

EDUCAÇÃO PARA E PELO TRABALHO: A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO.

EDUCATION TO AND THROUGH WORK: INCLUSION OF PERSON WITH INTELLECTUAL DISABILITY IN JOB MARKET.

Cristiano Pedroso¹

Milton Hideo Shinohara²

Universidade Presbiteriana Mackenzie¹

Universidade São Judas Tadeu²

Sobre os autores

Cristiano Pedroso

Psicólogo pela USJT; Pedagogo pela UNIFAI; Músico pela OMB; Pós-graduando em Psicomotricidade pela FMU e em Neuropsicologia pela IPAF. Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, Universidade Presbiteriana Mackenzie. Email: crispedroso05@hotmail.com

Milton Hideo Shinohara

Psicólogo da Universidade São Judas Tadeu.

RESUMO

O presente artigo trata do relato de quatro profissionais, de uma instituição filantrópica, sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. A instituição possuía, em sua configuração, um programa denominado EPPT (Educação para e pelo Trabalho), cujo objetivo era acompanhar o processo de inclusão, desde a preparação do candidato, até um ano após sua contratação pelas empresas. Como instrumento de coleta de dados, foi elaborado um roteiro de quatorze perguntas, apresentadas aos profissionais durante a realização de entrevista semi-dirigida. Todas as entrevistas foram transcritas e submetidas a uma análise dos conteúdos nela apresentadas segundo a técnica proposta por Trivinos. A partir da análise realizada, verificou-se que o processo de inclusão é dificultado, principalmente, não pelas características da deficiência intelectual, mas sim pelo medo, preconceito e falta de informação manifestados pelas famílias, e pelos empregadores. A pesquisa levanta a necessidade de mais estudos sobre o tema, reforçando a necessidade de elaborações de propostas para otimizar os potenciais da diversidade, objetivando uma configuração social que represente, de forma unificada, os valores da constituição da república, com espaço, equidade e oportunidades para todos.

Palavras-Chave: inclusão; deficiência mental; profissionalização; mercado de trabalho; CIF.

ABSTRACT

The present study refers to what was related by four professionals from a philanthropic institution about the inclusion of people with intellectual disabilities into the job market. The institution possessed in its configuration a program named EPPT (Education For and Through Work), which had as a goal to accompany the inclusion process from the candidate's preparation up to a year after the candidate's employment. As an instrument to the collection of data, a questionnaire with fourteen questions was assembled and presented to the professionals during the interview. All interviews were transcribed and submitted to an analysis of their contents following the technique proposed by Trivinos. With base in the analysis, it was verified that the inclusion process is difficulted, mainly, not by the characteristics of the intellectual disability, but by

fear, prejudice and lack of information on the families and employers part. The research makes clear the need for further study about the theme, reinforcing the need for elaboration of plans to optimize the potentials of diversity, objectifying a collective body that represents, in a unified way, the constitutional values of space, equality and opportunity for all.

Keywords: inclusion; mental retardation; professionalization; job market; CIF.

1-INTRODUÇÃO

Durante o século XX e, mais atualmente, no século XXI, a deficiência intelectual (D.I.) tem sido pensada em seus aspectos quantitativos e qualitativos. Manuais de diagnósticos, de leitura por categoria ou dimensão, como a Classificação Internacional de Doenças – CID-10 (OMS, 2008) e o Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais – DSM-IV-TR (APA 2002), retratam a deficiência intelectual como uma condição de singularidade caracterizada por um comprometimento de habilidades e aptidões cognitivas, de linguagem, motoras e sociais, com manifestações antes dos 18 anos de idade. O decreto no 5.296 de 2 de dezembro de 2004, da casa civil Subchefia para assuntos jurídicos, no 5º artigo, complementa a definição incluindo nos critérios diagnósticos, um comprometimento, ou limitação, associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como: a) comunicação; b) cuidados pessoais; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e f) trabalho.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em 2003 apresentou a revisão da CID-10 (Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens), com a nova nomenclatura; CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade). O objetivo deste novo manual foi apresentar um paradigma complementar a CID-10 e ao DSM-IV-TR, objetivando uma análise de cunho qualitativo e quantitativo, com a visão de retratar os aspectos funcionais do sujeito, somando as questões empíricas, de generalização, síntese e comparação, elementos subjetivos, constitutivos

e analíticos do sujeito que apresenta uma deficiência. Ou seja, transcender um diagnóstico de categoria e dimensão, trazendo elementos das limitações e potencialidades dos sujeitos observados, com o objetivo de formular intervenções fidedignas e embasadas frente à demanda da pessoa com deficiência.

Em 2006, o livro de Definição, classificação e sistemas de apoio, da AAMR (Associação Americana de Retardo Mental), trouxe aspectos bastante similares aos apresentados na CIF, partindo de uma visão bio-psico-social, com uma delimitação restrita a D.I., para retratar indivíduos que fazem parte de um grupo definido por um diagnóstico comum, mas que apresenta particularidades que os distinguem de todos os demais indivíduos, necessitando, desta forma, de intervenções que podem ser generalizadas, em alguns momentos, porém outras de cunho específico, respeitando as particularidades que fazem parte do desenvolvimento orgânico e social restrito a pessoa em sua individualidade.

Com a grande amplitude do espectro da D.I., níveis de comprometimentos variados, e de preservação de habilidades adaptativas, um grupo considerável de pessoas com este diagnóstico apresentam, segundo estes manuais, potencialidades para a vida acadêmica e profissional.

Diversos amparos legais como os decretos: de 20 de junho de 1983, da Convenção sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. O decreto n. 914 de 6 de setembro de 1993. O decreto n. 3.298 de 1999, regulamentado pela lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989, publicados pela Casa Civil Subchefia para assuntos jurídicos, da presidência da República. Assim como a

Declaração dos direitos do deficiente mental, proclamada pela assembléia geral das nações unidas, em 20 de dezembro de 1971, retratam o direito ao trabalho, e a necessidade de criações de políticas pública para o exercício profissional, com igualdade e apoio às necessidades que o deficiente intelectual possa encontrar.

Desta forma, algumas questões, neste presente artigo, foram levantadas como demanda investigativa: Como está ocorrendo a inclusão do D.I. no mercado de trabalho? Quais são os aspectos envolvidos? Como este sujeito, no âmbito profissional e familiar, está sendo preparados?

Segundo Munhoz Fernandes e colaboradores (2009) existe sim um interesse político em pensar a inclusão no mercado de trabalho, para pessoas com deficiências. No entanto, o caminho para está inclusão é carente de intervenções em políticas públicas. Segundo os autores, para se obter bons resultados em questões profissionais, avanços na inclusão escolar da pessoa com deficiência devem ser pensados a priori.

Segundo Araújo e Schmidt (2006), muitas empresas não cumprem a lei de cotas, por consequência da baixa escolarização e capacitação oferecida à pessoa com deficiência. As próprias instituições especializadas nesta população, não se preocupam com estes quesitos, centrado suas intervenções em atividade de desenvolvimento de habilidades básicas. Este tipo de pensamento, vai ao encontro da citação de Fernandes (2009), onde os investimentos na educação de pessoas com deficiência intelectual se fazem necessário para bons resultados na inclusão.

Marques e Freitas (2010) relataram 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 D.I. precisam ser trabalhadas para desmistificar paradigmas e ampliar o conhecimento sobre as potencialidades e dificuldades que envolvem o universo da deficiência.

Sasaki (1997) Levanta a importância do preparo das empresas, no processo de inclusão profissional, principalmente para dissolver os possíveis preconceitos existentes e possibilitar uma forma de diálogo saudável e profissional, entre o empregado deficiente e o empregador.

Questões familiares também são importantes, como referencial ao pensamento da inclusão. Segundo Reichard (2005), quando uma criança apresenta uma deficiência, os sonhos dos pais, são frustrados, fato que acarreta sentimentos de decepção. “Uma família inesperadamente confrontada com tal diagnóstico, sofre um baque enorme. De repente, os pais têm de se preocupar com coisas com as quais nunca haviam se preocupado” (REICHARD, 2005. p.35).

Estas questões devem ser bastante investigadas e trabalhadas no processo de inclusão profissional. Muitos familiares subestimam a capacidade do deficiente, agindo de forma super protetora, impedindo este de atuar com pleno uso de seus potenciais. Numa entrevista com os pais, no trabalho de Pedroso (2005), uma mãe fez um relato: “Eles me perguntaram (mãe): você vai mandar o seu filho de volta para uma escola especial porque acha que é melhor para ele, ou porque não tem outra alternativa? Acho que teria medo (mãe). Medo dele ir para uma escola regular e se envolver com outros adolescentes... Na escola especial tenho a impressão que ele está mais protegido” (PEDROSO, 2005, p.16).

2-MÉTODO

Em 2005, uma instituição filantrópica que trabalhava com a pessoa com deficiência intelectual e com a inclusão social, foi visitada pelos dois autores deste artigo, com o objetivo

de investigação do problema de pesquisa. A instituição possuía um programa denominado Educação para e pelo Trabalho (EPPT), que oferecia atendimentos na área de saúde (com psicólogos e terapeutas ocupacionais), na área educacional (com pedagogos e educadores físicos) e de cunho profissionalizante (com oficinas de artesanato, cooperativa de trabalho com a produção de sacos de lixo e cozinha experimental). Dentro da demanda institucional, uma dicotomia da população de atendidos foi apresentada pelos profissionais, participantes do programa. A primeira demanda, retratando pessoas com comprometimento mais acentuado, com necessidades de muito apoio, cujo objetivo de intervenção estava ligado à melhora da qualidade de vida, autonomia e independência. E a segunda demanda, ligada com a necessidade de capacitação para a vida acadêmica e profissional.

O presente artigo se limitará na investigação das intervenções realizadas com esta segunda demanda, envolvendo a capacitação profissional para a inclusão no mercado de trabalho. Para isso, uma revisão recente da literatura acadêmica, possibilitou o levantamento de algumas questões importantes que devem ser consideradas no estudo: aspectos familiares; empresa; legislação; instituição; e a pessoa com deficiência intelectual.

O presente estudo seguiu um delineamento de pesquisa qualitativa, com embasamento teórico no paradigma de Minayo (2004). Segundo a autora, o principal objetivo da pesquisa qualitativa é o aprofundamento e a ampla compreensão de um grupo social, instituição ou elemento qualquer. Sendo assim, o propósito está na integração e atribuição de sentido às vivências e experiências relatadas pelo objeto de estudo.

Os participantes foram quatro profissionais, responsáveis pelo programa de inclusão dos jovens e adultos, com etiologias para a deficiência intelectual, no mercado de trabalho. Caracterização do grupo: coordenadora pedagógica (formada em psicologia), a assistente de coordenação

(formada em terapia ocupacional), a psicóloga (psicodramatista) e a fonoaudióloga. Os participantes da pesquisa foram voluntários e autorizaram sua participação mediante carta informativa e termo de consentimento.

A instituição filantrópica, situada em São Paulo, caracterizava-se como um âmbito educacional, terapêutico e cultural, que prestava serviços a pessoas com deficiência intelectual e seus familiares, através de programas específicos a cada faixa etária. Além do programa citado (EPPT), a instituição possuía outros 2 programas: Inclusão às avessas, voltado para crianças de 18 meses à 6 anos e 11 meses de idade, com e sem deficiência intelectual, numa proposta inclusiva. “Ensino Especial”, voltado para crianças e jovens de 7 anos à 15 anos e 11 meses de idade, com deficiência intelectual comprovada, numa configuração educacional escolar.

Foi utilizado um roteiro de entrevistas semidirigidas com quatorze questões, sendo as cinco primeiras voltada para a investigação da formação acadêmica e embasamento teórico dos profissionais. A sexta e sétima questão objetivando investigar a leitura institucional do processo de inclusão. A oitava e a nona questão referindo-se as atividades desenvolvidas. A décima primeira e décima segunda, relacionada às dificuldades encontradas. A décima terceira visando informações sobre a fase final do processo de inclusão. E a décima quarta objetivando um delineamento dos critérios institucionais para classificar a pessoa com deficiência como apta ao trabalho.

Questionário

- 01- Qual a sua formação profissional? E a sua função na instituição?
- 02- Atua na área de inclusão de pessoas com deficiência intelectual há quanto tempo?
- 03- Você sempre atuou nesta área, ou já desenvolveu outros tipos de trabalho?
- 04- Como foi para você trabalhar com a inclusão de pessoas com deficiência

- intelectual e como você começou a trabalhar nesta área?
- 05- Quais as particularidades com as quais se deparou?
 - 06- Hoje é possível pensar a inclusão como processo natural para a sociedade?
 - 07- Qual é a demanda das pessoas com deficiência intelectual para a inclusão profissional na sociedade?
 - 08- Como foram elaboradas as atividades que o grupo desenvolve para realizar a inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho? Quais são estas atividades? Há projetos diferenciados para cada tipo de deficiência?
 - 09- O trabalho desenvolvido hoje na instituição supre todas as condições para que a inclusão profissional seja realizada com sucesso? Por quê?
 - 10- A instituição enfrenta alguma dificuldades específica para realizar seu trabalho atualmente?
 - 11- A pessoas com deficiência intelectual, mesmo sendo capacitada, enfrenta alguma dificuldade para ingressar no mercado de trabalho? Se sim, quais são elas?
 - 12- A instituição atua também como mediadora entre as pessoas com deficiência e as empresas interessadas?
 - 13- É realizado algum tipo de acompanhamento após o ingresso no mercado de trabalho? Se sim, como é realizado? E qual a sua importância?
 - 14- Quais são seus critérios para avaliar se a pessoa com deficiência já está apto para o mercado de trabalho?

Foram utilizados gravadores, para registro das entrevistas, que foram transcritas na íntegra e submetidas a análise segundo o método proposto por Triviños (1987). Segundo o autor, todas as respostas da primeira questão, devem ser agrupadas em uma folha única, repetindo-se o processo para as demais questões. Após este processo, devem ser

sublinhadas as idéias que possuem alguma relação com a fundamentação teórica e, por fim, uma análise das respostas buscando “divergências, conflitos, vazios e pontos coincidentes que se acham nas afirmações dos respondentes” (TRIVIÑOS, 1987).

A pesquisa foi realizada após aprovação do comitê ético, submetido à Universidade São Judas Tadeu, no primeiro semestre de 2005.

3-RESULTADOS E DISCUSSÃO

Primeiramente, referindo-se a formação acadêmica da equipe do programa EPPT, foi levantado um quadro multidisciplinar com: Terapeuta ocupacional, psicólogos, pedagogo, educador físico, fonoaudióloga e monitores de oficinas (sem formações específicas). Segundo o 4º artigo do decreto n. 3.298 de 20/12/1999, o deficiente intelectual necessita de profissionais de diversas áreas, a fim de trabalhar diversos pilares que constituem as habilidades adaptativas. Desta forma, no enquadre multidisciplinar que forma o programa, obtivemos um paradigma que satisfaz os referenciais teóricos.

Em relação à inclusão, os profissionais colocaram as dificuldades enfrentadas, fazendo referência ao trabalho com a pessoa com deficiência intelectual, nas questões relacionadas com o desejo de trabalhar, intervenções com a família, com os recursos sociais e com o pré-conceito social estabelecido. Desta forma, a necessidade de intervenções bifocais, que englobam a pessoa com deficiência e a sociedade, são de extrema importância para o sucesso da inclusão. Aranha (2000) vem ao encontro do discurso da equipe, afirmando que o processo inclusivo só é bem sucedido quando o social e a pessoa com deficiência são trabalhados concomitantemente.

Em relação às atividades desenvolvidas, ficou deficitária a forma institucional nas questões metodológicas e de sistematização das atividades, os educandos

passavam por: oficina de tear, artesanato, culinária, fabrica de sacos de lixo, suplência, música, teatro, grupo de inserção no mercado de trabalho, educação física, programa de vivências profissionais, grupo de habilidades sociais, sendo que não existia uma preocupação com diagnósticos e com uma classificação funcional dos sujeitos. Desta forma, as evoluções, estagnações e quedas funcionais, não podiam ser medidas de forma fidedigna, pois não existiam protocolos ou instrumentos de registros que transcendessem a leitura qualitativa/subjetiva dos profissionais. Ou seja, não era passível a mensuração das intervenções ou das necessidades de capacitação das pessoas com deficiência.

No entanto a valorização do desejo da pessoa com deficiência em entrar no mercado de trabalho, participar ativamente do âmbito social e exercer seus direitos e deveres, vão de encontro com o referencial teórico de Arendt (2001), onde se destaca a organização psíquica que o trabalho proporciona além de salientar a necessidade deste ser mais do que uma atividade ocupacional, fazendo sentido para a pessoa que a exerce.

As dificuldades do processo de inclusão estiveram ligadas às questões dos empregadores, que não conhecem o espectro da deficiência intelectual, subestimando as potencialidades e capacidades das pessoas com deficiência. As questões familiares, relacionadas com a não autorização da entrada da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, também foi apontada como fator preocupante, onde os genitores e responsáveis, numa atitude super protetora, segregam seus filhos em instituições especializadas, buscando, no discurso, atendimentos especializados, porém manifestando desejos inconscientes de ter os filhos em lugares supostamente protegidos.

Outro complicador são as questões legais. Muitas famílias fazem a interdição de seus filhos, juridicamente. Desta forma, os benefícios que o governo oferece são incorporados como renda ou suplemento de renda. Quando a pessoa com deficiência vai

trabalhar, este benefício é interrompido. Segundo os profissionais, muitas famílias ficam com medo do sujeito perder o emprego e ficar sem nenhuma das duas fontes de renda, tendo que entrar novamente com o processo de solicitação. Este benefício é pautado no LOAS (leio orgânica da assistência social) n. 8742 de 7 de dezembro de 1993. Por tanto, está é uma questão que dificulta o processo de inclusão.

Na fase final, a instituição afirma que não existem protocolos de apoio sistematizados as empresas, pois as necessidades de orientações são muito diversificadas. O acompanhamento é realizado segundo a demanda.

E, em ultima análise, o critério para a inclusão, adotado pela instituição, é o desejo da pessoa com deficiência em trabalhar. Segundo os entrevistados, muitos jovens e adultos, institucionalizados, com mais de 10 anos de inserção em âmbitos especializados, apesar de apresentarem habilidades satisfatórias para o desempenho de atividades profissionais, se negavam a participar dos processos seletivos para o trabalho, pois viam na instituição um viés de satisfação de suas necessidades básicas; socialização, lazer e ocupação. Desta forma, o ponto de partida do programa EPPT, estava embasado no desenvolvimento de significações, por parte dos atendidos, para a vida adulta e para o universo do trabalho. Quando a pessoa com deficiência, em contato com está possibilidade, manifestava o desejo pelo trabalho, iniciava-se sua participação no programa de capacitação.

4- CONCLUSÕES

Em caráter conclusivo, o presente estudo, apesar de sua limitação na amostragem, foi capaz de levantar alguns aspectos tidos como importantes no pensamento da inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Segundo a revisão da literatura e a análise dos dados obtidos, cinco aspectos de relevância, quando pensamos na inclusão no mercado de trabalho de pessoas com DI, devem ser considerados e desenvolvidos. São eles:

atuações de capacitação da pessoa com DI; trabalho com a família; assessoria as empresas, ou empregadores; atuação em formação de políticas públicas; criação de protocolos de acompanhamento do desenvolvimento funcional da pessoa com DI.

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. Ou seja, metodologias que além de acompanhar o desenvolvimento de habilidades, através de protocolos específicos, também considerem a importância dos elementos em saúde e higiene mental, principalmente os relacionados à volição (desejo) e a inserção à vida profissional.

Em relação à família, sistemas de apoio, grupos terapêuticos e intervenções multidisciplinares, também devem constar no processo da inclusão da pessoa com DI. Em última instância, são os genitores, ou responsáveis, que vão autorizar o trabalho e a inclusão profissional, sendo estes também, importantes elementos no processo de educação e capacitação.

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.

Por fim, atuações na formação de políticas públicas para garantia de escolarização adequada, leis de incentivo ao trabalho e benefícios de apoio a pessoa com deficiência intelectual, devem constar no rol de atuação das instituições. Estas políticas garantem, não apenas o direito de capacitação e, desta forma,

um desenvolvimento mais potencializado de habilidades, mas também colaboram para que os benefícios oferecidos para a pessoa com DI, principalmente aqueles providos da Lei orgânica da assistência social (LOAS), não funcionem com impedoras para a empregabilidade, mas sim, atuem como complemento e auxílio à qualidade de vida.

5- REFERÊNCIAS

AAMR. **Retardo Mental: definição, classificação e sistemas de apoio**; tradução M. F. Lopes. 10 ed. – Porto Alegre: Artmed, 2006.

APA. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**: (DSM-IV-TR). 4 ed. Texto revisado. Porto alegre: Artes Médicas, 2003.

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. Inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. bras. educ. espec.**, v.12 n. 2. 2006.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e Emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social**. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

ARENDRT, Hannah. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo, 21 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

BRASIL O **decreto no 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Regulamentada pela lei n. 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. (Acessado em 16 out. 2010). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm.

BRASIL, **Decreto n. 914 de 6 de setembro de 1993**. Institui a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, e dá providências. (Acesso em 10 jn. 2005). Disponível em 144

Universidade Presbiteriana Mackenzie

CCBS – Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento

Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, São Paulo, v.10, n.1, p.138-145, 2010

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0914.htm.

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.

MANAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisas qualitativas em saúde**. 8 ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos direitos do deficiente mental**. De 20 de dezembro de 1971. (Acesso em 11jun.2005). Disponível em http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/decl_def_mental.asp.

NAÇÕES UNIDAS; Faculdades Integradas Estácio de As. Carta da Organização das Nações Unidas: Declaração universal dos direitos do homem; estatuto da corte internacional de justiça. Rio de Janeiro: Faculdades Integradas Estácio de As, 1978.

OLIVEIRA, M. A.; JUNIOR E.G.; FERNANDES, J. M. Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: consideração sobre políticas públicas nos EUA, União Europeia e Brasil. **Rev. bras. educ. espec.** v. 15 n.2. p.14. 2009.

OMS. *CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Organização Mundial de Saúde. 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre Reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência**, de 20 de junho de 1983. (Acesso em 10jun. 2005) . Disponível em http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/conv_reab_prof.asp.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **CID-10: classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde**. São Paulo: Edusp, 1993.

PEDROSO, Cristiano. **Menino cor de fogo: um caso de acompanhamento terapêutico**. Pesquisa voluntária de iniciação científica.

Curso de Psicologia. Faculdade de Ciências humanas da Universidade São Judas Tadeu. 86p. 2005.

REICHARD, Daria. Deficiência desafio para toda a família: Os obstáculos na convivência com crianças e adolescentes deficientes. **Revista Viver Mente & Cérebro**, São Paulo, n.145, p.35. Fevereiro, 2005.

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

TRIVIÑOS, Augusto N. Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa na educação**. São Paulo: Atlas, 1987.