

## **ACESSIBILIDADE DO DEFICIENTE AO MERCADO DE TRABALHO**

**Clistiene Coelho Silva Wiziack (ITPAC)** *clistiengewiziack2010@hotmail.com*

**Regina Lúcia de Sousa (ITPAC)** *lf.regina@hotmail.com*

**Leda de Fátima Muniz Gomes (UCAM)** *ledamunizgomes@yahoo.com.br*

**Marcos Paulo Machado Goulart (ITPAC)** *mpgmachado.adv@hotmail.com*

**Lucas Alexandre Pereira Pacheco (FACDO)** *lucas-res@hotmail.com*

### **RESUMO**

Esta pesquisa tem por objetivo abordar a acessibilidade do deficiente ao mercado de trabalho e sua aplicação no contexto brasileiro de acordo com a lei 8.231/91. Sendo caracterizada como uma pesquisa bibliográfica básica com a utilização de artigos, livros e leis para obtenção do conteúdo. A pesquisa foi elaborada com base na lei 8.231/91. Com a pesquisa bibliográfica realizada pode-se perceber que as empresas ainda têm uma rejeição em se adaptar para receber e engajar estas pessoas ao mercado de trabalho, a discussão continua sendo colocada como de responsabilidade da pessoa com deficiência, tanto em relação à autoestima, qualificação, resolver o auto preconceito. Com tudo isso, a responsabilidade não é colocada de forma direta aos representantes das empresas, mais sim ao outro, seja a pessoa com deficiência que procura se inserir no mercado de trabalho formal, ou aquele que responde pela fiscalização e não pela tomada de consciência do empregador, do cumprimento das Legislações pertinentes, tanto em relação ao direito ao trabalho quanto em relação à política de cotas, pois deste modo o cumprimento dar-se a somente pela punição e não pelo reconhecimento do direito.

**Palavra Chave:** Mercado de trabalho, Acessibilidade, qualificação.

## 1. INTRODUÇÃO

De acordo com MARCONI, (2010) mercado de trabalho tem se visto obrigado por lei a dar atenção ao um publico muitas vezes discriminado pelas empresas que são os deficientes físicos, o mercado tem tido bastante dificuldade para contratar deficientes qualificados, pois são considerados uma classe que se desmotiva por causa de suas limitações que esquecemos que são só físicas e não de capacidade de pensamento e produção.

Os deficientes têm sido contratados em grandes números por que a empresa tem contratado por obrigação da lei 8.231/91, a lei faz 23 anos de sua aplicação e com o passar dessas duas décadas percebemos que o mercado mudou muito pouco na questão de colocação dos deficientes no mercado de trabalho ainda hoje percebemos que a uma grande rejeição, pois os deficientes bem qualificados também produzem bem em suas funções e melhora o desempenho das indústrias na sua parte administrativa e nas empresas em trabalhos de atendimento ao cliente e outras funções mais leves que não tenha tanta relação às atividades físicas. (COSTALLAT, 2003)

Outro autor que também aborda a questão de acessibilidade é TEIXEIRA, (1991, p. 52) onde aponta a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, as dificuldades das empresas e dos trabalhadores na inserção de pessoas com deficiência no mercado sejam por falta de preparo do trabalhador ou da falta de acessibilidade na empresa. Com as cotas de inclusão as empresas se vêm obrigadas a contratar deficientes, muitas vezes desqualificados, para suprir o quadro da empresa e se isentar de possíveis multas. Muitos desses deficientes têm condições de trabalhar e acabam superando expectativas, basta apenas à oportunidade, que muitas vezes não tem, seja por preconceito ou despreparo. Com base nisso a pergunta problema desse trabalho é "Como acontece à inclusão do deficiente no mercado de trabalho?"

A inclusão social dos deficientes no mercado de trabalho e dar um direito a uma lei já existente e dar valor a que tem muito a oferecer ainda tanto no trabalho e em outras áreas administrativas apresentando potencial de capacidade produtiva de todos os serem humano

com interesse e qualificação. A contratação dos PCD como e retratado pela lei da um valor ao deficiente e uma ocupação e animo para superar as dificuldades físicas e uma reintegração social dando dignidade a própria pessoa e sua utilidade no processo de trabalho.

Os governos também precisam voltar mais atenção a esse grupo da sociedade, devem ser criados grupos para tornar possível a inclusão do deficiente no mercado de trabalho e também na sociedade. É necessário qualificar essas pessoas em trabalhos que possam executar, tornando mais fácil sua adaptação no cenário empresarial. Não bastam cobrar das empresas as cotas, eximindo a responsabilidade do governo para com essas pessoas, é necessário dar condições para tornar a inclusão uma realidade no nosso país.

Mas também os deficientes tem seu lado de acomodação, pois não se qualifica e não consegue ser reinserido no mercado isso tem que ser trabalhado através dos familiares e pessoas próximas para motivar a pessoa a melhorar de vida e mudar de postura, pois não pode deixar se abater e mostrar e desenvolver outras habilidades a partir de cada deficiência especifica de cada pessoa. (AMIRALIAN, 1986). De acordo com o objetivo proposto nesta pesquisa, que retrata a questão da acessibilidade de forma categórica, buscou-se referencias temas pertinentes de maneira e esclarecer eventuais questionamentos, tais como: A inclusão.

## **2. REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 A INCLUSÃO: UM OLHAR PARA DENTRO DA EMPRESA.**

Através das atitudes é possível ver as crenças e valores individuais de cada um quando se depara com um deficiente e também o contexto social em que vivemos. Cada momento histórico apresenta um condicionamento cultural, onde são passados preconceitos e reproduzidos estigmas. Assim é possível ver como os valores da humanidade se desenvolveram e nos ajudam a entender os motivos de um dia termos condenado os deficientes e hoje estarmos aprendendo a conviver com a diversidade humana. Assim, a pessoa com deficiência é totalmente capaz de exercer uma atividade

dentro de uma organização, podendo obter sucesso profissional como qualquer outra pessoa, independente da sua deficiência. Nesse item procura-se apresentar tópicos que abordem os temas: PcN - pessoa com deficiência, a definição do que é deficiência, e a questão da inclusão do deficiente no mercado de trabalho. (ARAUJO, 2006).

Outro posicionamento abordado na literatura é a questão da inclusão do deficiente no mercado de trabalho, a mesma deve acontecer somente na comunidade, mas também nas instituições de ensino e principalmente no mercado de trabalho, onde a pessoa com deficiência irá colocar suas habilidades em prática, se desenvolver e buscar atingir seus objetivos. O deficiente tem os mesmos direitos e deveres, não é por causa da deficiência que estes devem ser subestimados. Todos possuem capacidade de se adaptar ao trabalho, o que não é diferente com os deficientes. (ANACHE, 1994).

Uma questão legal retrata esse posicionamento, ou seja, a Lei de Cotas para pessoas com deficiência, onde destina de 2% a 5% das vagas aos deficientes nas empresas com mais de 100 funcionários, mas, como falta fiscalização muitas vezes esta lei em vigor há 20 anos não é completamente eficiente. No Artigo 93º, da Lei nº 8.213/91, é determinada as cotas mínimas das cotas, podendo a empresa contratar um número maior de deficientes.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção (Lei 8.213, Art. 93): I - até 200 empregados - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante - 5%.

Com ações do MTE apenas 7.508 deficientes foram inclusos no mercado, no país nos 3 primeiros meses deste ano (2011) - crescimento de 40,7% em relação ao mesmo período do ano passado. Outro ponto não exemplificado na lei e que tem ganhado notória discussão e a questão de acessibilidade, onde as deficiências tem que serem bem avaliadas, pois a partir da definição das limitações definir a função para que possa realizar as atividades a serem desempenhadas e se sentir parte do processo da empresa.

O indivíduo que possui deficiência mental com certo comprometimento intelectual tem suas relações sociais e profissionais fixadas na disparidade, que o mantém distanciado do meio comum para manutenção da ordem social tornando-o um

ser incompetente por não corresponder às expectativas do grupo, esse prejulgamento equivocado que considera incapaz o indivíduo que apresenta dificuldades de comportamento adaptativo e capaz aquele que corresponde aos juízos e valores condicionados a normalidade evidencia a segregação que permeia a existência do deficiente mental, prioriza suas dificuldades em detrimento de suas potencialidades, contribuindo para o processo de exclusão e cerceando- lhe, por inúmeras vezes, o direito a inclusão social, a treinamentos específicos ao desenvolvimento de suas competências e a capacitação para o mercado de trabalho. (GIL, 2010). Na seção seguinte será abordando o que realmente a lei de cotas considera, ou seja, o que está fundamentada nela.

## 2.2 O QUE É CONSIDERADO DEFICIÊNCIA PARA LEI DE COTAS?

As deficiências podem ser classificadas em física, auditiva, visual, mental e múltipla. Cada uma compreende uma dificuldade diferente, em partes distintas, e são descritas em decretos presentes na Lei 8.213, Decreto nº 5.296/04, de acordo a questão as alterações completam ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, como por exemplo: paraplegia, tetraplegia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para desempenho de funções.

Deficiência Auditiva é considerado deficiente auditivo, o indivíduo que possui perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (DB) ou mais, aferido por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000Hz e 3.000 Hz. Os Deficiência Visual podem ser enquadrados como o indivíduo que apresentar; Cegueira - na qual a acuidade visual é igual ou menos que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Baixa Visão - acuidade visual compreendida entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica.

Pessoas com baixa visão são aquelas que mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida; essas pessoas podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância a luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual. Casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°. Ocorrência simultânea de quais quer das condições anteriores. A inclusão das pessoas com baixa visão como deficientes se deu a partir da edição do Decreto nº 5.296/04.

Deficiência Mental é aquele que apresenta o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, sendo elas: Comunicação; Cuidado pessoal; Habilidades sociais; Utilização dos recursos da comunidade; Saúde e segurança; Habilidades acadêmicas; Lazer e Trabalho.

Deficiência Múltipla - Decreto nº 3.298/99 é conceituado como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências. Deve - se atentar que somente são considerados deficientes aqueles que estão enquadrados nas definições acima, a Lei 8.213/91 não beneficia pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve ou deficiência que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo. Na próxima seção aborda-se tema relacionado à questão da contratação de pessoas com deficiência.

### **2.3 Contratação de Pessoas com Deficiência**

A contratação de pessoas com deficiência deve ser planejada para oferecer condições ao deficiente e a empresa contratante para manter uma relação saudável no ambiente de trabalho. Todas as rotinas admissionais são mantidas na contratação do deficiente, que deve passar por processos seletivos, exames admissionais da mesma forma que qualquer outro trabalhador. Com base nisso os temas serão os seguintes: o debate sobre o deficiente habilitado para o trabalho, modalidades existentes de contratação, a admissão dessas pessoas pelas empresas e as diferenças em termos de

salário (NOVELINO, 2009).

Segundo PASTORE (2000) o deficiente pode ser considerado habilitado ao trabalho quando; Concluiu curso de educação profissional de nível básico ou técnico; Concluiu curso superior, com certificação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou Órgão equivalente; Possui Certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional, fornecido pelo INSS; e Não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitado para o exercício da função.

Com a Habilitação dos deficientes a empresa pode aproveitá-lo de maneira mais eficaz, promovendo treinamentos que podem ser subsidiados pelas empresas, onde será possível notar a maior adaptação do funcionário deficiente, como cita Chiavenato, 2010: "As organizações mais bem sucedidas investem pesadamente em treinamentos para obterem retorno garantido. Para elas, treinamento não é despesa, mas um precioso investimento seja na organização como nas pessoas que nela trabalham".

Como foram observadas na citação acima as empresas tendem a obter resultados mais positivos quando investem em qualificação para seus funcionários. Outra questão abordada no decreto no decreto nº 3.298/99, artigo 35, esta relacionado à modalidade de contratação, ou seja, a inclusão do deficiente no mercado de trabalho pode ocorrer de três formas: Colocação Seletiva: O deficiente pode ser contratado em regime especial, com horários flexíveis, proporcionalidade de salário e ambiente de trabalho adequado para que uma ou mais limitações funcionais possam ser compensadas; Colocação Competitiva: A contratação não é diferenciada pela deficiência, o trabalhador será cobrado e avaliado com igualdade dos demais, inclusive no fator de qualidade e eficiência na prestação dos serviços. Promoção de trabalho por conta própria: São as formas de trabalho autônomo, cooperativas ou em regime de economia familiar, desenvolvida pela própria pessoa ou através de uma ou mais pessoas, visando à independência financeira.

No decreto nº 3.298/99 observar também é a contratação seletiva que pode ocorrer por intermediação de entidades sem fins lucrativos nos seguintes casos:

- Contratação para prestação de serviço, do deficiente, para empresas publica ou privadas, que será feita mediante a celebração de um convenio ou contrato formal entre a entidade e o tomador de serviço.
- Segundo o M.T.E., não será caracterizado como vinculo empregatício, se realizado com intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha como objetivo assistir o deficiente; comprovar a contratação da pessoa deficiente de acordo com a CLT; se destinar a fins terapêuticos, desenvolvimento laboral reduzido pela deficiência ou inserção do deficiente no mercado de trabalho, não haver diferenciação do trabalho para o deficiente.
- Comercialização de bens e serviços decorrente de programas de habilitação profissionais.

Ainda pode-se abordar admissão da pessoa com deficiência e adequação do ambiente de trabalho. Na contratação do empregado deficiente, devem ser claras as exigências a serem feitas, e estas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam o deficiente. Na realização de entrevistas e testes a empresa deve utilizar instrumentos acessíveis para as diferentes deficiências, no caso de o candidato ser surdo, a presença de interprete de sinais, caso seja cego testes em Braille. É importante que quando a empresa ofereça esse tipo de vaga, solicite ao candidato que informe antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo.

Para a empresa comprovar a deficiência é necessário:

- Laudo médico que pode ser emitido pelo médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do empregado para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do empregado para utilização do mesmo pela empresa, tornando publica a sua condição. O anexo A desse trabalho apresenta o modelo do referido laudo citado. - Certificado de reabilitação

profissional emitido pelo INSS.

O trabalhador deficiente quando contratado, deve ser informado no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e também na Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) informando o tipo de deficiência. A empresa é passível de autuação, caso apresente a RAIS contendo informações inexatas ou declarações falsas, conforme art. 24 da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75.

Caso ocorra a demissão do deficiente, sendo por contrato por prazo determinado, superior a 90 dias ou dispensa imotivada, deverá ser realizada a substituição do profissional em condições semelhantes, ou seja, deverá ser contratado outro deficiente para suprir a vaga. Na seção seguinte, serão apontadas as principais dificuldades de inclusão.

## **2.4 DIFICULDADES NAS INCLUSÕES**

No Brasil existem cerca de 30 milhões de deficientes, cerca de 10% (segundo Censo 2000) de toda população e a cada mês aproximadamente 10 mil pessoas adquirem algum tipo de deficiência, na maioria das vezes por acidente de trânsito ou arma de fogo. Apesar dessa grande porcentagem as empresas encontram muitas dificuldades na hora de contratar e preencher a cota estabelecida. Todos os deficientes, assim considerados pela assistência social, recebem uma pensão mensal, amparados pela Lei Orgânica de Assistência Social. Muitos desses deficientes preferem complementar a renda com trabalhos informais já que quando registrados perdem o direito a pensão.

Outra grande dificuldade é a empresa localizar o deficiente, muitas cidades não possuem um cadastro específico ou um órgão voltado para a capacitação e inclusão do deficiente. As empresas tentam contratar, mas não encontram o deficiente, tornando esse processo mais complicado e muitas vezes a inclusão se torna inviável. Uma pequena porcentagem dos deficientes tem capacitação e especialização para ocupar as vagas disponíveis (SILVA, 2010).

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou os dados da Rais (2010), onde é possível visualizar que grande parte das pessoas portadoras de deficiência, empregadas no mercado formal tem o ensino médio completo. São 306 mil empregados no Brasil, sendo 121,1 mil deficientes, destes 39,5% concluíram o ensino médio, 13,4% o ensino fundamental e somente 12,1% tem o ensino superior. Com os estudos incompletos estão 4,12% no curso superior, 8,4% no ensino médio, 21,1% no ensino fundamental e ainda 1,18% são analfabetos.

Ainda segundo a Rais (2010), foi registrado um aumento de 6% nas contratações de pessoas com deficiência, no entanto o numero de empregos formais no Brasil cresceu 6,9%. Para sequência no assunto a pesquisa apresenta a seguir os tópicos relacionados aos benefícios pagos as pessoas com deficiência, a dificuldade das empresas em encontrarem um profissional que possua deficiência e sejam adequadas as funções a serem exercidas no cargo a ser ocupado na empresa. Ainda sobre o assunto o trabalho busca fazer um comparativo entre o profissional que possua a deficiência e esteja capacitado ou qualificado para o trabalho e as questões dos preconceitos que os mesmos enfrentam perante as empresas, pessoas e sociedade.

O preconceito é uma das dificuldades encontradas por uma pessoa com deficiência para poder ingressar no mercado de trabalho. Muitas vezes por mais capacitada que seja a pessoa se depara com a discriminação isso se da de forma direta e indiretamente, através de um simples olhar e de forma verbal. Um dos aspectos de discriminação é a ignorância, a falta de conhecimento do assunto, e esse fator não é parte apenas dos pobres e dos menos favorecidos, mas sim da população em geral. (RIBAS, 1996, p. 63).

Esse preconceito se da por forma cultural, muitos levam em consideração o que vêem e definem o deficiente como incapaz de exercer qualquer função por conta de suas limitações. Muitas pessoas da sociedade apresentam um discurso de apoio onde alegam não ter preconceito, mas quando em pratica à situação é bem diferente, tratam a pessoa com deficiência de forma inferior, não se entrosam por causa de seus defeitos e olhar pra eles de forma indiferente. Concomitante com o tema sobre as ferramentas para

auxílio nas inclusões da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e para que a mesma tenha plenas condições de trabalho no ambiente empresarial é preciso discutir-se, dentre outros itens, a adequação das empresas e a disponibilidade que essas têm para proporcionar uma real acessibilidade a esse tipo de funcionário, e ainda o item traz os apoios especiais que tratem de limitações específicas.

Nesse sentido, as empresas devem estar adequadas às pessoas com deficiência, fazendo os ajustes necessários nos equipamentos, postos e organização do trabalho com a finalidade de minimizar ou excluir os possíveis riscos ocupacionais; essas medidas devem ser especiais promovendo a acessibilidade e ajustes na organização do trabalho atendendo as necessidades específicas, visando estabelecer igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho, para não expor o deficiente à discriminação perante aos demais trabalhadores. (TELFORD, 1978, p.55)

A acessibilidade é fundamental para a inclusão de pessoas com deficiência. O acesso ao local de trabalho, por exemplo, pode ser melhorado, incluindo facilidades para entrar e se movimentar além de acesso a banheiros e lavatórios, as saídas de emergência também devem assegurar que essas pessoas possam deixar com segurança e eficiência o local e se deslocar para uma área segura. Na seção seguinte será apresentada a metodologia da pesquisa realizada.

### **3. METODOLOGIA**

A pesquisa bibliográfica por sua vez, busca respostas para as questões propostas, embasadas em bibliografias já publicadas, segundo Marconi e Lakatos (2010) a pesquisa bibliográfica trata de levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e impressa escrita. Trata-se de métodos qualitativos que finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto, com o objetivo de permitir ao cientista o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações. A bibliografia pertinente oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já

conhecidos, como também explorar novas áreas, onde os problemas ainda não se cristalizaram suficientemente.

Segundo Oliveira (1997) o método quantitativo visa quantificar opiniões, dados, nas formas de coleta de informações, assim como também o emprego de técnicas estatísticas desde as mais simples como a porcentagem até as de uso mais complexo.

Com base no conteúdo exposto acima está pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica, pois aborda de forma teórica o assunto e faz referencia a bibliográficas já publicadas com a finalidade de encontrar meios para definir e resolver problemas não somente conhecidos como também à exploração de novas áreas.

É importante descrever que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência é assegurado e amparado por Leis que ainda estão sendo discutidas, melhoradas, ampliadas, enfim estão sendo moldadas para que tanto as empresas, quanto as pessoas com deficiência e a comunidade percebam que o ato da inclusão é uma questão a nível social e que está ligada a compreensão primária da relação entre a diferença e a igualdade, para a construção dos avanços em um país que adota o regime da democracia.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

De acordo com a pergunta problema: "Como acontece à inclusão do deficiente no mercado de trabalho? "A resposta veio ao longo da proposta do referencial teórico, ou seja, os temas abordados foram apresentados as modalidades de contratação, a obrigação das empresas no cumprimento das cotas, as dificuldades encontradas pelos deficientes e empresas e algumas ferramentas para auxilio nas inclusões.

Conforme os objetivos principais do trabalho "a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, as leis de cotas para inclusão, as dificuldades encontradas pelas empresas e candidatos e a qualificação como ferramenta chave no auxilio a inclusão" pode-se dizer que todos esses foram alcançados de forma a ser mais bem entendida pelo leitor. No decorrer da pesquisa foram apresentadas citações que fazem referencia ao

tema de forma direta ou indireta, ou seja, direta quando o autor se refere exclusivamente ao deficiente e indireta quando aborda temas relacionados à inclusão do deficiente no mercado de trabalho, seja na acessibilidade, treinamentos ou dados científicos.

Podemos perceber que através das pesquisas tem que ser mais bem trabalhada o contexto da lei junto com os empresários, pois percebe – se o desconhecimento das vantagens e o bem social que se pode dar e receber ao praticar suas bases legais entenderam que nessa direção se terá melhores desenvolvimentos para ambas as partes e as melhorias será um grande avanço para a inclusão a sociedade do deficiente.

Como sugestão para novas pesquisas, recomenda-se a ampliação dos estudos, tanto nos sentidos literários quanto no campo de aplicação. O estudo em questão não possui nenhuma pretensão de generalizar, pois não adota rigor estatístico nem qualitativo ou quantitativo. Sugere - se que novos pontos possam ser aprofundados bem como novos estudos podem ser realizados tanto no setor público quanto no setor privado.

## **5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

AMIRALIAN, Maria Lucia T. M.. Psicologia do excepcional: Temas básicos de psicologia. São Paulo/SP. Editora EPU. 1986.

ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? Editora Pesquisa. 1994.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro/RJ. Editora Elsevier. 2010.

COSTALLAT, Fernanda Lavras. O direito ao trabalho da pessoa deficiente: Manual de orientações - Legislação e Jurisprudência. Campinas/SP. Fundação Síndrome de Down. 2003.

DECRETO. Senado Federal - Subsecretaria de Informações - Decreto nº 5.296, de 02 de Dezembro de 2004. Extraído via <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=240147>>, em 18 de julho de 2014.

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>.

GIL, Antônio Carlos, 1946 – Como elaborar projetos de pesquisa ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

LEI DE DIREITO. Presidência da República - Casa Civil - Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Extraído via <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>, em 03 de julho de 2014.

LEI DE DIREITO. Presidência da República - Casa Civil - Lei nº 10.098, de 19 de Dezembro de 2000. Extraído via [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm), em 08 de Julho de 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia do trabalho científica: Procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos - 7. Ed. - 5. Reimpressão. - São Paulo: Atlas, 2010.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 3.ed. São Paulo: Método, 2009.

OLIVEIRA, Jaqueline Moreira de; ARAÚJO, José Newton Garcia de; ROMAGNOLI, Roberta Carvalho. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. p. 77-89, 2006.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da. Inclusão do Portador de Deficiência no mercado de trabalho: uma análise sob enfoque adaptativo das políticas de Recursos Humanos em quatro indústrias de Campina Grande – PB. 82 f. Relatório de Pesquisa (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2010.

TEIXEIRA, J. H. Meirelles. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Forense Universitária, 1991.

TELFORD, W. Charles; SAWER, M. James. O indivíduo excepcional. Rio de Janeiro/RJ. Zahar Editores. 1978.