

COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL ATUANDO EM BIBLIOTECAS: RELATOS DE EXPERIÊNCIAS DA BIBLIOTECA CENTRAL DA UEPG EM PARCERIA COM A APAE DE PONTA GROSSA - PR

Maria Luzia Fernandes Bertholino dos Santos (UEPG) - mluzia@gmail.com

Angela Maria de Oliveira (UEPG) - amolivei@uepg.br

Ivani Silva (UEPG) - ivsilva@uepg.br

Eunice Silva Novais (UEPG) - enovais@uepg.br

Vera Lucia Braga da Silva (UEPG) - vlbsilva@uepg.br

Joseani Maria Ferro (UEPG) - jmferro@uepg.br

Resumo:

Este relato apresenta a experiência vivenciada pela Biblioteca Central - unidade Campus de Uvaranas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, no projeto de inclusão de portadores de deficiência intelectual, do convênio firmado entre a Universidade e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE de Ponta Grossa, durante o período de 2007 a 2015, cujos relatos se baseiam na experiência vivida com três estagiários, intitulados A, B e C. Considerando que o processo deve respaldar-se nas três etapas de preparação, qualificação e colocação, alguns questionamentos são apresentados em relação a essa inserção no ambiente de trabalho. Os objetivos foram além de relatar a experiência, elencar os problemas que ocorreram durante o período de atuação; indicar os encaminhamentos para sanar os referidos problemas e apresentar os pontos positivos e negativos da experiência vivida. Concluiu-se que, é possível contar com o apoio desse segmento social atuando como colaborador, que podem desenvolver principalmente o relacionamento afetivo-social e se sentirem úteis e capazes de realizar tarefas e aperfeiçoá-las ao longo de sua atuação. Os resultados, demonstraram uma tentativa de promover a inserção dos estagiários no contexto social do trabalho.

Palavras-chave: *Deficiência intelectual. Inclusão social. Biblioteca Universitária.*

Área temática: *Eixo 1 - Gestão sustentável*

Subárea temática: *Gestão de Pessoas*

Introdução

Este trabalho relata a experiência com estagiários da APAE que atuaram na Biblioteca Central, unidade Campus de Uvaranas, da Universidade Estadual de Ponta Grossa /UEPG durante os anos de 2007 a 2015, como colaboradores da equipe de trabalho.

A grande questão que norteou esse relato respalda-se nas três etapas (preparação, qualificação e colocação) que devem envolver esse processo ou seja, os estagiários enviados estavam preparados para o mercado de trabalho? Qual o nível de qualificação necessária? Como definir o perfil do estagiário para as seções e/ou vagas onde iriam atuar? Estava a equipe do local, para onde foram destinados, preparada para acompanhar e conviver com esse segmento de alunos? A questão da inclusão social deste segmento era um tema discutido com os setores envolvidos?

A proposta deste relato justifica-se por apresentar situações reais e complexas vivenciadas nas rotinas diárias durante o período de atuação do estagiário que exigiram das chefias e servidores um processo de adaptação, compreensão e inserção numa realidade desconhecida que exigia também dedicação e busca de alternativas para que esse convívio se tornasse possível, prazeroso e produtivo, pois não houve um processo de orientação para que os servidores lidassem com o portador de necessidade especial – deficiência intelectual.

O que se apresenta são fatos reais e atitudes, bem como ações empreendidas para incorporar esses colaboradores, no processo de adaptação e capacitação como forma de prepará-los para atuar no mercado de trabalho em sua vida futura.

O objetivo geral deste estudo, foi relatar a experiência na inclusão dos Portadores de Necessidades especiais – deficiência intelectual, em uma das unidades na Biblioteca da Universidade Estadual de Ponta Grossa e os objetivos específicos foram: elencar os problemas que ocorreram durante o período de atuação; indicar os encaminhamentos feitos para sanar os referidos problemas e apresentar os pontos positivos e negativos da experiência vivida.

Na sequência, após uma breve revisão de literatura, serão apresentados os fatos ocorridos com três estagiários colaboradores, elencados como estagiário A, B e C.

Revisão de Literatura

De acordo com a ONU, cerca de 10% da população mundial, aproximadamente 650 milhões de pessoas, vivem com uma deficiência, das quais cerca de 80% dessas pessoas vivem em países em desenvolvimento. Destacaram também que dentre as pessoas mais pobres do mundo, 20% têm algum tipo de deficiência.

A Constituição Federal de 1988 e a Lei nº. 8.213/1991 (Lei da Previdência Social) são os principais institutos que garantem a inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, porém ainda se identifica que há falta de um programa de treinamento para acolher e saber lidar com os problemas que poderão ocorrer nesse processo de inserção social.

A Lei de Cotas para portadores de deficiência (Lei 8.213 de 24 de julho 1991), prevê, no art. 93, que toda empresa com 100 ou mais funcionários deve destinar de 2% a 5% (dependendo do total de empregados) dos postos de trabalho a pessoas com alguma deficiência.

De acordo com Grunspun (1999, p. 179):

retardo mental é uma condição de desenvolvimento interrompido ou incompleto da mente, a qual é especialmente caracterizada por comprometimentos de habilidades manifestadas durante o período do desenvolvimento, que contribuem para o nível

global da inteligência, isto é, aptidões cognitivas, de linguagem, motoras e sociais, iniciando-se antes de 18 anos de idade.

Santos e Costa (2003, p.1897) salientam que:

para as pessoas com deficiência possuem uma formação adequada é necessário proporcionar a elas ambientes, situações e recursos necessários para que sua aprendizagem seja significativa, é necessário realizar adaptações de acordo com suas necessidades.

Foram identificadas diversos trabalhos que relataram o tema relacionado à preparação e a inserção da pessoas com deficiência o mercado de trabalho tais como: Mendes (2004); Quintão (2005); Manzini (2006); Rodrigues et al. (2007); Abreu e Marques (2007); Bezerra (2008); Carmo (2009); Carvalho-Freitas (2009); Moreira et al. (2009); Matos (2009); Luppi et al. (2010); Toldrá et al. (2010); Figueira (2012); Lima et al. (2012); Santos e Costa (2013); Oliveira (2015); Brito e Faria (2015); Marta (2016) entre outros.

Quintão (2005, p.76) realiza algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social e é categórica ao afirmar que :

‘ não basta estar dentro ’ - da escola, das instituições, da empresa, dos espaços públicos e privados – para haver inclusão. É preciso desconstruir uma barreira subjetiva, muito solidificada ao longo de nossa história e que nos torna mais míopes do que já somos.

Por outro lado, a educação profissional, parece não acompanhar a dinamicidade do mercado de trabalho cada vez mais exigente quanto à qualificação do trabalhador. Dentre esses fatores, as pessoas com deficiência mental recebem uma qualificação geralmente oferecida por entidades filantrópicas, que seguem o modelo de *oficinas protegidas* com atividades basicamente artesanais, não condizendo com as exigências do mercado de trabalho atual. (SASSAKI, 1997).

Abreu e Marques (2007) consideram que a realidade do mercado de trabalho mostra-se cruel com toda a sociedade e principalmente com o desempregado com deficiência. Destaca, em sua pesquisa bibliográfica, que além da falta de qualificação de muitas pessoas com deficiência existe a dificuldade da organização de enfrentar a diferença. Conclui a importância da co-responsabilidade entre a pessoa com deficiência e a empresa nesse processo de inclusão. E ainda complementam Abreu e Marques (2007, p.9)

É comum que no primeiro momento os funcionários da empresa tenham dificuldades de relacionamento com as pessoas com deficiência. Por isso a etapa da sensibilização precede a contratação e garante aprendizado ao grupo. A falta de informação gera desconforto e dúvidas nos funcionários. Por isso, é importante receber bem este novo integrante da equipe, principalmente com o ‘bem-vindo’ facilitado por um representante da área. É necessário ser claro e transmitir à equipe todas as informações relativas ao colega com deficiência, qual a função que desempenhará, o que é esperado do mesmo e o tratamento a ser dado. Devemos lembrar que o colaborador com deficiência será mais um funcionário, e que fará ‘parte da equipe’.

Barbosa (2009) considera que a nova definição e classificação de deficiência intelectual está centrada no indivíduo – em suas potencialidades e limitações, no seu ambiente, nas suas necessidades e nos apoios que devem ser acrescentados ou eliminados para lhe permitir a construção de uma vida satisfatória

Carvalho-Freitas (2009) analisa as possíveis relações entre as formas como os gestores vêm a deficiência, a adequação das condições de trabalho e a satisfação das pessoas com deficiências em relação a aspectos relevantes para a manutenção da qualidade de vida no trabalho, confirmando em seus resultados a existência de relações significativas entre as

concepções de deficiência compartilhadas pelos gerentes e a adequação das condições e práticas de trabalho na organização.

Para Pedroso e Shinohara (2010, p.144)

o trabalho com a pessoa com deficiência intelectual, deve ser efetuado por uma equipe multidisciplinar, que realize empreendimentos de cunho educacional e terapêutico, visando o desenvolvimento de habilidades e competências para a vida profissional, mas que também, valorizem os aspectos afetivos envolvidos no processo de inclusão. E ainda consideram importantes atuações com os empregadores, orientando nas formas de manejo com os funcionários com necessidades especiais, são importantes, não apenas para o sucesso profissional do propósito (educando), mas também para a formação de agentes multiplicadores dos valores de equidade social e inclusão, possibilitando, desta forma, uma disseminação dos valores de cidadania.

Para Viana (2010, p.22):

A inserção dos deficientes no mercado de trabalho se constitui num dos meios de viabilizar o processo de integração dessas na sociedade. Através do trabalho eles podem demonstrar suas potencialidades, capacidades e competências, construir uma vida mais independente e autônoma, contribuir para seu sustento e ter maiores possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais.

Freitas e Marques (2010) relatam que o constructo social sobre a pessoa com deficiência, também é um fator importante a ser considerado, quando realizamos uma leitura dos processos de inclusão. Questões históricas e de pressupostos de normalidade são as bases de relação das pessoas em relação à deficiência. Desta forma, a sociedade e as pessoas que vão ter contato com o deficiente intelectual precisam ser trabalhadas para desmistificar paradigmas e ampliar o conhecimento sobre as potencialidades e dificuldades que envolvem o universo da deficiência.

Para Figueira (2012, p.16)

a sociedade é baseada em padrões e valores, que a incapacitam de lidar com o que é considerado diferente, neste sentido, são os discursos apresentados na sociedade que acabam por influenciar as mentalidades formando imagens, ideias e opiniões, criando diversas representações sobre as pessoas com deficiência.

Ainda salienta Figueira (2012, p.17-18):

A sociedade deve adaptar-se à realidade de modo a incluir nos seus sistemas sociais pessoas que apresentem incapacidades e necessidades específicas e, simultaneamente, estas devem-se preparar para assumir os seus papéis na sociedade enquanto cidadãos [bem como] [...] oferecer oportunidades de acesso a bens e serviços é essencial dentro de um sistema que beneficie todos os seus cidadãos, de modo a adaptar as suas estruturas e abrindo espaços conforme as necessidades específicas dos grupos, como o caso das pessoas com deficiência, de modo a que estas sejam capazes de interagir e integrar-se naturalmente na sociedade.

A literatura mostra que a legislação é clara e garante o direito, porém é necessário ter a clareza do que caracteriza a deficiência intelectual, da necessidade de qualificação, da adequação das condições de trabalho e a integração com a sociedade que deve adaptar-se criando espaços e condições de trabalho para satisfação pessoal do deficiente.

Materiais e Métodos

Este relato constitui-se numa pesquisa qualitativa, baseado em uma revisão bibliográfica sobre o tema que aborda a inclusão do deficiente intelectual atuando no ambiente de trabalho. Contempla ainda, transcrição dos relatos do Bibliotecário responsável pela unidade da Biblioteca Central –campus de Uvaranas, onde os três estagiários da APAE atuaram, em períodos distintos, de 2007 a 2015.

Resultados

Especificamente na UEPG, a inclusão de pessoas com necessidades especiais ocorreu através de contrato firmado, em setembro de 2007, entre a Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE da Escola de Educação Especial Profa. Maria de Lourdes Canziani da cidade de Ponta Grossa, quando a Universidade passou a oferecer estágio remunerado com objetivo de oportunizar aos alunos da APAE, experiências práticas que possibilitassem a complementação do processo de formação profissional, conforme o Projeto intitulado “Inclusão através do Trabalho.”

Foram disponibilizadas nove (09) vagas para vários setores da Universidade Estadual de Ponta Grossa, distribuídas nos seguintes locais: Divisão de Materiais e Patrimônio; Restaurante universitário centro; Seção de limpeza e zeladoria; Biblioteca Central Prof. Faris Michael; Restaurante Universitário campus de Uvaranas e Horticultura e Rouparia no Colégio Agrícola. (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. RESOLUÇÃO CA nº 319, 2007).

Segundo informações fornecidas pela assistente social da APAE, responsável pelo projeto, o encaminhamento para as vagas respaldou-se na capacidade de aprendizagem e nas limitações de cada indivíduo selecionado e de acordo com o grau de deficiência que se enquadrasse nas atividades que iriam exercer nos órgãos/setores que se propuseram a recebê-los.

Desta forma, a Biblioteca Central – unidade Campus de Uvaranas, recebeu no período de 2007 a 2015 03 (três) estagiários da APAE, na proposta de estar contribuindo para o desenvolvimento da cidadania conforme preconiza Pedroso e Shinohara (2010).

No entanto, no início desse processo observou-se que havia despreparo dos funcionários para receber a pessoa com essa deficiência e saber lidar com a limitação de cada um, surgindo dificuldades para conduzi-los e orientá-los no ambiente de trabalho, conforme preocupação já enfatizada por Abreu e Marques (2007) e Carvalho e Freitas (2009).

Ocorre assim, uma fase de observação e conhecimento de seu comportamento e identificação das suas habilidades e grau de deficiência para executar tarefas compatíveis com as suas possibilidades e limitações que pudessem aliar as tarefas possíveis com a rotina de serviços da Biblioteca, já alertados de que suas principais habilidades eram manuais mecânicas. Procedeu-se então uma fase de relacionamento e socialização citada por Vianna (2010).

Apresenta-se então, os relatos da Bibliotecária chefe da unidade, sobre os três estagiários APAE, que colaboraram com a Biblioteca durante o período mencionado, intitulados aqui como Estagiário A, B e C.

1º. Relato – Estagiário A

Características: sexo masculino na faixa etária de aproximadamente 20 anos, tempo aproximado de atuação – 2 meses.

“ ___ Logo percebemos que não tinha condições de trabalhar com o público, visto que o serviço que poderíamos designar à ele seria o controle da entrada e saída de materiais da biblioteca e das chaves dos armários. Foi, então, designado

para o setor de Encadernação, onde não se adaptou com o serviço e ainda não houve receptividade do responsável pelo setor para acolhê-lo e instruí-lo. Ainda observou-se que o seu comportamento pessoal precisa ser trabalhado em conjunto com a assistência social da APAE, no sentido de desenvolver regras de boas maneiras no ambiente de trabalho.”

Mediante os relatos à assistente social da APAE concluiu-se que o melhor encaminhamento seria substituí-lo por outro aluno, intitulado aqui como estagiário B.

2º. Relato – Estagiário B

Características: sexo feminino na faixa etária de aproximadamente 17 anos. Tempo aproximado de atuação – 2 anos e meio.

“___ De início observou-se que o estagiário B demonstrou-se esperto e com facilidade de entender os processos do serviço de controle de entrada e saída dos usuários e empréstimo de chaves do guarda-volumes. Porém também apresentava comportamentos de: teimosia excessiva e falta de limites para seguir as regras; apego exagerado por alguns colegas de trabalho; em alguns momentos agressividade com outros colegas por ciúmes e ainda problemas constantes com a higiene pessoal.”

Mesmo com todos os problemas relatados, várias tentativas foram feitas, para tentar sanar as dificuldades, tais como: muitas conversas com a estagiária e chefia imediata, com a assistente social da APAE e até mesmo com a família na tentativa de amenizar as questões elencadas, buscando a permanência da estagiária. Porém, devido a continuidade de reclamações recebidas dos usuários, chegou-se à conclusão, que o desligamento seria a melhor decisão. Para dar continuidade ao projeto a mesma foi substituída por outro aluno, intitulado aqui como Estagiário C.

3º. Relato – Estagiário C

Características: sexo feminino, na faixa etária de aproximadamente 17 anos. Tempo aproximado de atuação - 4 anos.

“___ Foi a estagiária que mais permaneceu no estágio, esperta, aparentemente tranquila, com facilidade para aprender os serviços e interessada. Os problemas observados não afetavam o desenvolvimento do trabalho. No último ano de sua atuação passou a ter mudanças de comportamento psicológico se tornando uma pessoa introspectiva e afastando-se da convivência com a equipe. Novamente foi realizado o contato com a assistente social da APAE, que informou que a mesma estava tomando medicamentos que interferiam em seu comportamento, porém nada foi feito para reverter esse quadro, e quando observou-se que não tinha mais condições de manter a estagiária, pois já não conseguia mais desenvolver as atividades que lhe foram atribuídas solicitou-se o afastamento da mesma.”

Considera-se que apesar do desligamento dos estagiários ao fim de uma etapa de colaboração, durante o período de convivência houve pontos positivos e negativos elencados no quadro 1.

Quadro 1 – Pontos positivos e negativos da atuação de estagiários APAE – na Biblioteca

Pontos positivos	Pontos negativos
Empenho da equipe em colaborar com a proposta de inclusão desse segmento social.	Condutas de comportamento pessoal não adequadas ao ambiente.
Contatos e apoio da assistente social da APAE.	Falta de acompanhamento da família em alguns momentos.
Inserção o estagiário num contexto social de trabalho.	A limitação mecânica para atividades, pela limitação intelectual.
Atribuição tarefas e responsabilidade ao estagiário, melhorando sua autoestima.	A falta de compreensão do público externo em respeitar as limitações
Capacitação do estagiário para atuar no mercado de trabalho.	Desligamento a pedido por não se resolverem as dificuldades encontradas.
Experiência de colaborar com um colega no ambiente de trabalho, contribuindo para o seu desenvolvimento.	Falta de orientação especializada com treinamentos para a equipe que recebe o deficiente intelectual que pode muitas vezes não se propõe a colaborar com o estagiário.
Tentativa de mudar um quadro social, com mudanças de paradigmas da equipe da Biblioteca Central.	Rotina de trabalho com atividades mecânicas, superior a 2 anos, podem ter influenciado a desmotivação e falta de interesse.

Considerações finais

Os oito anos de vivência da inserção de deficientes intelectuais nas atividades da Biblioteca, sob a proposta do Projeto da APAE, para preparar seus alunos para o mercado de trabalho, foi um período de grande experiência e aprendizado, pois quando existe a vontade, o esforço e colaboração da equipe para atingir os objetivos propostos pelo projeto a inclusão é possível.

Observou-se, no entanto, que é necessário realizar um trabalho de conscientização de toda a equipe e contar com sua colaboração desde o período de adaptação e em todo o tempo que possa durar o período de estágio, conforme preconiza Freitas e Marques (2010) reforçando a questão dos paradigmas e dificuldades.

Pode-se afirmar que os servidores da equipe procuraram ajudar, orientar e contribuir para a profissionalização e aprendizado dos estagiários, desde orientações básicas pessoais até a capacitação para executar as atividades práticas rotineiras.

Observou-se ainda, que a cada novo estagiário que vinha atuar na Biblioteca, a experiência anterior do servidor, contribuía para a condução para um novo relacionamento e evolução desse processo. A abertura e aceitação positiva da equipe, tornou a inserção mais fácil com resultados efetivos.

Outro detalhe a ser destacado é que, com inovações tecnológicas implantadas nos serviços operacionais, algumas atividades não puderam mais ser exercidas pelos estagiários da APAE, cujas contratações futuras desse segmento exigirão conhecimento básico de informática.

Considera-se que as experiências mostraram que é possível contar com o apoio desse segmento social atuando como colaborador, que podem desenvolver principalmente o relacionamento afetivo-social e se sentirem úteis e capazes de realizar tarefas e de aperfeiçoá-las ao longo de sua atuação. Percebe-se que, vão gradativamente perdendo a timidez e ficando

desinibidos a medida em que se inserem na rotina e que seu desenvolvimento pessoal poderia ser ainda melhor havendo a participação mais efetiva da família.

O acompanhamento e conversas sistemáticas entre os responsáveis e a assistente social, que supervisiona os alunos, é um fator muito importante para orientação e encaminhamentos que devem ser feitas no decorrer do estágio.

A inclusão social do deficiente intelectual ainda restringe-se ao trabalho mecânico, mas de alguma forma pode fazê-lo sentir-se uma pessoa mais útil, contribuindo para sua autoestima e enfrentamento de sua condição no contexto social.

Referências

ABREU, J. A.; MARQUES, V. **Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia.** Aedb Artigos, jun. 2007 Disponível em: [http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07\(2\).pdf](http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07(2).pdf). Acesso em: 20 fev. 2016.

BEZERRA, V. M. M. **Inclusão social de portadores de deficiências: avaliação da efetividade do Projeto APAE/UnB.** 2008, 52 f. Monografia (Especialização em Gestão Universitária) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <http://bdm.unb.br/handle/10483/1245>. Acesso em: 20 fev. 2016.

BRASIL. **Lei no. 8213 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 16 fev. 2016.

BRITO, C. S. de; FARIA, V. M. Análise metodológica do processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho da APAE de Coronel Fabriciano, MG. **EDFeportes.com, Revista Digital**, Buenos Aires, ano 19, n. 200, enero 2015.

CARMO, O. S. do. A importância da inclusão digital para jovens portadores de deficiência mental no mercado de trabalho. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL: O ESTADO E AS POLÍTICAS EDUCACIONAIS NO TEMPO PRESENTE, 5., 2009. **Anais eletrônicos...** Uberlândia: UFU, 2009. Disponível em: <http://www.simpósioestadopolíticas.ufu.br/imagens/anais/pdf/BP01.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2016.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **RAC**, Curitiba, v. 13, ed. esp. p. 121-138, jun. 2009.

FIGUEIRA, D. S. S. F. **Acesso ao mercado de trabalho: o caso das pessoas com deficiência mental.** 2012. 55 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia – Excluídas e Políticas Sociais) – Universidade da Beira Interior, Covilhã, 2012. Disponível em: <https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2759/1/diana%20disserta%C3%A7%C3%A3o%20final.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2016.

FREITAS, M. N. C.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Rev. Adm. Mackenzie** (Online) v. 11, n. 3, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n3/a07v11n3.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

GRUNSPUN, Haim. **Criança e adolescente com transtornos psicológicos no desenvolvimento**. São Paulo: Atheneu, 1999.

LIMA, R. D. et al. A pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho em Gurupi – TO: um estudo de caso. **Revista CEREUS**, v.4, n. 2, p. 67-84, ago. 2012.

LUPPI, M. F. et al. **Inclusão do deficiente intelectual no mercado de trabalho**. Tangará da Serra, 2010, 77 f. Monografia (Especialização em Educação Especial e Inclusão) - Instituto MT de Pós-Graduação – Faculdade Católica de Cuiabá, Cuiabá, 2010. Disponível em: <http://www.tangaradaserra.apaebrasil.org.br/arquivo.phtml?a=17062>. Acesso em: 20 maio 2016.

MARTA, T. N. **Exclusão social x vida digna: direito ao trabalho das pessoas com deficiência, uma questão de princípios**. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/160>. Acesso em: 16 fev. 2016.

MANZINI, E. J. Inclusão de pessoas com deficiência mental no trabalho. Disponível em: Acesso em: Resenha de GOYOS, C.; ARAUJO, E. **Inclusão social: formação do deficiente mental para o trabalho**. São Carlos: Rima, 2006.

MATOS, A. L. S. **O processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Porto Alegre, 2009, 69 f. Monografia (Especialização em Educação Especial e Processos Inclusivos) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/17903/000725954.pdf?...1>. Acesso em: 20 maio 2016.

MENDES, E. G. et al. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas em Psicologia**, v. 12, n.2, p. 105-118, 2004.

MOREIRA, L. et al. O trabalho para os portadores de necessidades especiais: um caminhar pela diversidade através dos conceitos de poder, minoria e deficiência. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009. **Anais eletrônicos...** Curitiba, 2009. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2009/2009_ENGPR352.pdf. Acesso em: 14 fev. 2016.

OLIVEIRA, A. et al. **A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. 2008, 24 f. Trabalho Acadêmico (Curso de Administração) – Faculdade Novos Horizonte, 2008. Disponível em: http://www.unihorizontes.br/proj_inter20081/adm/inclusao_da_pessoa_deficiente.pdf. Acesso em: 14 fev. 2016.

A ONU e as pessoas com deficiência. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 20 fev. 2016.

PEDROSO, C.; SHINOHARA, M. H. Educação para e pelo trabalho: a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. **Cadernos de Pós-graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v. 10, n.1, p.138-45, 2010.

QUINTÃO, Denise T. de R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. **Rev. Psicologia e Sociedade**, n.17, p. 75–80; jan./abr. 2005.

RODRIGUES, C. M.; MENDES, T. T.; VENTURA, A. F. Em debate: a inclusão de portadores de deficiência mental no mercado de trabalho. In: MOSTRA ACADÊMICA UNIMEP, 5; SIMPÓSIO ENSINO DE GRADUAÇÃO, 5., 2007. **Anais eletrônicos...** Disponível em: <http://www.unimep.br/phpg/mostraacademica/anais/5mostra/4/298.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2016.

SANTOS, A. C; COSTA, M. P. R. da. Diferentes perspectivas sobre a preparação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES EM EDUCAÇÃO ESPECIAL, 7, 2013. **Anais eletrônicos....** Londrina, 2013. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/congresso multidisciplinar/pages/arquivos/anais/2013/AT06-2013/AT06-001.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2016.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997. 174 p.

TOLDRÁ, R. C.; MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. RESOLUÇÃO CA nº 319, 2007. Disponível em: http://www.pitangui.uepg.br/secrei/externas_ca/resolucoes/RESCA2007/Resca319.2007.pdf. Acesso em: 14 fev. 2016.

VIANA, Alvanei dos Santos. **A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas**. 2010, 140 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração). Universidade do Grande Rio, 2010. Disponível em: <http://www.unigranrio.br/pos/stricto/mest-aDI/pdf/dissertacoes/dissertacao-alvaneidos-santos-viana.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2016.