



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO EM MARABÁ/PA

Cremilda Peres Cangussu de Abreu¹
Nacélio Souza Madeiro²
Silvana Sousa Marques³

RESUMO

O presente artigo apresenta resultado de pesquisa sobre o processo de inclusão da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho em Marabá/PA, assim como, as barreiras encontradas para este processo, desde o preconceito ainda arraigados na sociedade, até a superproteção e/ou descrédito advindo dos pais. Além disso, analisou-se o Projeto Profissionalizante desenvolvido na APAE e investigou-se as funções de maior empregabilidade em duas empresas do município de Marabá/PA. Teve uma abordagem qualitativa e teoricamente embasado à luz das discussões de Maciel (2010); Oliveira (2003), a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2009), Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2011). Embora sendo realidade pessoas com deficiência ocupando cargos nas empresas, ainda é possível observar que se faz necessário uma atenção maior no que diz respeito às oportunidades no mercado de trabalho para o público da pessoa com deficiência intelectual.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Inclusão no trabalho. Direitos humanos.

INTRODUÇÃO

No Brasil a profissionalização das pessoas com deficiência (PcD's) vem despertar em vários estudiosos como, Maciel (2010), Oliveira (2003), a própria Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2009), como o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver sem Limite

¹Graduada em Pedagogia pela UFPA e Ciências Naturais com Habilitação em Biologia pela UEPA. Pós-Graduada em Gestão Escolar pela UEPA e em Educação Especial e Inclusiva pela-FACINTER. Especialista em Formação de Professores-FACIMAB. cremilda.peres@yahoo.com.br.

² Graduado em Ciências Naturais com Habilitação em Química pela UEPA. Graduando em Ciências Sociais pela UNIFESSPA. Colaborador do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão Acadêmica – NAIÁ. Vice-Presidente da Associação dos Deficientes Visuais de Marabá – ADEVISMAR. nsmmaraba@gmail.com.

³ Graduada em Serviço Social pela Universidade Norte do Paraná – UNOPAR. Especialista em Gestão de Políticas Públicas, Redes e Defesa de Direitos – UNOPAR. Atua como Assistente Social na APAE de Marabá. Supervisora de Ensino na Universidade Norte do Paraná – Pólo Marabá. silwana2@gmail.com.



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL **I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará**

(2011), debates sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

Diante desse panorama de estudos e debates é que instigou a pesquisa em questão: como acontece a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho no município de Marabá/Pa, visto que, o trabalho é considerado uma forma de realização pessoal, fundamental para qualidade de vida, para melhoria da autoestima, além de possibilitar autonomia. Contudo, estas pessoas com deficiência são privadas da oportunidade de trabalhar em razão de um comprometimento, físico, intelectual e/ou sensorial e, com isso, deixam de serem reconhecidos como seres humanos dotados de direitos e deveres.

O presente artigo foi embasado em pesquisa bibliográfica, documental e desenvolvida em etapas com debates, investigações e registros.

Desta forma, tem-se um panorama da atual realidade do processo de profissionalização e de inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

EMBASAMENTOS TEÓRICOS

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, compreendida como um processo de responsabilidade social, tornou-se motivo para pesquisadores comprometidos em investigar a inclusão das Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho. Neste contexto, Oliveira(2003) ressalta que a inclusão no trabalho da pessoa com deficiência requer um envolvimento da empresa, da sociedade para que assim seja possível o exercício pleno da cidadania, nesta mesma linha de pensamento a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2009), dispõe no seu Artigo 8º a necessidade de sensibilizar toda a sociedade, inclusive as famílias para o reconhecimento das habilidades, que as pessoas com deficiência podem contribuir com o meio social através do trabalho.



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL

I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará

No mesmo sentido, o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver sem Limite por meio do Decreto 7.612, de 17 de novembro de 2011, vem propor que esta Convenção, seja garantida na vida das Pessoas com Deficiência, por meio de articulação de políticas governamentais.

Maciel (2010) vem contextualizar as conquistas históricas dos direitos humanos em três dimensões, a saber: dos direitos civis e das liberdades individuais; no Estado do Bem-Estar Social–WelfareState⁴; dos direitos coletivos da humanidade.

Pautados nos argumentos teóricos, conseguiu-se ter uma visão ampla das discussões no contexto do trabalho, autonomia, profissionalização, bem como, o envolvimento da sociedade e das famílias no processo de inclusão no mercado de trabalho.

OBJETIVOS

Geral

- Mostrar o processo de inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho no município de Marabá/Pa.

Específicos

- Compreender as perspectivas de pais e profissionais participantes do processo de inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho;
- Analisar o Projeto Profissionalizante desenvolvido na APAE de Marabá/Pa;
- Investigar as funções de maior empregabilidade no mercado de Marabá/Pa.

METODOLOGIA

⁴¹Referem-se ao conjunto dos direitos sociais, econômicos e culturais: os de caráter trabalhista e os de caráter social mais geral, como saúde, educação, habitação e acesso aos bens culturais.



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL **I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará**

Para o desenvolvimento deste trabalho, foi realizada abordagem qualitativa que segundo Ludke & André (1996) é a mais apropriada para compreender a natureza dos fatores sociais. Teve como embasamento teórico Maciel (2010), Oliveira (2003), a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2009), bem como, o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver sem Limite (2011). Como instrumentos, foram feitas buscas documentais, registros fotográficos e observações.

A pesquisa foi realizada em três etapas: Primeiro, realizou-se um debate junto à família e profissionais que participam na APAE do Projeto: “Educação Profissional e trabalho para PcD’s Intelectual”, no intuito de compreender, quais as perspectivas apresentadas diante das oportunidades da inclusão da PcD no Mercado de trabalho; Segundo, analisou-se o projeto desenvolvido na APAE de Marabá/PA para conhecer a metodologia aplicada, desde o ingresso do educando com deficiência na Instituição APAE, até o encaminhamento deste, ao mercado de trabalho e por último, investigou-se as funções de maior empregabilidade de PcD’s nas empresas em Marabá/PA. Na busca dos dados, utilizou-se as letras “G.L” e “G.M” como forma de identificar as empresas participantes no desenvolvimento da pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A educação profissionalizante e inserção no mercado de trabalho são orientadas por leis que amparam a formação profissional da pessoa com deficiência e estabelece normas para sua inclusão na dinâmica do trabalho.

Assim, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996 no Artigo 39, integra a educação profissional a diferentes formas de educação, estabelece no Artigo 40, que deverá ser desenvolvido em articulação com o Ensino Comum e assegura no Artigo 59, inciso IV, aos educandos com deficiência a educação profissional para o trabalho. Nesse panorama, pode-se destacar a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência promulgada no Brasil através do Decreto



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL **I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará**

6.949/2009, constatando uma afirmação no que tange o direito à cidadania das PcD's, através do trabalho e profissionalização.

No âmbito do trabalho, a Lei 8.213 de 24 de julho de 1999, conhecida como Lei de Cotas, vem amparar e ampliar as oportunidades de acesso da PcD no mercado de trabalho.

Art. 93. 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:

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%.

O parágrafo 1º da referida Lei traz mais um avanço, garantindo a permanência da Pessoa com Deficiência nos postos de trabalho, através de uma alteração trazida pela Lei Brasileira de Inclusão, que estará em vigência a partir de 06 de janeiro de 2016.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Ampliando a análise quanto a Lei de Cotas, refletimos que ela é um incentivo para as PcD's buscar colocação no mercado de trabalho, permitindo assim, sua inclusão na sociedade, onde estas pessoas podem ser vistas como um trabalhador ativo e produtivo, tirando o estigma de incapacidade e desta forma superando as barreiras sociais.

Não é possível falar em igualdade de direitos e acesso aos bens e serviços para as pessoas com deficiência, sem que haja a garantia de acessibilidade e a Lei 10.098/2000, vem justamente estabelecer estas normas e critérios básicos eliminando as barreiras de acesso, ao trabalho, mobiliário, transporte, comunicação, educação, urbanização, e apoio técnico.

Mesmo com inúmeros dispositivos legais em vigência, o emprego no município de Marabá/PA, foi acessível na sua grande maioria para pessoa com



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL **I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará**

características de deficiência leve, o que configura uma pseudo-oportunidade, baseada em seleção de candidato, o que se tornaria mais benéfico à empresa no sentido de produção e geração lucros. Por outro lado, o Governo Federal sancionou através do Decreto Nº 7.612/2011, o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, com o objetivo de assegurar novas iniciativas e intensificar ações em benefício das pessoas com deficiência, podendo então ser nomeadas de ações afirmativas⁵. O Plano Viver sem Limite foi abraçado pela Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, através do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), o que intensificou as fiscalizações do Ministério do Trabalho nas empresas de Marabá/PA, favorecendo o crescimento da oferta de vagas de empregos para Pessoas com Deficiência.

Na pesquisa constatou-se que no município de Marabá, a oferta de cursos profissionalizantes para pessoas com deficiência é deficitária e detectou-se a APAE como pioneira com projeto na profissionalização de pessoas com deficiência intelectual. É uma instituição que proporciona uma formação que vai além da capacitação, por propiciar autonomia social aos adolescentes e jovens com deficiência, preocupa-se com a constante atualização, no que diz respeito a formação de seus profissionais, no desenvolvimento das atividades do projeto e estabelece à família um novo olhar sobre a competência e quebra de pré(conceitos) formados culturalmente. A partir dos levantamentos e observações, verificou-se que para a inserção do educando no projeto de profissionalização das PcD's Intelectual na APAE, ocorre da seguinte forma: realiza-se uma avaliação com a participação da equipe multidisciplinar e identifica-se os interesses e potencialidades dos educandos para o desenvolvimento de competências e habilidades necessárias à atividade laboral.

⁵Políticas Públicas que visa o acesso igualitário e equinâne.



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará

No processo de preparação do educando, tem-se a importância e o papel da família na intervenção educacional, por isso, conta com a parceria dos pais ou responsável e os profissionais da Instituição. Assim, a família é convidada para reunião, onde acontece a apresentação de toda a proposta do projeto, bem como outros esclarecimentos necessários: sobre a suspensão ou não do BPC, a importância do apoio e acompanhamento contínuo, da aplicação do salário; e da credibilidade da potencialidade do educando.

Posteriormente, os educandos são encaminhados para as oficinas profissionalizantes (aulas práticas), paralelo às oficinas, os educandos também participam de aulas teóricas no Programa Acadêmico, pautado na Educação de Jovens e Adultos - EJA, e tem como proposta explorar o desenvolvimento das habilidades.

O projeto de educação profissional apresenta a seguinte estrutura: Primeiro, Iniciação para o trabalho - caracteriza-se por contemplações voltadas para a identificação de interesses e potencialidades dos educandos e para o desenvolvimento de competências e habilidades necessárias à atividade laboral.

Segundo, Qualificação profissional -tem como objetivo a capacitação do educando para inclusão no mercado de trabalho e realiza-se por meio de cursos na Instituição APAE, considerando três habilidades - **Habilidades Básicas:** abrange a leitura, a escrita, a matemática, artes e temas para a construção da cidadania: Noções sobre Legislação Trabalhista; Direitos Humanos; Segurança no trabalho; Higiene e Saúde no trabalho; Documentos essenciais do trabalhador; Código Nacional do Trânsito; Meio Ambiente; Noções de Tempo e Espaço e demais disciplinas para propiciar o desenvolvimento de raciocínio mais elaborado; **Habilidades Específicas:** Abordam o conhecimento técnico e competências para postos de trabalho e profissões. **Habilidades de Gestão:**

Referem-se à preparação do profissional - procedimentos para busca de emprego, relações interpessoais no trabalho e o mercado de trabalho. Terceiro,

Colocação no trabalho- Consiste na inserção do educando em algum tipo de atividade laborativa, primordialmente competitiva e sempre condizente com as



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL **I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará**

condições físicas, aspirações pessoais e potencial do educando, assim como as possibilidades existentes na comunidade. Deste modo, propõe-se a colocação no trabalho nas seguintes possibilidades: emprego competitivo não apoiado (tradicional)⁶, apoiado⁷ e trabalho autônomo⁸.

Compõe o projeto uma equipe interdisciplinar, facilitadores da formação no processo de qualificação dos educandos com PcD's Intelectual, Pedagogo, Psicopedagogo; Assistente Social, Psicólogo, Terapeuta Ocupacional, Educador Físico.

A colocação no trabalho exige que seja realizada pesquisa de mercado, visando a formação de um cadastro das empresas da comunidade. Essas pesquisas servem como parâmetro para orientação não só das vagas de ofertas, como também para os tipos de estágios (treinamentos) para os educandos. Com isso sabe-se, que as áreas de maior oferta para profissionalização na Instituição APAE são: Almojarifado, Atendimento, Recepção, Estoquista, Organizador de araras e Prateleiras.

Como última fase do projeto os educandos são encaminhados e acompanhados pelos profissionais da Instituição, até a contratação ser efetivada e, além disso, é feita uma sensibilização junto aos colaboradores das empresas empregadoras, que por sua vez, devem promover a acessibilidade no ambiente de trabalho, na relação entre colegas, na empregabilidade, na metodologia, no instrumental, na legislação e na comunicação.

Para avaliação e acompanhamento no projeto, são utilizados os instrumentos de registro de trabalho das oficinas profissionalizantes, como segue: Identificação dos educandos em condições de inserção no mercado de

⁶Não apoiado-Compreende fundamentalmente em ajudar o educando na busca de uma atividade profissional, dentro do perfil solicitado pelo empregador, para o qual não necessita de apoio especializado.

⁷Apoiado –consiste no apoio ao educando em razão da particularidade de sua deficiência que pode ser de ordem física, mental, sensorial, múltipla ou ainda social

⁸ Trabalho autônomo-caracteriza pela atuação profissional sem vínculo empregatício.



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL **I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará**

trabalho; assinatura dos pais ou responsáveis autorizando apresentação dos educando nas empresas e fechamento do contrato; ficha com os dados do educando; ficha do educando inserido na empresa; registro através de relatório do acompanhamento nas empresas em que o educando está trabalhando; emissão de avaliação semestral de desempenho do educando contrato por parte da gerência imediata.

Mesmo com esta organização para inclusão da PcD intelectual no mercado de trabalho, a APAE depara-se com alguns entraves neste processo como: a super proteção por parte dos pais ou responsável, descrença na autonomia dos filhos (as) na condição de ir e vir sozinho e ou às vezes com relação a potencialidade de seu filho (a) para o trabalho; o receio de perderem o Benefício de Prestação Continuada (BPC), o qual garante as pessoas com deficiência um salário mínimo mensal vigente. Em virtude disso muitos pais preferem que seus filhos com deficiência fiquem mesmo em casa, pois assim é garantido o benefício. E desta forma, parecem não considerar o trabalho como via de desenvolvimento social e intelectual para seu(a) filho(a); assim também, a resistência das empresas no que diz respeito à contratação, mais especificamente às pessoas que apresentam deficiência intelectual, por exigirem critérios de desempenho acadêmico para ocupar os cargos ofertados, visto que, as pessoas com deficiência intelectual apresentam um grau maior de comprometimento cognitivo, o que na sua maioria não dominam leitura escrita e situações lógicas matemáticas convencionalmente.

Mas esta realidade passa a ter um novo rumo, a partir das políticas afirmativas, através do Programa Viver sem Limite (2011), que garante a igualdade de acesso das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e profissionalização. De 2011 a 2015 segundo dados estatísticos da APAE as PcD's intelectual, começaram a ocupar cargos que exigiu nível de escolaridade mínima e/ou nenhuma experiência profissional, como por exemplo: serviço gerais, auxiliar de limpeza, telefonista, controlador de entrada e saída, empacotador, estoquista, atendente, organizador de araras e prateleiras.



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL **I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará**

Entre as empresas que mais contratam em Marabá/PA, podemos mencionar a empresa “G.L” de porte grande, atualmente com doze PcD’S inseridos em seu quadro de colaboradores, com diversos tipos de deficiência, e destacados pela Coordenadora de Recursos Humanos da empresa, como funcionários proativos com avaliação sempre positiva no que diz respeito ao desempenho laboral dos mesmos. Em outra empresa “G.M” de porte grande, pode-se observar que a realidade é bem diferente se comparada com a anterior, pois há um pequeno número de pessoas com deficiência no seu quadro de colaboradores, em razão da exigência de qualificação.

Em relação as avaliações das empresas empregadoras que emitem devolutivas sobre os educandos empregados, na sua grande maioria são satisfatórias, no que diz respeito ao comportamento, o cumprimento das obrigações e a prática dos educandos com deficiência intelectual nas funções. Frente a realidade do projeto profissionalizante desenvolvido pela APAE, verificou-se o encaminhamento de dezessete educandos com deficiência intelectual para o mercado de trabalho, na condição de emprego regido pela Consolidação das Leis de Trabalho-CLT. Constata-se que este número, é irrisório diante da demanda existente. Esta mão de obra tem gerado um salto de desenvolvimento na vida dos educandos, pois saíram de uma condição passiva, para a condição de vida ativa, refletindo nas famílias, a mudança de mentalidade sobre o crédito na autonomia e maiores expectativas com relação à vida dos filhos(as).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de exclusão social historicamente construída, vem sendo superada por intermédio da implementação da Constituição de 1988 e Leis Infraconstitucionais, na conscientização da sociedade e da família sobre as potencialidades das pessoas com deficiência, no que diz respeito às oportunidades no mercado de trabalho.

Embora sendo realidade pessoas com deficiência ocupando cargos nas empresas, por outro lado se observa que para as PcD’s intelectual, há barreiras



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL **I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará**

de acesso, devido as exigências de formação acadêmica, o que dificulta o preenchimento de vagas nas empresas de pessoas com deficiência intelectual por apresentarem limitações cognitivas.

É notório os avanços à promoção dos direitos da pessoa com deficiência, através da participação social e de medidas governamentais na implementação de políticas afirmativas, que impõe a contratação de pessoas com deficiência, não só no que se refere à verificação do cumprimento da Lei, mas pela sua missão mais importante: agente de transformação social, mas esta realidade poderá ser transformada com a sensibilização nas empresas, uma política com mais oportunidades, dessa forma será possível a inclusão do PcD's intelectual no mercado de trabalho.

Assim, nesta perspectiva, pode-se afirmar estar a pessoa exercendo sua plena cidadania, em linhas gerais, a necessidade de se criar, para além das ações afirmativas e dispositivos legais, uma cultura que favoreça uma transformação de conceitos pessoais tanto da sociedade quanto da família para com a pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

É necessário difundir uma cultura de aceitação de quebra de mitos e crenças relacionados à deficiência, bem como, dinâmicas de contextos atualizados de novos olhares nas oportunidades e ao cumprimento da cidadania.

Neste artigo tentou-se discutir, assuntos relevantes, as oportunidades, entraves e possibilidades sobre a inclusão de PcD's intelectual no mercado de trabalho, sem a pretensão de esgotá-los. Ao contrário, espera-se que os aspectos abordados sirvam também para incentivar outras análises e indagações.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto Legislativo nº186/2008**. Decreto nº 6.949/2009. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. 4. ed . Brasília: Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência,2012.



12 a 14
DE NOVEMBRO
— 2015 —

II CONGRESSO PARAENSE DE EDUCAÇÃO ESPECIAL **I Fórum Permanente de Educação Especial do Sul e Sudeste do Pará**

BRASIL. **Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência: viver sem limite.** Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com deficiência, Brasília, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 04 nov. 2015.

BRASIL. **Lei 9.394 de 1996.**

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9393. Acesso em 04 de novembro de 2015.

MACIEL,A.S.A **Inclusão da Pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2010. 149f.Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas)- Universidade Estadual do Norte do Paraná- UENP, Jacarezinho-PR,2010.

MENGA. Ludke; ANDRÉ; Marli E.D.A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.**São Paulo: EPU, 1996.

OLIVEIRA.Maria Helena Alcântara de(Org). **Trabalho e Deficiência Mental: perspectivas atuais:** Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais-APAE. 1. ed. Brasília: Dupligráfica,2003.