

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO DE TRABALHO

PEOPLE WITH DISABILITIES (PCD) IN THE LABOR MARKET

Angélica Mariza Pagel Wollmann¹, Paula Lemos Silveira²

¹ Acadêmico do Curso de Pedagogia da Urcamp

² Profª Mestre em Educação

RESUMO

O presente trabalho, tem como objetivo mostrar as dificuldades de inclusão vivenciadas por pessoas com deficiência ao tentarem ingressar no mercado de trabalho. Apesar de serem asseguradas pelas leis, a grande maioria, mesmo sendo capacitadas, não é bem vista a os olhos da sociedade, sofrendo preconceito e discriminação. Este tema aborda principalmente a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, onde buscam por dignidade, igualdade e justiça. A problemática visa responder a seguinte pergunta: Como se dá inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? para responde-la de forma sucinta e clara, foi utilizado como base materiais bibliográficos como, artigos, livros, decretos e legislações e também realizou-se pesquisa de campo, com o propósito de mostrar que todas as pessoas tem direito de buscar sua dignidade e independência através de um trabalho honesto, muitas vezes são excluídas da sociedade, tornando-se dependentes de outros, tendo uma vida sem expectativas, sendo assim, justifica-se o presente trabalho. Sendo a metodologia empregada nesta pesquisa de natureza aplicada, utilizando-se na abordagem do problema o método qualitativo, de caráter exploratório, caracterizando-se como estudo de caso, mas para cumprir os objetivos desse trabalho utilizou-se uma pesquisa de cunho descritivo.

Palavras chave: Inclusão; Trabalho; PCDs (pessoas com deficiência)

ABSTRACT

The present work has as its main objective to show the difficulties of inclusion suffered by people with disabilities when trying to enter the labor market. Although they are assured by the laws, the great majority, even being empowered, is not seen in the eyes of society, suffering prejudice and discrimination. This theme mainly addresses the inclusion of people with disabilities in the labor market, where they seek for dignity, equality and justice. The problem is to answer the following question: How do people with disabilities enter the labor market? to answer it in a succinct and clear way, bibliographical materials such as articles, books, decrees and legislations were used as basis and field research was

also carried out, with the purpose of showing that all people have the right to seek their dignity and independence through honest work, are often excluded from society, becoming dependent on others, having a life without expectations, and thus, the present work is justified. Being the methodology used in this research of an applied nature, using the qualitative method, with an exploratory character, characterizing itself as a case study, but in order to fulfill the objectives of this work, a descriptive research was used.

Keywords: Inclusion; Work; PCDs (disabled people)

INTRODUÇÃO

Por meio dessa pesquisa tem-se a proposta de analisar como ocorre o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, se a lei de cotas e reserva de cargos dentro do nosso município é cumprida, assim como mostrar a importância do trabalho na vida dessas pessoas, deixando de excluí-las da sociedade, tendo participação ativa e tornando-se independentes. Tendo em vista, que o trabalho as dignifica e inclui, mostrando sua importância dentro da sociedade, buscando nossos direitos.

O presente estudo parte da problemática buscando responder a seguinte pergunta: Como se dá a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Sendo esse tema escolhido com o propósito de mostrar que todas as pessoas são capazes de ingressar no mercado de trabalho, mas o que ainda preocupa é a falta de oportunidade para essas pessoas, apesar da obrigatoriedade da lei, o que exige transformação para que essas pessoas possam mostrar que são capazes de atuar no mercado de trabalho, que podem viver de maneira digna, com respeito, podendo ser independentes, mesmo sendo limitadas. Sendo assim, justifica-se a importância do presente projeto.

Tendo por objetivo geral, compreender, verificar e conhecer como acontece a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Dessa maneira, os objetivos específicos são: analisar as condições da inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho; refletir sobre as leis e condições a cerca desse tema; compreender como, apesar de estarem amparadas pela lei de reserva de cargos e cotas, ainda se encontram poucas pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Para realizar essa monografia foi utilizado na construção do referencial, informações de artigos, livros, legislações e decretos referentes ao assunto, como: Ministério do Trabalho e Emprego, Souza (2008), Neri (2003), Declaração dos Direitos Humanos, Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Cioletti e Oliveira (2008), Procuradoria Federal dos Direitos Humanos, Ministério Público Federal, Conselho

Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Organização Internacional do Trabalho, Tomazini (1996), Maciel (2000), Júnior(2004).

Portanto, no primeiro capítulo a abordagem gira em torno dos PCDs (Pessoas com deficiências). No segundo capítulo, leis, direitos humanos e políticas de inclusão no local de trabalho e no terceiro capítulo o local de trabalho como o cenário onde se desenvolve a pesquisa. Para finalizar a monografia, a metodologia, análises e considerações finais descrevendo as contribuições do presente estudo.

A metodologia empregada nesta pesquisa é de natureza aplicada, tendo sido utilizado na abordagem do problema o método qualitativo, possui caráter exploratório, caracterizando-se como estudo de caso, mas para cumprir os objetivos desse trabalho utilizou-se uma pesquisa de cunho descritivo.

MATERIAIS E MÉTODOS

Nesta monografia a abordagem foi através do método dedutivo, considerando que este: “Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica”. (Gil, 2008, p.9).

Sendo de natureza aplicada, pois segundo Apoolinário (2004, p.152) salienta que esse tipo de pesquisa têm o objetivo de “resolver problemas ou necessidades concretas e imediatas”. Possui caráter exploratório buscando ganhar novos conhecimentos, visto que o tema é pouco conhecido e pouco explorado.

Possui caráter exploratório, pois para Gil (1994, p.207), objetiva proporcionar maior familiaridade com um problema; envolve levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos, assumindo a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

Utilizou-se uma pesquisa de cunho descritivo, pois segundo Gil (2008), “as pesquisas desse tipo têm como objetivo primordial, a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Os participantes deste estudo foram os gestores de órgãos públicos, cito a Prefeitura Municipal da cidade de Pinheiro Machado e Câmara de Vereadores também desta cidade, estas foram escolhidas por se tratarem dos órgãos que mais ofertam vagas de emprego.

Esta pesquisa teve por finalidade obter informações da realidade sobre a inclusão de PCDs no mercado de trabalho, tendo sido realizada coleta de dados através de um questionário pois segundo Gil (2008, p. 140), este trata-se de uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. Gil, ainda afirma que este, não expõe os pesquisados à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado.

A análise de conteúdo se deu através do método qualitativo, pois Vieira e Zouain (2005), afirmam que a pesquisa qualitativa atribui importância fundamental a os depoimentos dos atores sociais envolvidos, a os discursos e a os significados transmitidos por eles. Buscando-se aprofundar os conhecimentos nesse tema, tendo em vista que esse tipo de pesquisa tem por objetivo investigar as condições que, segundo Minayo (2010, p. 47) “tratam do ser humano em sociedade, de suas relações e instituições, de sua história e de sua produção simbólica”. Buscando melhor entendimento sobre esse assunto.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para melhor entendimento dos problemas que envolvem a inclusão de PCDs no mercado de trabalho foram buscadas informações na Prefeitura Municipal de Pinheiro Machado e Câmara de Vereadores da mesma, visto que são essas as empresas que mais oferecem vagas de emprego nessa cidade.

Foi realizado uma entrevista, do tipo questionário, onde os participantes ficaram à vontade para responder ou não as perguntas.

No momento trabalham na Prefeitura Municipal 343 servidores ativos e na Câmara de Vereadores 15 servidores. Dentre estes cargos nenhum é ocupado por PCDs.

Considerando o Quadro 1, das análises na questão 2 quando se questiona sobre as vagas ofertadas para PCDs no estabelecimento, percebe-se que o primeiro entrevistado desconhece e justifica que há muitos anos não realizam concurso, com relação ao segundo entrevistado não soube precisar a escolha dos assessores sendo assim evidencia-se que o próprio entrevistado ao responder justificou, considerando os dois entrevistados estarem cientes da lei de cotas e da reserva de cargos para

peças com deficiência, descrevendo e demonstrando conhecimento quanto o que se refere a lei.

A seguir apresenta-se a tabela com perguntas e respostas dos entrevistados:

Quadro 1 – Quadro de análise

Perguntas	Resposta entrevistado n°1	Resposta entrevistado n°2
1-O sr.(a) sabe informar quantos funcionários trabalham neste estabelecimento?	343 funcionários ativos (concursados, celetistas, CCS, empregos públicos, conselho tutelar, contratos administrativos) e 282 inativos.	15 servidores
2-Quantas vezes foram ofertadas vagas para pessoas com deficiência neste estabelecimento?	Não tenho conhecimento, pois fazem muitos anos que não acontecem concursos na prefeitura.	Os cargos são de livre nomeação e exoneração. São cargos em comissão. Não tenho como precisar como os agentes políticos escolhem seus assessores.
3-O sr.(a), está ciente da Lei de cotas e reserva de cargos para pessoas com deficiência?	Sim.	Sim.
4-Se sim, o que entende sobre essa Lei?	A lei n°8112/90, conhecida como estatuto do servidor público federal, dispõe que é assegurado 20% de vagas em concursos públicos para portadores de deficiência.	A “Lei de cotas”, criada nos anos 90, atinge empresas com mais de cem funcionários, onde deve ser preenchida de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas. É uma lei que esta se atualizando a partir das necessidades de adequações ao mercado de trabalho e as empresas para que haja uma melhor efetividade.
5-Quantas pessoas com deficiência estão atuando nesse estabelecimento?	No momento não temos.	Nenhuma.
6-Está ciente que, negar o direito ao trabalho a pessoas com deficiência, é considerado crime punível com pena de dois a quatro anos de reclusão e multa?	Totalmente ciente.	Sabia que havia penalidade de multa.

<p>7-Qual sua opinião sobre a Lei que garante oportunidade de emprego para pessoas com deficiência?</p>	<p>Acho muito justa.</p>	<p>Acredito que seja uma lei que ainda precise de ajustes, mas que está amadurecendo de tal forma que, ambas as partes, empregado e empregador, não restem prejudicados e a contratação desses indivíduos não vire algo quantitativo, “por medo de punições impostas pela lei”, mas também qualitativo.</p>
<p>8-Como se sente em relação a essa Lei?</p>	<p>Acho que era necessária, para que todos tivessem oportunidade a uma vaga.</p>	<p>A meu ver, é um passo na caminhada na evolução do ser humano que busca inserir no mercado de trabalho, e, por consequência, na sociedade, o seu semelhante com algum tipo de deficiência. É mais um passo contra o preconceito.</p>
<p>9-Você considera a pessoa com deficiência apta ao trabalho?</p>	<p>Acho que quem deverá afirmar isso será o cargo e, desde que a pessoa esteja habilitada, não vejo porque não.</p>	<p>Sim. Realmente existem algumas dificuldades relacionadas á capacitação profissional, que além do preconceito, enfrentam dificuldades de acesso no transporte e ao ingresso em escolas adequadas. O que atrapalha na hora de se especializar para o mercado. Mas entendo que sempre há funções possíveis de ser realizadas por esse público.</p>

Os entrevistados estão cientes do número de funcionários que atualmente estão ocupando cargos nestes estabelecimentos, mostraram-se atenciosos ao responderem o questionário, deixando claro suas posições, dizem ser conhecedores

da lei de cotas e reserva de cargos para PCDs, mas não tem noção de quando teria sido realizado concurso público que ofertasse vagas para PCDs.

Nestes locais não existem PCDs ocupando cargos e ao buscar em outros lugares por PCDs que estivessem inseridos no mercado de trabalho, percebe-se que não encontram-se nem em empresas privadas a presença de PCDs ocupando quaisquer cargos, sejam eles quais forem. Considerando que os PCDs são parte importante na construção de uma sociedade mais justa, igualitária e livre de preconceitos, discriminação e exclusão, Ethos, considera que:

A inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania. As pessoas com deficiência passam a ter, além das necessidades especiais, desejos, vontades, necessidades de consumo que, quando confinadas em casa não existiam. Mais do que isso, descobrem que muitas atividades que realizavam isoladamente podem ser feitas em grupo. ETHOS (2002, p. 12).

Os entrevistados consideram-se cientes de que: “Negar emprego ao deficiente, por motivos derivados da deficiência que porta, constitui crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa”. (BRASIL, Lei 7.853/89, art.8º).

Os mesmos consideram ser justa a lei de cotas e reserva de cargos para PCDs, ainda justificam que essas deveriam ser melhor estruturadas, pois mesmo existindo, não garantem o seu cumprimento, visto que para Mazzilli: “ a ideia de criar uma contribuição de cidadania, para as empresas que não querem manter o percentual da lei de cotas, o que dispensaria de contratar pessoas portadoras de deficiência é absurda”. Considerando que o não cumprimento dessa implicaria em multa, assim sendo, ao pagar a multa estariam dispensados de cumprir seu dever, dando maior margem a discriminação e exclusão.

Os entrevistados afirmam ser justo que se cumpra a lei, pois assim os PCDs terão a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, ainda afirmam que desde que o candidato esteja apto para desempenhar suas funções não veem porque não ocorrer a contratação, destacando que concordam que ainda existem dificuldades e barreiras a serem enfrentadas pelos PCDs no âmbito escolar e formação profissional. Ethos (2002) ressalta que, “quando uma empresa oferece oportunidade ao portares de deficiência no quadro de funcionários, a empresa é bem focada pela sociedade e ao âmbito comercial, por transparecer o interesse na responsabilidade social”.

Ao questionar como os entrevistados se sentem com relação a essa Lei, o entrevistado 1 responde: “Acho que era necessária, para que todos tivessem oportunidade a uma vaga”.

O Entrevistado 2 relata:

A meu ver, é um passo na caminhada na evolução do ser humano que busca inserir no mercado de trabalho, e, por consequência, na sociedade, o seu semelhante com algum tipo de deficiência. É mais um passo contra o preconceito.

Evidenciou-se em suas falas que sabem a importância de se ter vagas para pessoas com deficiência embora o local não se tenha PCDs incluídos e ao mesmo tempo, o entrevistado 2 cita ser um passo contra o preconceito identificando-se algum sentido.

Outra questão de extrema pertinência contribuindo com a temática, no último questionamento ao responder sobre se consideram a pessoa com deficiência apta ao trabalho o Entrevistado 1 respondeu:

Acho que quem deverá afirmar isso será o cargo e, desde que a pessoa esteja habilitada, não vejo porque não.

Identifica-se a isenção na narrativa do entrevistado 1, ao relatar que isso quem devera afirmar é o cargo, talvez declare uma abstenção de responsabilidade ao depositar os créditos no cargo e ao destacar as habilidades não analisando as responsabilidades de adaptação, ou de acolhimento, ou preparo do próprio pessoal que envolve recursos humanos para inserção de um PCD.

Realmente existem algumas dificuldades relacionadas a capacitação profissional, que além do preconceito, enfrentam dificuldades de acesso no transporte e ao ingresso em escolas adequadas. O que atrapalha na hora de se especializar para o mercado. Mas entendo que sempre há funções possíveis de ser realizadas por esse público.

Segundo a fala do entrevistado 2, narra que existem dificuldades relacionadas a capacitação profissional, demonstrando que deposita na pessoa com deficiência a responsabilidade de estar capacitado demonstrando talvez preconceito em falar que o deficiente pode não estar capacitado e ainda destaca que, para algumas funções

ele considera possível de serem realizadas por um PCD. Não sendo considerado que, a falta de capacitação pode estar ocorrendo por negligência da própria prefeitura.

Ambos os entrevistados consideram os PCDs em condições de exercerem uma profissão, desde que estejam reabilitados e prontos para atuarem no mercado de trabalho. O que ainda fica a desejar por parte do Estado, pois este é o responsável pela capacitação, é o que afirma o Decreto nº 3.298/99 art. 15º: “Os órgãos públicos e as entidades da Administração Pública Federal, prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência formação profissional e qualificação para o trabalho”. No entanto o Estado não vem cumprindo com suas obrigações o que diminui muito o índice de escolarização dos PCDs.

Embora ainda exista um longo caminho a percorrer, seja em termos de reabilitação, escolarização ou inclusão, os PCDs fazem parte da sociedade, esta por sua vez não cumpre totalmente com seu papel de acolher, ajudar e incluir estas pessoas, no entanto percebe-se que cada vez mais os PCDs estão buscando por oportunidades de se incluírem dentro da sociedade. Elas buscam o seu espaço e são merecedoras de usufruírem de uma vida com mais igualdade, pois são capazes de conviver com outras pessoas, seja dentro ou fora do local de trabalho.

Ter direito a uma formação para ser inseridas no mercado de trabalho, é o mínimo que um PCD espera, pois assim torna-se parte da sociedade, sentindo-se incluída e útil dentro desta.

CONCLUSÕES

Ao finalizar o presente estudo considerando como uma retomada partindo da problemática. Como se dá a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Pode-se concluir através dos estudos e das pesquisas bibliográficas bem como, pesquisa de campo, em que muitas informações contribuíram para o desenvolvimento da temática.

Partindo do objetivo geral da pesquisa que é o de compreender, verificar e conhecer como acontece a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, percebe-se que, mesmo os PCDs reconhecendo suas limitações eles buscam por readaptação e esforçam-se para ocupar cargos em qualquer empresa e também fazer parte da sociedade, pois somente assim eles provarão que apesar de terem limitações são capazes de viver em sociedade.

Com relação aos objetivos específicos sendo o primeiro deles analisar as condições da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; identifica-se que a sociedade não está preparada para receber estas pessoas, o preconceito ainda se encontra em grande escala, o que interfere na hora de selecionar um PCD para ocupar um cargo. No local pesquisado evidenciou-se que embora se tenha conhecimento das leis de inclusão, o espaço necessita adequações para inclusão e que até o momento não possuem PCDs por não se sentirem preparados para dar oportunidade de trabalho.

Sendo assim, o segundo objetivo é o de refletir sobre as leis e condições a cerca desse tema; compreender como, apesar de estarem amparadas pela lei de reserva de cargos e cotas, ainda se encontram poucas pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Apesar de tantas leis, não há garantias que um PCD que estude e se prepare para atuar no mercado de trabalho seja incluído em tal, pois o preconceito ainda supera o esforço que essas pessoas fazem para tornar-se aptas para competir por uma vaga como iguais.

Mesmo a sociedade não aceitando, existem no mercado PCDs, as vezes muito mais preparados para certos cargos do que aqueles que se dizem normais, eles são capazes de se adaptar, para realizar seu trabalho com perfeição.

Os PCDs buscam apenas a aceitação da sociedade, são pessoas como outras, com suas expectativas, sonhos e desejos, procurando por um mundo com dignidade e justiça, onde sejam respeitados e possam mostrar que são capazes de viver em sociedade e apesar das dificuldades e obstáculos superam-se, esperando que o preconceito, a exclusão, a intolerância não os faça pequenos, não diminua sua vontade de viver com dignidade.

O que se espera é que algum dia os PCDs sejam aceitos e possam mostrar sua capacidade, mas enquanto houver descaso por parte da sociedade eles ficam a deriva, esperando chegar o tempo em que não exista mais preconceito, não sentindo-se responsável para outras pessoas, enquanto isso ficam à mercê de uma sociedade hipócrita, que finge que se preocupa, mas não faz esforço para mudar opiniões e atitudes.

REFERENCIAS

ALVIM, Carlos Feu, 2007- **Políticas Públicas de Inclusão; O trabalho com instrumento efetivador da dignidade.**

APOOLINÁRIO. **Pesquisa Aplicada: características e objetivos**, 2004, pag. 15
As pessoas com deficiência na história do mundo. | Bengala Legal
www.bengalalegal.com › **História e Política**, acessado em 20/03/18

Brasília: TEM, SIT, 2007-2º Edição- **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho** Brasil, Decreto nº3.298, regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, **dispõe sobre a Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e da outras providencias.** Brasília: 20 de dezembro de 1999.

Brasil, Lei nº7.853, de 24 de outubro de 1989, art. 8º- **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social**, Emprego, Ministério do Trabalho e, (MTE,),2008, art. 37- **A inclusão das pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.**

FÁVERO, Eugênia. **Direitos Das Pessoas com Deficiência: garantia de igualdade na diversidade**, Editora WVA, 2004. p. 21-22. Disponível em <http://incluase.blogspot.com/2008/10/simbolo-internacional-de-acesso-sai.html>. Acesso em: 02 de maio de 2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994. p. 207.

GIL. A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**- 2008, pag. 09

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**- 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 28, 140 e 141.

Humanos, Declaração dos Direitos, Art. 5º- **Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência.**

IBGE. Imagens de Famosos. Disponível em:<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/pinheiro-machado/pesquisa/23/23612>> Acesso em 03 de junho de 2018.

<https://www.lds.org/topics/disability/list?lang=por&old=true>. Recursos para Portadores de Necessidades Especiais. Acesso em 04 de junho de 2018

<https://www.google.com.br/search?q=IMAGENS+DE+PCDS+FAMOSOS;> Acesso em: 12 de Junho de 2018.

JUNIOR, Roberto Bolonhini, 2004- **Portadores de necessidades especiais**. 2004

Legislativo, Decreto nº 51, art. 11- **aprova os textos das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, Especifica.** Diário Oficial da União núm. 51, 28 de Agosto de 1989.

MACIEL, M. R. C, **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social**- São Paulo, Vol. 14, nº 2; abr /jun. 2000.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A Pessoa Portadora de Deficiência**. p.119, set/2001.

Ministério Público Federal, **Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, 1997, pag. 41**

NERI, M. C. **Políticas de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Trabalho apresentado no VII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. -ABNT. 13 a 16 de outubro de 2003.**

OLIVEIRA, Aline, CIOLETTI, Rafael, Belo Horizonte, Abril, 2008- **A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho**

República, Presidência da, Lei N° 13.146, de 6 de Julho de 2015-**Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**

SILVA, Otto Marques da; **Epopéia Ignorada – a história da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e Hoje, 1987.**

SOUZA, Renata- **A lei de cotas para a contratação de deficientes completa 16 anos. Paraná 2008**

Trabalho, Ministério Público, Art. 93, Lei n° 8.213/91- **Lei de Cotas e Reserva de Cargos**

TOMAZINI, M. E. A. **Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada. Palestra ministrada no II seminário Paranaense de Educação Especial.** (Tema: Educação, Trabalho e Cidadania), realizado em Curitiba, em 5-8 de novembro de 1996.

VIEIRA, M. M. F. e ZOUAIN, D. M. **Pesquisa Qualitativa em Administração: Teoria e prática.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.