIS)<sup>7</sup> 2012, que se trata de um “instrumento de coleta de dados específico à gestão governamental do setor do trabalho, instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75”, no fechamento do ano de 2012, foram identificados no Brasil 47.458.712 empregos. Nesta soma, estão contabilizados os vínculos empregatícios de pessoas com diversos tipos de deficiência e também de pessoas sem deficiência. As pessoas com deficiência intelectual que ocupam uma vaga no mercado de trabalho somam 21.317, ocupando em torno de aproximadamente 0,05% do total. São os que

---

<sup>6</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Censo 2010, Resultados Gerais da Amostra – Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência – 29/06/2012 – Publicação – Tabela 1.3.1 – População residente, por tipo de deficiência, segundo a situação do domicílio e os grupos de idade – Brasil – 2010. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/Caracteristicas\\_Gerais\\_Religiao\\_Deficiencia/tab1\\_3.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/tab1_3.pdf)> Acesso em: 06 ago. 2014.

<sup>7</sup> RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – RAIS. Disponível em: <[http://www.rais.gov.br/RAIS\\_SITIO/oque.asp](http://www.rais.gov.br/RAIS_SITIO/oque.asp)> Acesso em: 11 ago. 2014.

estão menos inseridos no mercado de trabalho atrás apenas das pessoas com múltipla deficiência, que ocupam aproximadamente 0,0010% das vagas no mercado de trabalho. Abaixo pode ser visualizada a tabela RAIS 2012, obtida no *website* do Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal Brasileiro.

Figura 1: Total de vínculos empregatícios, pessoas com deficiência intelectual empregadas  
BRASIL - TOTAL DE EMPREGOS EM 31/12 E VARIAÇÃO ABSOLUTA E RELATIVA, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E GÊNERO

Tipo de Deficiência	RAIS/2011				RAIS/2012			
	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total
Física	114.208	59.999	174.207	65,56	110.224	60.244	170.468	64,66
Auditiva	48.171	25.408	73.579	65,47	47.520	26.865	74.385	63,88
Visual	14.078	7.769	21.847	64,44	16.745	9.374	26.119	64,11
Intelectual (Mental)	13.398	5.412	18.810	71,23	15.141	6.176	21.317	71,03
Múltipla	2.724	1.420	4.144	65,73	3.047	1.649	4.696	64,89
Reabilitado	21.268	11.436	32.704	65,03	22.017	11.294	33.311	66,10
Total de Deficientes	213.847	111.444	325.291	65,74	214.694	115.602	330.296	65,00
Não Deficientes	26.694.512	19.290.828	45.985.340	58,05	27.087.486	20.040.930	47.128.416	57,48
<b>Total</b>	<b>26.908.359</b>	<b>19.402.272</b>	<b>46.310.631</b>	<b>58,10</b>	<b>27.302.180</b>	<b>20.156.532</b>	<b>47.458.712</b>	<b>57,53</b>

Fonte: RAIS/2012 - MTE

Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE

Fonte: RAIS 2012/ MTE. Tabela 16. Brasil – Total de empregos em 31/12 e variação absoluta e relativa, por tipo de deficiência e gênero.

Dentre as pessoas com deficiência intelectual, as que possuíam grau de instrução ensino médio completo concentravam o maior número de vínculos empregatícios, somando 5.959 pessoas, seguido por 4.047 pessoas com grau de instrução do 6º ao 9º ano incompleto do ensino fundamental. As pessoas com deficiência intelectual com algum grau de instrução são as que mais estão inseridas no mercado de trabalho. Verifica-se a importância da inclusão escolar dessas pessoas para que possam ter maiores oportunidades de trabalho.

Figura 2: Índice de pessoas com deficiência intelectual empregadas por grau de instrução  
BRASIL - NÚMERO DE EMPREGOS POR GRAU DE INSTRUÇÃO E TIPO DEFICIÊNCIA EM 31/12/2012

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	793	608	131	936	88	114	2.670	168.913
Até o 5º ano Incomp. do Ensino Fundamental	6.398	4.691	943	3.118	380	1.106	16.636	1.552.101
5º ano Completo do Ensino Fundamental	6.969	4.521	895	1.282	333	1.539	15.539	1.802.377
Do 6º ao 9º ano Incomp. do Ensino Fundamental	14.809	9.175	1.970	4.047	556	3.055	33.612	3.294.414
Ensino Fundamental Completo	17.434	9.643	2.443	2.826	617	4.299	37.262	5.604.327
Ensino Médio Incompleto	13.363	6.701	2.071	2.498	417	2.436	27.486	3.692.042
Ensino Médio Completo	76.622	28.477	12.008	5.959	1.650	14.933	139.649	20.996.292
Educação Superior Incompleta	8.690	2.354	1353	247	151	1.461	14.256	1.901.385
Educação Superior Completa	25.390	8.215	4.305	404	504	4.368	43.186	8.446.861
<b>Total</b>	<b>170.468</b>	<b>74.385</b>	<b>26.119</b>	<b>21.317</b>	<b>4.696</b>	<b>33.311</b>	<b>330.296</b>	<b>47.458.712</b>

Fonte: RAIS/2012 - MTE

Fonte: RAIS 2012/ MTE. Tabela 17. Brasil – Número de empregos por grau de instrução e tipo de deficiência em 31/12/2012.

Mesmo com tantas barreiras, os dados da RAIS apontam que há pessoas com deficiência intelectual com o ensino superior completo. Com relação às pessoas com deficiência no ensino superior, Souza (2008, p. 48) diz que “outra forma de exclusão é com relação àqueles que chegam à universidade e ficam, mas não participam, não se sentem prestigiados, pertencentes ao grupo.” Souza (2008, p. 48) ainda complementa falando que “a diversidade cultural não é vista como possibilidade para interação e troca de experiências, conhecimentos, vivências; torna-se obstáculo, razão de conflito cultural [...]” SENAC RIO (2003, p. 22 e 23) destaca que há um descaso no que tange a educação das pessoas com deficiência e relata que:

O país age como se as pessoas que necessitam de educação especializada não precisassem ser levadas em conta, não estivessem entre as obrigações do Estado com a educação, quando são exatamente elas as que mais precisam e mais têm a perder se não passam por um processo educacional. A criança portadora de deficiência não foi inserida no programa de controle da obrigatoriedade escolar, não participa da campanha de toda criança na escola.

Assim, não é de se estranhar que as pessoas portadoras de deficiência também não estejam nas instituições de profissionalização nem nas disputas por colocação no mercado de trabalho. Seu direito ao trabalho não é respeitado nem na formação profissional nem na hora da disputa por competência. A grande maioria das diferentes instituições responsáveis pela formação profissional no Brasil está de portas fechadas para elas. Os Sistemas Nacionais de Aprendizagem e as universidades ainda não estão abertos. O preconceito lhes nega o direito à eficiência e à competência, e a grande maioria não consegue nem se profissionalizar nem se empregar em igualdade de condições.

De acordo com SENAC RIO (2003), a falta de uma educação prejudica em sua entrada no mercado de trabalho e os exclui das instituições de ensino, corroborando com Souza (2008) o pensamento de que a educação ainda não pode ser considerada inclusiva. O baixo nível de escolaridade também é apontado por SENAC RIO (2003) como uma das causas para o desemprego das pessoas com deficiência, índice de empregos por grau de instrução apresentados anteriormente confirma esta afirmação. Com relação ao trabalho, Rafael e Zenni (2006, p. 15 e 16) dizem que:

É por meio do trabalho que o ser humano encontra sua verdadeira dignidade sob o aspecto social. Exercendo atividade produtiva, se torna útil à sociedade, a sua família e a si mesmo. Além de proporcionar ao trabalhador e a sua família a necessária subsistência, liberdade, dignidade e plenitude como ser humano, o trabalho tem, como consequência o pagamento de salário.

Rafael e Zenni (2006) relacionam o trabalho à dignidade das pessoas, que passam a ser úteis para a sociedade, para a família e para si próprios. Também destacam a questão do pagamento do salário. De acordo com Costa (2005, p.75): “[...] exercer atividade remunerada passou a significar a forma privilegiada de garantir a sobrevivência material.” Castel (1998

apud Costa, 2005, p.75) explica que “[...] o trabalho é o meio para a satisfação das necessidades básicas do homem e uma forma efetiva de participação social, o que o torna fundamento da cidadania [...].” Castel (1998), Rafael e Zenni (2006) corroboram da opinião que o trabalho e sua consequente remuneração estão relacionados à cidadania do indivíduo. No próximo item será abordada a questão da remuneração das pessoas portadoras de deficiência intelectual.

### 3.5 REMUNERAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

O governo é prejudicado ao manter dependentes as pessoas com deficiência intelectual, pois conforme Leal e Piedade Junior (2001, p. 93) “[...] é menos gravoso para o Estado adotar medidas que possibilitem aos deficientes manter vida produtiva e socialmente integrada do que arcar com os custos de mantê-los em estado de dependência econômica [...]” Portanto, segundo Leal e Piedade Junior (2001) manter os deficientes produtivos é mais vantajoso para o governo. Leal e Piedade Junior (2001) dizem ainda que o fato de não terem uma vida produtiva acarreta aos deficientes a uma baixa qualidade de vida e afeta até mesmo a sua dignidade, que é garantida a todos os cidadãos. No que tange ao trabalho remunerado, quanto à natureza do salário, Rafael e Zenni (2006, p. 22 e 23, grifo do autor) explicam que:

A natureza alimentar do salário é a sua principal característica, visto que o emprego e o salário percebido com este é, em regra, o único meio de subsistência do trabalhador e de sua família.

[...]

Portanto, a natureza alimentar se refere a proporcionar ao empregado suprir as suas necessidades vitais básicas, tais como: *moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte, e previdência social com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo*, conforme expresso no art. 7º, inc. IV, e art. 100 da CF.

Além da remuneração pelo trabalho ser fundamental para manter as necessidades básicas das pessoas é também responsável pela questão motivacional do funcionário, ideia apresentada por Dutra e Hipólito (2012, p. 1966):

Os economistas clássicos já propunham que o salário básico das pessoas fosse o suficiente para a sobrevivência da pessoa e para a sua capacidade de reprodução. A ideia do salário mínimo definido socialmente ou legalmente traz em seu bojo essa preocupação. Hoje, entretanto, temos que adicionar outros elementos, tais como:

[...]

Dignidade – aspecto fundamental para que a pessoa desenvolva a autoestima e o espírito crítico em relação à sua realidade dentro da sociedade e da organização. É pouco provável que uma pessoa que não consegue para si própria ou para sua família alimentação, vestimenta ou vida digna possa sustentar no tempo uma relação de comprometimento e cidadania com a organização

Segundo dados da RAIS, segue tabela abaixo, em 31 de dezembro de 2012, a remuneração média das pessoas com deficiência intelectual foi de R\$ 949,26, sendo a média mais baixa considerando a média de remuneração das pessoas com outros tipos de deficiências.

Figura 3: Remuneração média das pessoas com deficiência intelectual  
BRASIL - REMUNERAÇÃO MÉDIA (R\$) EM 31/12/2012, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E GÊNERO

TIPO DE DEFICIÊNCIA	RAIS/2011			RAIS/2012			Variação Relativa [%]			Relação Rem.
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Fem/Masc 2012 [%]
Física	2.134,27	1.643,93	1.966,08	2.178,11	1.642,19	1.989,84	2,05	-0,11	1,18	75,40
Auditiva	2.615,63	1.526,07	2.240,89	2.502,55	1.481,81	2.134,74	-4,32	-2,90	-4,74	59,21
Vísual	2.597,51	1.816,68	2.321,91	2.197,94	1.694,16	2.018,12	-15,38	-6,74	-13,08	77,08
Intelectual (Mental)	953,46	859,73	926,49	975,00	886,02	949,26	2,26	3,06	2,46	90,87
Múltipla	1.633,25	1.264,20	1.506,57	1.714,00	1.325,11	1.576,65	4,94	4,82	4,65	77,31
Reabilitado	2.499,99	1.919,12	2.302,19	2.553,91	2.041,17	2.385,09	2,16	6,36	3,60	79,92
Total de Deficientes	2.220,56	1.596,14	2.008,37	2.197,25	1.598,19	1.989,02	-1,05	0,13	-0,96	72,74
Não Deficientes	2.177,01	1.804,03	2.020,02	2.250,81	1.851,64	2.080,69	3,39	2,64	3,00	82,27
Total	2.177,43	1.802,97	2.020,02	2.250,40	1.850,26	2.080,07	3,35	2,62	2,97	82,22

(\*) Definição: INPC

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75

Elaboração: CGE/TIDES/SPPEMTE

Fonte: RAIS 2012/ MTE. Tabela 18. Brasil – Remuneração média (R\$) em 31/12/2012, por tipo de deficiência e gênero.

A RAIS ainda traz as informações de remuneração média, tabela abaixo, de acordo com o grau de instrução das pessoas com deficiência intelectual. É interessante observar que a remuneração média aumenta de acordo com o grau de instrução, quanto mais alto o grau de instrução, maior é a remuneração, com exceção do Ensino Fundamental Completo que é mais bem remunerado em comparação ao Ensino Médio Incompleto. A remuneração média mesmo em seu menor nível é mais alta do que o salário mínimo, que no ano de 2012 foi de R\$ 622,00<sup>8</sup>, o que é um dado positivo. Porém, se observados os índices de remuneração das pessoas com qualquer outro tipo de deficiência, notar-se-á que são maiores em relação à remuneração das pessoas com deficiência intelectual. Ao que indica os trabalhadores com deficiência intelectual que estão inseridos no mercado de trabalho são os que menos recebem cada mês por conta de seu trabalho.

<sup>8</sup>Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 6 de janeiro de 2012. DOU de 9.1.2012. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Portarias/2012/Interministeriais/MPSMF002.htm>> Acesso em: 21 ago. 2014.

Figura 4: Remuneração média das pessoas com deficiência intelectual  
BRASIL - REMUNERAÇÃO MÉDIA (R\$) EM 31/12/2012, POR GRAU DE INSTRUÇÃO E TIPO DE DEFICIÊNCIA.

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	1.037,31	1.023,37	928,64	806,09	876,59	1.024,59	939,10	993,73
Até o 5º ano Incomp. do Ensino Fundamental	1.232,24	1.340,02	1.145,64	873,63	946,82	1.508,42	1.198,78	1.215,17
5º ano Completo do Ensino Fundamental	1.450,15	1.699,33	1.317,12	881,33	1.264,61	1.727,77	1.491,29	1.300,97
Do 6º ao 9º ano Incomp. do Ensino Fundamental	1.323,08	1.454,49	1.226,40	841,64	1.163,22	1.805,32	1.332,15	1.290,25
Ensino Fundamental Completo	1.437,71	1.768,21	1.361,16	939,73	1.375,19	2.074,56	1.551,54	1.347,75
Ensino Médio Incompleto	1.245,82	1.415,46	1.217,77	864,91	1.106,98	1.809,52	1.296,47	1.228,49
Ensino Médio Completo	1.600,31	1.865,56	1.560,31	1.002,36	1.435,44	2.314,32	1.698,26	1.576,16
Educação Superior Incompleta	2.256,12	2.506,11	2.044,72	1.407,59	1.612,84	2.941,95	2.323,63	2.361,30
Educação Superior Completa	4.444,72	5.403,11	4.648,77	2.684,44	3.870,99	3.858,31	4.570,96	4.734,73
<b>Total</b>	<b>1.989,84</b>	<b>2.134,74</b>	<b>2.018,12</b>	<b>949,26</b>	<b>1.576,65</b>	<b>2.385,09</b>	<b>1.989,02</b>	<b>2.080,07</b>

Fonte: RAIS/2012 - MTE  
Elaboração: CGE/DES/SFPEMTE

Fonte: RAIS 2012/ MTE. Tabela 19. Brasil – Remuneração média (R\$) em 31/12/2012, por grau de instrução e tipo de deficiência.

O salário das pessoas com deficiência intelectual, assim como de qualquer outra, deve ser compatível com a função em que se atua, pois conforme Dutra e Hipólito (2012, p. 1966), a pessoa, “caso não tenha remuneração adequada, não poderá manter um padrão de vida digno.” O funcionário com deficiência intelectual inserido no mercado de trabalho precisa ter assegurado que as suas necessidades básicas possam ser supridas, através de seu salário, garantindo assim a constante elevação da qualidade de vida deles e também de suas famílias.

#### 4 LEI DE COTAS

A legislação brasileira, através da lei de cotas trabalha no sentido de garantir que as pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho. Cruz e Pontelo (2010, p. 51) dizem que:

De acordo com o art. 93, da Lei 8.213/1991, a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, habilitados, na seguinte proporção:

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

Contudo, ainda há barreiras para a inclusão. Néri (2003 apud GUELFFI et al., 2011, p. 103) “afirma que a exclusão social é definida pelas barreiras impostas pela sociedade em geral e de forma particular pela sociedade capitalista, determinando que a PCD é aquela pessoa que é ineficiente, ou seja, está alheia a produzir, rompendo com a lógica do capital.”

A sociedade capitalista está ligada à exclusão das pessoas com deficiência, porém a lei de cotas determina que as empresas tenham que preencher seu quadro de funcionário também com pessoas com deficiência. Paz (2006, p.23) diz que “[...] a garantia de colocação do portador de deficiência no mercado de trabalho, determinada pela [...] Lei nº 8.213/1991 [...] são instrumentos que estão garantindo a inclusão social dos portadores de deficiência, no tocante à obtenção de emprego.” Ao contrário do que pensa a sociedade capitalista, sobre a capacidade da pessoa com deficiência, comentam Guelffi et al. (2011, p. 109) que:

Dentro do contexto do mercado de trabalho atual, em que se valorizam as vantagens competitivas mais do que a produção em alta escala, a visão que se tem da PCD permanece a de um indivíduo limitado e sem condições de produzir o ideal necessário. Mas ao contrário do que parece, os estudos demonstram que a PCD deve ser considerada ativa e produtiva dentro da sociedade como qualquer outra pessoa considerada ativa e produtiva perfeita, uma vez que dadas as condições necessárias para que ela produza o que lhe é proposto, alcança o padrão de produção desejado pelas organizações, entidades e empresas.

De acordo com Guelffi et al. (2011), dadas as condições necessárias e alocada em uma tarefa adequada, a pessoa com deficiência intelectual irá produzir tanto quanto uma pessoa sem deficiência. Sendo assim, com relação às pessoas com deficiência, Paz (2006, p.22) diz que: “qualquer tipo de discriminação deve ser completamente rechaçado e deve-se pensar em um modo de como a sociedade e profissionais [...] podem fazer para contribuir para a inclusão social destas pessoas que são apenas diferentes.” Sobre a lei de cotas, de acordo com Bragança e Parker (2009, p. 26), “o ingresso no campo de trabalho pela Lei de Cotas para deficiente não é um demérito desse profissional frente aos seus colegas. É sua oportunidade de começar a trabalhar e mostrar sua capacidade produtiva.” Bragança e Parker (2009, p.26) complementam ainda seu pensamento com a seguinte declaração: “Sem a Lei talvez nenhuma empresa o aceitasse, e nem ele nem a empresa poderiam descobrir o seu potencial.” A lei de cotas tem sua importância e seu papel para a inclusão, pois a partir dela é que as empresas passaram a sentir a obrigatoriedade em contratar esse grupo de pessoas. Porém, além de ser uma obrigação das organizações, a inclusão social também está relacionada à responsabilidade social.

## **5 RESPONSABILIDADE SOCIAL DOS EMPREGADORES**

Como exigência da lei, os empregadores passaram a ter a obrigação de contratar pessoas com deficiência. Porém a obrigatoriedade não deve ser encarada como uma intransigência, pois reflete grande benefício para a sociedade. Conforme Leal e Piedade Junior (2001, p. 91), “a inserção do deficiente no mercado de trabalho tem conotações sociais amplas,

porquanto, além de aumentar o contingente de contribuintes, desonera o Poder público dos encargos previdenciários e assistenciais.” Leal e Piedade Junior (2001, p. 91) ainda comentam que a inclusão no mercado de trabalho também tem efeitos sobre a pessoa a ser incluída e dizem que “o feito provocado pelo exercício do direito ao trabalho faz com que o deficiente aumente sua autoestima, modificando sua postura, pois passa a ver-se de outra maneira.”

Os autores Leal e Piedade Junior (2001) comentam que o trabalho afeta positivamente a autoestima da pessoa com deficiência, somando mais um benefício para a pessoa com deficiência ao ser incluída no mercado de trabalho. O empregador deve tomar algumas providências ao cumprir a lei de cotas sendo responsável socialmente, conforme Abaurre et al. (2005, p. 163):

O risco é o mercado de trabalho achar que o simples cumprimento das leis de cotas é inclusão. No meu entender, não há qualquer relação direta entre a política pública que prevê reserva de mercado para as pessoas com deficiência e o chamado trabalho inclusivo. Entretanto, se o empregador tiver consciência do quanto será preciso adaptar o ambiente de trabalho para que ele se torne cada vez mais acessível para todos, mais perto estará do trabalho inclusivo, que nada mais é de um trabalho que possibilite a cada funcionário contribuir com seu melhor talento para o bem comum.

De acordo com Garcia (2008) a empresa precisa identificar o que se espera da pessoa a ser contratada, como conhecimento e habilidades específicas, pois o processo de contratação deve ser justo. Contudo, é preciso ter em mente que a pessoa com deficiência, por todo o seu histórico de discriminação, não teve muitas oportunidades de estudo e especialização profissional, logo, não é possível esperar que apareçam somente pessoas qualificadas, pois isto, provavelmente não acontecerá. Conforme Garcia (2008, p.124):

[...] Grande parte das empresas, além de contratar apenas por causa da obrigação legal, não formula critérios de contratação, não planeja e não tem um verdadeiro comprometimento com esses empregados. Deve-se ressaltar o fato de que o nível de escolaridade da maioria das pessoas com deficiência no Brasil, é baixo, assim como é precário o grau de preparação para o mundo do trabalho. É sabido que as pessoas que concluem o ensino médio e, mais ainda, o ensino universitário têm mais facilidade de colocação no mercado de trabalho. Na população brasileira, no entanto, essas pessoas não são a maioria.

Garcia (2008) comenta sobre a o baixo nível de escolaridade das pessoas com deficiência, contudo, ainda assim, conforme Nogueira et al. (2009) é importante que os empregadores retenham estas pessoas. Sobre as obrigações dos empregadores, Nogueira et al. (2009, p. 33) dizem que:

Os empregadores devem aumentar seus esforços para incluir, reter e promover as pessoas portadoras de deficiência em sua força de trabalho e projetar seus produtos e serviços de uma forma que estes sejam acessíveis a elas. É necessário, também, que os empregadores revejam suas políticas internas assegurando que as pessoas portadoras de deficiência possam usufruir de oportunidades iguais (2009, p.33)

Nogueira et al. (2009) salientam a importância de prover igualdade às pessoas com deficiência e para isso rever as políticas de sua organização. SENAC Rio (2003, p. 31) salienta que “a inclusão permite construir os mecanismos da igualdade por meio da educação especial, da reabilitação, das adaptações tecnológicas da formação e inserção profissional adequadas, além de inventar novas formas de se ir descobrindo a democracia e a igualdade.” Conforme os autores Nogueira et al. (2009) e SENAC Rio (2003), a inclusão tem que ver com a igualdade, portanto é com base nisso que os empregadores devem basear-se ao planejar a contratação de pessoas com deficiência.

### 5.1 ENGAJAMENTO DE TODA A EMPRESA NO PROCESSO DE INCLUSÃO

A integração social, conforme Giordano (2000, p. 54) “pode significar o restabelecimento da integridade, da unidade social, por meio da aliança das pessoas, umas com as outras.” A conclusão de Giordano (2000, p. 54) é que “isto significa que os deficientes mentais devem se tornar membros integrantes da sociedade, pertencer ao todo social, tomar parte na vida da comunidade na base da igualdade.” A totalidade da organização promotora de inclusão faz parte do processo de desenvolvimento da pessoa com deficiência. Estar preparado para oferecer suporte a pessoa com deficiência quando necessário também é importante, pois conforme Noé (2005, p. 16) “grande parte do descaso em relação às pessoas com deficiência deve-se ao fato de que não há suficientemente pessoas conscientes que se empenhem pela sua integração social, política e econômica.”

Noé (2005) salienta que muitas pessoas não interessam-se em auxiliar na integração do indivíduo com deficiência intelectual. Por outro lado há pessoas interessadas em dar suporte a projetos sociais, em relação ao trabalho voluntário, segundo Azevedo et al. (2003, p. 251) “[...] ao mesmo tempo em que o indivíduo é beneficiado emocionalmente pelo que faz, sua ação contribui para a melhoria da vida dos demais [...]” Para Azevedo et al. (2003) o trabalho voluntário beneficia ambas as partes, quem recebe e quem pratica. Conforme Araújo (2012, p.114) é dever da empresa garantir a integração entre as pessoas com deficiência e os outros funcionários:

Incrementar a diversidade é promover igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais. No caso das pessoas com deficiência, deve-se começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade – educação, saúde, trabalho, remuneração digna, etc. Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento. Não se trata apenas de contratar pessoas deficientes. Mas também de oferecer possibilidades para que desenvolvam seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

Conforme Araújo (2012) é importante que a pessoa com deficiência tenha a oportunidade de interagir com todos aqueles com que tiver contato no ambiente profissional. O desenvolvimento dos potenciais dos deficientes intelectuais estão em parte condicionados ao suporte que recebem dos colegas. A integração da pessoa com deficiência intelectual no ambiente de trabalho torna-se mais simples quando toda a empresa está consciente da importância da inclusão e trabalha para que isso aconteça.

## 5.2 INTEGRAÇÃO ENTRE EMPRESAS, ASSOCIAÇÕES E INSTITUIÇÕES DE ENSINO

Muitas empresas podem interessar-se no ato de inclusão, objetivando conciliar oportunidade de trabalho para muitas pessoas com deficiência intelectual e a captação de mão de obra qualificada e produtiva para a organização. O que pode atrasar o início do processo é a falta de conhecimento em como fazê-lo funcionar de modo que ambas necessidades sejam supridas. Por isso, algumas organizações estão buscando parceiros para implantar os seus programas de inclusão, como as associações que costumam atender pessoas com deficiência intelectual. Estes parceiros podem ser úteis em muitos aspectos, até mesmo no treinamento do funcionário portador de deficiência intelectual. Sobre o treinamento, Certo (2009, p.43) diz que:

[...] os funcionários precisam de treinamento contínuo, mesmo depois de trabalharem muitos anos na organização. O treinamento permite ao funcionário saber como executar os fundamentos básicos do seu trabalho, ajudando-o, assim, a melhorar suas aptidões. O treinamento também ajuda o funcionário a se adaptar às mudanças no trabalho.

Nos casos das pessoas deficientes intelectuais, o treinamento antes de começar a trabalhar, propriamente dizendo, já tem sido uma prática adotada por algumas organizações. É o chamado “emprego apoiado”, conforme Dutra (2005). O autor explica que trata-se de um processo de treinamento focado nas tarefas em que a pessoa irá desempenhar na empresa, porém fora do ambiente de trabalho. Esse é um exemplo de parceria que as empresas podem firmar com instituições especializadas. Segundo Dutra (2005, p. 40, grifo do autor):

“Habilitação” é um termo usado para explicar o processo educativo ou treinamento para tarefas e trabalho propriamente dito. São atividades pedagógicas e profissionais, principalmente na área de deficiência intelectual. Essas atividades são realizadas por entidades especializadas.

A prática das oficinas protegida de trabalho começou a ser abolida no final da década de 80. A partir de 1990, a estrutura física daquelas oficinas deu lugar a centros de trabalho, cujas atividades preparam pessoas com deficiência grave para o mercado de trabalho. Esses centros de trabalho colocam a pessoa em um emprego competitivo e em seguida treinam-na em serviço, num processo inverso às abordagens tradicionais de treinar e depois colocar. Esta nova técnica é conhecida como “emprego apoiado”.

Segundo Dutra (2005) a empresa é a responsável por dar o primeiro passo, por fazer a contratação da pessoa com deficiência antes mesmo de tê-la efetivamente em seu posto de trabalho. Antes de assumir sua função, a pessoa passa por um período denominado habilitação, recebendo o treinamento necessário por tempo determinado, até que possua total domínio de sua tarefa. “Por meio desse sistema, os alunos são orientados a encontrar um emprego, aprender as habilidades necessárias para ele ter sucesso e mantê-lo (SMITH, 2008, p.191).” De nada adianta a pessoa com deficiência intelectual ingressar no mercado de trabalho se não receber o apoio necessário para conservar o seu emprego. A pessoa precisa estar apta para assumir e ter um bom desempenho em sua função. Quanto à profissionalização da pessoa com deficiência intelectual, Giordano (2000, p. 57, grifo do autor) diz que:

[...] na área de Deficiência Mental, a profissionalização geralmente é entendida como um *preparo* desse indivíduo para o exercício de uma ocupação remunerada, seja em ambiente protegido (Oficina Abrigada) ou no mercado competitivo. A *preparação/capacitação para o trabalho* visa a sondagem de aptidões, a oferta de informações sobre o mundo do trabalho e a aquisição de hábitos, habilidades e atitudes adequadas ao trabalho [...].

Esse processo de capacitação do jovem e do adulto portador de deficiência mental baseia-se na possibilidade e na necessidade de se preparar esses indivíduos para a realidade de trabalho, sendo que, em alguns casos, sua integração na sociedade pode se dar por meio do trabalho produtivo.

Segundo Giordano (2000), no período de treinamento as pessoas com deficiência intelectual aprendem inclusive questões comportamentais, de como se portar no ambiente de trabalho com os colegas e com os superiores. Antes de ingressar no seu posto de trabalho, as pessoas com deficiência intelectual podem ser submetidas a um programa de imersão completo, capacitando-a em diversos pontos pertinentes ao ambiente de trabalho. Sobre a importância de estabelecer convênios que auxiliem na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, Garcia (2008, p. 128 e 129) diz que:

É preciso também estabelecer convênios com instituições públicas e privadas visando a ampliação da inserção da mão-de-obra capacitada.

Há também na cidade de São Paulo o Programa Inclusão Eficiente, formado a partir da parceria entre as Secretarias Municipais do Trabalho e a Pessoa com Deficiência. O programa oferece um serviço de cadastro que é encaminhado aos Centros de Apoio ao Trabalho (CATs), para agilizar a entrada no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. O cadastro serve ainda como banco de dados para as secretarias saberem quantas e quais vagas são necessárias na promoção de cursos de capacitação profissional.

Ainda em São Paulo, a Superintendência Regional do Trabalho em Emprego (SRTE/SP) mantém um convênio com o Sindicato da Indústria da Construção Civil, chamado Pacto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, no qual 682 empresas da construção civil se comprometeram a desenvolver uma série de ações para a capacitação de profissionais portadores de deficiência física em funções compatíveis com as necessidades das empresas. Para tanto, as empresas terão o apoio do Senai.

[...]

Um outro programa que tem trabalhado nesse sentido é o Programa de Apoio à Pessoa Portadora de Deficiência (Padef). Além da qualificação profissional do deficiente, o Padef também realiza a intermediação de mão-de-obra, ou seja, faz contato com empresas e procura quebrar as barreiras para a contratação dos deficientes apresentando a potencialidade e a capacidade desses trabalhadores. O Padef já atendeu mais de 4 570 trabalhadores.

Outros projetos de capacitação para portadores de deficiência têm sido desenvolvidos em todo o país. Em 2007, cerca de 300 jovens portadores de deficiência foram qualificados em cursos distribuídos em vários estados no âmbito do Consórcio Social da Juventude.

Garcia (2008) mostra diversos exemplos de parcerias para a inclusão. A inclusão não precisa ser de responsabilidade de uma pessoa ou órgão específico, mas sim, deve ser uma tarefa para todos, cidadãos, empresas, instituições de ensino, associações e governo. As pessoas com deficiência intelectual são parte integrante da sociedade, embora tenham sido deixadas à margem durante muito tempo, a sua existência nunca deixou de ser realidade. Se compartilhados os deveres, a inclusão tende a tornar-se amena para quem a pratica, mas de valor para quem a recebe.

## 6 METODOLOGIA

### 6.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa referente ao presente trabalho, quanto à sua finalidade caracteriza-se como básica, pois procura-se explorar algo que não se conhece das pessoas foco da pesquisa. Segundo Gil (2010, p.26) a pesquisa com finalidade básica “[...] reúne estudos que tem como propósito preencher uma lacuna no conhecimento.” Sobre a pesquisa básica Roesch diz que o seu propósito é “O conhecimento como um fim em si mesmo; descoberta da verdade.” Quanto ao seu objetivo geral, trata-se de uma pesquisa exploratória. Conforme Gil (2010, p.27, grifo do autor), “[...] **pesquisas exploratórias** têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.” Quanto à forma de abordagem do problema, a pesquisa é qualitativa, que segundo Flick (2009, p. 8), “visa a abordar o mundo “lá fora” (e não em contextos especializados de pesquisa, como os laboratórios) e entender, descrever e, às vezes, explicar os fenômenos sociais “de dentro” [...].” O autor afirma que a partir da pesquisa qualitativa é possível analisar “experiências de indivíduos ou grupos. As experiências podem estar relacionadas a histórias biográficas ou a práticas (cotidianas ou profissionais) [...].” Referente aos procedimentos técnicos a pesquisa é de levantamento. Para Gil (2010, p. 35) as pesquisas de levantamento “[...] caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer.”

### 6.2 TÉCNICA DE COLETAS DE DADOS

A coleta de dados foi realizada diretamente entre o pesquisador e seu público alvo, pessoalmente, através de entrevistas coletivas. Foram realizados três encontros, com três respondentes em cada, totalizando em nove o número de pessoas entrevistadas. As entrevistas foram guiadas pelo pesquisador e gravadas, com a autorização dos entrevistados, para garantir a integridade das respostas. As entrevistas aconteceram nas dependências da empresa “X”, sempre acompanhadas pela Assistente Social da empresa. É interessante ressaltar que os entrevistados são pessoas portadores de deficiência intelectual, logo, dentre o total dezoito funcionários com deficiência intelectual, foram indicados pela Assistente Social nove pessoas, de acordo com a sua compreensão quanto aos que têm maiores habilidades de comunicação.

Para Vergara (2012, p. 3), a entrevista “[...] é uma interação verbal, uma conversa, um diálogo, uma troca de significados, um recurso para se produzir conhecimento sobre algo.” As

entrevistas foram necessárias para chegar à resposta quanto a situação problemática objeto de estudo deste trabalho. Para a entrevista, foi utilizado um roteiro de perguntas semiabertas, segundo Vergara (2012, p. 9), um roteiro em que a estrutura da entrevista é semiaberta é “[...] focalizado”. Porém, [...] permite inclusões, exclusões, mudanças em geral nas perguntas, explicações ao entrevistado quanto a alguma pergunta ou alguma palavra, o que lhe dá um caráter de abertura.” Em diversos momentos durante as entrevistas foi necessário reformular as perguntas de modo que os entrevistados pudessem compreendê-las e, também, dar explicações quanto ao objetivo das mesmas, buscando capturar as respostas que fizessem sentido com a questão proposta. Sem a intenção de agredir de qualquer forma o entrevistado, procurou-se não insistir demasiadamente em uma questão. Por isso, nestas ocasiões, foram aceitas respostas diversas ao questionamento proposto ou até mesmo nenhuma resposta.

### 6.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

As respostas obtidas nas entrevistas semiabertas foram gravadas e ao final das três entrevistas foram transcritas para uma tabela excel, para facilitar o trabalho de conferência das mesmas. Após, as respostas foram agrupadas pelo critério de similaridade. As entrevistas foram baseadas em cinco categorias, contendo perguntas que abordaram assuntos como escolaridade, amizade / relacionamento interpessoal e lazer, autoestima, família e trabalho. A técnica de análise consistiu em análise de conteúdo, que conforme Silverman (2009, p. 149) “[...] é um método aceito de investigação textual, sobretudo no campo das comunicações de massa. Na análise de conteúdo, os pesquisadores estabelecem um conjunto de categorias e depois contam o número de vezes que eles incidem em cada categoria.”

As respostas foram apresentadas, na medida do possível, em sua forma original, sendo fiel à linguagem do entrevistado, e foram apresentadas no trabalho apenas as informações pertinentes ao estudo em questão. Todas as respostas estão identificadas de acordo com o respondente, sendo apresentadas como ENTREVISTADO 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9. Através das respostas, foi possível também relacionar a realidade com a teoria apresentada no referencial teórico do presente trabalho, tendo uma visão mais clara e ampla da teoria e prática.

## 7 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A empresa “X” é fabricante de autopeças, fornecedora de produtos para automóveis, veículos comerciais e fora-de-estrada. Também atua no fornecimento de serviços e suporte aos clientes de equipamentos originais e do mercado de reposição. A empresa foi fundada em 1904, tendo sua sede em Maumee, Ohio, Estados Unidos. Atualmente está presente em vinte e seis países em seis continentes. Emprega mais de vinte e três mil pessoas ao redor do mundo. No Brasil, a empresa “X” está presente há sessenta e sete anos e emprega aproximadamente duas mil e quinhentas pessoas em suas operações nas cidades de Gravataí / Rio Grande do Sul, Diadema e Sorocaba / São Paulo.

No ano de 2004 a empresa “X” iniciou um projeto social em que uma de suas operações enviava peças para uma instituição ocupacional para deficientes intelectuais, para que fossem montadas pelas pessoas com deficiência intelectual que frequentam aquele centro. A empresa possuía um contrato de prestação de serviço com aquela instituição, e as pessoas portadoras de deficiência intelectual que prestavam o serviço não eram contabilizadas pela empresa “X” na cota de pessoas com deficiência. A empresa “X” interessava-se em começar a incluir as pessoas com deficiência intelectual de alguma forma, mas com o passar do tempo sentiu a necessidade de levar as pessoas com deficiência intelectual para dentro da empresa.

O projeto de inclusão das pessoas com deficiência intelectual começou no final do ano de 2011 e o primeiro passo da empresa foi fazer visitas a empresas mais experientes na inclusão de pessoas com deficiência intelectual. Foi então que surgiu o que parecia ser o primeiro obstáculo, as empresas visitadas atuavam mais com montagem e a empresa “X”, com exceção de poucos setores, tem seus processos mais voltados para a usinagem, ou seja, faz-se o uso de máquinas. Até então, imaginava-se que pessoas com deficiência intelectual não poderiam operar máquinas, mas ao visitar outra empresa foi constatado que as pessoas com deficiência intelectual lá empregadas, atuavam como operadores de máquinas, o que desmistificou a ideia de limitação que se tem das pessoas com deficiência intelectual. Verificou-se então, que dependendo do nível de deficiência é possível sim que um indivíduo deficiente intelectual faça serviços como operar máquinas.

A segunda etapa foi a escolha dos parceiros, a primeira instituição visitada foi a mesma ocupacional que já prestava serviços, através de pessoas com deficiência intelectual, para a empresa “X”. Porém a instituição não apresentava a estrutura necessária para suportar um projeto de inclusão. Outras duas entidades foram visitadas para averiguar se possuíam as condições necessárias de suportar o projeto de inclusão de pessoas com deficiência intelectual.

Uma das preocupações da empresa “X” era a de que a instituição tivesse uma estrutura de psicólogos e terapeutas que atendesse e trabalhasse com as pessoas com deficiência intelectual que lá frequentavam. Dentre as três entidades, uma foi escolhida. Sua principal função, além de já ter a vivência com pessoas com deficiência intelectual, foi a de trabalhar com pessoas a serem incluídas e com seus familiares, mostrando a capacidade que as pessoas com deficiência intelectual têm para ingressar no mercado de trabalho. As pessoas com deficiência intelectual incluídas na empresa “X” foram recrutadas dentre as três instituições visitadas em uma seleção para preenchimento de vaga. Foi escolhida também uma instituição de ensino para ministrar aulas às pessoas com deficiência intelectual, aulas teóricas e práticas simulando o cotidiano do ambiente fabril da empresa “X”.

Foram selecionadas vinte e quatro pessoas, que passaram a frequentar a instituição que deu suporte ao projeto, para iniciar o trabalho de acompanhamento da pessoa com deficiência intelectual. Das vinte e quatro pessoas selecionados, foram admitidas vinte pessoas. Duas pessoas com deficiência intelectual desistiram da vaga de trabalho por motivos pessoais e as outras duas pessoas não atingiram as expectativas necessárias para ocupar a posição. Das vinte pessoas admitidas duas foram desligadas, por motivos pessoais dos funcionários em questão. Por fim, compõem o quadro de pessoas com deficiência intelectual da empresa “X” dezoito pessoas. As pessoas com deficiência intelectual foram admitidas no dia oito de abril de 2013 como aprendizes. Nessa data iniciaram a teoria, dentro da instituição de ensino. No dia oito de setembro de 2013 iniciaram a prática dentro da empresa “X” efetivamente. Em primeiro de março de 2014 todos deixaram de ser aprendizes e tornaram-se auxiliares de fábrica.

A faixa etária das pessoas com deficiência intelectual contratadas é de dezoito a quarenta e cinco anos, e empresa “X” não levou em consideração a idade no ato da inclusão, apenas deveriam ser maiores de dezoito anos. Também não foi levada em consideração o sexo, foram contratados nove homens e onze mulheres. A escolaridade também não foi quesito para contratação, a maioria é analfabeto inclusive. A contratação teve o suporte da instituição parceira, a qual primeiramente fez a seleção das pessoas. Após, a empresa “X” trabalhou em dinâmicas de grupo, como faz em qualquer outro processo de seleção de pessoal. A faixa salarial deles é igual a dos outros funcionários. Recebem o mesmo salário que um auxiliar de fábrica sem deficiência recebe.

Durante a parte teórica do programa de inclusão a empresa “X” enviava peças de vários setores da empresa, para que os aprendizes pudessem fazer a montagem das mesmas e já irem adaptando-se à algumas das possíveis atividades que iriam desempenhar quando entrassem efetivamente na empresa. A instituição de ensino foi a responsável por designar as pessoas para

cada cargo, de acordo com suas habilidades. Em alguns casos, foi necessário fazer realocações da posição de trabalho, por questões de falta de adaptação. Foram feitos ajustes, tantos quantos necessários, até que todos estivessem confortáveis com suas funções. A empresa “X” mostrou-se aberta para que todas as pessoas com deficiência intelectual incluídas expusessem possíveis descontentamentos envolvendo o ambiente de trabalho.

A empresa “X” buscou entre os seus funcionários, através de uma pesquisa, pessoas que se dispusessem a auxiliar as pessoas com deficiência contratadas. De mil e quinhentos funcionários, novecentos e trinta e sete pessoas responderam afirmativamente, dizendo que gostariam de auxiliar no ambiente de trabalho um colega com deficiência intelectual. Dentre os respondentes, em torno de quinhentas pessoas se dispuseram a “apadrinhar” uma pessoa com deficiência intelectual, ajudando-a com questões do trabalho. Com o intuito de disseminar a inclusão de pessoas com deficiência fora do ambiente de trabalho, a empresa “X” disponibilizou para funcionários interessados um curso online de LIBRAS (Língua brasileira de sinais). Seu objetivo era de difundir entre a família e amigos dos funcionários a questão da inclusão. A empresa “X” trabalhou também em seminários de sensibilização, abrangendo todos os colaboradores, mesmo aqueles que não possuíam colegas com deficiência em sua área foram convocados a assistir ao seminário, pois dividem o refeitório, o ônibus da empresa e outros ambientes compartilhados da organização. O objetivo do seminário de sensibilização foi o de desmistificar a pessoa com deficiência intelectual e dar uma visão de como agir com os mesmos.

A entrevista caracterizou-se como semiaberta, o que permitiu que a conversa se tornasse mais dinâmica. Verificou-se dessa forma que as pessoas com deficiência intelectual entrevistadas tratavam-se de pessoas completamente diferentes em suas personalidades e opiniões. Baseando-se na aparência, em alguns deles não foi possível identificar que são deficientes intelectuais, somente após um tempo de conversa foi possível perceber. Em outros casos, até mesmo conversando houve dificuldade para identificar a deficiência. Entretanto, em algumas pessoas a deficiência era nítida. Esta constatação mostra-se em acordo com Santrock (2010, p.192) quando diz que “[...] a deficiência intelectual é classificada como leve, moderada, severa e profunda.” Pan (2003, p.49) concorda com Santrock (2010) e diz que:

Crê-se comumente que todas as pessoas portadoras de deficiência mental têm as mesmas características e limitações [...]. Essa constatação se revela especialmente prejudicial em relação à deficiência, porque os casos que mais se destacam diante de nossos olhos [...] são, precisamente, os portadores de deficiência mentais graves ou profundas (que constituem apenas de 4 a 6 por cento do total de portadores), donde se infere erroneamente que toda a pessoa portadora de deficiência mental tem certas carências e limitações tão grandes que praticamente a afastam de qualquer desenvolvimento psicossocial e humano.

Portanto, é errado pensar que as pessoas com deficiência intelectual possuem as mesmas características e personalidade. Todos possuem suas particularidades e habilidades diferentes, não quer dizer, por exemplo, que se uma pessoa não se adaptou em uma determinada função, nenhuma será capaz de se adaptar, pois se tratam de pessoas distintas umas das outras. Verificou-se que dentre o grupo, as mulheres foram mais superprotegidas pela família se comparadas aos homens, e como consequência foram mais afastadas da sociedade. Uma das entrevistadas relatou que após a entrada na empresa “X”, ela passou a andar de ônibus sozinha, sendo que até então a mãe a acompanhava em todos os lugares por medo de deixá-la só. O fato de nenhuma das entrevistas ter trabalhado anteriormente também denota ao cuidado remetido a elas, por parte da família. Smith (2008, p. 29) diz que “A maneira como as pessoas são tratadas pode limitar sua independência e suas oportunidades”. A superproteção é prejudicial para a pessoa com deficiência pois limita o seu desenvolvimento.

Das nove pessoas com deficiência intelectual entrevistadas, sete eram homens e duas eram mulheres. Os três primeiros entrevistados foram dois homens e uma mulher. A segunda entrevista foi composta por três homens e a terceira entrevista, assim como a primeira, por dois homens e uma mulher. Nos três encontros um ou até mesmo dois entrevistados chegaram após o horário agendado. Após cinco minutos de tolerância começaram as entrevistas e quando da chegada do entrevistado, foi necessário retomar com ele as perguntas que já haviam sido feitas aos outros participantes. Eles não foram questionados quanto aos motivos que os levaram ao atraso, mas seus gestores disseram que os enviaram no horário marcado.

Os entrevistados foram questionados se sabiam ler e escrever. Sete pessoas responderam que sim e duas responderam que não. Seis pessoas estudaram em escola regular e três pessoas em escola especializada para pessoas com deficiência. Mesmo tendo frequentado uma instituição educacional, duas pessoas relataram não saber ler e escrever e nenhum dos entrevistados possui o ensino médio completo. Este resultado corrobora com o que foi mencionado por SENAC RIO (2003, p. 22 e 23): “O país age como se as pessoas que necessitam de educação especializada não precisassem ser levadas em conta, não estivessem entre as obrigações do Estado com a educação [...]” 100% dos entrevistados relatou não ter finalizado o nível médio de escolaridade, o que remete à falta de incentivo e condições necessárias para que isso pudesse ser uma realidade. Se as escolas estivessem preparadas para receber alunos com deficiência intelectual, o resultado não seria tão alarmante. SENAC RIO (2003, p. 23) ainda complementa dizendo que as pessoas que precisam de educação especializada “[...] são exatamente elas as que mais precisam e mais têm a perder se não passam por um processo

educacional. A criança portadora de deficiência não foi inserida no programa de controle da obrigatoriedade escolar, não participa da campanha de toda criança na escola.”

Além da questão da aprendizagem, frequentar a escola é também importante estímulo para a convivência com outras pessoas da mesma faixa etária. Os autores Justo e Sagawa (1998, p.55 e 56) afirmam que “[...] no período escolar, tal educando teria a oportunidade de conviver com qualquer colega e participar das mesmas oportunidades que a comunidade oferece aos meninos de sua faixa etária.” Há a concordância de que para os deficientes intelectuais é sadia a convivência social, pois Pan (2003, p.59) diz que “[...] é imprescindível considerar os aspectos afetivos e sociais da pessoa portadora de deficiência mental que compõem uma parte de sua personalidade e aparecem como um poderoso agente de desenvolvimento. No aspecto de amizades e relacionamento interpessoal na infância, seis pessoas relataram ter amigos na escola e três disseram que não tinham amizades na escola. Um dos entrevistados relatou o seguinte:

*“Não tinha muitos amigos. Eu era muito brigão.”* (ENTREVISTADO 6)

No aspecto de lazer, quanto às atividades que praticavam com os amigos, alcançou-se as seguintes respostas:

*“Ah, conversar, entrar num grupo de amigos, sair com eles também, jogava bola.”*  
(ENTREVISTADO 1)

*“Conversava também no recreio, fazia lanche também.”* (ENTREVISTADO 2)

*“Jogava vôlei, basquete.”* (ENTREVISTADO 7)

*“Jogava futebol.”* (ENTREVISTADO 8)

Alunos de ambas instituições, especializada e regular, relataram conviver normalmente com outras crianças. Os que estudavam em escola regular, certamente possuíam menos ou nenhum colega com deficiência intelectual, o que indica que possivelmente seus amigos no tempo de escola não eram portadores de deficiência intelectual. Nenhuma pessoa relatou ter tido algum tipo de problema na escola ou ter sofrido preconceito. Aqueles que relataram não ter amizades na infância e adolescência atribuíram a questão às suas próprias personalidades e relataram que preferiam estar a sós. Alguns também relataram ter amigos na vizinhança, no total foram quatro. Os outros cinco não tinham amigos vizinhos. Atualmente, nenhum mais têm

convivência com os amigos de infância, porém possuem outros amigos. Sobre atividades de lazer que praticam atualmente, disseram:

*"Jogar futebol, sair com a namorada, fui até na pizzaria."* (ENTREVISTADO 1)

*"Olho TV, mexo no meu face."* (ENTREVISTADA 2)

*"Eu gosto bastante de computador. Meu hobby é 24 horas com celular, computador e tablet, os três. Os três ligado ao mesmo tempo e às vezes eu não consigo atender um, já passa pra outro e assim, sempre rodando."* (ENTREVISTADO 4)

*"Eu olho mais filme."* (ENTREVISTADO 5)

*"Nos dias de hoje eu gosto de ficar em casa, olhando filme, alguma coisa assim."* (ENTREVISTADO 6)

*"Agora eu tô saindo mais com a enteada do meu pai, a gente vai no cinema, eu, ela e nossos sobrinhos."* (ENTREVISTADO 7)

*"Eu fico vendo filme, gosto de ver filme, alugo fita. Saio de vez em quando, vamos no shopping, ver o que tem de bom, passear, ver as novidades."* (ENTREVISTADO 8)

Cinco entrevistados relataram preferir praticar atividade em grupo, com mais pessoas. Os outros quatro disseram que preferem atividades individuais. Seguem alguns relatos:

*"Eu prefiro com mais pessoas. É mais divertido, a pessoa tá unido com o grupo inteiro, assim é mais divertido. A pessoa sozinha não dá tanta diversão. Assim, só quando é computador, daí é sozinho."* (ENTREVISTADO 4)

*"Eu só com a minha guria também."* (ENTREVISTADO 5)

*"Eu sou meio antissocial assim, eu mais sozinho mesmo. Não, com a minha namorada né."* (ENTREVISTADO 6)

Para o autor Santrock (2010, p. 192) "Além da inteligência limitada, déficits no comportamento adaptativo e manifestação precoce também estão incluídos na definição de deficiência intelectual." Contudo, não parece correto afirmar que o fato de serem pessoas mais reservadas ou mais socializadas têm que ver com a deficiência em si. Os indivíduos não portadores de deficiência intelectual também têm as suas preferências, alguns sentem-se melhor estando com outras pessoas e alguns estando sozinhos. Estabelecido este fato, pode-se atribuir à falta de socialização a superproteção da família e a não convivência com demais pessoas, por medo de que os deficientes intelectuais sofram algum tipo de preconceito. Glat (1999, p. 55 e

56) explica como a falta de socialização pode afetar diretamente o desenvolvimento da pessoa com deficiência intelectual:

Indivíduos estigmatizados desempenham papéis sociais correspondentes ao seu rótulo. O papel de deficiente, em particular, é vitalício, sendo reforçado por aqueles com quem eles convivem – geralmente apenas os familiares, profissionais e outras pessoas com a mesma deficiência – durante o processo de socialização. O indivíduo assim rotulado se identifica com o papel, que é o único disponível em seu repertório. As outras pessoas interagem com ele apenas em função das características estereotipadas (sic) do “tipo deficiente”, e sua vida passa a ser organizada em função de sua excepcionalidade, restringindo assim seu convívio social, suas oportunidades e as experiências, de maneira geral.

Contudo, é importante esclarecer que em nenhum momento os entrevistados demonstraram ter sofrido preconceito durante a infância e adolescência, percebeu-se que de fato houve proteção em excesso por parte da família, o que pode ter atrapalhado o desenvolvimento deles. Conviveram com as demais pessoas principalmente aqueles que estudaram em escolas regulares, porém a maior parte de seu dia-a-dia conviviam somente com outras pessoas com deficiência intelectual no centro de assistência à pessoa com deficiência intelectual. Todos relataram frequentar algum centro de assistência. Eles têm conhecimento quanto à sua deficiência, mas não utilizaram este fato como subsídio para as possíveis faltas de oportunidade. Nenhum deles demonstrou sentir prejudicada a sua socialização.

Acredita-se que o cuidado pessoal esteja ligado à autoestima, por isso salienta-se que todos os entrevistados tinham boa aparência. De imediato pôde-se perceber que: O ENTREVISTADO 1 usava boné, brincos. O ENTREVISTADO 2, que tratava-se de uma mulher, usava o cabelo preso e com luzes. O ENTREVISTADO 3 usava brinco e anel e o ENTREVISTADO 5 usava corrente no pescoço e anel. Levando-se em conta o ambiente fabril onde trabalham, alguns estavam com o jaleco engraxado, todos estavam adequadamente vestidos e limpos. Dos nove entrevistados, seis consideram-se vaidosos, dois não consideram-se vaidosos e um considera-se mais ou menos vaidoso. Sobre esse aspecto, disseram:

*"Eu sou muito vaidoso, coloco creme pras mãos, pro rosto, faz as unhas, coloca base nas unhas, todo o dia pra vim pra empresa pra trabalhar, todo dia faz isso. Eu sou muito vaidoso, eu separo o tênis pra sair e pra ficar em casa. Por exemplo, como eu trabalho, eu deixo a botina separado, bem limpo, coloco uma pasta e fica perfeito." (ENTREVISTADO 1)*

*"Boto perfume, boto creme." (ENTREVISTADO 2)*

*"Eu sempre ando arrumadinho, agora tô assim porque tô trabalhando né." (ENTREVISTADO 3)*

*"A, isso sim, a gente tá agora todo sujo porque tá no serviço, mas fora do serviço..."*  
(ENTREVISTADO 6)

Os entrevistados também foram questionados se costumam gastar bastante dinheiro para aperfeiçoar a aparência. Seis pessoas disseram investir bastante na aparência e os outros três disseram que não, não gastam muito dinheiro em roupas, sapatos, acessórios, perfume e outros itens de cuidado pessoal. Seguem alguns comentários:

*"Encomendei um perfume bem novinho pra mim agora essa semana, pra vim trabalhar."* (ENTREVISTADO 3)

*"Gastar é comigo mesmo."* (ENTREVISTADO 4)

*"Não, só às vezes que eu vou para as festas."* (ENTREVISTADO 5)

*"Tem que ter porque quando a gente vai num lugar assim tem que ter uns creminhos de braço, tem que ter tudo, perfume, desodorante, não pode sair também, tem que sair... Esses bailes quando tem no centro de assistência ao portador de deficiência mental, tu tem que ver né, o pessoal é um brinco."* (ENTREVISTADO 6)

*"A vida é para ser vivida, dinheiro é pra ser rasgado mesmo, é pra gastar."*  
(ENTREVISTADO 8)

*"Só o básico, de vez em quando compro um sapatinho, mas não esse exagero."*  
(ENTREVISTADO 9)

Paz (2006, p. 20) comenta que "A deficiência mental ocorre quando se tem [...] limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho." O autor discorre a respeito das limitações das pessoas com deficiência intelectual, entre elas está o cuidado pessoal. De acordo com as respostas obtidas, é possível observar que dentre o grupo pesquisado, a maioria preocupa-se sim com o cuidado pessoal e aparência. O entrevistado 9 comentou sobre o exagero nas compras, consumismo, mostrando a sua ciência e opinião quanto ao assunto, pois relatou comprar somente o necessário.

Todos os entrevistados disseram que vivem com suas famílias. Oito pessoas vivem com os pais, e um vive com os tios. Alguns deles não sabem administrar seu próprio salário e então recebem ajuda de algum familiar no gerenciamento do dinheiro. Relataram que quando precisam de algo solicitam ao familiar que providencie a compra. Sete pessoas disseram que administram o próprio salário e 3 disseram que o pai e/ou a mãe os ajudam a administrar. Todos

relataram ter um bom relacionamento com suas famílias, apenas um, que vive com os tios, relatou ter atritos em alguns momentos, ele comentou o seguinte:

*"Eu as vezes não deixo o cara olhar televisão, já tenho que desligar e sair. Eu gosto de olhar sozinho."* (ENTREVISTADO 5)

O entrevistado 5 descreveu-se como uma pessoa bastante individualista e que gosta de estar sozinho, principalmente para assistir televisão. Ele relatou que possui uma televisão, mas que emprestou para outro tio.

Com relação ao trabalho, oito pessoas disseram ter tido pelo menos uma experiência anterior à empresa "X". Duas pessoas disseram que nunca haviam trabalhado. Todos concordam que o trabalho é importante e relataram o seguinte:

*"Futuro. Futuro pra frente."* (ENTREVISTADO 1)

*"O trabalho é importante pra não deixar a gente em casa parado sem fazer nada, só vegetando."* (ENTREVISTADO 7)

*"Pra mim é importante, o trabalho é bom só que tem pessoas que não aproveitam a chance, tem que aproveitar."* (ENTREVISTADO 8)

*"Também é importante, se não a gente fica só dentro de casa, eu não quero ficar a vida toda lavando louça."* (ENTREVISTADO 9)

Objetivando saber qual a visão dos entrevistados quanto a facilidade ou não de entrar no mercado de trabalho, foi solicitado a eles que respondessem, com base nas próprias experiências, o que pensam do mercado atual. Três entrevistados não conseguiram responder a esta indagação. Outras três pessoas disseram que não consideram fácil ingressar no mercado de trabalho e duas pessoas disseram ser fácil. Para SENAC RIO (2003) a falta de estudo e especialização é uma das causas do afastamento da pessoa com deficiência intelectual do mercado de trabalho. Os entrevistados disseram:

*"Sim, com a ajuda do centro de apoio à pessoa com deficiência intelectual."* (ENTREVISTADO 3)

*"Pra mim assim, a questão de procurar emprego, a gente sempre ia nas agências, não dava numa, ia aqui em outra, não dava numa eu ia lá em Cachoeirinha, não dava em Cachoeirinha eu ia em Porto Alegre, Gravataí. Daqui ou dali sempre conseguia alguma coisa, não um grande serviço, mas conseguia. Melhor que ficar parado né. É que serviço tem que ir em várias agências, dependendo se não tiver a*

*crise muito grande, depende do momento também, hoje agora que sei que tá difícil na rua, mas no momento que assim que eu procurava às vezes tinha, mas também era só bomba também né, serviço pesado, não quero serviço fácil mas também se tu for ver é descarregar carreto, é mercado, é serviços mais complicadinho né."* (ENTREVISTADO 6)

*"Não é fácil porque as vagas são muito disputadas no mercado de trabalho."* (ENTREVISTADO 7)

*"Não é fácil, tu tem que ter competência no que tu vai fazer, se tu quer mexer numa coisa que tu não sabe, nem mexe."* (ENTREVISTADO 8)

*"Não é fácil, eu mesmo cansei de procurar e não achava."* (ENTREVISTADO 9)

As experiências de trabalho anteriores não foram muito boas, segundo os entrevistados. Eles não falaram em tom de reclamação, apenas relataram suas tarefas, os relatos vão desde atribuições que demandavam esforço físico severo e outras vezes sentiam-se subestimados, sentiam que tinham capacidade de ir além do que lhes era proposto. Além disso, também foi dito por um participante que a empresa onde ele trabalhava anteriormente não havia assinado a sua carteira de trabalho. Néri (2003 apud GUELFFI et al., 2011, p. 103) “afirma que a exclusão social é definida pelas barreiras impostas pela sociedade em geral e de forma particular pela sociedade capitalista, determinando que a PCD é aquela pessoa que é ineficiente, ou seja, está alheia a produzir, rompendo com a lógica do capital.” De acordo com o autor a sociedade dita limitações às pessoas com deficiência. A pessoa com deficiência intelectual sente quando barreiras são a ela impostas e tem consciência de que tem capacidade para fazer mais. Aliado a isto está também a questão aprontada por Garcia (2008, p.124): “[...] Grande parte das empresas, além de contratar apenas por causa da obrigação legal, não formula critérios de contratação, não planeja e não tem um verdadeiro comprometimento com esses empregados.” Segundo a autora muitas empresas ao contratar uma pessoa com deficiência, o faz para cumprir a sua obrigação com a lei, mas não procura investir para que funcionário tenha qualidade de vida no trabalho. Os entrevistados disseram que:

*"Eu carregava saco de batata no ombro, refri também, de fardo. Lá não tinha carrinho, a gente tinha que carregar todo o peso nas costas. Aqui é bem melhor, todo mundo na minha família acha que a empresa "X" é bem melhor."* (ENTREVISTADO 1)

*"Trabalhava só na oficina de carro, é, só isso. Só lixava carro e coisa. Mas não com carteira assinada né, sem carteira assinada."* (ENTREVISTADO 3)

*"Eu trabalhei em outra fábrica, mas praticamente não fazia grandes coisas, era no RH, carregando os papel. Antes da fábrica eu trabalhei no mercado também, eu era abastecedor do horti, eu pegava sacos de batata de 25 kg e derramava nas bancadas. E eu até prejudiquei meus ouvidos no horti por entrar sem a jaqueta, entrar naquele gelo danado lá, entrava sem a jaqueta, praticamente fazia as marcação tudo sem a jaqueta. Daí acabei tomando uma infecção no meu ouvido, gastei uns R\$ 500, 00 mais ou menos só em remédio para poder curar meu ouvido e às vezes eu tenho problema no ouvido. Quase 5 graus abaixo de zero, prejudicou né." (ENTREVISTADO 4)*

*"Eu trabalhava no horto municipal. Plantava horta. Trabalhei oito meses." (ENTREVISTADO 5)*

*"Eu trabalhei em três mercados, eu era supridor. Trabalhei no depósito, supridor e outros servicinhos mais." (ENTREVISTADO 6)*

*"Eu trabalhei em outra empresa e eu vivia com a minhas mãos queimadas, eu trabalhava com tinta. Tinha luva só que não me deram luva especial para mexer no ácido. Eu reclamei e eles não fizeram nada. Aqui eu não tenho que lidar com ácido, não tenho que mexer com tinta quente." (ENTREVISTADO 7)*

Antes de ingressar na empresa "X" o grupo de funcionários passou por um treinamento teórico e prático com duração de onze meses. Questionados se consideraram ter sido importante o período de treinamento, todos concordaram que sim. Também na empresa "X", cada funcionário com deficiência intelectual teve um auxiliador no ambiente de trabalho que era denominado como "padrinho". O padrinho era responsável por auxiliar o funcionário com deficiência intelectual em qualquer assunto relacionado ao trabalho. Os entrevistados relataram que foi importante contar com o auxílio dos padrinhos e que não houve nenhuma ocorrência em que os padrinhos os tenham atendido mal. Um dos entrevistados relatou:

*"Sempre teve alguém para ajudar, até hoje entrou uma turma nova aí a gente ajuda eles também. Como a gente foi ajudado a gente queria passar pra eles também." (ENTREVISTADO 6)*

Todos relataram também estar satisfeitos com as tarefas desempenhadas por eles na empresa "X". Um entrevistado contou que pediu para mudar de setor diversas vezes, pois não havia se adaptado à função. Foi unânime e positiva a resposta quanto à satisfação em estar trabalhando na empresa "X". Eles disseram:

*"Me sinto muito feliz." (ENTREVISTADO 2)*

*"Não falto nenhum dia." (ENTREVISTADO 3)*

*"Eu gosto muito, é a melhor mãe brasileira que tem." (ENTREVISTADO 4)*

*"Sim, o pessoal é gente boa." (ENTREVISTADO 6)*

*"Minha vontade desde pequeno sempre foi crescer e trabalhar numa empresa grande. A empresa "X" é a maior empresa que eu trabalhei até agora. Aqui tem muitas coisas boas." (ENTREVISTADO 7)*

*"É um incentivo pra gente, eu acho que, excepcionais que nós somos, nós temos que trabalhar porque tem tanta coisa aí que eles estão abrindo que tem que ter." (ENTREVISTADO 8)*

*"É o primeiro emprego que eu tenho, sempre quis trabalhar. Eu realizei um sonho." (ENTREVISTADO 9)*

Todos relataram estar satisfeitos por fazerem parte da empresa "X". Muitos deles agradeceram à Assistente Social, que estava presente nas entrevistas, por ela ter aberto as portas da empresa para eles e complementaram dizendo o que mudou em suas vidas após tornar-se um funcionário da empresa "X":

*"Experiência foi bom de entrar aqui. Aqui a pessoa é bem de vida, a pessoa tem que entrar aqui para pensar positivo e começar a trabalhar sério, aqui é a empresa X agora, aqui não é mais o centro de assistência. Aqui a pessoa muda pro lado bom, tem que se empenhar. Não pode fazer pra baixo, tem que sempre ir pra cima, crescer." (ENTREVISTADO 1)*

*"Tô gostando, tá bem bom. Tô muito feliz." (ENTREVISTADO 2)*

*"Eu acho que melhorou bastante no sistema de horário de trabalho, aqui a pegada é cedo, e de antes é que eu demorei bastante quando eu saí do mercado, fiquei dois anos fora de empresa, depois que eu fui pegar lá bem mais tarde e eu acabei não ficando também. E lá era meio turno, não era muito também. Salário baixo, agora aumentou o salário, agora é bom o salário." (ENTREVISTADO 4)*

*"Agora tá melhor, eu não tava trabalhando, eu catava garrafa." (ENTREVISTADO 5)*

*"Melhorou, a gente lá no curso era muito assim... A gente se adaptou mais com o pessoal aí. Agora com um montão de gente na nossa volta melhorou mais nosso convívio social, que a gente era muito assim, era só o nosso grupinho ali. A gente tem que ir melhorando cada dia mais, mas em vista do que a gente era... Melhorou a vida, melhorou na questão do trabalho, na questão do salário, a gente ganhava, trabalhava mais não ganhava... Aqui a gente ganha mais e tem lucro como PPR, 13%, melhorou em várias questões e no nosso convívio também com as pessoas." (ENTREVISTADO 6)*

*"Antes da empresa X a vida era chata e vazia, agora é só alegria." (ENTREVISTADO 7)*

*"Só alegria agora, o antes é antes, o antes passou, não quero lembrar."*  
(ENTREVISTADO 8)

*"A vida era chata, aquele dia a dia que eu tinha e agora é só alegria também, todos os dias eu descobro uma coisa nova."* (ENTREVISTADO 9)

Questionados sobre seus sonhos pessoais e profissionais, os entrevistados deram as seguintes respostas:

*"Crescer dentro da empresa. Como eu te disse: Tem que estudar muito para ser chefe. Por isso que eu tô aprendendo no curso de informática, que é muito importante mexer em computador. Tô me preparando crescendo mais e ser bom chefe aqui também pra ensinar os novos também né. Quero casar também."*  
(ENTREVISTADO 1)

*"Crescer bem mais aqui dentro e né, construir uma família e ensinar meu filho pra tudo, ensinar como é a empresa tudo certinho..."* (ENTREVISTADO 3)

*"Eu é ter uma casa própria, um carro e casar. E ter filho. Continuar na empresa e se aposentar, ser uma grande pessoa, um grande cidadão."* (ENTREVISTADO 4)

*"Eu quero crescer na empresa X, pensar um pouco... Pensar na vida pra arrumar uma casa."* (ENTREVISTADO 5)

*"Ter um terreno, uma casa, uma família né, construir uma família e no ramo profissional tentar me dedicar o máximo possível aí pra, aqui na empresa "X", se não for aqui, que seja em outra empresa. A ideia é que seja aqui, mas se caso não for aqui qualquer serviço aí para poder ter um futuro estável, mais adiante."*  
(ENTREVISTADO 6)

*"Crescer dentro da empresa, me tornar talvez encarregado. Também quero me casar."* (ENTREVISTADO 7)

*"O negócio é que a gente entrou aqui pra crescer, eu quero crescer."*  
(ENTREVISTADO 8)

*"Crescer na empresa X, quem sabe chegar na administração e morar sozinha."*  
(ENTREVISTADO 9)

Ao relatarem os seus sonhos, a grande maioria citou que deseja crescer dentro da empresa "X". Eles não têm planos de deixar a empresa, pois foi ela que os impulsionou a ter metas para o futuro. Giordano (2000, p.54) diz que "[...] nas disposições legais estão incluídas também as pessoas com deficiência que, como as demais, têm o direito ao trabalho e necessidade de serem úteis para a sociedade e, conseqüentemente, integradas à mesma." Corroborando com a citação de Giordano (2000), os deficientes intelectuais entrevistados citaram a questão de serem úteis

relacionado à importância do trabalho, na visão deles. Entre outras metas relacionadas ao futuro está também o desejo de independência e de viver sozinho, Santrock (2010, p.193) diz que “na idade adulta, muitos trabalham e vivem de maneira independente com alguma supervisão de apoio ou em residências para grupos.” Os entrevistados que manifestaram a vontade de morar sozinhos não demonstraram esperar ser supervisionados, querem, por outro lado, formar uma família, casar e ter filhos.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entrar no mercado de trabalho e permanecer nele é uma tarefa que demanda força de vontade e energia. É preciso ter força de vontade para encarar os desafios diários conciliando as tarefas da vida pessoal com a profissional e energia para buscar sempre estar em sintonia com o mercado, buscando atualização através de seminários, cursos e especializações. Desde a infância crianças geralmente são incentivadas por pais e professores a estudar e assim se prepararem para o futuro. Contudo, mesmo que uma pessoa não tenha interesse em seguir uma carreira profissional em que seja preciso ter formação acadêmica, ela ainda assim tem condições de conseguir um emprego em que a exigência de diploma não seja fundamental e assim, através do trabalho, poderá garantir o sustento de suas necessidades.

Porém, se considerada uma pessoa que na infância não foi encaminhada a escola, pelo menos não na idade correta, que não teve a oportunidade de socializar-se com crianças da mesma faixa etária, que durante o seu crescimento foi superprotegida do mundo. Uma pessoa que somente aprendeu a ler e escrever e de repente algumas outras coisas do ensino básico, ou nem mesmo isso, e que tornou-se um adulto, com pouca ou nenhuma bagagem de conhecimento, mas com necessidades e sonhos. É complicado enxergar um futuro satisfatório para uma pessoa assim descrita. Mas muitas vezes esta é a trajetória de muitas pessoas com deficiência intelectual. São poucos que conseguem romper este ciclo e seguem seus estudos, trabalham e vivem ativamente.

O mercado de trabalho é resistente em absorver estas pessoas, por isso ainda não encontra-se adequadamente preparado para recebê-los, contudo algumas empresas estão buscando introduzir as pessoas com deficiência intelectual aos poucos e tomando as providências necessárias para garantir a inclusão. Porém, tendo convivido a maior parte do tempo com familiares e com outras pessoas também com deficiência intelectual, a entrada no mercado pode se tornar frustrante e desagradável em vez de ser um impulso motivacional. As pessoas com deficiência intelectual vivem uma realidade diferente das pessoas sem deficiência, por isso achou-se interessante investigar qual a visão delas quanto a sua inclusão no mercado de trabalho. O objetivo deste trabalho foi o descobrir junto a um grupo de deficientes intelectuais as suas impressões quanto ao impacto da inclusão em suas vidas.

Através das entrevistas foi possível descobrir que são pessoas muito simples, sem muitas exigências, naturalmente felizes. Concordam que trabalhar é importante pois pensam no futuro e gostam de sentirem-se úteis. Sabem que é difícil entrar no mercado de trabalho e têm ciência de que a permanência no mesmo exige dedicação por parte deles. Alguns relataram as suas

histórias em empregos anteriores, onde trabalhavam em um serviço braçal que demandava extremo esforço físico. O trabalho que exercem atualmente é mais adequado a eles, todos afirmaram estar satisfeitos com suas atividades. Algo importante para eles é o fato de terem as suas carteiras assinadas, agora eles têm, mas nem sempre foi assim. O grupo entrevistado mostrou-se também satisfeito por estar convivendo com as demais pessoas, pensam que melhorou o convívio social.

Com relação à vida pessoal, eles sonham em ser independentes, morar sozinhos e formar família. Para a vida profissional sonham em se manter empregados em uma empresa de grande porte, serem chefes, como foi relatado, e trabalhar no setor administrativo. Todos possuem metas para o futuro, mesmo que em alguns casos não soubessem traduzi-los em palavras. De acordo com o exposto é possível dizer que o objetivo do presente trabalho foi alcançado, procurou-se saber qual foi o impacto da inclusão no mercado de trabalho sobre a vida cotidiana de pessoas com deficiência intelectual empregadas na empresa “X”. A inclusão pode ser negativa sobre a vida das pessoas, quando não são respeitados os seus direitos de trabalhador e quando o ambiente de trabalho e as tarefas a serem executadas não são adequadas ao perfil da pessoa. Por outro lado, foi observado que quando a organização preocupa-se com as pessoas e trabalha verdadeiramente pela inclusão, as pessoas incluídas sentem esta diferença. São gratas pela oportunidade, descobrem um universo diferente e começam a fazer planos para o futuro.

Este trabalho serve de alerta para os empregadores que incluem pessoas em suas empresas somente para cumprir as cotas exigidas por lei. Sabe-se que é fundamental manter a produtividade nas organizações, mas se alocadas nas funções adequadas, as pessoas com deficiência intelectual podem ser muito produtivas, prova disto são os bons resultados obtidos com estes funcionários da empresa “X”, além disso é importante ter em mente que os incluídos tratam-se de pessoas. Pode também ser interessante a outros estudantes dar continuidade neste estudo e assim, fazer novas descobertas que irão aprimorar o tema proposto. De igual modo também seria interessante se fossem investigadas pessoas de outros grupos que da mesma forma enfrentam situações de exclusão.

## REFERÊNCIAS

ABAURRE, Nely Wyse; CARNEIRO, Rosane; SERRÃO, Mônica Armon et al. **Transversalidade e inclusão: desafios para o educador**. Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2005. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=-eUFWI2Fg28C&pg=PA5&dq=Transversalidade+e+inclus%C3%A3o:+desafios+para+o+educador.&hl=pt-BR&sa=X&ei=uXpSVIiYAtWlyASU\\_YLYCw&ved=0CCcQ6AEwAA#v=onepage&q=Transversalidade%20e%20inclus%C3%A3o%3A%20desafios%20para%20o%20educador.&f=false](http://books.google.com.br/books?id=-eUFWI2Fg28C&pg=PA5&dq=Transversalidade+e+inclus%C3%A3o:+desafios+para+o+educador.&hl=pt-BR&sa=X&ei=uXpSVIiYAtWlyASU_YLYCw&ved=0CCcQ6AEwAA#v=onepage&q=Transversalidade%20e%20inclus%C3%A3o%3A%20desafios%20para%20o%20educador.&f=false)>. Acesso em: 30 out. 2014.

ARAÚJO, Giovanni Moraes de. **Legislação de Saúde e Segurança no Trabalho: Normas regulamentadoras do ministério do trabalho e emprego**. 10 ed. Rio de Janeiro: Gerenciamento verde, 2012. v. 1. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=Mo9pnYcLxYC&pg=PA7&dq=Legisla%C3%A7%C3%A3o+de+Sa%C3%BAde+e+Seguran%C3%A7a+no+Trabalho:+Normas+regulamentadoras+do+minist%C3%A9rio+do+trabalho+e+emprego.&hl=pt-BR&sa=X&ei=V3hSVJKXMMP4yQTH9oH4Cg&ved=0CDcQ6AEwAQ#v=onepage&q=Legisla%C3%A7%C3%A3o%20de%20Sa%C3%BAde%20e%20Seguran%C3%A7a%20no%20Trabalho%3A%20Normas%20regulamentadoras%20do%20minist%C3%A9rio%20do%20trabalho%20e%20emprego.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

AZEVEDO, Debora; BITENCOURT, Claudia; FROEHLICH, Cristiane. **Na trilha das competências** [recurso eletrônico]: caminhos possíveis no cenário das organizações. Porto Alegre: Bookman, 2013. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=ml\\_bR9tQskoC&pg=PA204&dq=Na+trilha+das+compet%C3%Aancias:+caminhos+poss%C3%ADveis+no+cen%C3%A1rio+das+organiza%C3%A7%C3%B5es&hl=pt-BR&sa=X&ei=LXtSVKvvK9SoyAS\\_iYGICQ&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=Na%20trilha%20das%20compet%C3%Aancias%3A%20caminhos%20poss%C3%ADveis%20no%20cen%C3%A1rio%20das%20organiza%C3%A7%C3%B5es&f=false](http://books.google.com.br/books?id=ml_bR9tQskoC&pg=PA204&dq=Na+trilha+das+compet%C3%Aancias:+caminhos+poss%C3%ADveis+no+cen%C3%A1rio+das+organiza%C3%A7%C3%B5es&hl=pt-BR&sa=X&ei=LXtSVKvvK9SoyAS_iYGICQ&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=Na%20trilha%20das%20compet%C3%Aancias%3A%20caminhos%20poss%C3%ADveis%20no%20cen%C3%A1rio%20das%20organiza%C3%A7%C3%B5es&f=false)>. Acesso em: 30 out. 2014.

BRAGANÇA, Soraya; PARKER, Marcelo. **Igualdade nas diferenças: os significados do “ser diferente” e suas repercussões na sociedade** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=q0a8j29d7BoC&pg=PA36&dq=.+Igualdade+nas+diferen%C3%A7as:+os+significados+do+%E2%80%9Cser+diferente%E2%80%9D+e+suas+repercuss%C3%B5es+na+sociedade&hl=pt-BR&sa=X&ei=ontSVIaNKIW6yQT0-IDYDw&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=.%20Igualdade%20nas%20diferen%C3%A7as%3A%20os%20significados%20do%20%E2%80%9Cser%20diferente%E2%80%9D%20e%20suas%20repercuss%C3%B5es%20na%20sociedade&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

BUVINIĆ, Mayra; DEUTSCH, Ruthanne; MAZZA, Jacqueline. **Inclusão social e desenvolvimento econômico na América Latina**. Rio de Janeiro: Elsevier: Washington [Estados Unidos]: BID, 2004. Tradução de: Inclusión social y desarrollo económico em América Latina. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=PRfI\\_f0m4bIC&printsec=frontcover&dq=Inclus%C3%A3o+social+e+desenvolvimento+econ%C3%B4mico+na+Am%C3%A9rica+Latina.&hl=pt-BR](http://books.google.com.br/books?id=PRfI_f0m4bIC&printsec=frontcover&dq=Inclus%C3%A3o+social+e+desenvolvimento+econ%C3%B4mico+na+Am%C3%A9rica+Latina.&hl=pt-BR)>

[BR&sa=X&ei=VXxSVP6WCs\\_9yQTwp4HIDA&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Inclus%C3%A3o%20social%20e%20desenvolvimento%20econ%C3%B4mico%20na%20Am%C3%A9rica%20Latina.&f=false](http://books.google.com.br/books?sa=X&ei=VXxSVP6WCs_9yQTwp4HIDA&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Inclus%C3%A3o%20social%20e%20desenvolvimento%20econ%C3%B4mico%20na%20Am%C3%A9rica%20Latina.&f=false)>. Acesso em: 30 out. 2014.

CENSO 2010. Tabela 1.3.2 - População residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade – Brasil. 2010. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/Caracteristicas\\_Gerais\\_Religio\\_De\\_ficiencia/tab1\\_3.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religio_De_ficiencia/tab1_3.pdf)>. Acesso em: 11 ago. 2014.

CENSO 2010. Tabela 1.3.12 – População residente, por tipo de deficiência e frequência à escola ou creche, segundo o sexo e os grupos de idade – Brasil. 2010. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/Caracteristicas\\_Gerais\\_Religio\\_De\\_ficiencia/tab1\\_3.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religio_De_ficiencia/tab1_3.pdf)>. Acesso em: 11 ago. 2014.

CERTO, Samuel C. **Supervisão: Conceito e capacitação**. 6 ed. Porto Alegre: McGraw Hill, 2009. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=p4T7\\_8O8FkQC&pg=PR25&dq=Supervis%C3%A3o:+Conceito+e+capacita%C3%A7%C3%A3o.&hl=pt-BR&sa=X&ei=OIJSVNTACpH3yQShuoCOBw&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Supervis%C3%A3o%3A%20Conceito%20e%20capacita%C3%A7%C3%A3o.&f=false](http://books.google.com.br/books?id=p4T7_8O8FkQC&pg=PR25&dq=Supervis%C3%A3o:+Conceito+e+capacita%C3%A7%C3%A3o.&hl=pt-BR&sa=X&ei=OIJSVNTACpH3yQShuoCOBw&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Supervis%C3%A3o%3A%20Conceito%20e%20capacita%C3%A7%C3%A3o.&f=false)>. Acesso em: 30 out. 2014.

COSTA, Áurea de Carvalho. **Anônimas odisseias: a dupla destituição do direito à educação e ao trabalho na infância e na vida adulta**. São Paulo: Annablume, 2005. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=q180t1gB8BwC&pg=PA4&dq=An%C3%B4nimas+o+disseias:+a+dupla+destitui%C3%A7%C3%A3o+do+direito+%C3%A0+educa%C3%A7%C3%A3o+e+ao+trabalho+na+inf%C3%A2ncia+e+na+vida+adulta.&hl=pt-BR&sa=X&ei=YRSVICtFM-oyATxp4LQDg&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=An%C3%B4nimas%20odisseias%3A%20a%20dupla%20destitui%C3%A7%C3%A3o%20do%20direito%20%C3%A0%20educa%C3%A7%C3%A3o%20e%20ao%20trabalho%20na%20inf%C3%A2ncia%20e%20na%20vida%20adulta.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

COSTA, José Wilson da; MATTOS, Maria José Viana Marinho de; VALLE, Luiza Elena L. Ribeiro do, organizadores. **Educação digital** [recurso eletrônico]: a tecnologia a favor da inclusão. Porto Alegre: Penso, 2013. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=PGk3AgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Educa%C3%A7%C3%A3o+digital:+a+tecnologia+a+favor+da+inclus%C3%A3o.&hl=pt-BR&sa=X&ei=dYVSVLT\\_KMmXyAS1tIHoAQ&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Educa%C3%A7%C3%A3o%20digital%3A%20a%20tecnologia%20a%20favor%20da%20inclus%C3%A3o.&f=false](http://books.google.com.br/books?id=PGk3AgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Educa%C3%A7%C3%A3o+digital:+a+tecnologia+a+favor+da+inclus%C3%A3o.&hl=pt-BR&sa=X&ei=dYVSVLT_KMmXyAS1tIHoAQ&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Educa%C3%A7%C3%A3o%20digital%3A%20a%20tecnologia%20a%20favor%20da%20inclus%C3%A3o.&f=false)>. Acesso em: 30 out. 2014.

COSTA, Lucia Cortes da; SOUZA, Maria Antônia de, organizadoras. **Sociedade e cidadania: desafios para o século XXI**. Ponta Grossa: Ed. UEPG, 2005. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=Usnqzu3iGJYC&printsec=frontcover&dq=Sociedade+e+cidadania:+desafios+para+o+s%C3%A9culo+XXI.&hl=pt-BR&sa=X&ei=4oVSVJ2TIIiZyQTe44DgAQ&ved=0CCwO6AEwAA#v=onepage&q=Sociedade%20e%20cidadania%3A%20desafios%20para%20o%20s%C3%A9culo%20XXI.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

CRUZ, Lucineide; PONTELO, Juliana. **Gestão de pessoas: Manual de rotinas trabalhistas**. 3.ed. Brasília: SENAC/DF, 2010. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=Kb3BRplmb3YC&printsec=frontcover&dq=Gest%C3%A3o+de+pessoas:+Manual+de+rotinas+trabalhistas.&hl=pt-BR&sa=X&ei=rohSVLvgCIWvyQTzhICICg&ved=0CDEQ6AEwAA#v=onepage&q=Gest%C3%A3o%20de%20pessoas%3A%20Manual%20de%20rotinas%20trabalhistas.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

DUTRA, Joel S.; HIPÓLITO, José Antonio M. **Remuneração e Recompensas**. Rio de Janeiro: ELSEVIER, 2012. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=6\\_XvnfsLJdwC&pg=PA1957&dq=Remunera%C3%A7%C3%A3o+e+Recompensas&hl=pt-BR&sa=X&ei=VYISVlIrEO8P8yQSM\\_IKwAw&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Remunera%C3%A7%C3%A3o%20e%20Recompensas&f=false](http://books.google.com.br/books?id=6_XvnfsLJdwC&pg=PA1957&dq=Remunera%C3%A7%C3%A3o+e+Recompensas&hl=pt-BR&sa=X&ei=VYISVlIrEO8P8yQSM_IKwAw&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Remunera%C3%A7%C3%A3o%20e%20Recompensas&f=false)>. Acesso em: 30 out. 2014.

DUTRA, Luiz Carlos. **Pastoral da inclusão: Pessoas com deficiência na comunidade cristã**. São Paulo: Edições Loyola, 2005. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=T6EHmhiEni0C&printsec=frontcover&dq=Pastoral+da+inclus%C3%A3o:+Pessoas+com+defici%C3%Aancia+na+comunidade+crist%C3%A3.&hl=pt-BR&sa=X&ei=5IISVI2wGYGMyASF0oDgCw&ved=0CCcQ6AEwAA#v=onepage&q=Pastoral%20da%20inclus%C3%A3o%3A%20Pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20na%20comunidade%20crist%C3%A3.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

FACIÓ, José Raimundo. **Inclusão escolar e suas implicações**. 2 ed. Curitiba: Ibpex, 2008. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=X0Qhu2miOHYC&pg=PA61&dq=Inclus%C3%A3o+escolar+e+suas+implica%C3%A7%C3%B5es.&hl=pt-BR&sa=X&ei=PopSVOyMNM-eyATfgIlo&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Inclus%C3%A3o%20escolar%20e%20suas%20implica%C3%A7%C3%B5es.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014

FLICK, Uwe. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed Editora S.A., 2009. Tradução de: Managing Quality in Qualitative Research. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=1OmZGR6Wz6sC&printsec=frontcover&dq=Qualidade+na+pesquisa+qualitativa.&hl=pt-BR&sa=X&ei=vopSVJudGs-pyASs7YH4Dg&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Qualidade%20na%20pesquisa%20qualitativa.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

FREITAS, Rute Cândida de; GLAT, Rosana. **Sexualidade e deficiência mental: pesquisando, refletindo e debatendo sobre o tema**. Rio de Janeiro: 7 letras, 2007. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=6QuZqvldB4UC&pg=PA23&dq=Sexualidade+e+defici%C3%Aancia+mental:+pesquisando,+refletindo+e+debatendo+sobre+o+tema&hl=pt-BR&sa=X&ei=MIxSVIbTD4WQyATKwoGOBQ&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Sexualidade%20e%20defici%C3%Aancia%20mental%3A%20pesquisando%20refletindo%20e%20debatendo%20sobre%20o%20tema&f=false>>. Acesso: 30 out. 2014.

GARCIA, Carla Cristina. **Sociologia da Acessibilidade**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=rRf3157HkiwC&printsec=frontcover&dq=Sociologia+da+Acessibilidade.&hl=pt->

[BR&sa=X&ei= oxSVNWyIpWuyASN ICgAw&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Soc iologia%20da%20Acessibilidade.&f=false](http://www.unisinos.br/biblioteca/)>. Acesso em: 30 out. 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. Ed. Livro digital. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2010. BIBLIOTECA da Unisinos. Disponível em: <<http://www.unisinos.br/biblioteca/>>. Acesso em: 27 out. 2014.

GIORDANO, Blanche Warzée. **Deficiência e trabalho**: analisando suas representações. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=WNTkAEkw1a0C&pg=PA55&dq=Defici%C3%Aancia+e+trabalho:+analisando+suas+representa%C3%A7%C3%B5es.&hl=pt-BR&sa=X&ei=Xo5SVN6-Do6kyATlxIHwDg&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Defici%C3%Aancia%20e%20trabalho%3A%20analisando%20suas%20representa%C3%A7%C3%B5es.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

GLAT, Rosana. **A integração social dos portadores de deficiência**: Uma reflexão. Rio de Janeiro: 7letras, 1995. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=V4SI6kBF-IQC&pg=PP1&dq=A+integra%C3%A7%C3%A3o+social+dos+portadores+de+defici%C3%Aancia:+Uma+reflex%C3%A3o&hl=pt-BR&sa=X&ei=Z49SVPPRIKjyASe6IC4CA&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=A%20integra%C3%A7%C3%A3o%20social%20dos%20portadores%20de%20defici%C3%Aancia%3A%20Uma%20reflex%C3%A3o&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

GUELFFI, Cristina Denise; MOLINA, Vera Lucia Ignácio; SANTOS, Mariângela Faggionato dos. **Caderno de Pesquisa em Serviço Social**: 40 anos serviço social UNIVAP 1969 – 2009. São Paulo: Biblioteca24horas, 2011. v. 2. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=9e8ufPdfA74C&pg=PA101&dq=Caderno+de+Pesquisa+em+Servi%C3%A7o+Social:+40+anos+servi%C3%A7o+social&hl=pt-BR&sa=X&ei=Y5FSVIAVEZK1yASctoHICw&ved=0CCQQ6AEwAQ#v=onepage&q=Caderno%20de%20Pesquisa%20em%20Servi%C3%A7o%20Social%3A%2040%20anos%20servi%C3%A7o%20social&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

JUSTO, José Sterza; SAGAWA, Roberto Yutaka. **Rumos do saber psicológico**. São Paulo: Arte & Ciência, 1998. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=BW4UiR8SJJAC&printsec=frontcover&dq=Rumos+do+saber+psicol%C3%B3gico&hl=pt-BR&sa=X&ei=upFSVOnABcb-yQT2x4GoDQ&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=Rumos%20do%20saber%20psicol%C3%B3gico&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

LEAL, César Barros; PIEDADE JÚNIOR, Heitor. **Violência e vitimização**: a face sombria do cotidiano. Belo Horizonte: Del Rey, 2001. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=KyIzsX6MHxEC&printsec=frontcover&dq=Viol%C3%Aancia+e+vitimiza%C3%A7%C3%A3o:+a+face+sombria+do+cotidiano.&hl=pt-BR&sa=X&ei=fpJSVK\\_ZEYj5yAS8v4GgDQ&ved=0CBwQ6AEwAA#v=onepage&q=Viol%C3%Aancia%20e%20vitimiza%C3%A7%C3%A3o%3A%20a%20face%20sombria%20do%20cotidiano.&f=false](http://books.google.com.br/books?id=KyIzsX6MHxEC&printsec=frontcover&dq=Viol%C3%Aancia+e+vitimiza%C3%A7%C3%A3o:+a+face+sombria+do+cotidiano.&hl=pt-BR&sa=X&ei=fpJSVK_ZEYj5yAS8v4GgDQ&ved=0CBwQ6AEwAA#v=onepage&q=Viol%C3%Aancia%20e%20vitimiza%C3%A7%C3%A3o%3A%20a%20face%20sombria%20do%20cotidiano.&f=false)>. Acesso em: 30 out. 2014.

NEVES, Márcia. **O novo mercado**: do social ao ambiental. Rio de Janeiro: E-Papers Serviços Editoriais, 2002. Disponível em:

<<http://books.google.com.br/books?id=8K5Pdc1aEB0C&printsec=frontcover&dq=O+novo+mercado:+do+social+ao+ambiental.&hl=pt-BR&sa=X&ei=3ZJSVJ7XLsOvyATcrIGADg&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=O%20novo%20mercado%3A%20do%20social%20ao%20ambiental.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

NOÉ, Sidnei Vilmar. **Amar é cuidar**: Dez boas razões para integrar as pessoas com deficiência, valorizar a terceira idade, cultivar a saúde integral, viver uma sexualidade sadia, buscar o perdão. São Leopoldo: Sinodal, 2005. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=TQHRr4-SXskC&pg=PP1&dq=Amar+%C3%A9+cuidar:+Dez+boas+raz%C3%B5es+para+integrar+as+pe%C3%A7as+com+defici%C3%Aancia,+valorizar+a+terceira+idade,+cultivar+a+sa%C3%BAde+integral,+viver+uma+sexualidade+sadia,+buscar+o+perd%C3%A3o.&hl=pt-BR&sa=X&ei=Q5NSVMaFLNihyASNkIDQCg&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Amar%20%C3%A9%20cuidar%3A%20Dez%20boas%20raz%C3%B5es%20para%20integrar%20as%20pe%C3%A7as%20com%20defici%C3%Aancia%2C%20valorizar%20a%20terceira%20idade%2C%20cultivar%20a%20sa%C3%BAde%20integral%2C%20viver%20uma%20sexualidade%20sadia%2C%20buscar%20o%20perd%C3%A3o.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

NOGUEIRA, Mário Lúcio de Lima; OLIVEIRA, Eloiza da Silva Gomes de; SÁ, Márcia Souto Maior Mourão. **Legislação e políticas públicas em educação inclusiva**. 2.ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=dZtymI2INMMC&pg=PA56&dq=Legisla%C3%A7%C3%A3o+e+pol%C3%ADticas+p%C3%ABlicas+em+educa%C3%A7%C3%A3o+inclusiva.&hl=pt-BR&sa=X&ei=oJNSVK-1OYuHyQSd7oKYAQ&ved=0CCcQ6AEwAA#v=onepage&q=Legisla%C3%A7%C3%A3o%20e%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20em%20educa%C3%A7%C3%A3o%20inclusiva.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

PAN, José Ramón Amor. **Afetividade e sexualidade na pessoa portadora de deficiência mental**. São Paulo: Edições Loyola, 2003. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=tYBLHmGCzoYC&pg=PA99&dq=Afetividade+e+sexualidade+na+pe%C3%A7a+portadora+de+defici%C3%Aancia+mental.&hl=pt-BR&sa=X&ei=-ZNSVM-zF9GUyATL8YDoDg&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Afetividade%20e%20sexualidade%20na%20pe%C3%A7a%20portadora%20de%20defici%C3%Aancia%20mental.&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

PAZ, Ronilson José da. **As pessoas portadoras de deficiência no Brasil**: Inclusão Social. João Pessoa: Ed. Universitária/UFPB, 2006. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=DQLiziFAxW4C&printsec=frontcover&dq=As+pe%C3%A7as+portadoras+de+defici%C3%Aancia+no+Brasil:+Inclus%C3%A3o+Social&hl=pt-BR&sa=X&ei=kpRSVKaEI4uhyATW7IKwBg&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=As%20pe%C3%A7as%20portadoras%20de%20defici%C3%Aancia%20no%20Brasil%3A%20Inclus%C3%A3o%20Social&f=false>>. Acesso em: 30 out. 2014.

RAFAEL, Márcia Cristina, ZENNI, Alessandro Severino Vállér. **Remuneração e Jornada de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=6u1HQpxdSnEC&printsec=frontcover&dq=Remunera%C3%A7%C3%A3o+e+Jornada+de+Trabalho&hl=pt->

[BR&sa=X&ei=ArJTVJmYNoL5yQSuvYGICw&ved=0CB4Q6AEwAA#v=onepage&q=Remunera%C3%A7%C3%A3o%20e%20Jornada%20de%20Trabalho&f=false](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808145B26962014615E380E02C8C/ResultadosDefinitivos.pdf)>. Acesso em: 31 out. 2014.

RAIS 2012/ MTE. Tabela 16. Brasil – **Total de empregos em 31/12 e variação absoluta e relativa, por tipo de deficiência e gênero.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808145B26962014615E380E02C8C/ResultadosDefinitivos.pdf>>. Acesso em: 21 de ago. 2014.

RAIS 2012/ MTE. Tabela 17. Brasil – **Número de empregos por grau de instrução e tipo de deficiência em 31/12/2012.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808145B26962014615E380E02C8C/ResultadosDefinitivos.pdf>>. Acesso em: 21 de ago. 2014.

RAIS 2012/ MTE. Tabela 18. Brasil – **Remuneração média (R\$) em 31/12/2012, por tipo de deficiência e gênero.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808145B26962014615E380E02C8C/ResultadosDefinitivos.pdf>>. Acesso em 21 de ago. 2014.

RAIS 2012/ MTE. Tabela 19. Brasil – **Remuneração média (R\$) em 31/12/2012, por grau de instrução e tipo de deficiência.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808145B26962014615E380E02C8C/ResultadosDefinitivos.pdf>>. Acesso em 21 de ago. 2014.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SANTROCK, Jhon W. **Psicologia educacional** [recurso eletrônico]. Tradução de: Educational Psychology. 3.ed. Porto Alegre: AMGH, 2010. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=HIUr9IaJsa8C&printsec=frontcover&dq=Psicologia+educacional&hl=pt-BR&sa=X&ei=A5dSVPmJBtT\\_yQTp8ILQBw&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=Psicologia%20educacional&f=false](http://books.google.com.br/books?id=HIUr9IaJsa8C&printsec=frontcover&dq=Psicologia+educacional&hl=pt-BR&sa=X&ei=A5dSVPmJBtT_yQTp8ILQBw&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=Psicologia%20educacional&f=false)>. Acesso em: 30 out. 2014.

SENAC RIO. **Sem limite:** Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. 2.ed. Rio de Janeiro: SENAC RIO, 2003. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=n7c\\_AtbtMTzIC&printsec=frontcover&dq=Sem+limite:+Inclus%C3%A3o+de+portadores+de+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho&hl=pt-BR&sa=X&ei=jqtTVOS2JNKdygSZhYHACA&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Sem%20limite%3A%20Inclus%C3%A3o%20de%20portadores%20de%20defici%C3%Aancia%20no%20mercado%20de%20trabalho&f=false](http://books.google.com.br/books?id=n7c_AtbtMTzIC&printsec=frontcover&dq=Sem+limite:+Inclus%C3%A3o+de+portadores+de+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho&hl=pt-BR&sa=X&ei=jqtTVOS2JNKdygSZhYHACA&redir_esc=y#v=onepage&q=Sem%20limite%3A%20Inclus%C3%A3o%20de%20portadores%20de%20defici%C3%Aancia%20no%20mercado%20de%20trabalho&f=false)>. Acesso em: 31 out. 2014.

SILVERMAN, David. **Interpretação de dados qualitativos:** Métodos para análise de entrevistas, textos e interações. 3. ed. Porto Alegre: Artmed Editora S.A., 2009. Tradução de: Interpreting qualitative data, methods for analyzing talk, text and interaction, 3<sup>rd</sup> edition. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=DOGptjDeoKEC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22David+Silverman%22&hl=pt->

[BR&sa=X&ei=yaxTVNeyDYaqyATJmIHwAw&ved=0CCEQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false](#)>. Acesso em: 31 out. 2014.

SMITH, Deborah Deutsch. **Introdução à Educação Especial:** Ensinar em Tempos de Inclusão. 5.ed. Porto Alegre: Artmed, 2008. Tradução de: Introduction to special education: teaching in an age of opportunity, 5<sup>th</sup> edition. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=yqT1uwtV-X0C&printsec=frontcover&dq=Introdu%C3%A7%C3%A3o+%C3%A0+Educa%C3%A7%C3%A3o+Especial:+Ensinar+em+Tempos+de+Inclus%C3%A3o&hl=pt-BR&sa=X&ei=Q65TVNSjNYv\\_yQTF6IDICw&ved=0CDEQ6AEwAA#v=onepage&q=Introdu%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20Especial%3A%20Ensinar%20em%20Tempos%20de%20Inclus%C3%A3o&f=false](http://books.google.com.br/books?id=yqT1uwtV-X0C&printsec=frontcover&dq=Introdu%C3%A7%C3%A3o+%C3%A0+Educa%C3%A7%C3%A3o+Especial:+Ensinar+em+Tempos+de+Inclus%C3%A3o&hl=pt-BR&sa=X&ei=Q65TVNSjNYv_yQTF6IDICw&ved=0CDEQ6AEwAA#v=onepage&q=Introdu%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20Especial%3A%20Ensinar%20em%20Tempos%20de%20Inclus%C3%A3o&f=false)>. Acesso em 31 out. 2014.

SOUZA, Olga Solange Herval. **Itinerários da inclusão escolar:** múltiplos olhares, saberes e práticas. Canoas: Ed. ULBRA; Porto Alegre: AGE, 2008. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=uExDXSnlb\\_MC&printsec=frontcover&dq=Itiner%C3%A1rios+da+inclus%C3%A3o+escolar:+m%C3%BAtiplos+olhares,+saberes+e+pr%C3%A1ticas&hl=pt-BR&sa=X&ei=4q5TVPzCEZahyAT3zoLYBQ&ved=0CCcQ6AEwAA#v=onepage&q=Itiner%C3%A1rios%20da%20inclus%C3%A3o%20escolar%3A%20m%C3%BAtiplos%20olhares%20e%20saberes%20e%20pr%C3%A1ticas&f=false](http://books.google.com.br/books?id=uExDXSnlb_MC&printsec=frontcover&dq=Itiner%C3%A1rios+da+inclus%C3%A3o+escolar:+m%C3%BAtiplos+olhares,+saberes+e+pr%C3%A1ticas&hl=pt-BR&sa=X&ei=4q5TVPzCEZahyAT3zoLYBQ&ved=0CCcQ6AEwAA#v=onepage&q=Itiner%C3%A1rios%20da%20inclus%C3%A3o%20escolar%3A%20m%C3%BAtiplos%20olhares%20e%20saberes%20e%20pr%C3%A1ticas&f=false)>. Acesso em 31 out. 2014.

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS, Biblioteca da UNISINOS. Guia para elaboração de trabalhos acadêmicos: artigo de periódico, dissertação, projeto, relatório técnico e/ou científico, trabalho de conclusão de curso e tese. São Leopoldo, 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de coleta de dados no campo.** Livro digital. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012. BIBLIOTECA da Unisinos. Disponível em: <<http://www.unisinos.br/biblioteca/>>. Acesso em: 27 out. 2014.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de direito do trabalho:** teoria e questões. Rio de Janeiro, Elsevier, 2010. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=58LdALXjGr8C&pg=PP4&dq=Manual+de+direito+do+trabalho:+teoria+e+quest%C3%B5es&hl=pt-BR&sa=X&ei=ibFTVM2WB9akyATGp4KIBQ&ved=0CCcQ6AEwAA#v=onepage&q=Manual%20de%20direito%20do%20trabalho%3A%20teoria%20e%20quest%C3%B5es&f=false>>. Acesso em: 31 out. 2014.