

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: LIMITES E POSSIBILIDADES PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Fabiana Piccoli D' Agostini*

Resumo

O objetivo é abordar a importância da inserção da pessoa portadora de deficiência intelectual no mercado de trabalho, destacando-se as possibilidades e limitações. Trata-se de pesquisa bibliográfica, sendo que o estudo evidenciou que existem inúmeros fatores limitantes para inserção da pessoa com deficiência intelectual se inserir mercado do trabalho. As empresas apresentam resistência para participar da inserção do deficiente no mercado de trabalho, isto porque a mão de obra não é qualificada e a própria legislação determina que não se pode exigir dessas pessoas experiência anterior e até mesmo qualificação profissional. Para que o portador de deficiência intelectual obtenha melhores oportunidades no mercado de trabalho é indispensável a sua preparação ou profissionalização, uma vez que o trabalho é um dos principais meios de inclusão social, permitindo a ele demonstrar suas potencialidades e competências, além do reconhecimento como cidadãos. Não obstante haver exceções, muitas empresas, públicas e privadas, não se entusiasmam com o propósito da inclusão, tanto no que diz respeito à adaptação física dos locais de trabalho quanto nas mudanças de atitude como preconceitos. Palavras-chave: Inclusão. Trabalho. Deficiência. Intelectual.

1 INTRODUÇÃO

No presente estudo, a inclusão social foi considerada como cidadania, isto é, participação na condição de cidadão na sociedade, com os mesmos direitos e deveres dos demais cidadãos dessa sociedade.

A legislação brasileira, até aproximadamente a década de 1980, tinha características praticamente assistencialista e paternalista, confirmando a visão e a prática com as quais comumente vinham sendo tratadas as questões envolvendo os sujeitos portadores de deficiência.

Nos dias atuais, a inclusão é compreendida no sentido amplo, envolvendo as esferas culturais, socioeconômicas e políticas. O objetivo concentra-se em trazer a igualdade aqueles que são tidos como anormais

A Constituição Federal de 1988, conta com diversos dispositivos programáticos às pessoas portadoras de deficiência, com isso abrindo as portas da sociedade para sua educação, cuidados especiais, até mesmo ocupação, acomodações arquitetônicas e tecnológicas adequadas para circulação e trabalho, almejando sua maior dignificação, autoestima, realização e reconhecimento de sua real cidadania, sempre com o objetivo de superar limites e descobrir determinados talentos.

A Constituição Federal de 1988 garante o direito à igualdade elencada no artigo 5º, tratando também no artigo 205, de que a educação deve preparar o indivíduo especial para o mercado de trabalho,

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual vem se tornado cada vez mais frequente e, com isso, fazendo parte de discussões de programas de políticas públicas, empresas e entidades de qualificação profissional.

Frente ao discorrido acima, o estudo busca responder a seguinte problemática: quais são os fatores limitantes para a pessoa deficiente intelectualmente se inserir no mercado de trabalho?

Por sua vez, o objetivo geral da pesquisa incide em destacar a importância da inserção da pessoa portadora de deficiência intelectual no mercado de trabalho, com isso destacando-se as possibilidades e limitações.

A justificativa do presente estudo recai na importância que o mesmo enseja, visto que a inclusão da pessoa portadora de deficiência intelectual no mercado de trabalho é uma iniciativa de fundamental importância para a vida desse sujeito, possibilitando-lhe o acesso ao emprego e, por conseguinte a conquista de certa independência financeira, já que poderá prover seu próprio sustento sem mais depender de outros.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, elaborada principalmente a partir de livros, dissertações, teses e artigos.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E O MERCADO DE TRABALHO

Deficiência intelectual refere-se ao funcionamento intelectual geral considerado abaixo da média, que coexiste com falhas no comportamento adaptador e que se manifesta durante o período de desenvolvimento.

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-IV), define a deficiência intelectual como sendo "O estado de redução notável do funcionamento intelectual significativamente inferior à média, associado a limitações pelo menos em dois aspectos do funcionamento adaptativo: comunicação, cuidados pessoais, competência domésticas, habilidades sociais, utilização dos recursos comunitários, autonomia, saúde e segurança, aptidões escolares, lazer e trabalho".

A classificação da doença intelectual favorece para otimização de programas de intervenção. A ideia é a de conhecer o que é semelhante, para que se possa agir na individualidade de cada portador. A classificação para os tipos de deficiência intelectual, segundo Associação Americana de Deficiência Mental (AAMD, 2002, p. 35), são estabelecidas por escalas de inteligência que estabelecem os limites quantitativos dos potenciais de aprendizagem, tais como WISC (Wechsler Intelligence Scale Children) e SBIS (Stanford Binet Intelligence Scale), verifique-se no quadro 1.

Quadro 1 - Tipos de deficiência intelectual

Classificação	SBIS - QI	WISC - QI
Ligeira	68-52	69-55
Moderada	52-36	54-40
Severa	35-20	39-25
Profunda	<19	<24

Fonte: AAMD (2002, p. 36)

Os sujeitos deficientes intelectualmente são mais vagarosos do que pessoas da mesma idade, ditas normais, no que se refere à memória, associação e classificação de informações, raciocínios e julgamentos como adequados.

A inclusão social requer um sistema aberto de suporte, que forneça ininterruptamente a contribuição de especialistas, apoiada em recursos e estratégias de instrução acrescidas de práticas pedagógicas eficazes (LAGES, 2001). Além disso, Para tornar possível uma política de inclusão é imprescindível que se alarguem as oportunidades educacionais.

Por sua vez, a inclusão social, não é processo que diga respeito exclusivamente à pessoa com deficiência, mas sim a todas as pessoas, "Não haverá inclusão da pessoa com deficiência enquanto a sociedade não for inclusiva, ou seja, realmente democrática, onde todos possam igualmente se manifestar nas diferentes instâncias de debate e de tomada de decisões da sociedade, tendo disponível o suporte que for necessário para viabilizar essa participação" (ARANHA, 2016, p. 20).

Verifica-se que de nada adianta prover igualdade de oportunidades, se a sociedade não garantir o acesso da pessoa com deficiência a essas oportunidades. Observa-se que cada deficiência acaba desencadeando um tipo de comportamento e promovendo diferentes formas de reações e preconceitos, por parte da sociedade,

Destaque-se que é imprescindível que a população como um todo rompa com preconceitos e mude de atitude frente ao desigual, isto porque, sem uma mudança no interior de cada um não é possível enxergar a pessoa deficiente como um sujeito com os mesmos direitos e deveres como qualquer outra pessoa.

A sociedade necessita rever conceitos preconceituosos para com isso ser capaz de atender às necessidades das pessoas portadoras de deficiência, incluindo-os no mercado de trabalho. Isto porque nem todo transtorno intelectual é capaz de produzir um quadro de deficiência psicossocial. Por sua

vez, existem transtornos intelectuais curáveis e que não são incapacitantes uma vez que sua fase aguda é tratada e superada. Entretanto a deficiência psicossocial é aquela proveniente de um transtorno intelectual grave e incurável, no qual a pessoa se encontra em estágio/fase crônica.

Nos países mais avançados a proporção de aproveitamento e inclusão das pessoas portadoras de deficiência na educação e no trabalho fica entre 30% e 45% (FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAEs, 2003, p.11). A realidade no Brasil é diferente, visto que milhares de pessoas com algum tipo de deficiência que ainda são excluídas nas sociedades e no mercado de trabalho.

A inclusão de portadores de necessidades intelectuais no mercado de trabalho brasileiro tem desencadeado vastas discussões, notadamente no que diz respeito à formulação e adoção de medidas que possam regularizar o discurso do respeito às diferenças individuais.

A Lei nº 8.213/1991-Artigo 93, determina que empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- Até 200 funcionários - 2%
- De 201 a 500 funcionários - 3%
- De 501 a 1000 funcionários - 4%
- De 1001 em diante funcionários - 5%

O Decreto nº. 3.298/1999 regulamenta a Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989 que trata sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e define doença física e intelectual: "I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; IV - deficiência mental -

funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais" (BRASIL, 1989, p.43).

A Constituição Federal de 1988, conta com diversos dispositivos programáticos às pessoas portadoras de deficiência, com isso abrindo as portas da sociedade para sua educação, cuidados especiais, até mesmo ocupação, acomodações arquitetônicas e tecnológicas adequadas para circulação e trabalho, almejando sua maior dignificação, autoestima, realização e reconhecimento de sua real cidadania, sempre com o objetivo de superar limites e descobrir determinados talentos.

A Constituição Federal de 1988 garante o direito à igualdade elencada no artigo 5º, tratando também no artigo 205, de que a educação deve preparar o indivíduo especial para o mercado de trabalho: " Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho" (BRASIL, 1988, p.29).

Fica evidente que todas as pessoas devam ser tratadas como igual, sem menção de qualquer preconceito, como acesso a educação, emprego e demais direitos sociais.

O Decreto nº 3.956/2001 (Convenção de Guatemala) determinou a abolição de todas as formas de discriminação contra os sujeitos portadores de deficiência. Esse decreto reafirma que os sujeitos portadores de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas.

Quando se trata da deficiência intelectual, os problemas relativos à inclusão social ganham maior atenção, uma vez que o deficiente intelectual se mostra socialmente pré-concebido como inapto a assumir papéis sociais de qualquer ordem (RODRIGUES, 2007).

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (LEI 13.146/2015) trata do trabalho e emprego nos seguintes termos:

"Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurado sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

Parágrafo único. É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação" (LEI 13.146/2015).

A Convenção ainda preconiza que são vedadas todas as formas de discriminação, "Art. 23. São vedadas todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência, inclusive por meio de cobrança de valores diferenciados por planos e seguros privados de saúde, em razão de sua condição (LEI 13.146/2015)".

A Lei (13.146/2015) determina condições de acessibilidade que garantam às pessoas com deficiência as mesmas condições de que goza a população sem deficiência. Apesar de o Brasil empreender esforços em políticas públicas, tais como os dispositivos da Lei 8.213/91 (Lei de Cotas), há muito a ser feito para que o preconceito que deixe de existir aos chamados deficientes.

2.1.1 Limites e Possibilidades do Deficiente Intelectual (DI) Para Inserir-se no Mercado de Trabalho

Segundo Pereira-Silva e Furtado (2012) a deficiência intelectual vem sendo caracterizada por limitações significativas tanto no funcionamento intelectual como no comportamento adaptativo que se manifesta em habilidades conceituais, sociais e práticas, originando antes dos 18 anos de idade. Neste sentido em conformidade com os autores, dentro de um contexto social, os sujeitos com DI experimentam uma incompatibilidade entre as suas competências pessoais e as demandas ambientais.

Verifica-se a importância no que se refere ao suporte e apoio, para dar condições ao desenvolvimento de habilidades sociais, cognitivas e emocionais expressas no maior contato social e, por sua vez, mais relacionamentos interpessoais, maior participação na escola e também na sociedade.

Conforme bem relatam Oliveira e Silva (2010) o mercado de trabalho, em todos os países, apresenta maiores limitações aos portadores de deficiência e suas causas são múltiplas. De um lado, a falta de qualificação; de outro lado, a falta de esclarecimento; sobretudo, a falta de estímulos que facilitam a sua contratação.

A pessoa portadora de deficiência, na maioria das vezes não tem a habilidade para determinado cargo ou função, e isso ocorre com grande parte da população brasileira que não tem acesso à profissionalização. Um país em crise econômica como o Brasil, gera alta competitividade no mercado de trabalho, deste modo vencem os mais fortes, que dificilmente são as pessoas portadoras de deficiência intelectual.

Segundo Palazi, Oliveira e Silva (2010) são múltiplos os fatores que somam contra a inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, isto vai desde o preconceito e a falta de informação, até a falta de educação, ausência de qualificação e inexistência de estímulos para as empresas.

Apesar de existirem muitos deficientes estarem fora do mercado de trabalho é preciso reconhecer que houve avanços: "A inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho vem crescendo constantemente, conforme dados do Ministério do Trabalho e do Emprego. Em 2009, do total de 41,2 milhões de vínculos de emprego ativos em 31 de dezembro, 288,6 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total de vínculos empregatícios. Em 2010, dos 44,1 milhões de vínculos ativos em 31 de dezembro de 2011, 306 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total de vínculos empregatícios, representando um aumento de 6% no número de deficientes físicos com empregos formais" (SANTOS; STENDER, BARBOSA, 2015, p. 4)

Não obstante haver exceções, muitas empresas, públicas e privadas, não se entusiasmam com o propósito da inclusão, tanto no que diz respeito a adaptação física dos locais de trabalho quanto nas mudanças de atitude como preconceitos.

Baseando-se em Cardoso (2006; p. 4) algumas empresas até se voltam à parte atitudinal, “Para os portadores de necessidades não se sentirem isolados ou sentirem-se fora de foco, no entanto esquecem da parte das adaptações físicas do ambiente de trabalho”.

Atualmente, as pessoas com deficiência intelectual têm mais possibilidades de serem independentes, e não mais meros beneficiários de políticas assistencialistas. O direito de ir e vir, o de trabalhar e o de estudar é a essência da inclusão de qualquer cidadão.

Como muito bem preconiza Ribeiro (2012, p. 4), a contratação de pessoas com deficiência deve ser enfrentada “Como qualquer outra contratação, eis que se esperam do trabalhador, em quaisquer condições, profissionalismo, dedicação e assiduidade; enfim, atributos a qualquer empregado. Não se quer assistencialismo, e sim oportunidades e acessos”.

Destaque-se que os sujeitos portadores de deficiência não devem ser visto como sujeitos diferentes no ambiente de trabalho, mas sim, como qualquer outra pessoa que busca sua independência.

As empresas podem e devem reconhecer a potencialidade dos portadores de necessidades especiais antes e depois de contratá-los. Neste sentido, segundo Ribeiro (2012, p. 5) “É necessário que haja uma mudança nas práticas de gestão, estas que demandam implantação de programas pautados na diversidade e reflexão sobre a forma de tratamento aos colaboradores”.

No entendimento de Souza e Kamimura (2010) as limitações 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 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.

As empresas que ofertam vagas para o deficiente intelectual deve se preocupar nas habilidades necessárias para o cargo: "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; KAMIMURA 2010, p. 6).

As pessoas além do emprego querem também se sentir útil para a empresa, com isso demonstrando que são capazes de produzir e gerar novos produtos e serviços.

Conforme Ribeiro (2012) a pessoa com deficiência, para fins de proteção legal, tem algum tipo de limitação, física, mental, sensorial ou múltipla, que a incapacita para o exercício de atividades normais da vida e que compromete sua inserção social. De acordo com Ribeiro (2012), alguns segmentos empresariais se deparam com enormes dificuldades para cumprir a determinação legal sobre pessoas portadoras de deficiência, uma vez que em nenhum momento são levados em consideração a atividade exercida pela empresa e os riscos a que os deficientes ficarão expostos no exercício de determinadas funções, visto que a maioria deles não tem qualificação e preparo para a inserção no mercado de trabalho.

As organizações encontram limitações para participar da inserção do deficiente no mercado de trabalho, porque a mão de obra não é qualificada e a própria legislação preconiza que não se pode exigir desse sujeito portador de deficiência experiência anterior e muito menos qualificação profissional.

Outra limitação imposta pela legislação quanto contratação de pessoa com deficiência deve-se à previsão, no artigo 93 da Lei Federal 8.213/91, de que a dispensa só pode ocorrer, nos contratos com prazo indeterminado, quando outro empregado deficiente for contratado no lugar do dispensado.

Neste sentido, se tal substituição não ocorrer, pode até ocorrer pedido judicial de reintegração do empregado, com os ditames legais.

Para Omote (1999) é preciso um novo modelo capaz de valorizar e respeitar efetivamente a diversidade, de tal maneira que quaisquer pessoas com as mais variadas diferenças, em relação à média da população ou a padrões de normalidade estabelecidos por outros critérios, em termos das condições anatomofisiológicas, psicossociais, socioeconômicas e etno-culturais, encontrem oportunidade de uma vida digna e a mais plena possível, dentro das fronteiras impostas pela realidade da limitação eventualmente determinada por tais condições ou a elas inerente.

Para uma sociedade ser definida como inclusiva ela necessita oferecer inúmeras variedades de serviços especializados, para atender as mais variadas necessidades especiais. Quem sabe dessa maneira seja possível reduzir as desigualdades de oportunidades desses sujeitos com desigualdades sociais.

Na acepção de Palazi, Oliveira e Silva (2010) a inserção e reinserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho dependerá de um conjunto de programas e de mecanismos de estímulo às empresas e aos órgãos públicos, para que exerçam a parte da tarefa que lhes cabe.

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213, de 1991), trata-se de um documento que garante o acesso ao emprego às pessoas com deficiências no Brasil. Esta lei determina as empresas, a partir de 100 funcionários, a preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiências. Documentos como este segundo Mendes (2004) se configuram em uma tentativa de garantir a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, por meio de uma política de inclusão e de dispositivos legais que a assegurem.

Apesar da existência dessa legislação, não há garantia de que, de fato, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho esteja ocorrendo de forma saudável, isto porque eles têm que se sentirem bem no ambiente de trabalhos e não como seres estranhos.

No que se refere à profissionalização, segundo Mendes et al. (2004) é fundamental ressaltar que a preparação para o trabalho ou profissionalização

das pessoas com deficiência intelectual, parte do pressuposto de que o trabalho é um dos principais meios de inclusão social, permitindo ao sujeito demonstrar suas potencialidades e competências, além do reconhecimento como cidadãos.

O trabalhador com deficiência intelectual, além do emprego é merecedora de ser feliz e com isso ter sua autoestima elevada. Ademais, se a pessoa for motivada no seu ambiente de trabalho, ela poderá com o tempo, melhorar seu desempenho profissional e ser bastante útil para a empresa.

3 CONCLUSÃO

Muitas empresas, públicas e privadas brasileiras ainda não se familiarizaram com a inclusão, tanto no que diz respeito à adaptação física dos locais de trabalho quanto nas mudanças de atitude como preconceitos.

O mercado de trabalho, no que se refere a pessoas com deficiência intelectual, apresenta limitações, tais como, falta de qualificação, e especialmente a falta de motivação que facilitam a sua contratação. Além disso, não são levados em consideração a atividade exercida pela organização e os riscos a que os deficientes ficarão expostos no exercício de determinadas funções, visto que a maioria deles não tem qualificação e preparo para a inserção no mercado de trabalho.

As organizações podem e devem reconhecer a potencialidade dos portadores de necessidades especiais antes e depois de contratá-los. Assim sendo, compete à organização e aos gestores, abolir as limitações que se apresentam ao desempenho dos seus colaboradores quer sejam eles deficientes ou não.

Um país em crise econômica, política e social como o Brasil, suscita alta competitividade no mercado de trabalho, deste modo vencem os mais qualificados, que por sua vez não são as pessoas portadoras de deficiência intelectual.

Para que o portador de deficiência intelectual tenha melhores oportunidades no mercado de trabalho é imprescindível a sua preparação

ou profissionalização, uma vez que o trabalho é um dos principais meios de inclusão social, permitindo ao sujeito demonstrar suas potencialidades e competências, além do reconhecimento como cidadãos.

REFERÊNCIAS

AAMD. Associação Americana de Deficiência Mental (2002). Disponível em: <http://www.ceismael.com.br/tema/tema053.htm>. Acesso em: jun. 2017.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. Disponível em: <http://www.adiron.com.br/arquivos/paradigmas.pdf>. Acesso em: jul. 2017.

BRASIL. Declaração de Salamanca e Linha de Ação Sobre Necessidades Educativas Especiais. Brasília, 1994.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.lex.com.br/>. Acesso em: jul. 2017.

BRASIL. A Lei de Cotas - Lei nº 8.213, de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: jun. 2017.

BRASIL. Decreto nº. 3.298/1999 de 20 de dezembro de 1999. 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.

MANUAL DE DIAGNÓSTICO E ESTATÍSTICO DE TRANSTORNOS MENTAIS. 4. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAEs. Legislação comentada para pessoas portadoras de deficiência e sociedade civil organizada. Federação Nacional das APAEs. Brasília, 2003.

LAGES, A. R. Inclusão do portador de necessidades educativas especiais e a diversidade do trabalho do psicólogo. 125 fl. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Produção, da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

MENDES, E. G.; NUNES, L. R. O. P.; FERREIRA, J. R.; SILVEIRA, L. C. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. Temas em Psicologia, 12, 105-118, 2004.

OMOTE, S. Normalização, integração, inclusão: ponto de vista. Revista do Curso de Pedagogia da UFSC. 1999. I (1); 4-13. Disponível em: <http://www.journal.ufsc.br/viewfire/1042/1524>. Acesso em: jun. 2017.

PALAZI, E. J.; OLIVEIRA, L. H.; SILVA, P. M. B. Inserção de portadores de deficiência nas empresas: um estudo exploratório em Minas Gerais. 2006. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/10semead/sistema/resultado/trabalhospdf/384.pdf>. Acesso em: jun. 2017.

PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V. Inclusão no trabalho: a vivência de pessoas com deficiência intelectual. Disponível em: <file:///C:/Users/Downloads/23012-111866-1-PB%20(1).pdf>. Acesso em: jun.2017.

RIBEIRO, T. S. 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.

SANTOS, H; G. dos; ESTENDER, A. C.; BARBOSA, L. Portadores de necessidades especiais: inclusão no mercado de trabalho. Disponível em: <<http://201.55.32.167/retc/index.php/RETC/article/viewFile/259/pdf>>. Acesso em: jun. 2017.

SOUZA, M. R.; KAMIMURA, A. L. M.. Trabalho, seguridade social e saúde do trabalhador. Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho. Seminário de Saúde do Trabalhador da Franca. 2010.

Sobre o(s) autor(es)

Mestre em Educação. Professora Titular do curso de Psicologia da Unoesc Videira. E-mail: fabiana.dagostini@unoesc.edu.br