EIXO TEMÁTICO 2 | TRABALHO, QUESTÃO SOCIAL E POLÍTICAS PÚBLICAS

O TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS PRIVADAS DE TERESINA: entraves para inclusão social

THE WORK OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN TERESINA PRIVATE COMPANIES: barriers to social inclusion

Sabrina Pereira Oliveira[1]
Mauricelia Vieira Santos[2]

RESUMO
As pessoas com deficiência enfrentam o preconceito e estigma os mantém, em certo nível, invisíveis socialmente. Os movimentos sociais em defesa do direito à participação social possibilitaram a incorporação de leis e políticas na gestão pública, no entanto, esses direitos enfrentam obstáculos para sua efetivação, e, ao que se refere ao processo de inserção no mercado de trabalho, essa realidade não é diferente. A pesquisa objetiva analisar as ações direcionadas à inserção de pessoas com deficiência em empresas privadas de Teresina, que visam o cumprimento do art.93 da Lei nº 8.213/91 conhecida como lei de cotas. Como base teórica do estudo, discutimos os conceitos de integração e inclusão social discutido por Sassaki em seus estudos sobre a temática, e outros aspectos relevantes como direitos e acessibilidade. Constatou-se que obrigatoriedade da contratação não implica a garantia dos direitos à inclusão, acessibilidade e igualdade de oportunidades.

Palavras-Chaves: Pessoa Com Deficiência; Trabalho; Inclusão Social.

ABSTRACT
Disabled people face prejudice and stigma has kept them, to a certain degree, socially invisible. Social movements in defense of the right to social participation made it possible to incorporate laws and policies in

[1] Bacharela em Serviço Social pela Universidade Federal do Piauí. Especialista em Políticas Públicas, Gestão e Serviços Sociais pela Faculdade Evangélica do Piauí. E-mail: sabrina.olinn@gmail.com.
[2] Bacharela em Serviço Social pela Universidade Federal do Piauí. Especialista em Gestão Pública pela Universidade Estadual do Maranhão. E-mail: mauriceliadez@hotmail.com.br.

public management, however, these rights face obstacles to their effectiveness, and, as regards the process of insertion in the labor market, this reality does not is different. The research aims to analyze the actions directed to the insertion of people with disabilities in private companies in Teresina, which aim at the fulfillment of art.93 of Law nº 8.213 / 91 known as quota law. As a theoretical basis of the study, we discussed the concepts of integration and social inclusion discussed by Sassaki in his studies on the theme, and other relevant aspects such as rights and accessibility. It was found that mandatory hiring does not imply guaranteeing the rights to inclusion, accessibility and equal opportunities.

KEYWORDS: Disabled Person; Job; Social inclusion.

INTRODUÇÃO

A inclusão social é direito de todos os cidadãos garantido na Constituição Federal de 1988, vários caminhos levam a participação nos espaços sociais como maneira de exercício à cidadania. O direito ao trabalho é um dos direitos elementares na sociedade, caminho principal para a inserção de qualquer indivíduo na comunidade, um processo de constituição pessoal, integração da vida material e psíquica, além de propiciar o reconhecimento como sujeito social.

O acesso ao mercado de trabalho é permeado de obstáculos, seja por exigências por parte das empresas com relação ao aperfeiçoamento profissional ou por substituição dele por sistemas e equipamentos informatizados. Ao direcionar o acesso para pessoas com deficiências, a realidade envolve outros aspectos geradores de entraves para a eficiência da inserção desses sujeitos em empresas privadas como via para inclusão social.

Diante da dificuldade para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contamos com o Art. 93 da Lei nº 8.213/91, conhecida como lei de cotas, que determina a obrigatoriedade de reservas de vagas para contratação de pessoas com deficiência. No entanto, a obrigatoriedade da contratação não significa a efetividade dos direitos garantidos na legislação no cotidiano do labor. Assim, surgem questionamentos sobre as ações direcionadas ao cumprimento à lei de cotas dentro de instituições privadas.

Objetivo do trabalho é analisar as práticas voltadas à inserção de pessoas com deficiência em empresas privadas de Teresina. Nesse intuito pesquisamos as ações elaboradas voltadas a inclusão nesse espaço laboral, o nível de conhecimento dos gestores das instituições e dos funcionários com deficiência sobre direitos, acessibilidade e inclusão social.

Apresentamos os princípios fundantes dos conceitos de integração e inclusão social, e suas práticas na sociedade. Discutimos o direito ao trabalho como um importante caminho na inclusão e os dispositivos legais que visam garantir o direito ao exercício da cidadania e os resultados das informações coletas no desenvolvimento da pesquisa. Consideramos o tema relevante devido à necessidade do debate sobre as práticas vivenciadas nesses espaços, sob uma perspectiva crítica, comprometida com a emancipação dos sujeitos e a garantia de direitos.

2 CONCEITOS INCLUSIVISTAS

2.1 Integração Social

Os conceitos inclusivistas são fundamentais para a compreensão das práticas sociais e análise de programas, serviços e políticas sociais voltadas à questão da pessoa com deficiência, já que representam a evolução do debate e mudanças dessas práticas. Eles abrangem a autonomia, independência e equiparação de oportunidades, valores estes que contemplam a inclusão e servem como base para a construção de uma sociedade acessível a todas as pessoas, independente de raça, idade, gênero ou qualquer outro atributo pessoal. Consideramos importante apresentar dois conceitos centrais citados por Sassaki (1997) como ideias que possibilitaram a construção da cidadania das pessoas com deficiência no país: integração social e inclusão social.

O primeiro conceito refere-se à integração social. Esta surge como debate precursor das ideias inclusivistas, como estratégia para desconstruir a exclusão praticada contra pessoas com deficiência ao longo da história, por serem consideradas inúteis, incapazes de trabalhar e sem valor para a sociedade. O conceito de integração visa prover todos os serviços possíveis, dentro de instituições especializadas, já que não era aceito receber essas pessoas nos serviços ofertados na comunidade. Sobre essa ideia, o autor ressalta que “dentre as pessoas reabilitadas, algumas conseguiram ser

matriculadas em escolas comuns ou admitidas no mercado aberto de trabalho, desde que demonstrassem capacidade para estudar ou exercer alguma atividade laboral" (SASSAKI, 2012, p.14).

A integração social propõe a inserção de todas as pessoas com deficiência nos sistemas sociais básicos, como a educação, a família, o lazer e o trabalho fundamentando-se no princípio da normalização[3]. Na realidade isso provocou mudanças significativas, pois a criação desses espaços na realidade se resume a prática de isolamento, embora em espaço similar em que vivem as pessoas comuns. Não existia uma visão crítica do problema e tão pouco da importância da incorporação de todos os sujeitos com deficiência na sociedade como forma de exercício de direitos.

Por volta do final dos anos 1980 e início dos anos 1990, esse conceito enquanto prática social é questionada por não ser eficaz enquanto ação combativa a discriminação e não possibilitar a participação social com igualdade de oportunidades. Segundo Sassaki (1997, p. 34), a integração social "tinha e tem o mérito de inserir o portador de deficiência na sociedade, sim, mas desde que ele esteja de alguma forma capacitada a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais nela existentes".

Sendo assim, as ações de integração social não foram efetivas no sentido de descontruir práticas preconceituosas e romper a segregação social, por não estender a responsabilidade à sociedade sobre as modificações atitudinais necessárias para uma vivência comum em sociedade. Pelo contrário, a responsabilidade é transferida para o próprio indivíduo com deficiência uma vez que serão aceitos apenas aqueles capazes de se adaptar à comunidade.

A partir de 1979 no Brasil, os movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência reivindicam o comprometimento de todos os sujeitos sociais para transformação da sociedade rumo à aceitação de todas as pessoas, com ou sem deficiência. São apresentados novos princípios como fundamentação de um novo olhar para o problema, esse é o segundo conceito discutido por Sassaki (1997), como parte integrante na construção da cidadania das pessoas com deficiência. Conceito esse que, por sua relevância, será discutido a seguir.

[3] A normalização defende que toda pessoa com deficiência tem direito de vivenciar o estilo de vida comum à sua comunidade e cultura (MENDES, 1994 apud SASSAKI, 1997).

2.2 Inclusão Social

A inclusão social supera a ideia de adaptação e adequação das pessoas com deficiência, praticada pelo movimento de integração social. Sua inovação está nos princípios defendidos, por pontuar alterações significativas no olhar para a deficiência: agora o foco não é a limitação do indivíduo ou sua capacidade de adaptação, mas a sua emancipação em consonância com novas práticas sociais. Os princípios de autonomia, independência e equiparação de oportunidade foram norteadores na construção dessa cidadania e mola impulsora de novas organizações sociais, de criação de leis e ações governamentais.

O primeiro de autonomia se refere a condição de domínio no ambiente físico e social, preservando a privacidade e a dignidade da pessoa que a exerce (SASSAKI, 1997). A efetividade desse princípio ocorre quando o espaço físico-social possibilita acessibilidade ao sujeito e suas habilidades individuais são desenvolvidas e estimuladas de modo a proporcionar liberdade em suas atividades.

Por conseguinte, o segundo princípio destacado pelo autor é o da independência, compreendida como a capacidade de decisão sem depender de pessoas, sejam familiares ou profissionais especializados. A independência de uma pessoa depende da quantidade e qualidade de informações que possui e de suas condições pessoais, sociais e econômicas; essas informações e condições precisam ser desenvolvidas o mais cedo possível.

Esses dois princípios anteriormente apresentados articulam-se com outra ideia de igual valor: a equiparação de oportunidades. Esta significa “a necessidade de adaptação e adequação dos sistemas sociais comuns, mediante eliminação de barreiras do ambiente, a fim de que as pessoas com deficiência possam participar em todos os aspectos da sociedade” (SASSAKI, 2012, p.14). Independente de deficiência ou não, todos devem ter acesso aos bens, serviços, espaços sociais, urbanos, e assim possam buscar a realização de seus objetivos e idealizações.

Os princípios apresentados representam um grande avanço no debate sobre as práticas de inclusão social, possibilitando que a participação social se torne uma realidade na vida das pessoas com deficiência, pois não limitam o processo de inserção

social só ao indivíduo e sua família, como no conceito de integração social, mas estende essa responsabilidade à sociedade.

Dessa forma, temos agora um processo pelo qual a sociedade adapta seus sistemas e espaços sociais para incluir as pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas devem se preparar, desenvolvendo suas habilidades físicas e cognitivas para assumir esses espaços. A prática da inclusão social apresenta princípios inovadores e que renovam as ideias do movimento de integração social: a aceitação das diferenças individuais, o respeito à diversidade humana e a valorização de cada pessoa.

Nessa perspectiva, o Estado e a sociedade devem assegurar a pessoa com deficiência o pleno exercício dos direitos fundamentais e humanos, em caráter de igualdade. Uma sociedade inclusiva busca o rompimento com os estigmas sociais e antigas práticas de exclusão e segregação fortalecer os sujeitos de direitos, autônomos e empoderados.

3 CAMINHOS PARA INCLUSÃO SOCIAL

A inclusão social traz no seu bojo a igualdade de oportunidades, a interação das pessoas com e sem deficiência e a efetivação dos acessos aos recursos da sociedade, como livre exercício dos direitos. Vale ressaltar que, a inclusão social torna as pessoas com deficiência cidadãs participantes, produtivas e conscientes de seus direitos e deveres.

As reivindicações dos movimentos sociais em defesa dos direitos da pessoa com deficiência no Brasil foram incorporadas na agenda nacional após a Constituição Federal de 1988. De lá até os dias atuais, outros problemas foram debatidos e novos dispositivos legais foram instituídos para elaboração de políticas públicas em resposta demandas reivindicadas.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em Assembleia das Nações Unidas, no final de 2006, merece destaque por instituir um novo conceito sobre as pessoas com deficiência por meio da compreensão da deficiência como junção de limitações pessoais com empecilhos culturais, econômicos e sociais.

O reconhecimento dessas demandas na agenda pública brasileira em forma de leis resulta do engajamento dos movimentos, das associações e dos grupos em defesa

da causa das pessoas com deficiência. A consolidação desses direitos visa diminuir a desigualdade de oportunidades, impulsionar ações e práticas de inclusão nos diversos espaços sociais, entre outras maneiras de participação social, a oportunidade de inserir-se no mercado de trabalho.

O direito ao trabalho é um dos direitos, numa sociedade capitalista, é um de seus pilares, a base que a sustenta. É com o trabalho que o homem modifica, cria ou transforma materiais naturais em produtos que suprem suas demandas de necessidades vitais e sociais. Outra particularidade do trabalho é o fato de tornar o indivíduo um ser social, é uma atividade que integra um indivíduo a uma coletividade, agregando-o a laços sociais, o direciona a um modo de vida, de comportamento perante a sociedade na qual ele está inserido (NETTO; BRAZ, 2011).

O Ministério do Trabalho e Emprego evidencia "o estímulo a políticas públicas compensatórias de acesso à educação e ao mercado de trabalho", no qual busque a superação da discriminação quanto à inserção dos portadores de deficiência nos espaços sociais. Nesse sentido, um marco legal importante na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e ponto chave da pesquisa exposta nesse trabalho, é Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 (dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências). O seu art. 93 determina uma reserva de cotas para empresas com 100 (cem) ou mais empregados em que é fixado o percentual de 2% a 5% das vagas para contratação de pessoas com deficiências habilitadas, ou reabilitadas.

Além da lei de cotas, temos outra conquista: o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão) sancionada pela lei 13.146, de 6 julho de 2015, em vigor desde 2016. O Estatuto consolida as leis existentes e avança nos princípios da cidadania, constituindo-se em um dos mais importantes instrumentos de emancipação civil e social dessa parcela da sociedade. O artigo 1° garante o direito de igualdade, onde é assegurada às pessoas com deficiência a participação nos diferentes espaços da sociedade, visando a sua inclusão social, de fato, na sociedade. Em seu escopo traz também aspectos importantes para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Vale pontuar também o artigo 34 que diz que: "A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas" (BRASIL, 2015, p. 08).

Segundo dados do Censo Demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010, no Brasil 45.623.910 pessoas apresentam pelo menos uma das deficiências pesquisadas (física, sensorial, auditiva, visual ou mental/intelectual), o que representa 23,92% do total da população. Na nossa capital Teresina do total de 814.230 habitantes, no mesmo período, 26% da população tem algum tipo de deficiência.

Na contemporaneidade as relações de trabalho sofreram transformações provocadas pela globalização da economia e os avanços da tecnologia propiciaram a abertura de novos mercados para além das fronteiras nacionais, aumentando a competitividade no mercado de trabalho colocando novos obstáculos para os trabalhadores como a flexibilização, a terceirização, os altos índices de desemprego e baixos salários, fatores que agravam as o processo de inclusão social e precarização das relações de trabalhos.

3.1 Resultados da pesquisa

A Lei de Cotas tem uma missão de reparação da injustiça social coletiva cometida contra essas pessoas. No entanto, será que a existência dessas leis e os princípios defendidos nelas atingem seu propósito? A inserção no mercado de trabalho é uma via efetiva para as práticas de inclusão?

Coletamos de dados em três empresas privadas em Teresina por meio de entrevista semiestruturada pautada em questões sobre inclusão social, acessibilidade, legislação e barreiras atitudinais. As entrevistas foram realizadas com um funcionário com deficiência e o gestor de cada empresa empregadora com o para averiguar o nível de conhecimento de ambos entrevistados sobre processo de contratação, inclusão social, acessibilidade e legislação voltada a garantia dos direitos das pessoas com deficiência. O intuito é perceber as práticas de inclusão vivenciadas no ambiente de trabalho.

3.1.1. Inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Utilizando a lei de cotas (8.213/ 91) como base, realizamos perguntas sobre o processo de inserção de pessoas com deficiência nessas empresas. Foram questionados os fatores motivadores para contratação de funcionários com deficiência, os gestores apontaram como causas principais a obrigatoriedade imposta pela lei e a fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho. Um ponto interesse citado nas entrevistas é sobre a quantidade de pessoas contratadas, sempre dentro do limite mínimo exigido pela lei.

Nas entrevistas com os funcionários sobre o processo de contratação, apontaram a exigência habilidades como, por exemplo, agilidade física e motora durante a seleção para a vaga de emprego. Caso sua deficiência impusesse limitações para realização das atividades não seria considerado apto ao trabalho, não responderia as exigências da empresa e consequentemente estaria fora do mercado de trabalho.

3.1.2 Inclusão Social

A partir do conceito apresentado nesse trabalho, realizamos perguntas sobre inclusão social aos empregados com deficiência, com o objetivo de apreender o conhecimento e a percepção sobre o assunto. Quando perguntamos sobre o significado de inclusão social aos funcionários com deficiência, eles demonstraram não conhecer as ideias centrais do conceito ou as ações que devem ser realizadas para sua efetivação. Citaram significados referentes à questão de possuir direitos iguais às outras pessoas e o fato de trabalhar em uma empresa como exemplos de inclusão.

Um fator interessante dito sobre esse item é o preconceito no ambiente de trabalho como principal obstáculo das relações nas empresas, mas ambos afirmam a importância da inclusão para viabilidade de sua inserção no mercado de trabalho. Um deles afirma que “a acessibilidade está na moda”.

3.1.3 Acessibilidade

A empresa que contrata pessoas com deficiência deve se preocupar com a estrutura física buscando propiciar acessibilidade, capacitar seus profissionais para trabalhar junto com esse segmento, todas as ações da empresa, desde o processo seletivo até o desenvolvimento das atividades seja em grupo ou no espaço individual

ocupado pelos indivíduos, devem visar à inclusão desses sujeitos, respeitando suas diferenças individuais e necessidades especiais.

Os gestores apontaram como ações realizadas com o objetivo de propiciar acessibilidade adaptações pontuais na estrutura física, como rampas, portas mais largas para acesso de cadeirantes e corrimãos nos corredores. As modificações realizadas foram citadas como ações para melhoria da prestação dos serviços aos clientes, não uma preocupação real em oferecer uma adequação do ambiente aos funcionários com deficiência.

Já os funcionários quando questionados sobre o tema, foram unânimes em dizer não necessitar de adaptações. Em alguns momentos demonstram certo orgulho por "não depender", apesar de observarmos que possuem dificuldades em relação à mobilidade no espaço ocupacional decorrentes das limitações imposta pela deficiência.

Para o Ministério do Trabalho e Emprego a acessibilidade é um dos obstáculos na inserção de deficientes no mercado de trabalho em decorrência do pouco investimento em adaptações nos seus equipamentos e sua estrutura física.

3.1.4 Legislação

Os direitos são resultados de lutas em busca de reconhecimento de reivindicações de um grupo ou uma classe social, são instituídos para possibilitar o atendimento de necessidades básicas para uma vida digna. Os direitos estão relacionados à cidadania porque é preciso que sejam colocados em prática dentro dos espaços sociais de modo que os cidadãos possam desfrutar de bem-estar social. A instituição das leis possibilita que esses indivíduos façam parte da sociedade com todos os seus direitos garantidos. Dessa forma, o caminho ideal é através de leis com caráter inclusivista, para que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades e a participação social como cidadãos (SASSAKI, 1997).

Quando indagados sobre as leis em defesa dos direitos da pessoa com deficiência, os gestores relatam não possuir conhecimento amplo sobre as leis, citam a lei de acessibilidade e a lei de cotas tendo em vista a realização de adaptações pontuais feitas para atender a obrigatoriedade imposta por elas. Devido a fiscalização do Ministério do Trabalho, o risco de autuação e aplicação de multa, ambos gestores

acompanham as exigências para seu cumprimento legal. Em relação aos funcionários, os mesmos detêm pouco conhecimento sobre a existência dessas leis, citam apenas a lei de cotas e a as ações de fiscalização do Ministério como ações.

4 CONCLUSÃO

O acesso ao trabalho é um fator importante à cidadania de qualquer pessoa. É por meio da inserção no mercado de trabalho que a inclusão social encontra uma das vias para a sua realização. Porém, existem obstáculos que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a falta de conhecimento das leis, das discussões sobre a acessibilidade e a inclusão social no atual contexto.

Verificamos que os dispositivos legais instituídos para garantir o direito ao trabalho, emprego e inclusão social ainda encontram barreiras na sua efetivação. Embora exista a obrigatoriedade das leis e autuação dos órgãos responsáveis para que as empresas cumpram com as exigências, não há uma fiscalização interna, no sentido de acompanhar com minúcia as condições de trabalho e o espaço ocupacional em que é inserido o trabalhador com deficiência. Esse motivo permite que o empregador faça a inserção desse profissional da maneira que atende seus interesses, esquivando-se de outras obrigatoriedades legais como, por exemplo, a lei de acessibilidade que impõe modificações estruturais, que não deve limitar-se a rampas e portas mais largas, que garantam maior autonomia as pessoas com deficiência no espaço físico.

Percebemos que não há ações voltadas a conscientização e fortalecimento das práticas de inclusão social nas relações pessoais e profissionais. Essas irregularidades ocorrem também pela falta de conhecimento das pessoas com deficiência que buscam emprego sobre as leis que permeiam a inserção destes no mercado de trabalho. Assim a contratação ainda é vista pelos funcionários como uma benesse. Outro ponto importante que dificulta a inclusão no mercado de trabalho é a preferência por parte das empresas em contratar pessoas com deficiência ditas “leves”, pois não exigem grandes alterações no local de trabalho e mudanças comportamentais, no trato com elas, por parte dos demais funcionários.

Os dados que obtemos e a discussão realizada ao longo da pesquisa possibilitaram uma visão da realidade vivenciada dentro dessas empresas por

empregados com deficiência e seus gestores, mostrando ambiguidades e contradições durante o processo de inserção no mercado de trabalho. Portanto, é necessário desenvolver práticas eficazes de inclusão social em todos os espaços ocupacionais dentro da sociedade, e, em relação ao trabalho, que o mercado possa incluir com igualdade de oportunidades, em uma perspectiva de justiça e equidade. Esse debate abre possibilidades para o aprimoramento das ações e práticas no processo de inclusão, seja por associações, empresas e programas de Governo, expor a realidade enfrentada no cotidiano de trabalho por esses sujeitos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2012.

_____. Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão). Lei 13.146, de 6 Outubro de 2015. Brasília, DF: Senado Federal.

_____. Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo**, assinados em Nova York, 30 de março de 2007.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 18 Abril de 2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010:** Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, 2010.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica.** 7ª edição; São Paulo: Cortez, 2011.

Portal do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego). **Razões da Criação da Lei de Cotas**. Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/razoes-da-criacao-da-lei-de-cotas.htm>. Acesso em: 24 Abril de 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Causa impedimento, deficiência e incapacidade**, segundo a inclusão. In: Revista Reação. São Paulo, ano XIV, n. 87, jul./ago. 2012, p. 14-16. Disponível em: < http://issuu.com/rodrigopmartins/docs/reacao_87?e=1218368/2737039>. Acesso em: 31 Maio de 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão:** construindo uma sociedade para todos. 8. Ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.