

DIFICULDADES DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO ¹

Ms. Henry Dário Cunha Ramirez ²
Josiani Koth ³

RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para sua inserção no mundo de trabalho. Atendendo os aspectos legais, a preocupação com a responsabilidade socioambiental e as parcerias com instituições para promover a inclusão. Sendo que o trabalho ajuda na confirmação do indivíduo como cidadão, como sujeito de direitos capaz de pertencer a uma sociedade, porém ainda existem pessoas que pensam que são sujeitos incapazes. A metodologia utilizada foi revisão bibliográfica. Como resultado ficou evidente que questões como falta de estrutura das empresas, preconceito, falta de entendimento dos familiares, falta de escolarização das pessoas com deficiência, ainda são características predominantes no contexto da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O estudo oferece possibilidades de reflexão sobre o processo de inclusão e melhorias neste processo da pessoa com deficiência nas organizações da atualidade.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência, Mundo do Trabalho, Inserção.

ABSTRACT

This article aims to analyze the difficulties faced by persons with disabilities in their integration into the world of work. Respecting the legal aspects, the concern with social and environmental responsibility and the partnerships with institutions to promote inclusion. It's known the work helps on the process to confirm the individual as a citizen, as a subject with rights capable of belonging to a society, but there are still people who think that they are incapable.

¹ Artigo Científico apresentado na Pós-Graduação de Saúde Mental e Atenção Psicossocial do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí.

² Professor Orientador, Mestre em Engenharia de Produção. E-mail hdariocunha@gmail.com

³ Assistente Social, discente do curso de Pós Graduação de Saúde Mental e Atenção Psicossocial do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí- UNIDAVI e-mail: josianikoth@hotmail.com

Bibliographic search was used. As a result it became clear that issues such as lack of the companies structure, prejudice, family understanding, school education to persons with disabilities, are still predominant features in the context of inclusion of people with disabilities in the labor market. This study offers possibilities of reflection on the process of inclusion and improvements on this process of person with disabilities in today's organizations.

Keywords: persons with disabilities, world of work, integration.

1 INTRODUÇÃO

Segundo o site www.apaebrasil.org.br, a primeira iniciativa de congregar pais de Pessoas com deficiência ocorreu no Estado do Rio de Janeiro por iniciativa de uma mãe de criança com Síndrome de Down. No dia 11 de dezembro de 1954, foi fundada a primeira APAE do Brasil, na cidade do Rio de Janeiro. O Movimento Apaeano expandiu-se para outras capitais. É o maior movimento social de caráter filantrópico do Brasil e do mundo, atuam na área de defesa de direitos, prevenção, apoio as famílias, atendimento e garantia da qualidade de vida das Pessoas com Deficiência Intelectual e Múltipla e construção de uma sociedade justa e solidária. Em Santa Catarina, a primeira APAE a ser criada foi da cidade de Brusque, há 60 anos, sendo esta a segunda a ser criada no Brasil. É o maior movimento social de caráter filantrópico do Brasil e do mundo, atuam na área de defesa de direitos, prevenção, apoio as famílias, atendimento e garantia da qualidade de vida das Pessoas com Deficiência Intelectual e Múltipla e construção de uma sociedade justa e solidária. Em Santa Catarina, a primeira APAE a ser criada foi da cidade de Brusque, há 60 anos, sendo esta a segunda a ser criada no Brasil.

Os serviços prestados pelas Apae's visam proporcionar aos usuários, através de atividades educativas, de saúde, assistência social, ocupacionais e de lazer, a manutenção e o desenvolvimento de suas potencialidades físicas, sociais, emocionais e intelectuais, promovendo o bem estar, a qualidade de vida e a inclusão social, segundo o que preconiza o Estatuto das Apae's.

A elaboração deste artigo partiu de uma afinidade particular com o tema, já que se constitui como uma prática constantemente realizada por mim em minha atuação profissional, atuo diretamente na Sala de Iniciação para o Trabalho. Escolhi este tema, pois creio que a grande maioria dos profissionais não se encontram preparados para lidar com esta demanda, a inserção para o mercado de trabalho. Também vem de encontro com a proposta do Governo Federal onde se tem por objetivo a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para melhorar compreensão serão descritos conceitos de pessoas com deficiência e contextualização histórica.

Os conceitos para designar a Pessoa com Deficiência estão ligados aos momentos históricos da humanidade, as crenças e seus valores. De acordo com o momento, acabamos definindo “coisas” e “fatos” e dentre eles o conceito de deficiente. (Souza e Kamimura, 2010)

Antigamente, pensava-se que as causas dos problemas dos deficientes eram de origem espiritual, as pessoas eram isoladas do convívio da sociedade, e dependendo da situação financeira da família por vezes eram afastados de suas residências e institucionalizados, dificilmente retornavam para seus familiares.

Já no século XIX, segundo Souza e Kamimura (2010), no campo da biologia, saúde e medicina, que buscavam a cura física para os deficientes, passando assim a ser visto como “doente” e podendo ser tratado e curado.

Com o passar dos tempos, as pessoas com deficiência foram chamadas de diferentes formas: aleijada, retardada, deficiente, excepcional, portador de deficiência. Hoje entende-se que a pessoa que possui qualquer tipo de deficiência, será denominada de Pessoa com Deficiência (PcD), tornando-se assim mais adequado e sem preconceito, sem estigma. (Bordignon, 2011)

Mesmo ocorrendo mudanças nas denominações com o passar do tempo, as pessoas com deficiência ainda estão sendo vistas, como seres incapazes, incompletos, dependentes e sem autonomia para gerir suas escolhas, sentimentos, opiniões, comportamentos, enfim gerir a própria vida.

Deverá ser entendido que esta é uma visão do passado, e que não define as condições de desenvolvimento da pessoa com deficiência, sendo o termo mais aceito nos dias atuais.

Ao longo da história, a sociedade praticava a exclusão social da pessoa com deficiência e criava padrões que os consideravam como incapazes para realizar atividades relacionadas ao trabalho.

Observamos que a sociedade possui uma visão de homem padronizada e classifica as pessoas de acordo com essa visão. Elegemos um padrão de normalidade e nos esquecemos de que a sociedade se compõe de homens diversos, que ela se constitui na diversidade, assumindo de outro modo as diferenças. (MATTOS, 2002, p. 01)

Dentre os conceitos de Sorj (2000), o trabalho é uma garantia de cidadania para a pessoa com deficiência intelectual e múltipla, porém não é a única opção. O mundo do trabalho é somente uma das dimensões que tem afetado nossas vidas, intrigando nossa imaginação sociológica.

Mas sabemos que o trabalho tem grande importância na sociedade, pois é através dele que podemos nos relacionar com outras pessoas, desenvolver sentimento de vinculação, termos algo a fazer, sair do tédio e estabelecer um objetivo de vida.

A questão do mercado de trabalho, fica mais complexa quando se pensa em pessoas com deficiência intelectual e múltipla, pois é necessário conhecê-la. E o conhecimento delas, que nos possibilitará a proposição de metodologias adequadas para o desenvolvimento de suas habilidades laborais.

Outro agravante do acesso da pessoa com deficiência intelectual e múltipla às atividades laborais é o fato de, no mundo do trabalho o conhecimento ser um fator cada vez mais valorizado nas organizações.

Segundo Souza e Kamimura, (2010) o mundo capitalista, requer um trabalhador cada vez mais qualificado, criando assim as desigualdades sociais e gerando o desemprego, dificultando ainda mais a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

De acordo com Sasaki, (2003), citou que estamos marcados pelo desemprego num geral, pela precarização das condições de trabalho, como baixos salários, redução de benefícios, baixa auto estima e pela grande exigência de especialização, formação educacional, e preparo para o mercado de trabalho que não dá condições de crescimento profissional. Os baixos salários, falta de locais para trabalho, provocam a pauperização da população e criam vários problemas sociais.

Em virtude do antes exposto, o presente estudo se propõe responder à seguinte pergunta: Quais as dificuldades da inclusão da pessoa com deficiência intelectual e múltipla no mercado de trabalho?

Para responder a tal pergunta, este estudo pretende analisar as dificuldades de inserção da pessoa com deficiência intelectual encaminhadas pela Apae de um município do Estado de Santa Catarina, ao mercado de trabalho.

Para alcançar a análise acima podemos recorrer aos seguintes aspectos:

- Realizar revisão bibliográfica sobre proposta de cuidado das APAEs;
- Identificar na literatura políticas públicas voltadas para pessoas com deficiência intelectual;
- Analisar na literatura produção científica sobre inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A metodologia escolhida para a realização deste estudo contará com extensa revisão bibliográfica, para que as abordagens estejam fundamentadas de forma coerente.

Quanto a relevância científica o estudo pode contribuir como uma produção sobre a temática, pois estudos nesse sentido são restritos, havendo pouca produção bibliográfica sobre este conteúdo. São necessários aprofundamentos sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a fim de trazer esclarecimentos para os colegas da área do serviço social, leitores, familiares e sociedade em geral sobre os benefícios da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A valorização e reconhecimento da pessoa com deficiência como cidadão de direitos e deveres evidencia a necessidade da existência de escolas especiais e de empresas parceiras no processo de inclusão.

O estudo desse tema vem favorecer a inclusão e o desenvolvimento da convivência com as diferenças, tanto na sociedade em geral como no mercado de trabalho.

De acordo com o Relatório anual de atividades informadas ao INSS, na área do atendimento a pessoa com deficiência e inserção no mercado de trabalho, encontramos os seguintes programas e projetos:

- **AutoGestão e AutoDefensoria** - é um movimento desenvolvido pelas Apaes, onde os alunos têm espaço para sugestões e ideias visando seus direitos. O

AutoDefensor tem a função de defender os interesses dos demais colegas da Apae, sugerindo ações de aperfeiçoamento. Ele é o porta voz de seus colegas diante à diretoria da instituição e à sociedade. É uma conquista para as pessoas com deficiência intelectual e múltipla, na busca do crescimento, da independência e da autonomia.

- **Programa Mercado de Trabalho** – consiste em preparar a pessoa com deficiência intelectual e ou múltipla para a inserção no mercado de trabalho, com assistência da equipe multidisciplinar da instituição. Nesse programa é analisado o potencial e o perfil da pessoa com deficiência e comparado com as vagas existentes, bem como a necessidade da demanda das empresas que são parceiras nesse programa. E deve ser satisfatório para os dois lados, empresa e pessoa com deficiência.

- **Sala Iniciação para o Trabalho** - Sala voltada para o atendimento de adolescentes de 14 a 18 anos, que estejam matriculados no ensino regular. O objetivo é capacitar as pessoas com deficiência para a inserção no mercado de trabalho. Nesse ambiente a pedagoga, pode identificar as potencialidades e habilidades das pessoas com deficiência para que possam ser trabalhados, treinados, orientados referente a documentações, legislações trabalhistas, e segurança do trabalhador. Para que possam estar aptos para a inserção no mercado de trabalho, caso exista a vaga de emprego.

Observa-se que a Apae é um movimento que zela pela inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual e múltipla sempre inovando no atendimento e prestando atendimento de qualidade para que cada vez mais as pessoas com deficiência tenham independência e autonomia na vida profissional e social.

Conforme Rattner (2002) incluir a pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho requer comprometimento de todos os envolvidos, desde a família, o empregador, a instituição e a sociedade, sempre dando suporte para a permanência da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A Organização Mundial de Saúde e deficiência (OMS) divide as limitações humanas em três classes:

- 1- Impedimento: alguma perda ou anormalidade das funções ou da estrutura anatômica, fisiológica ou psicológica do corpo humano;
- 2- Deficiência: alguma restrição ou perda, resultante do impedimento, para desenvolver habilidades consideradas normais para o ser humano;
- 3- Incapacidade: uma desvantagem individual. Resultante do impedimento ou da deficiência, que limita ou impede o cumprimento ou desempenho de um papel social, dependendo da idade, sexo e fatores sociais e culturais. (Deficiência..., 2002, p. 23)

“A constituição Federal de 1988, assegura direitos iguais aos trabalhadores com deficiência e os outros trabalhadores não deficientes no que diz respeito aos salários.” Vale ressaltar que o artigo 71, inciso 31, estabelece a proibição da discriminação no que diz respeito a salários ou critérios de contratação do trabalhador com deficiência.

Seria errôneo conforme a inclusão pagar o salário de acordo com a condição física, intelectual do trabalhador bem como, dar uma colocação avaliando somente a deficiência.

“A Lei nº 8.213 de 1991 (Brasil, 1991. Dispõe sobre os Planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências) comenta sobre as cotas de contratação de pessoas com deficiência para empresas com mais de cem funcionários, devendo ser reservadas de 2 a 5% dos cargos para pessoas com deficiência, a fim de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.”

Contudo, segundo Neri (2003), esta lei só foi trazida a prática em 1999, através da regulamentação dada pelo Decreto 3.298 que estabeleceu a Política Nacional para a integração das pessoas portadoras de deficiência na sociedade e no mercado de trabalho.

Conforme sugere Rousseau, Cidadania (1991), acaba incorporando elementos como liberdade, dignidade e participação cívica ao exercício de direitos, bem como a mobilização social em nome da melhoria da qualidade de vida, desde a salvaguarda dos direitos civis e políticos em um determinado Estado até o desempenho dos direitos e deveres reservados aos cidadãos, por exemplo, através

do sufrágio do voto nas eleições, da reivindicação por políticas eficazes, pelo direito à greve e pela iniciativa popular na sugestão da elaboração de legislações ao Congresso Nacional (art. 14, III, Constituição Federal).

Segundo Rattner, (2002) pensar a inclusão da pessoa com deficiência significa reconhecer o cidadão, onde a sociedade e não a pessoa deve mudar. Para isso é necessário que a sociedade esteja aberta a dialogar e reconhecer o potencial de todas as pessoas.

A luta pela inclusão da pessoa com deficiência, no mercado de trabalho é uma forma de garantir o direito de desenvolver-se, de comunicar-se com a sociedade em que esta inserido e com o mundo, oferecer oportunidade de conhecer o novo, desenvolver potencialidades e habilidades produtivas. (Kézia, 2010)

Para Rattner, (2002, p.1) a inclusão torna-se viável somente quando, através da participação em ações coletivas, os excluídos são capazes de recuperar sua dignidade e conseguem, além de emprego e renda, acesso a moradia decente, facilidades culturais e serviços sociais, como educação e saúde.

Segundo Rattner (2002), a inclusão se concretiza quando os excluídos alcançam dignidade, emprego, renda e acessos a serviços sociais como educação e saúde. Neste contexto a Apae atua como promotora para beneficiar qualidade de vida as pessoas com deficiência, atuando em assistência social, educação, prevenção.

Conforme Botini, (2002), o conjunto das leis brasileiras para garantir a oportunidade de estudo e trabalho em situação de igualdade às pessoas portadoras de deficiência como qualquer outro cidadão, é avançado em relação a maioria dos outros países. Porém observamos que a realidade é bem diferente, pois tem que ter uma preparação da sociedade para se adaptar também as deficiências e suas necessidades, que por vezes exige adaptações no espaço físico do local do trabalho, permitindo acessibilidade dos ambientes.

Outro problema observado é a qualificação profissional, pois o sistema educacional para a pessoa com deficiência física e intelectual é inadequado no quesito qualidade, por vezes não preparam esse público para a vida profissional e as empresas dão preferências para as deficiências leves.

Conforme Souza (2008), “a intenção é promover uma sociedade igualitária, inserindo estas pessoas como cidadãos efetivos que tem direito ao trabalho”. As empresas que ajudam nessa luta contra a discriminação e exclusão social

empregando as pessoas com deficiência estarão apoiando as pessoas com deficiência e melhorando a auto imagem da empresa perante a sociedade.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Conforme o artigo de Mara Rubia de Souza e Ana Lúcia Martins Kamimura, apresentado no Seminário de Saúde do Trabalhador na cidade de Franca/São Paulo em 2010, com o tema Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho. Segundo as autoras neste artigo foram abordadas questões de como se dá a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade Uberlândia. O artigo é decorrente de uma pesquisa feita juntamente com a APARU (Associação Paraplégicos de Uberlândia), que conta com um balcão de empregos, onde oferece emprego para as pessoas com deficiência. (Souza e Kamimura, 2010)

As autoras constataram que a baixa contratação das pessoas com deficiência pelas empresas e a contratação é geralmente dificultada pela pouca qualificação existente diante dos requisitos que as empresas requerem, conseqüentemente não preenchendo as vagas existentes. (Souza e Kamimura, 2010).

Conforme o artigo de Tatiana Salim Ribeiro, com o tema A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas, ano de 2012. Segundo a autora, este artigo trata do atendimento de cota mínima de pessoas com deficiência estabelecida em lei. Várias empresas têm vivenciado enormes dificuldades para encontrar pessoas com deficiência para serem inseridos em seus quadros de funcionários. A lei tem sua importância social, vez que propicia o acesso destas pessoas ao mercado de trabalho, entretanto requer alguns ajustes, imprescindíveis a seu efetivo cumprimento. (Ribeiro, 2012)

4 RESULTADOS

A família favorece a inserção da pessoa com deficiência porque ela é responsável pelos aportes afetivos e, sobretudo materiais, que venham favorecer o desenvolvimento e bem estar dos seus componentes, desempenhando um papel decisivo na educação formal e informal e favorecendo a assimilação de valores éticos e humanitários, aprofundando laços de solidariedade, conforme aludido por Kaloustian (2005).

Segundo Souza e Kamimura, (2010) “As dificuldades das pessoas com deficiência não está em encontrar vagas de trabalho, mas na falta de qualificação para garantir sua inclusão e permanência neste mercado, além das nas condições objetivas e subjetivas apresentadas pelo empregador que não prepara espaço físico para receber a pessoa com deficiência, além de escolher o tipo de deficiência permitida para contratação a fim de evitar despesas e facilitar a convivência.

Afirma também que “Mais importante do que um sistema de cotas punitivo que rotule as pessoas com deficiência é a educação para a cidadania e para a garantia de direitos. Este é um caminho no qual as pessoas com deficiência possam conquistar seu espaço no mercado de trabalho não para cumprir uma imposição da legislação, mas sua capacidade, potencialidade e competência.” (Souza e Kamimura 2010)

“Importa refletir sobre uma sociedade inclusiva onde, ações educativas permanentes materializem o princípio de alteridade, dignidade, autonomia e a emancipação de todos os sujeitos independente da sua condição. [...] É necessário que estas ações de convivência aconteçam nas relações sociais cotidianas, visto que a legislação por si só não consegue eliminar o preconceito da sociedade em relação à pessoa com deficiência.” (Souza e Kamimura, 2010)

Tatiana Salim Ribeiro (2012), em seu artigo, concorda com essa afirmação quando diz que: “Não há nenhuma preparação destes trabalhadores para atuarem no mercado de trabalho. Eles são simplesmente captados e lançados nas empresas para realizar as atividades. O ônus de capacitar estes novos trabalhadores é da iniciativa privada, que tem de despender valores e tempo para preparar essas pessoas para exercerem efetivamente suas funções”.

“O legislador e os Tribunais do País devem se pautar na realidade vivida pelas empresas. Estas reconhecem a importância da inserção destes cidadãos no mercado de trabalho, mas, ao mesmo tempo, sentem-se temerosas em contratar trabalhadores não qualificados para exercerem determinadas funções, uma vez que estes estarão expostos a riscos decorrentes das atividades exercidas pela empresa”. (Ribeiro, 2012)

“A questão da inclusão dos deficientes no mercado de trabalho precisa ser revista. É indispensável que as arestas da legislação sejam aparadas, para aproximá-la da realidade vivenciada por grande parte das empresas, pois presencia-se uma ineficiência legislativa. Somente desta maneira o País assistirá ao cumprimento pleno da legislação de inclusão laboral das pessoas com necessidades especiais.” (Ribeiro, 2012)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, ambos artigos apontam para a necessidade de haver uma classificação profissional para esses possíveis trabalhadores, uma vez que as vagas existem.

Há também que desonerar a responsabilidade das empresas contratantes no que diz respeito a tal qualificação. É aí que entra o trabalho das Apae's através da sala de iniciação para o mercado de trabalho, visto que esta procura qualificar as pessoas com deficiência em encaixá-las nas empresas.

No dia a dia é possível observar que ainda existem muitas barreiras para serem quebradas com relação a inserção da pessoa com deficiência intelectual e múltipla no mercado de trabalho, entre eles o BPC-LOAS (Benefício de Prestação Continuada – LOAS), Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS (Lei nº 8.742 de 07 de dezembro de 1993).

Onde os familiares não aceitam a inserção no mercado de trabalho por receio de perderem tal benefício que é destinado à pessoas com deficiência, porém a partir do momento que tem a carteira de trabalho registrada esse benefício é interrompido. Outro fator que pode atrapalhar esta relacionado com a escolaridade, haja visto que a maioria dos alunos de APAE com deficiência intelectual e múltipla não possuem grau de escolaridade devido ao QI- Quociente de Inteligência Inferior.

Várias dificuldades existam ainda para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas o problema advém de dois lados, tanto das empresas

como das pessoas com deficiência e das suas famílias. As empresas necessitam se estruturar para recebê-los já as pessoas com deficiência precisam de qualificação profissional e grau de escolaridade. A maioria das empresas necessitam buscar capacitações sobre a inclusão para os demais colaboradores. E este tem sido um trabalho realizado pelos profissionais das Apaes, através de prestação de assessoria às empresas que possuem pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários auxiliando e quebrando paradigmas, preconceitos com relação a pessoa com deficiência.

É dever dos órgãos governamentais fomentar a inclusão nas empresas, para que todos consigam alcançar interesse comum, que é de formar e integrar cidadãos dignos do trabalho diário.

Esta pesquisa demonstrou que por mais que alguns aspectos relacionados a pessoa com deficiência e a sociedade sejam melhorados, sempre teremos que estar em constante transformação e adequações, para que ambos estejam sempre em consonância, tanto as pessoas com deficiência quanto as empresas.

É muito importante que a preocupação quanto a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho extrapole somente o que é bom para a empresa ou a qualificação profissional e que seja investigado o grau de satisfação das pessoas que já estão inseridas no mercado de trabalho, para isso sugiro uma nova pesquisa com o objetivo de avaliar esse quesito.

REFERÊNCIAS

BLOGOSLAWSKI, Ilson Ramos. FACHINI, Olímpio. FAVERI, Helena Justen. **Educar para pesquisa: normas para produção de textos científicos**. 3. Ed. Rio do Sul: Nova Terra, 2008.

Bordignon, Priscila Mallmann. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho: uma realidade possível**. Monografia. Porto Alegre. 2011.

BOTINI, J. **Deficiência e competência: programa de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do SENAC**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2002.

BRASIL Decreto nº 3.298, Regulamenta a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, **dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências**. Brasília: 20 de dezembro de 1999.

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei Federal nº 8069, de 13 de julho de 1990. Índice elaborado por Edson Seda. Curitiba: Governo do Estado do Paraná, 1994.

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

BRASIL. Lei 8.213. **Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília: 24 de julho de 1991. científico. São Paulo: Editora Atlas, 1992. 4ª ed. p.43 e 44.

FERREIRA, Aurélio B. de Holanda. **Novo Dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002

KALOUSTIAN, S (org). **Família brasileira a base de tudo**. 7ª ed. São Paulo: Cortez, Brasília, DF: UNICEF, 2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho Científico**. São Paulo: Editora Atlas, 1983, 12ª Edição.

MATTOS, Edna Antonia de. **Deficiente Mental: Integração/Inclusão/Exclusão**. Videtur – 13, Espanha, 2002. p. 03-20.

NERI, M. C. **Política de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.** Trabalho apresentado no VII Encontro Nacional da Associação Brasileira de estudos do trabalho – ABET. 13 a 16 de outubro de 2003.

POLETTI, Kézia Zanni. **Pessoa com Deficiência e Mercado de Trabalho: Lei de Cotas.** Espírito Santo, 2011.

Portal Apae Brasil. **Portal APAE.** Disponível em: <<http://www.apaebrasil.org.br>> Acesso em 07 de outubro de 2015.

Portal Apae Santa Catarina. **APAE Santa Catarina.** Disponível em: <<http://www.apaesantacatarina.org.br/artigo.phtml/9345>> Acesso em 07 de outubro de 2015.

RATTNER, Henrique. **Sobre exclusão social e políticas de inclusão.** In: Revista Espaço Acadêmico. Ano II, nº 18, novembro de 2002.

RIBEIRO, Tatiana Salim. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835>

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social.** São Paulo: Nova Cultural, 1991. p. 3-145.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos.** 5ª Edição, rio de Janeiro: WVA, 2003.

SORJ, Bila. **Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 15, n. 43, p. 26-33, 2000.

Souza, Mara Rúbia, Kamimura, Ana Lúcia Martins. **Trabalho, Seguridade Social e Saúde do Trabalhador. Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho.** Seminário de Saúde do Trabalhador da Franca. 2010.

SOUZA, Renata. **Lei de Cotas para a contratação de deficientes completa 16 anos.** Paraná. 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2004.