

PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL INSERIDA NO MERCADO DE TRABALHO

PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES INSERTED IN EMPLOYMENT

Edvaldo Luis Cunha¹

Ana Caroline Fernandes Marafon²

Constance Rezende Bonvicini³

Maria Marlene Rodrigues de Sousa⁴

RESUMO:

A deficiência intelectual encontra-se presente em cerca de 1,40% do total de deficientes no Brasil. Esse contingente convive histórica e culturalmente em meio aos preconceitos e aos desafios da superação de seus próprios limites. Assim, este artigo teve como objetivo conceituar a deficiência e mencionar vantagens obtidas através da inserção da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho. Metodologicamente definido por uma revisão da literatura, trata-se de um estudo descritivo. Destacando-se que o trabalho propicia um papel social produtivo e de influência positiva na autoestima da pessoa com deficiência intelectual, a pesquisa aponta que os incluídos no mercado de trabalho apresentaram melhor desempenho nas habilidades do cotidiano, mostrando também que, apesar das conquistas nos diversos âmbitos da sociedade, o empregador deve ser preparado no sentido de perceber e desenvolver o potencial da pessoa com deficiência intelectual, o que torna a prática um desafio a ser enfrentado pelas empresas e pela sociedade.

PALAVRAS-CHAVES: Pessoa com Deficiência Intelectual; Qualidade de Vida; Inserção no Mercado de Trabalho.

ABSTRACT:

The intellectual impairment is present at about 1.40% of total deficient in Brazil. The quota lives historically and culturally among the prejudices and challenges of overcoming its own limits. Thus, this study aimed to conceptualize disability and mention advantages obtained by adding the person with Intellectual Disabilities in the labor market. Methodologically defined by a review of the literature, it is a descriptive study. That the work highlighting provides a productive social role and positive influence on a person's self-esteem with intellectual disabilities, the research shows that included the labor market performed better in daily life skills, showing also that despite the achievements in the various areas of

¹ Graduado em Psicologia pela Faculdade Cidade de Patos de Minas. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/7454673202065335>.

² Mestra em Promoção de Saúde pela Universidade de Franca e graduada em Fisioterapia pelo Centro Universitário do Triângulo. Professora da Faculdade Cidade de Patos de Minas. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/5810702621488017>.

³ Mestra em Administração pela Faculdade Novos Horizontes e graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Psicóloga, Professora do Centro de Ensino Superior de São Gotardo e da Faculdade Cidade de Patos de Minas. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/1987963382657729>.

⁴ Mestra em Educação pela Universidade Vale do Rio Verde de Três Corações, graduada em Pedagogia e em Letras pela Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Formiga. Gestora da Escola Técnica de Formação Gerencial/SEBRAE de Arcos e professora do Centro de Ensino Superior de São Gotardo. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/0639405824070042>.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015 periodicoscesg@gmail.com	Trabalho 04 Páginas 59-72
---	---	------------------------------

society, the employer must be prepared in order to understand and develop the potential of people with intellectual disabilities, which makes the practice a challenge to be faced by business and society.
KEYWORDS: People with Intellectual disabilities; Quality of life; Integration into the labor market.

01 – INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a Deficiência Intelectual, presente em cerca de 1,40% (aproximadamente 456.060 de indivíduos) do total de deficientes no Brasil (IBGE, 2010), objetivando conceituar a deficiência e identificar as potencialidades da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho. Partimos da hipótese de que a inserção das Pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho pode melhorar a qualidade de vida de forma geral, nos seus aspectos que envolvem autonomia e autoestima.

A Deficiência Intelectual é definida como o atraso no desenvolvimento intelectual e caracterizada pela dificuldade que a pessoa tem em se comunicar, cuidar de si mesma, realizar atividades domésticas, aprender, trabalhar, brincar etc. Em geral, a Deficiência Intelectual ocorre na infância ou até os 18 anos de idade (AAMR, 2006; APA, 2002; BRASIL 2008; IBGE, 2010).

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada na 69ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 1983), aprovada e ratificada no Brasil a partir da promulgação do Decreto nº. 129, de 22/05/91, definiu, em seu art. 1º, a Pessoa com Deficiência como sendo:

[...] todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. (OIT, 1983, p. 6)

Em relação às políticas de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no Brasil, existe a Lei Federal de número 8.213/91, que dispõe de planos de benefícios da Previdência Social e estabelece em seu artigo 93 que as empresas deverão assegurar em seu quadro de funcionários uma cota para pessoas com deficiência e/ou reabilitadas. A cota é de acordo com o número de colaboradores na empresa, devendo variar entre 2 a 5% a quantidade de colaboradores com deficiência no seu quadro de pessoal. (BRASIL, 1991).

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

Em relação à legislação, temos também a Lei 7.853/89, que se refere à política nacional voltada para a pessoa com deficiência e o Decreto 3.298/99, que regulamenta a forma de acesso às relações de trabalho.

Desta forma, o presente artigo trata de um estudo descritivo realizado por meio de revisão da literatura. Caracterizando aspectos sobre o contexto da inserção da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho, teve como objetivo conceituar a deficiência e mencionar vantagens obtidas através da inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho. A busca foi realizada a partir das palavras-chave: pessoa com deficiência intelectual, inserção no mercado de trabalho e qualidade de vida. Todo material pesquisado foi encontrado em língua portuguesa datado de 1983 a 2014.

02 – MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), no Brasil, 45.606.048 pessoas, 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência, seja ela visual, auditiva, motora, mental ou intelectual. A parcela com Deficiência Intelectual aparece em quarto lugar.

A Deficiência Intelectual não representa um atributo da pessoa, mas um estado particular do funcionamento cognitivo. O processo de diagnóstico requer a observância de três critérios: funcionamento intelectual; comportamento adaptativo e idade do início das manifestações ou sinais indicativos de atraso no desenvolvimento (ARAÚJO, 2009). No entanto, em concordância com outras entidades, o censo demográfico de 2010 do IBGE não considera como Deficiência Intelectual as perturbações ou doenças mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose.

Pereira (2012) afirma que a Deficiência Intelectual está ligada às funções cognitivas. Os indivíduos que a possuem apresentam defasagens e alterações nas estruturas mentais aptas a obterem conhecimento.

Entre as características da Deficiência Intelectual, ressaltam-se:

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

[...] déficits em capacidades mentais genéricas, como raciocínio, solução de problemas, planejamento, pensamento abstrato, juízo, aprendizagem acadêmica e aprendizagem pela experiência. Os déficits resultam em prejuízos no funcionamento adaptativo, de modo que o indivíduo não consegue atingir padrões de independência social em um ou mais aspectos da vida diária, incluindo comunicação, participação social, funcionamento acadêmico ou profissional e independência pessoal em casa ou na comunidade. (APAE, 2014, p. 33).

Estabelecem-se, para um conceito mais abrangente da Deficiência Intelectual, cinco dimensões que devem ser consideradas no diagnóstico e na identificação dos apoios adequados à pessoa com deficiência intelectual. Dimensões que dizem respeito às habilidades intelectuais; ao comportamento adaptativo do sujeito, considerando-se suas habilidades conceituais e as práticas da vida diária; à avaliação de sua interação social; a saúde física e mental, e, por fim, ao contexto em que o deficiente está inserido (APAE, 2010). Portanto, a Deficiência Intelectual não deve ser considerada como doença, mas, sim, como uma limitação.

Essa ampliação do conceito através da multidimensionalidade da Deficiência Intelectual permite ampliar as possibilidades de diagnóstico clínico, e de diminuir, conseqüentemente, as atitudes negativas em relação às pessoas com essa deficiência, além de congrega mais elementos de análise na investigação diagnóstica da deficiência intelectual (APAE, 2010).

Pereira (2012, p. 3) compreende que essa evolução do conceito da Deficiência Intelectual promove um notável avanço, haja vista que ela passou a ser interpretada como um estado de funcionamento, deixando de ser, portanto, “[...] uma expressão individual do indivíduo e passando a ser uma interação deste indivíduo com limitações com o meio e o contexto em que está inserido [...]”.

Como ressalta Tédde (2013), a realização do registro de diagnóstico é de fundamental importância para as Pessoas com Deficiência Intelectual, uma vez que é através dele que se obtém a concessão de benefícios e assistência previdenciária; concessão de proteção legal; acesso a cotas para o ensino superior e de vagas no mercado formal de trabalho.

Na luta pela efetividade de seus direitos, as Pessoas com Deficiência têm a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que efetivou a criminalização da discriminação e do preconceito contra as Pessoas com Deficiência. Por meio dela

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

também foi dado aos deficientes o direito de inclusão nas esferas educacionais, saúde e trabalho. Regulamentada pelo Decreto nº 3.298, criou-se, no mesmo ano, a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Este Decreto estabeleceu ainda que aos deficientes fosse assegurada uma cota de 5% das vagas em concursos públicos, desde que as atribuições a ela inerentes sejam compatíveis com a deficiência declarada. Ainda em 1989, foi promulgado o Decreto nº 3.076, criando o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – CONADE.

No que concerne o direito ao trabalho, a Lei Federal 8.213, de 24 de julho de 1991 e o Decreto Federal 3.298, de 20 de dezembro de 1999, em seu artigo 36, estabelece que a empresa com cem ou mais empregados preencha de dois a cinco por cento de suas vagas com pessoas deficientes, respeitando-se as seguintes proporções: de 100 a 200 empregados: 2%; de 201 a 500 empregados: 3%; de 501 a 1.000 empregados: 4% e mais de 1.000 empregados: 5%. Vale advertir que, de acordo com a Lei Federal nº 7.853, anteriormente citada, é considerado crime, com pena de reclusão e multa, “[...] negar, sem justa causa, emprego ou trabalho a alguém por motivo derivado de sua deficiência [...]” (BRASIL, 1991).

Para as pessoas com deficiência, o processo e o significado do trabalho ocorrem no sentido de obterem em seu trabalho o reconhecimento e mostrarem sua capacidade, precisando, na maioria das vezes, romper mitos: o social que o vê como alguém improdutivo e o familiar que o trata como um eterno ‘bebê’ (SCHRUBER, 2002).

Desta forma, Mendonça (2004, p. 1) afirma que:

O entrave dos trabalhos de inclusão social das pessoas com deficiência não reside na ausência de dispositivos legais que promovam essa garantia. Legislação protetiva tem-se em abundância, e do mais alto refinamento, digno dos países de primeiro mundo. O que falta, é integrar os tais mandamentos ao dia-a-dia da sociedade brasileira, transmutando o que hoje constitui obrigação, em satisfação de integrar um cidadão impedido de exercer sua cidadania plena, ao convívio social sadio e produtivo, sem que com isso se lhe esteja concedendo uma graça, por simpatia ou piedade, mas promovendo justiça.

Apesar do direito ao trabalho já estar garantido por lei, na prática ainda há muito que fazer, pois existem fatores que devem ser estudados com atenção antes

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

de se fazer uma inserção efetiva e eficaz da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005).

Ainda hoje, algumas empresas estão contratando pessoas com deficiência somente porque o Ministério Público do Trabalho (MPT), através de fiscalizações rigorosas, aplica punições a quem não cumpre com a lei (SCHWARZ; HABER, 2006).

É importante salientar que a contratação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho faz com que elas se sintam realizadas interiormente, por estarem se satisfazendo pessoal, profissionalmente e sendo reconhecidas socialmente, pela aquisição de responsabilidades, interesses e adequação das funções às próprias possibilidades. Estes fatores proporcionam maior satisfação, através de um salário, um ambiente físico novo, de relacionamentos com novos colegas e com as chefias (ASSUMPÇÃO JÚNIOR; SPROVIERI, 2000).

A inserção no mercado de trabalho proporciona uma série de relações pelas quais a Pessoa com Deficiência Intelectual pode ter, como uma melhora significativa da qualidade de vida, uma vez que, de acordo com Saviani (2005), uma boa qualidade de vida é adquirida quando o indivíduo alcança suas expectativas ou ao menos quando a distância entre os objetivos a serem atingidos e os alcançados é diminuída.

A discussão em torno da temática inclusão no mundo do trabalho também ocorre pelo significado simbólico e social do trabalho. Um dos muitos conceitos de cidadania implica em um significado político e cultural do sentimento de pertença à sociedade como cidadão capacitado. A inclusão no mercado de trabalho poderia garantir o reconhecimento de capacitação de toda pessoa, incluindo as Pessoas com Deficiência Intelectual, o que aparentaria a aquisição do padrão básico de inclusão (BATISTA, 2002).

03 – DISCUSSÃO

Sasaki (2003) aponta que muitas pessoas com deficiência são excluídas do mercado de trabalho por falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transporte, falta de apoio da própria família e falta de qualificação para o mercado. No entanto, os mais variados tipos de suporte e apoio podem ser oferecidos às Pessoas com Deficiência Intelectual pelas empresas e instituições, que são de suma importância para promover o aprendizado das habilidades nos locais de trabalho e para se acreditar na competência destas pessoas (CARVALHO, 2003).

Além do mais, aponta-se que os Deficientes que não estão inseridos no mercado de trabalho demonstram piores desempenhos na capacidade funcional, fato que pode ser constatado pelo estudo de Nunes et al. (2009) que diz que a redução da capacidade funcional está relacionada à interação de fatores multidimensionais, os quais incluem questões relacionadas aos aspectos comportamentais, saúde física e mental, sociais, renda, escolaridade, ocupação, entre outros.

Goyos e Melletti (1993) descreveram que a literatura vem apontando a necessidade de preparar o indivíduo com deficiência intelectual para sua inserção no mercado de trabalho; além disso, relataram que o trabalho possivelmente implicará no reconhecimento das potencialidades e competências dessas pessoas.

Segundo Marafon (2013), trabalho propicia um papel social produtivo, que é um modo de conviver socialmente, uma forma de desenvolver a capacidade e de influência positiva na autoestima da pessoa. Assim sendo, proporcionar condições dignas de trabalho para a Pessoa com Deficiência Intelectual é uma maneira de ajudá-la a ser mais independente, autônoma e, conseqüentemente, mais autoconfiante.

O processo de profissionalização deveria ser composto de uma das etapas do processo educacional da pessoa com deficiência e ter como meta a aprendizagem de um ofício profissionalizante e sua possível inserção social no trabalho. Para que isso ocorra, é de suma importância o desenvolvimento da

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

aprendizagem para o trabalho por meio das oficinas pedagógicas que possibilitem a seus alunos a aquisição de hábitos e atitudes adequados como: motivação para o trabalho, pontualidade, persistência, entre outros (CAMPOS, 2006).

As empresas deveriam perceber a inclusão de pessoas com deficiência, no contexto do trabalho, também como uma base para mudanças de atitudes, considerando as diferenças e as singularidades dos indivíduos. Embora nesta última década esteja ocorrendo um aumento das oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil, em parte, por conta da lei, as pesquisas mostram que as Pessoas com Deficiência Intelectual são menos favorecidas do que as pessoas com outras deficiências (BEZERRA, 2011).

Tanto por parte da sociedade, quanto por parte das empresas, existe uma resistência quando se trata de empregar as Pessoas com Deficiência, porque alegam que elas são limitadas e têm dificuldades para execução das tarefas por causa das suas limitações; justificando, assim, a dificuldade na contratação das mesmas.

04 – CONCLUSÃO

Conceituando-se sobre a Deficiência Intelectual, o presente artigo identifica potencialidades das Pessoas com Deficiência Intelectual, possibilitando-as agir no mercado de trabalho.

São diversos os desafios enfrentados pela Pessoa com Deficiência intelectual no que se refere à inclusão no mercado de trabalho, uma vez que o trabalho possibilita o exercício da cidadania e condições dignas de sobrevivência para o ser humano, possibilitando a realização como pessoa. As Pessoas com Deficiência Intelectual demonstram maiores dificuldades para desenvolver habilidades e competências que propiciem mais autonomia. Verificando-se neste estudo que os deficientes intelectuais incluídos no mercado de trabalho apresentaram melhor desempenho nas habilidades do cotidiano, confirmando a hipótese de que a Pessoa com Deficiência Intelectual, quando inserida no mercado de trabalho ganha em qualidade de vida.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

Assim, a relação entre a inserção da pessoa com deficiência intelectual e o mercado de trabalho pode ser vista como fator de importância para o aumento da independência e, conseqüentemente, da qualidade de vida da Pessoa com Deficiência Intelectual.

Ressalta-se que as competências práticas e funcionais serão adquiridas e atingidas com melhores resultados em situações reais do dia-a-dia, proporcionando maior independência, aumento dos aspectos sociais e cognitivos e de autonomia da Pessoa com Deficiência Intelectual.

A experiência adquirida com a construção deste trabalho, bem como o estudo e discussão dos resultados encontrados, suscitam-nos algumas sugestões para a elaboração de futuros trabalhos com esse tema, principalmente porque Pessoas com Deficiência Intelectual muitas vezes apresentam dificuldades nas atividades da vida diária.

Embora a lei de cotas garanta a possibilidade de inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho, muitas vezes essas vagas são preenchidas por pessoas com outros tipos de deficiência, uma vez que os empregadores encontram dificuldades e se sentem despreparados para desenvolver o potencial da Pessoa com Deficiência Intelectual, tornando-se um desafio a ser enfrentado pela sociedade em relação às mesmas.

Sugere-se que mais pesquisas na área sejam realizadas, objetivando o esclarecimento para a sociedade em geral de que Pessoas com Deficiência Intelectual podem aprender habilidades diversas e desenvolver suas potencialidades e, dessa forma, contribuir para a construção de um novo modelo de inclusão no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiência Intelectual.

05 – REFERÊNCIAS

ARAÚJO, E.M.C. *Informática como Instrumento de Intervenção Psicopedagógica em crianças com Síndrome de Down*. Salvador. 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/informatica-como-instrumento-de-intervencao->

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

CUNHA, Edvaldo Luis; MARAFON, Ana Caroline Fernandes; BONVICINI, Constance Rezende; SOUSA, Maria Marlene Rodrigues de. *Pessoa com Deficiência Intelectual Inserida no Mercado de Trabalho*.

psicopedagogica-em-criancas-com-sindrome-de-down/32361/>. Acesso em: 16 mar. 2014.

ASSOCIAÇÃO Americana de Psicologia. *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. 4. ed. rev. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ASSOCIAÇÃO Americana de Retardo Mental. *Retardo Mental: definição, classificação e sistemas de apoio*. Tradução Magda França Lopes. 10 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

ASSOCIAÇÃO de Pais e Amigos dos Excepcionais. *Rede APAE e sua história 2010*. Disponível em: <<http://apaebrasil.org.br>>. Acesso em: 20 abr. 2014.

ASSOCIAÇÃO de Pais e Amigos dos Excepcionais. *Sobre a deficiência intelectual: o que é?* 2014. Disponível em: <<http://www.apaes.org.br/SobreADeficienciaIntelectual/Paginas/O-que-e.aspx>>. Acesso em: 19 set. 2014.

ASSUMPÇÃO JÚNIOR, F.B.; SPROVIERI, M. H. *Deficiência mental: novos rumos*. São Paulo: Memnon, 2000.

BATISTA, C. A. M. *A Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado Formal de Trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais Belo Horizonte*. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf>. Belo Horizonte, 2002. Acesso em: 19 set. 2014.

BEZERRA, S. S. *Administração de oportunidades iguais para pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho: guia prático para empresas*. Projeto APAE Moderna. v. 2. Brasília, Federação Nacional das APAES, 2011. Disponível em: <<http://www.apaebrasil.org.br/arquivo.phtml?a=1823>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

BRASIL. *Decreto Nº 129*, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em 01 de setembro de 2014.

BRASIL. *Decreto Nº 3.076*, de 1º de junho de 1999. Cria, no âmbito do Ministério da Justiça, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE, e dá outras providências. Revogado pelo Decreto nº 3.298, de 20.12.99. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3076.htm>. Acesso em 01 de setembro de 2014.

BRASIL. *Decreto Nº 3.298*, 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 01 de setembro de 2014.

BRASIL. *Lei Nº 7.853*, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm>. Acesso em 01 de setembro de 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. *Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência*. (2008). Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2014.

BRASIL. Presidência da República. *Lei Nº 8.213*, de 24 de julho 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: 11 jul. 2014.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

CAMPOS, J. A. P. P. *Programa de habilidades sociais em situação natural de trabalho de pessoas com deficiência: Análise dos efeitos*. Tese (Doutorado em Educação Especial) – Ucluniversidade Federal de São Carlos, 2006. Disponível em: http://www.btdt.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1853. Acesso em: 20 ago. 2014.

CARVALHO, Erenice Natália Soares de; MACIEL, Diva Maria Moraes de Albuquerque. Nova concepção de deficiência mental segundo a American Association on Mental Retardation – AAMR: sistema 2002. *Temas psicol.* [online]. 2003, vol.11, n.2, pp. 147-156. ISSN 1413-389X. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v11n2/v11n2a08.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2014.

GOYOS, A. C. N.; MELLETTI, S. M. F. Reflexões acerca da profissionalização do indivíduo com deficiência mental. In MARQUEZINE, M. C. *et al. Perspectivas multidisciplinares em educação especial*. Londrina: UEL. v.1, 1993, p. 349-354.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. *Censo demográfico 2010*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/08052002tabulacao.shtm>. Acesso em: 13 abr. 2014.

MARAFON, A. C. Percepção das atividades instrumentais da vida diária em pessoas com deficiência intelectual e seus responsáveis frente ao mercado de trabalho. *EFDeportes.com, Revista Digital*. Buenos Aires - Año 18 - Nº 181 - Junio de 2013. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd181/atividades-em-pessoas-com-deficiencia-intelectual.htm>. Acesso em: 03 mar. 2014.

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 335, 7 jun. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5303>. Acesso em: 03 mar. 2014.

NUNES, M. C. R. et al. Influência das características sociodemográficas e epidemiológicas na capacidade funcional de idosos residentes em Ubá, Minas Gerais. *Rev Bras Fisioter*, São Carlos, v. 13, n. 5, p. 376-82, set./out. 2009.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

CUNHA, Edvaldo Luis; MARAFON, Ana Caroline Fernandes; BONVICINI, Constance Rezende; SOUSA, Maria Marlene Rodrigues de. Pessoa com Deficiência Intelectual Inserida no Mercado de Trabalho.

Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rbfis/v13n5/aop053_09.pdf. Acesso em: 05 out. 2011.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Convenção 159. 1983. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 01 set. 2014.

PEREIRA J.E. *A infância e a deficiência intelectual: algumas reflexões*. In: IX ANPESUL – Seminário de pesquisa em educação da região Sul, 2012. *Anais...* Disponível em: <<http://www.uces.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/2044/690>>. Acesso em: 28 ago. 2014.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. In: VIVARTA, Veet (coord.). *Mídia e deficiência*. Brasília: Andi/Fundação Banco do Brasil, 2003, p. 160-165.

SAVIANI, F. A qualidade de vida de adultos com deficiência mental leve, na percepção destas pessoas e na de seus cuidadores. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo; 2005. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-31052009-100730/publico/Dissertacao.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2014.

SCHRUBER, J. *Preparação do portador de deficiência mental para o trabalho*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2002. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/82557>>. Acesso em: 03 mar. 2014

SCHWARZ, A.; HABER, J. *Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho*. São Paulo: Febraban – Federação Brasileira de Bancos, 2006.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Rev. bras. educ. espec.* vol. 11, n. 2, Marília, mai/ago 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2014.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--

CUNHA, Edvaldo Luis; MARAFON, Ana Caroline Fernandes; BONVICINI, Constance Rezende; SOUSA, Maria Marlene Rodrigues de. Pessoa com Deficiência Intelectual Inserida no Mercado de Trabalho.

TÉDDE, S. *Crianças com deficiência intelectual: a aprendizagem e a inclusão*. Dissertação (Mestrado em Educação) – Americana: Centro Universitário Salesiano de São Paulo, 2012. 99 f. UNISAL/SP. Disponível em: <http://unisal.br/wp-content/uploads/2013/03/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Samantha-T%C3%A9dde.pdf>. Acesso em: 20 set. 2014.

Revista Brasileira de Gestão e Engenharia – ISSN 2237-1664 Centro de Ensino Superior de São Gotardo http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura	Número XI Jan-jun 2015	Trabalho 04 Páginas 59-72 periodicoscesg@gmail.com
---	---------------------------	--