

# O ACESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM EMPRESAS: UM DEBATE NECESSÁRIO

## **Dirce Monego**

O acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em empresas: Um debate necessário. Dissertação de Mestrado. Universidade Comunitária da Região de Chapecó – UNOCHAPECÓ, 2017. 22 p.

## **Clarete Trzcinski**

Doutora em Engenharia de Produção(UFRGS). Professora do Programa de Mestrado em Políticas Sociais e Dinâmicas Regionais da UNOCHAPECÓ.

### **RESUMO:**

Este artigo tem por objetivo analisar a inserção e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em empresas de médio e grande porte em municípios do Oeste de Santa Catarina. A pesquisa realizada é de cunho qualitativo, do tipo descritivo e exploratório, para a coleta de informações utiliza-se a entrevista estruturada, que foi gravada e posteriormente transcrita, aplicada a dois estratos: empresa enquadrada na Lei de Cotas, com cadastro na APAE de São Carlos, e familiar de usuários inseridos nas empresas, definido pela amostra aleatória a partir de critério pré-definido. Para a análise dos dados utilizou-se a análise de conteúdo do tipo temática. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da Unochapecó através do parecer 1.859.253. Os resultados mostram que as empresas pesquisadas enfrentam muitas dificuldades, como: Não possuem política de inclusão; insuficiência de estrutura física, de recursos humanos e de mobilidade.

### **PALAVRAS-CHAVE:**

Pessoa com deficiência; Inserção; Trabalho; Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE; Família.

### **ABSTRACT:**

This article aims to analyze the insertion and permanence of people with disabilities in the job market in medium and large companies in municipalities of the West of Santa Catarina. The research carried out is qualitative, descriptive and exploratory, for the collection of information the structured interview is used, which was recorded and later transcribed, applied to two stages: a company framed in the Law of Quotations, with registration in the APAE of São Carlos, and family of users inserted in the companies, defined by the random sample from predefined criteria. For the data analysis, content analysis of the thematic type was used. The project was approved by the Ethics Committee of Unochapecó through opinion 1,859,253. The results show that the companies surveyed face many difficulties, such as: They do not have an inclusion policy; insufficient physical structure, human resources and mobility.

### **KEYWORDS:**

Disabled person; Insertion; Job; Association of Parents and Friends of the Exceptional - APAE; Family.

## 1 INTRODUÇÃO

O Sistema Único de Assistência Social (SUAS) tem por objetivo, entre outros, a promoção da integração ao mercado de trabalho (BRASIL, 2017), nesse sentido, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) de São Carlos implementou o serviço de encaminhamento profissional, referenciado no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), que proporciona o acesso da pessoa com deficiência ao trabalho formal e/ou informal, através de busca contínua por empresas parceiras para a inserção desse público. O propósito do serviço é a emancipação das pessoas que apresentam deficiências e suas famílias, através de suporte e orientação sobre acessibilidade, funcionalidade e potencialidade.

O público do serviço são empresas que se enquadram na Lei de Cotas, famílias e usuários da APAE interessados em trabalhar. Num primeiro momento o profissional responsável pelo serviço preenche um prontuário familiar visando a identificação, perfil e interesse de atuação. Num segundo momento é realizado contato com as empresas que se enquadram na Lei de Cotas, e posterior é realizada visita na empresa juntamente com o usuário da APAE e responsável para identificar a vaga e possibilitar a inserção.

Na seqüência, a APAE encaminha a documentação na empresa, agendando horário de acordo com a disponibilidade de vagas para a família e o usuário. Com a vaga disponível ele passa por uma avaliação de recrutamento por profissionais da empresa. O serviço é direcionado para todos que necessitarem do serviço, inclusive aqueles encaminhados pelo Centro de Referência de Assistência Social, conta com uma equipe técnica, composta por uma assistente social e um psicólogo.

O serviço de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é referenciado no Conselho Municipal de Assistência Social de São Carlos. Sua abrangência territorial compreende usuários que freqüentam o Centro de Atendimento Educacional Especializado (CAESP) do município de São Carlos e dos Municípios de Águas de Chapecó, Cunhaí,

Caxambú do Sul, Planalto Alegre, São Carlos, Chapecó e Guatambú, região que o CAESP possui empresas parceiras.

A APAE é mantenedora do CAESP, pois essa nomenclatura alterou para atender as normas da Resolução 100, que trás uma série de quesitos a fim de manter a Entidade como filantrópica sem fins lucrativos, atualmente não se denomina mais de Escola especial, pois com a Tipificação Nacional dos Serviços Sócio Assistenciais houve a necessidade de alteração. Essa denominação ocorreu em todas as APAEs, sendo que a documentação da APAE de São Carlos foi readequada em 2015.

Nesse contexto, a partir de uma demanda da APAE, foi proposto este estudo de vital importância para o órgão, justificando-se como uma forma de avaliar o trabalho desenvolvido no Serviço, bem como para suprir uma lacuna, pois não foi encontrado na literatura estudos que apontam a inserção e permanência desse segmento em empresas de médio e grande porte na região de abrangência da APAE de São Carlos (SC).

O artigo tem por objetivo, analisar a inserção e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em empresas de médio e grande porte em municípios do Oeste de Santa Catarina.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A inserção e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em empresas de médio e grande porte em municípios do Oeste de Santa Catarina passa por inúmeros processos, todos inseridos dentro da conjuntura dos direitos da pessoa com deficiência e a base legal de sua inserção no mercado do trabalho.

### 2.1 DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BASE LEGAL E INSERÇÃO NO MERCADO DO TRABALHO

A deficiência humana que no decorrer dos tempos teve atendimento diferenciado, de acordo com a cultura de seu povo. (FERNANDES, SCHLESENER e MOSQUERA, 2017). Em 1948, finalmente, teve uma normativa geral, aplicada

a todos os povos e nações.

A base normativa internacional dos direitos humanos surgiu em 1948, após os cometimentos do holocausto, quando a recém-criada Organização das Nações Unidas (ONU) adota a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a fim de estabelecer um consenso acerca de uma "ética universal", pela qual todos os países pudessem compartilhar valores básicos do bem comum e de garantia da dignidade humana (ROCHA, 2017). O que, segundo Garcia (2017), significa uma conquista não deixa ainda de ser visto com discriminação aos olhos da sociedade que ainda tem preconceito quanto a inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

No Brasil o atendimento às pessoas com deficiência teve início na época do Império, com a criação de duas instituições: o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, em 1854, [...], e o Instituto dos Surdos Mudos, em 1857, [...] ambos no Rio de Janeiro. (BRASIL, 2017, P. 02).

Já a questão legal da inclusão e reconhecimento dos direitos do(s) deficiente(s) no Brasil foi marcada por passos mais lentos, sendo que tudo começou com o Decreto nº 3.956, de 8 de outubro 2001, na qual consta a ratificação de duas normas internacionais, conferindo-lhes status de leis nacionais: A Convenção n. 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e a Convenção da Guatemala.

A Constituição Federal de 1988 determina que "são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados" (Art. 6º, Parágrafo único, CF/88) e, como resposta, em novembro de 2011 o governo federal brasileiro lança o Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, denominado "Viver sem Limite", que visa facilitar a inclusão social e produtiva de cerca de mais de 45 milhões de deficientes no país. (RIBEIRO, FERREIRA e RODRIGUES, 2014). Segundo Santa Catarina (2006, pp. 12-13):

[...] A Constituição ainda previu a idade obrigatória para o ensino na educação básica e as formas de como garantir este direito, com o seguinte texto dos incisos I e III respectivamente: educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria; atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência (termo utilizado na versão original), preferencialmente na rede regular de ensino.

A Constituição Federal de 1988 prevê ainda o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Este benefício é um benefício da Assistência Social, garantido pela CF/88, é regulamentado pela Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), assegurando um salário mínimo mensal ao idoso com idade de 65 anos ou mais, e a pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, que não possuir meios de garantir seu próprio sustento, nem por sua família. Em ambos os casos é necessário que a renda mensal bruta familiar per capita seja inferior a um quarto do salário mínimo vigente. (SILVA, 2017) Desde 2011, o beneficiário com deficiência que ingressa no mercado de trabalho possui opção de suspender o benefício (e não cancelar) enquanto durar a atividade remunerada, em caso de a pessoa com deficiência adaptar-se no trabalho e ultrapassar dois anos, o benefício é cancel

A história da deficiência na humanidade, enfim, tem avanços significativos nos últimos tempos, passando a existir uma preocupação com a educação e o processo de socialização desses indivíduos, inclusive quanto a sua inserção no mundo do trabalho.

## **2.2 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

A questão legal da inclusão/inserção do(s) deficiente(s) no mercado de trabalho brasileiro se inicia com a Constituição Federal de 1998 que originou a Lei nº 7.853/1989, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999, estabelecendo os princípios, as diretrizes e os

objetivos da Política Nacional, os quais devem ser seguidos pela União, Estados e Municípios da Federação (MAIOR, 2017). Mesmo assim, segundo Rosa e Denari (2013), as pessoas com deficiência vivenciam uma realidade ainda distante do ideal, pois existem leis que amparam sua inclusão social, mas, no entanto, existem barreiras que impedem o seu cumprimento como: espaços sem acessibilidade; descaso; despreparo de profissionais; e, para piorar, há a questão da discriminação e do preconceito.

Em relação as ações limitadoras de inclusão das pessoas com deficiência, em especial no mercado de trabalho, lembremos Veiga e Neto (2017) que afirmam, entre outros, que infelizmente, a questão das pessoas com deficiência, atrás de severas leis e falsos discursos, está sendo usada para atender aos interesses da elite dominante e, por isso, há esta falta de interesse em que haja profissionais preparados e suficientes para atender a atual demanda.

A Política Nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência (PPD), Lei n.º 7.853/1989, constitui um conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência e coloca, entre outros, que na contratação de pessoa portadora de deficiência, transitória ou permanente, serão utilizados procedimentos especiais, jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às especificidades das PPD.

Em julho de 1991 foi sancionada a Lei 8213 (Lei de Cotas) que estabelece cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência e trata da contratação de deficientes nas empresas, assegurando a acessibilidade da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. Segundo esta lei, a 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% (SOARES, 2017). Dessa maneira, a Lei de Cotas proporciona o entendimento e classificação das empresas que possuem a obrigatoriedade de contratação em seus quadros de pessoas com deficiência.

Esta lei, segundo Pertile (2014), proporciona o entendimento e classificação das empresas que possuem a obrigatoriedade de contratação em seus quadros de pessoas com deficiência e, segundo Scharz e Haber (2006), é uma iniciativa positiva no sentido de introduzirem as empresa na questão da inclusão dos deficientes no mercado de trabalho através de programas de Responsabilidade Social, inclusive envolvendo-se e investindo nesta questão. Quanto a esta lei manifesta-se também Vasconcelos (2010) considerando-a uma política afirmativa que precisa ser defendida, em especial num período de crise financeira e de empregos, que expõe todos os trabalhadores a uma grande vulnerabilidade, que se torna ainda maior no caso das pessoas com deficiência.

A pessoa com deficiência tem direitos, inclusive de inclusão no mercado de trabalho e a família, a sociedade e o estado, de mãos juntas, devem providenciar-lhes estes direitos. Para tornar possível esta inclusão, a Lei Orgânica da Assistência Social, mais precisamente na alínea c do seu segundo artigo, prevê que a Assistência Social tem por objetivo, entre outros, a promoção da integração ao mercado de trabalho. (BRASIL, 2017).

Cabe ao Governo do Estado, por meio da Secretaria de Estado Desenvolvimento Social – SEDS, um papel estratégico na coordenação da política de desenvolvimento social do Estado: estabelecer rumos, diretrizes e fornecer mecanismos de apoio às instâncias municipais, ao terceiro setor e à iniciativa privada (BRASIL, 2017, p. 01).

Ainda, a Lei de Cotas (Lei 8213 de julho de 1991) aponta que as empresas passam a ter uma responsabilidade maior na inclusão social dos deficientes, sendo a contratação em seus quadros de funcionários de pessoa com deficiência mesmo que, para isso, adaptações necessárias fossem efetuadas para esse

funcionário superar sua(s) limitação(ões). Ocorre que, segundo Ribeiro; Ferreira e Rodrigues (2017) e Ribeiro e Lima (2017) há muitas outras questões que envolvem esta inclusão como, por exemplo, a discriminação e o preconceito, o desconhecimento em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas e do que seja a deficiência e, ainda, a baixa escolaridade da população com deficiência.

Finalmente, em julho de 2015 é instituída a Lei n. 13.146, mais especificamente a Lei Nacional Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que trata de um conjunto de leis que garantem benefícios e medidas para maior igualdade e para inclusão na sociedade de pessoas com deficiência. (BRASIL, 2017).

### 3 METODOLOGIA

Para responder aos objetivos propostos utilizou-se pesquisa de cunho qualitativo, do tipo descritivo e exploratório, através do método descritivo e exploratório, com pesquisa de campo realizada com dois estratos: (a) Empresa enquadrada na Lei de Cotas, com cadastro na APAE de São Carlos; e (b) familiar de usuários inseridos nas empresas, definido pela amostra aleatória a partir de critério pré-definido. Teve como sujeitos de pesquisa quatro responsáveis pelas empresas e cinco familiares responsáveis pela pessoa com deficiência.

Para a coleta dos dados utilizou-se a entrevista estruturada, a partir de um roteiro previamente estabelecido, sendo que cabe ressaltar que houve contato inicial para que a entrevista fosse adequadamente realizada. Quanto aos sujeitos de pesquisa do estrato familiares, o procedimento foi o mesmo. Todas as entrevistas foram realizadas no período de fevereiro a abril de 2017.

Para a análise dos dados, foi utilizada a análise de conteúdo temática proposta por Minayo e Sanches (2008) que consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem uma comunicação cuja presença ou frequência signifique alguma coisa para o objetivo visado. Importante também apontar que a realização das entrevistas seguiu o que estabelece a

Resolução 466/CNS/2012 e encaminhado ao Comitê de Ética da Unochapecó aprovado através do parecer 1.859.253.

### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A deficiência humana é uma questão histórica e, como apontam Fernandes, Schlesener e Mosquera (2011), foi e ainda é marcada por preconceitos e lutas em favor do direito à cidadania. Inclusive, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) no artigo 57 diz que "a pessoa com deficiência tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas". O que é um avanço para cada um deles, uma conquista, na vida limitada diante dos olhos da sociedade que ainda os vêem como incapazes como salienta Garcia (2017) afirmando que o amadurecimento das civilizações e o avanço dos temas ligados à cidadania e aos direitos humanos provocaram, sem dúvida, um novo olhar em relação às pessoas com deficiência, mas vivenciamos ainda situações de discriminação destas pessoas.

Para Pertile (2014) a Lei de Cotas proporciona o entendimento e classificação das empresas que possuem a obrigatoriedade de contratação em seus quadros de pessoas com deficiência. As empresas buscam a contratação de pessoas com deficiência para o preenchimento das vagas destinadas a essa clientela, possibilitando assim o ingresso destas pessoas no mundo do trabalho. Scharz e Haber (2006) comentam positivamente acerca da Lei de Cotas, ao descreverem que os programas de Responsabilidade Social dentro das companhias e, ainda, as corporações que investem em Responsabilidade Social e que são conhecidas como empresas inclusivas.

Ribeiro; Ferreira e Rodrigues (2017) e Ribeiro e Lima (2017) afirmam que há muitas questões que envolvem a não inclusão da pessoa com deficiência nas empresas, sendo uma delas o desconhecimento em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas e do que seja a deficiência.

Acontece que a sociedade ainda tem

uma visão distorcida de que as pessoas com deficiência não possuem capacidades. Batista e França (2007) comentam que a idéia de deficiência instituída no imaginário social gera instantaneamente uma imagem de incapacidade e dependência, mas estas empresas, como outras empresas que admitem funcionários com deficiência, seja elas quais forem, descobrem grandes potenciais em seus colaboradores, o que resulta numa melhora no ambiente de trabalho e nas suas relações. Nesse sentido, cabe ressaltar que a Lei de Cotas não mensura o grau de deficiência, ou seja, se é leve, moderada ou grave. Entretanto, não existe função para uma deficiência grave, por exemplo. Os usuários da APAE inseridos no mercado de trabalho e que fazem parte deste estudo, quatro possuem deficiência intelectual moderada e um deficiência auditiva.

A partir da análise dos dados foi possível observar a falta de política de inclusão seguido da falta de infra estrutura e de recursos humanos necessários à inclusão e à permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como principais dificuldades apontadas pelas empresas entrevistadas. Há ainda situações de discriminação e de preconceito para com a pessoa com deficiência.

Quanto às dificuldades das empresas na inclusão e permanência da pessoa com deficiência, no geral, as empresas entrevistadas não possuem uma política de inclusão. A entrevistada da empresa II aponta a importância da empresa possuir uma política inclusiva, salientando a precariedade de infra estrutura e de recursos humanos, pois não possuem uma política específica para trabalhar a inserção da pessoa com deficiência, dificultando o processo e se estendendo além do esperado devido à falta de pessoal e as vezes de uma função adequada para o usuário indicado.

Cabe salientar que o Art. 27<sup>a</sup> da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência enuncia que o trabalho é um direito das pessoas com deficiência

em ambiente aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência e, sobretudo, com condições seguras e salubres de trabalho (Maior, 2008). Esse direito, não está sendo cumprido em sua totalidade, já que enuncia que o ambiente deve ser inclusivo e acessível a pessoa com deficiência.

Percebe-se que a falta de infra estrutura (condições dos móveis e do imóvel da empresa), no espaço físico foram apontado como limitadores das atividades laborativas das pessoas com deficiência física ou com mobilidade reduzida nas empresas entrevistadas, como revela a fala do entrevistado da empresa IV, que expressa como ponto negativo a falta de estrutura, vista como limitador e dificultador de adaptação no local de trabalho.

Com estrutura precária a pessoa com deficiência encontra dificuldade de movimentar-se ou redução efetiva da mobilidade, flexibilidade e coordenação motora e se frustra, pois sua expectativa não foi alcançada. A adaptação da pessoa com deficiência é um aspecto tão importante que a própria família acaba se preocupando e quando conhece seus direitos, faz pressão junto a empresa para a resolução do problema, conforme relata a entrevistada da empresa IV. Parece que na visão da entrevistada, a família foi culpabilizada pela não adaptação da pessoa com deficiência na empresa, salientando 'a família' cria expectativas e cobranças. De acordo com a fala do entrevistado, no caso específico, a adaptação para a pessoa com baixa mobilidade foi realizada pela empresa depois da pressão familiar.

Um dos fatores importantes para a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho é a aceitação das famílias para incluir. Uma das empresas entrevistadas relata essa resistência da família como uma das dificuldades encontradas, pois depois de intensa busca da empresa pelas pessoas com deficiência as famílias não querem que as mesmas trabalhem.

No depoimento do representante da empresa III observa-se praticamente que ela

faz uma busca ativa da família. Entretanto essa não é a prática da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de São Carlos (SC) no desenvolvimento do serviço de encaminhamento profissional. O Serviço entende que a família fica constrangida, e até insegura com o contato direto da empresa. O ideal é a empresa buscar junto ao serviço o perfil da pessoa com deficiência. Cabe aos profissionais do serviço a realização do contato com as famílias, uma vez que está no artigo. 8º da Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) que é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

O processo de inclusão foi relatado por um representante de um órgão público, empresa III, vaga ocupada através de concurso público. Segundo a entrevistada a pessoa com deficiência foi incluída na empresa no ano de 2012, inicialmente teve acompanhamento de outro profissional do mesmo setor, porém em curto período foi identificado que a atividade não era compatível com o cargo ao qual o usuário havia se inscrito para a vaga no concurso público, sendo necessário algumas adaptações de atividades.

Nesta fala do representante da empresa III, foi possível observar que ocorreu incompatibilidade de função. A família da pessoa com deficiência, por estar descontente com o tratamento dispensado ao usuário em sua atividade nesta empresa pública, solicitou uma intervenção dos profissionais do serviço de encaminhamento profissional da APAE, que foi realizada através de uma visita no órgão de Administração Pública, com intuito de verificar a adaptação na função, e foi observado incompatibilidade. Diante disso, orientou-se o órgão municipal a realizar a troca de setor.

Ao entrevistar a família deste servidor municipal, observou-se que ela sentiu uma grande dificuldade na inclusão do seu filho no órgão municipal, inclusive, cabe ressaltar em seu relato que garantir seu acesso (na vaga) foi um processo bastante doloroso e a fala do

familiar entrevistado corrobora com diversas formas de discriminação e preconceito ainda existente na sociedade, principalmente em órgãos que deveriam garantir o acesso para as pessoas com deficiência. Nesse caso, a pessoa que assumiu a vaga não possui nenhuma deficiência e sim uma doença, mas a lei de cotas não garante vaga para portadores de doença e sim com alguma deficiência. Cabe aqui apontar Maior (2008) quando defende que a igualdade é essencial para a promoção do respeito às diferenças pessoais, e esta igualdade fica prejudicada quando se processam discriminações injustas a uma pessoa, colocando-a em situação de inferioridade que seja lesiva à sua dignidade.

A fala do familiar III, deixa claro que situações de discriminação permanecem após a chamada para contratação de um usuário e sua inclusão, deixando clara a dificuldade de acesso ao direito ao trabalho garantido na CF/88, pois o usuário foi chamado e colocado no local sem nenhuma orientação e nem explicação, sendo que o servidor não se adaptou ao seu posto de trabalho, momento em que a família procurou o serviço de encaminhamento profissional da APAE para intervenção, conforme já relatado e que também se revela na fala do entrevistado da família IV, sendo que nesse processo verificou-se que a contratação era somente para cumprimento de uma legislação, na prática não existiam recursos humanos para acolher, orientar e acompanhar o trabalhador deficiente, que estava iniciando sua vida laborativa, sem experiência e sem conhecimento da sua real função.

Partindo da inquietação da família, na busca pelos seus direitos, os profissionais do serviço de encaminhamento profissional da APAE foram até o local de trabalho e através de orientações e esclarecimentos, o trabalhador foi recolocado em uma função na qual estava se profissionalizando, isso é, em sistema de informação, ficando responsável pelo laboratório de informática do novo local de trabalho.

Com relação à dificuldade de contratação

e adaptação apontada por algumas empresas, a empresa I relata sua posição enquanto contratante, deixando clara a questão da infra estrutura precária das empresas para receber pessoas com deficiência. Atualmente com toda legislação vigente das normas de acessibilidade como, por exemplo, de acordo com Brasil (2017), a Lei nº 10.098, de Dezembro de 2000 (Lei da Acessibilidade), estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida (e dá outras providências), a sociedade ainda não está cumprindo com seu papel, pois ruas, espaços públicos ainda são espaços restritos àquelas pessoas que possuem habilidade motora para circular, as demais são excluídas no seu direito de acesso.

A Empresa II, por sua vez, aponta que se deve levar em consideração numa contratação a satisfação pessoal da pessoa com deficiência, pois compreende que a mesma precisa se sentir bem na função e no local de trabalho, que essa inclusão lhe traga satisfação, e possibilidade de produzir. Portanto, a falta de infra estrutura das empresas, ainda precisa ser superada. Sabe-se que a cidadania da pessoa com deficiência muito evoluiu, mas ainda o caminho é longo.

Conforme Rosa e Denari (2013) as pessoas com deficiência vivenciam uma realidade ainda distante do ideal, pois existem leis que amparam sua inclusão social, mas, no entanto, existem barreiras que impedem o seu cumprimento como: espaços sem acessibilidade; descaso; despreparo de profissionais; e, para piorar, há a questão da discriminação e do preconceito. Nesse sentido, cabe lembrar o que salienta Garcia (2017), que o amadurecimento das civilizações e o avanço dos temas ligados à cidadania e aos direitos humanos provocaram, sem dúvida, um novo olhar em relação às pessoas com deficiência, mas que é verdade que até nos dias de hoje existem exemplos de discriminação e/ou maus-tratos, como evidencia este caso.

Outra dificuldade apontada pelas empresas foi a comunicação, uma das

empresas através do representante participante da entrevista expressa a dificuldade de incluir uma pessoa com deficiência auditiva na empresa, pela dificuldade de comunicação, língua de sinais ou libras, através da língua de sinais ou pela linguagem própria que a pessoa adquiriu no decorrer de sua vida, conforme mostra a fala do representante da empresa II., cabendo salientar que o discurso, que enfatiza a comunicação humana é, segundo Pantaleão (2017), uma das dez características básicas que difere os Seres Humanos dos outros animais que estão na face da Terra e os torna tão especiais.

A dificuldade de comunicação, também é mencionada pela empresa IV, devido à falta de profissionais de língua de sinais, os colaboradores com deficiência auditiva são aqueles que mais sofrem na questão da comunicação, e esse é um limitador dos colegas, dos líderes, da empresa num todo. Imaginar-se sem comunicação no mundo atual onde a informação está presente dos setores mais básicos (como família), até os mais complexos (políticos e científicos) é uma das formas de compreender como a ausência de comunicação pode ser prejudicial na inclusão das pessoas com deficiência no mercado do trabalho.

Uma das empresas faz uma observação importante trazendo para a discussão a dificuldade de profissionais que trabalham com esse público, como sendo um limitador para a inclusão e permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Em se tratando da Inclusão/inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no Brasil a própria deficiência também foi apontado como uma dificuldade na contratação, pois muitas vezes, dependendo da limitação é difícil adaptar. Inclusive, as entrevistas das Empresa III e IV esta situação. Vamos lembrar que em relação as questões limitadoras de inclusão das pessoas com deficiência, em especial no mundo do trabalho, lembremos Veiga e Neto (2017) que afirma, entre outros, que infelizmente, a questão das pessoas com deficiência, atrás de severas leis e falsos

discursos, está sendo usada para atender aos interesses da elite dominante e, por isso, há esta falta de interesse em que haja profissionais preparados e suficientes para atender a atual demanda.

Outro limitador para a inclusão e permanência no mundo do trabalho foi o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Silva (2017) afirma que o benefício de prestação continuada (BPC) é um benefício da Assistência Social, é um direito garantido pela CF/88, regulamentado pela Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), assegurando um salário mínimo mensal ao idoso com idade de 65 anos ou mais, e a pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, que não possui meios de garantir seu próprio sustento, nem por sua família. Em ambos os casos é necessário que a renda mensal bruta familiar per capita seja inferior a um quarto do salário mínimo vigente. O beneficiário com deficiência que ingressa no mundo do trabalho, segundo Siklva (2017), possui opção de suspender o benefício (e não cancelar) enquanto durar a atividade remunerada sendo que, em caso de a pessoa com deficiência adaptar-se no trabalho e ultrapassar dois anos, o benefício ser cancelado.

Como esse processo é recente, as famílias demonstram insegurança em abrir mão do benefício para que o familiar, geralmente filho (a), seja incluso no mercado de trabalho e caso não permaneça para reativar o benefício e ou requerer novamente, uma vez que em seus relatos esclarecem que essa renda do benefício muitas vezes é o que mantém financeiramente a família. Inclusive, na visão da empresa II, o BPC é um limitador para a inclusão e permanência da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

Quanto aos aspectos relacionados ao cumprimento da Lei de Cotas, a entrevista da empresa II, aponta um déficit de dez pessoas com deficiência no que se refere ao cumprimento da legislação, fator preocupante devido a busca sem sucesso. Na fala, a empresa expressa sua preocupação em não

somente preencher a cota, mas que a pessoa com deficiência se sinta bem acolhida e que desenvolva a atividade de acordo com sua potencialidade, pois entende que há tarefas que podem prejudicar ainda mais alguma limitação da pessoa com deficiência, causando desconforto físico e emocional, gerando frustração.

Soares (2017) afirma que esta lei proporciona o entendimento e classificação das empresas que possuem a obrigatoriedade de contratação em seus quadros de pessoas com deficiência. O ingresso e a permanência ao mundo do trabalho, segundo Soares (2017), é um avanço na vida de cada pessoa com alguma deficiência, sendo uma conquista, um progresso na vida limitada diante dos olhos da sociedade que ainda os vê como incapazes, a conquista desse direito possibilita as pessoas com deficiência uma vida digna e a oportunidade de superação de incapacidade de alguma habilidade que até então muitos são vítimas, devido à falta de oportunidades e o acesso restrito que as pessoas com deficiência enfrentam.

Outro fator relevante na inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho são as ações de inserção e permanência desenvolvidas pelas empresas como, por exemplo, adaptações de tarefas compatíveis, desenvolvidas pela empresa IV.

As empresas entrevistadas apontam como principal dificuldade para a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, além das já citadas, a falta de política de inclusão. Analisando o direito da pessoa com deficiência no trabalho que, segundo Resende; Vital (2008), fundamenta-se no artigo 7º, inciso XXXI e o artigo 37ª, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, a Lei 7.853/89, a lei 7.853/89, artigo 2º, a lei 8112/90, a lei 8213/91, em seu artigo 93º; o Decreto 3298/99 e, finalmente, o Decreto 5.296/04 mas que somente em julho de 2015 foi instituída a Lei n. 13.146, mais especificamente a Lei Nacional Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que trata de um

conjunto de leis que garantem benefícios e medidas para maior igualdade e para inclusão na sociedade de pessoas com deficiência (BRASIL, 2017).

Conforme Rosa e Denari (2013) as pessoas com deficiência vivenciam uma realidade ainda distante do ideal, pois existem leis que amparam sua inclusão social, mas, no entanto, existem barreiras que impedem o seu cumprimento como: espaços sem acessibilidade; descaso; despreparo de profissionais; e, para piorar, há a questão da discriminação e do preconceito. Nesse sentido, cabe lembrar o que salienta Garcia (2017), que o amadurecimento das civilizações e o avanço dos temas ligados à cidadania e aos direitos humanos provocaram, sem dúvida, um novo olhar em relação às pessoas com deficiência, mas que é verdade que até nos dias de hoje existem exemplos de discriminação e/ou maus-tratos.

A família que, de acordo com Pádua e Rodrigues (2013), é a base de tudo, seus membros têm no grupo familiar comportamentos e interações de forma saudável (ou não). A família, segundo estes autores, é a estrutura de seus membros e do processo de inclusão de pessoas com deficiência no mundo trabalho. Por isso, afirma-se que, como a empresa, a família também deve cumprir seu papel no processo de inserção e permanência da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

Um fator importante é trazido pela empresa III, aponta outro olhar, da própria pessoa, a não aceitação da deficiência, da limitação, dificultando a adaptação da mesma. Muitas situações trazidas nas falas, evidenciam influências de familiares que não conseguem ainda aceitar a deficiência do filho (a), e que se tornam super-protetoras, não permitindo que a pessoa com deficiência busque sua autonomia e independência.

A fala da empresa III, evidencia que quando a família não possibilita o filho possuir autonomia, se faz importante realizar um trabalho com ela, no sentido de reflexão acerca da independência dos seus filhos e

filhas, para que eles chegam na empresa preparados, e que a cada dificuldade sentida sinta o apoio primeiramente da família e, com certeza, da entidade que realiza avaliação e encaminhamento e por fim da empresa para que as dificuldades sejam superadas e que esses importantes desafios em suas vidas sirvam para sua independência, autonomia e desenvolvimento.

De acordo com a fala da empresa V, a própria família prefere que a pessoa fique em casa ai não tem aquele desgaste de levar pro trabalho, acompanhar ou o próprio medo de expor né, o caso da surda muda que veio aqui nos procurar, ela nunca saiu na rua, tanto que ela mora aqui, mas ninguém conhece ela, a mãe dela deixa ela escondida em casa, uma pessoa que era possível perder esse benefício, porque estaria empregada, mas ela preferiu então deixar a filha em casa escondida e não trazer a filha para o trabalho. Corrobora com essa fala, todo o sentimento gerado pelas famílias, quando Pádua e Rodrigues (2013), apontam que há uma espécie de luto no primeiro momento que a família recebe a notícia da deficiência do(a) filho(a). É confusão, incerteza e até hostilidade contra o mundo e a situação emergente que se apresenta. Estes autores reconhecem que o momento é delicado, uma vez que sentimento de impotência, dor, negação e revolta aparecem. Mas, é preciso superar sentimentos negativos, o que nem sempre acontece e, por isso, acontece que muitas famílias se acomodam em uma condição, ou situação impedindo o filho(a) deficiente buscar sua integração na sociedade através do trabalho e convívio com os demais, como citou a empresa V.

A Constituição Federal de 1988, assegurou que a educação é um direito social, assim como a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados (Artigo 6º); assegurou que é direito de todos e dever do Estado e da família, deixando explícito que sendo direito de todos não poderá haver qualquer exceção.

A Constituição ainda previu a idade obrigatória para o ensino na educação básica e as formas de como garantir este direito, com o seguinte texto dos incisos I e III respectivamente: educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria; atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência (termo utilizado na versão original), preferencialmente na rede regular de ensino (SANTA CATARINA, 2016, p. 12/13).

As entrevistas evidenciam que o preconceito era e ainda é vivido e sentido pelos familiares e seus filhos com deficiência, algumas das entrevistadas se emocionam muito, porque nos dias de hoje ainda sofrem. Um familiar relata que seu filho era 'normal' até os dezessete anos, em função de um acidente teve traumatismo craniano e ficou com uma grave lesão no cérebro, o que deu origem a deficiência intelectual, e foi como se tivesse "morrido aquele filho que já tinha dezessete anos e nascesse um novo filho com deficiência intelectual" (Família V), o que mais deixa a família sem entender e a aceitar, porque foi uma deficiência adquirida em função de um acidente de trânsito.

O preconceito e a discriminação estão ainda presente nos dias de hoje, mesmo que a pessoa com deficiência tenha uma vida independente, ela sofre isolamento social em consequência do preconceito existente na sociedade. Isso é percebido na fala do familiar V que menciona os vários tipos de preconceito que eles enquanto pais e inclusive seu filho ainda vivenciam. Todos os familiares envolvidos na pesquisa admitem a presença do preconceito, alguns em maior significação, outros de menor, porém, depende de como a família tem preparado seus filhos para esses desafios, principalmente quando ingressam na educação e no trabalho.

O propósito de inclusão da pessoa com deficiência nos diferentes segmentos

da sociedade não é algo novo, mas ainda se constitui num tema de grande complexidade que precisa estar presente, como revela as falas dos entrevistados das famílias I e VI. Atualmente avançamos na questão da diminuição do preconceito e discriminação, mas ainda existem ações preconceituosas. Embora a educação, entre outros, seja um direito reconhecido a pessoa com deficiência, como reconhece Santa Catarina (2006), e citado nas páginas anteriores dessa dissertação preconceito e discriminação ainda são reais, como afirmam Rosa e Denari (2013) e evidenciam as entrevistas, em especial a questão do filho que era 'normal' até os dezessete anos, e que em função de um acidente teve traumatismo craniano e ficou com uma grave lesão no cérebro, que deu origem a deficiência intelectual.

Para Salvador; Gallart (1999), Apud Pádua e Rodrigues (2013), a família tem a função de proteger seus membros, favorecendo a adaptação à cultura e a sociedade a que pertencem, dando suporte, elaborando regras para que desenvolvam pessoas com emocional equilibrado, possibilitando o estabelecimento de vínculos afetivos satisfatórios, contribuindo na sua própria identidade. Os estímulos com afeto, amor, compreensão, confiança tendem a propiciar maior estabilidade emocional, segurança e acolhimento são fatores importantes para o amadurecimento emocional.

Cabe ressaltar que, embora se acompanhe muitos discursos de que somos todos iguais, na prática o preconceito existe, trazendo aflição e muita dor, essa é a verdade que é difícil de explicar e entender, mas que existe. Para Ribeiro; Ferreira e Rodrigues (2017) e Ribeiro e Lima (2017) há muitas questões que envolvem a inclusão das pessoas com deficiência, mas discriminação, preconceito e desconhecimento em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas e do que seja deficiência se destacam fazendo com que a pessoa com deficiência e sua família sofram diante dos fatos que ocorrem devido a deficiência.

Ainda, em relação as ações limitadoras de inclusão das pessoas com deficiência, em especial no mundo do trabalho, lembremos Veiga e Neto (2017) que afirmam, entre outros, que infelizmente, a questão das pessoas com deficiência, atrás de severas leis e falsos discursos, está sendo usada para atender aos interesses da elite dominante e, por isso, há esta falta de interesse em que haja profissionais preparados e suficientes para atender a atual demanda.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo proporcionou refletir sobre questões relacionadas ao tema em pesquisa e discussão na mesma, isso é: O Processo de inclusão e permanência das pessoas com deficiência no mundo do trabalho em municípios do Oeste de Santa Catarina.

A partir do referencial teórico, foi possível constatar que a trajetória do indivíduo com deficiência, sempre foi marcada por preconceitos e lutas em favor do direito à cidadania, mesmo estando no século 21, ainda observa-se ações discriminatórias e preconceituosas, por mais que exista um direcionamento para a inclusão, na prática é comum o preconceito e a discriminação. O próprio conceito de pessoa com deficiência foi evoluindo ao longo da história e no Brasil de hoje, o Decreto de nº 5.926/20043 em seu Art. 3º aponta que deficiência é 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. Vários são os tipos de deficiências, como a deficiência auditiva, a física, a intelectual, a visual e a múltipla.

Nesse sentido cabe enfatizar que o propósito de inclusão da pessoa com deficiência nos diferentes segmentos da sociedade mesmo não sendo algo novo ainda se constitui num tema de grande complexidade quando inclui o ambiente laborativo e, por isso, precisa estar presente na pauta dos debates contemporâneos. Precisa, enfim, evoluir dos 'belos discursos' para a implementação de

políticas públicas que resultem na garantia dos direitos da pessoa com deficiência, mostrando-lhe que para além dos seus limites está à consequente possibilidade de superação, o fruto de seu labor e, com isso, sua completa inclusão.

A Lei 8.213 de julho de 1991 dispõe sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal, e desde então tem se efetivado. Entretanto, por falta de conhecimento da sociedade a deficiência ainda é considerada uma doença crônica, um peso ou um problema. O estigma da deficiência é grave, transformando pessoas cegas, surdas e com deficiência(s) intelectual (e/ou múltiplas) em seres incapazes, indefesos, sem direitos.

São muitas as iniciativas que colaboram com a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e, inclusive, no mercado de trabalho, como o trabalho da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de São Carlos (SC), através do Serviço de encaminhamento profissional da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, que atua no sentido de encaminhar, orientar, famílias e empresas sobre a inclusão dos jovens e adultos.

Entendemos que as estratégias de inclusão no trabalho adotadas em nosso país, conforme Vasconcelos (2010) apesar de alguns avanços são ainda insuficientes e precisam ter em conta todos os variados aspectos do complexo mundo do trabalho, das pessoas e das instituições envolvidas. Pois, o sistema de cotas é uma política afirmativa que precisa ser defendida, em especial num período de crise financeira e de empregos, que expõe todos os trabalhadores a uma grande vulnerabilidade, que se torna ainda maior no caso das pessoas com deficiência.

No que se refere ao papel que a família desempenha no processo de inclusão, a pesquisa revelou que a família é de vital importância, no sentido da autonomia e da inserção, entretanto, as famílias muitas vezes são culpabilizadas pela não inserção do familiar no trabalho. Pelos motivos de superproteção, acomodada por que querer trocar o BPC pelo salário ofertado pelas

empresas. Compreende-se que a papel desenvolvido pelas famílias é extremamente árduo, em muitas vezes a família não possui condições nem estrutura emocional e econômica para garantir a proteção aos filhos. Em certos casos o responsável não está ciente da deficiência do (a) filho (a), ou não a está aceitando, mesmo quando o(a) filho(a) tem mais de 18 anos.

Contudo, é primordial que exista uma boa interação familiar, independentemente de se tratar de uma família de Pessoa com deficiência ou não, mas existem particularidades e especificidades inerentes a cada caso, uma vez que a família de uma Pessoa com deficiência conseqüentemente sofrerá perda nas relações familiares. A família vai precisar aprender a respeitar essa criança e se adaptar ao ritmo peculiar desse novo membro e adequar-se a ele, como forma de inclusão familiar (FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES, 2013).

O estudo desenvolvido é fruto de um recorte territorial que compreende a APAE de São Carlos e seus municípios de abrangência que são Águas de Chapecó, Caxambú do Sul, Cunhataí, Planalto Alegre. Mas seria interessante mostrar outros recortes, outras realidades com características diferentes, bem como estudos que se referem ao conjunto das políticas sociais, de modo a compreender como se dá a construção social da deficiência e os caminhos necessários para eliminar as desigualdades.

Finalmente, é preciso constatar que o Serviço ofertado pela APAE, denominado de Serviço de encaminhamento profissional da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, ainda precisa se qualificar, através da atuação interdisciplinar, envolvendo toda a equipe técnica, com orientação aos familiares sobre a deficiência do(a) filho(a), sobre os trabalhos desenvolvidos pela entidade e sobre a importância da sua participação.

Para os representantes das empresas, também se faz urgente ações, pois corrobora Vasconcelos (2010) quando aponta que, o sistema de cotas é uma política afirmativa

que precisa ser defendida, em especial num período de crise financeira e de empregos, que expõe todos os trabalhadores a uma grande vulnerabilidade, que se torna ainda maior no caso das pessoas com deficiência.

Conclui-se que ainda são muitos os desafios a serem superados pelas empresas que participam da Lei de Cotas, pois apenas cumprem a exigência da lei, sem a devida compreensão de cidadania.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, S. Murilo; FRANÇA, R. Marcelino. **Família de pessoas com deficiência: Desafios e superação**. Revista de divulgação técnico-científica do ICPG, vol. 3, n. 10, p. 117- 121, 2007.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura – MEC. **Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão – SECADI. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Disponível em:

<[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192)>. Acesso: 13 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Presidência da República. Lei Nº 8.742, De 7 de Dezembro de 1993. Lei Orgânica da Assistência Social**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm)>. Acesso: 15 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.098, de Dezembro de 2000. Lei da Acessibilidade**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm)>. Acesso: 15 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso: 12 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto Nº 5.926/2004: Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências**. Brasília, 2004.

\_\_\_\_\_. **Decreto Nº 6949, de 25 de agosto de 2009**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 26 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto Nº 3298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 26 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto Nº 3.298, De 20 De Dezembro De 1999**. Regulamenta a 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: Presidência da república, 1999.

\_\_\_\_\_. **SDS, Secretaria de Desenvolvimento Social. Sistema Único de Assistência Social– SUAS**. Disponível em:<[http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/portal.php/assistencia\\_sistema](http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/portal.php/assistencia_sistema)>. Acesso: 09 maio 2017.

FERNANDES, L. B.; SCHLESENER, A.; MOSQUERA, C. **Breve histórico da deficiência e seus paradigmas**. Revista InCantare, 2014.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES. **O papel da pessoa com deficiência na família e como beneficiária do BPC. APAE Ciência**. Brasília/DF: Fed. Nac. das Apaes – Fenapaes v. 1 nº 1 P. 72- 81 jan./abr. 2013.

MAIOR, I. M. M. L. **Apresentação: A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência Comentada**. Bengala Legal. 06 mar. 2009. Disponível em

<<http://www.bengalalegal.com/apresentacao>>. Acesso: 14 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Apresentação**. In: RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva. **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. **Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade.** *Cadernos de saúde pública*, v. 9, n. 3, p. 239-262, 2008.

PÁDUA, E. S. P.; RODRIGUES, L. **Família e deficiência: Reflexões sobre o papel do psicólogo no apoio aos familiares de pessoas com deficiência.** VIII encontro da associação brasileira de pesquisadores em educação especial. Londrina (PR), 05-07 nov. 2013.

RIBEIRO, G. T.; FERREIRA, A.; RODRIGUES, L. C. **O processo de inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho: Um estudo de caso em uma montadora de automóveis.** Juiz de Fora (MG), Viana Sapiens: Revista das Faculdades Integradas Viana Júnior, V. 5, 2014.

RIBEIRO, Rafaella Portes Diniz; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento.** *Caderno psicol. soc. trab.* vol.13. n. 2. São Paulo, set. 2010. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172010000200004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000200004)> Acesso em: 26 mar. 2017.

SALVADOR; GALLART, 1999 apud PÁDUA, E. S. P.; RODRIGUES, L. **Família e deficiência: Reflexões sobre o papel do psicólogo no apoio aos familiares de pessoas com deficiência.** VIII encontro da associação brasileira de pesquisadores em educação especial. Londrina (PR), 05-07 nov. 2013.

SANTA CATARINA. **Secretaria de Estado da Educação, Ciência e Tecnologia.** Fundação Catarinense de Educação Especial. *Política de Educação Especial.* 2006.

SILVA, N. L. **A judicialização do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social.** Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282012000300009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282012000300009)>. Acesso: 12 jun. 2017.

SOARES, A. L. **Como funciona a Lei de Cotas para deficientes em empresas?** Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2016-03-20/como-funciona-a-lei-de-cotas-para-deficientes-em-empresas.html>>. Acesso: 09 maio 2017.

VASCONCELOS, F. D. **O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia.** *Rev. bras. saúde ocup.* vol.35 no.121 São Paulo Jan./June 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572010000100006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000100006). Acesso em 27 set. de 2017.

VEIGA; NETO, A. **Incluir para excluir.** In: LARROSA, J.; SKLIAR, C. (Orgs). **Habitantes de Babel: políticas e poéticas da diferença.** Belo Horizonte: Autentica, p. 105-118, 2017.