



IX Colóquio Internacional São Cristóvão/SE/Brasil

“Educação e Contemporaneidade” 17 a 19 de setembro de 2015

ISSN 1982-3657

REFETINDO SOBRE A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: RELAÇÕES ENTRE BARRI ESCOLA

LÍVIA COUTO GUEDES

EIXO: 4. EDUCAÇÃO E INCLUSÃO

RESUMO

Este artigo pretende contribuir com o debate em torno das demandas de empregabilidade vivenciadas cotidianamente por pessoas com deficiência no Brasil, e os dispositivos legais que atualmente norteiam a proteção do direito social ao trabalho no país. Fundamentado pedagogicamente, à luz do paradigma da Inclusão Social, estabelece relações entre a formação educacional dos brasileiros, as barreiras atitudinais na sociedade, as quais têm sido consideradas como responsáveis por negar e dificultar o exercício de sua profissionalidade. Por fim, defende a necessidade da construção de uma Consciência Inclusiva como estratégia para a eliminação de barreiras atitudinais e afirma serem estas as geradoras de todas as demais barreiras, as comunicacionais, metodológicas, instrumentais e programáticas.

Introdução

No Brasil, a situação de marginalização e exclusão identificada na trajetória social das pessoas com deficiência tem sido declarada por declarações, convenções, documentos nacionais e também pelos acordos internacionais dos quais o país foi signatário. Esses documentos possibilitaram a elaboração de vasta legislação em defesa dos direitos básicos das pessoas com deficiência.

A partir da Conferência Mundial de Educação para Todos, promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1990, a luta em favor de uma “Sociedade para Todos” veio reforçar a necessidade de se promover ações em prol da paridade de oportunidades e, dentre elas, das pessoas vulnerabilizadas em razão de deficiência.

A partir desse precedente, países signatários como o Brasil estabeleceram metas para a instituição de programas de diversidade humana, com o propósito de instarem os governos a construir uma imagem socialmente positiva em torno da diversidade, desvelando-a como sujeito de direitos e fonte de riqueza social.

Em face das orientações suscitadas pela ONU, documentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e a Constituição Federal do Brasil (1988) voltaram a ser amplamente citados para justificar a necessidade de se empreender ações programáticas permanentes em prol desse reconhecimento social, dos quais deveriam emergir respostas inclusivas.

No entanto, para a efetivação dessas metas, destacou-se a necessidade de se eliminar as várias barreiras que, responsáveis pelo histórico de exclusão e segregação que ainda hoje afastam as pessoas com deficiência do usufruto de seus direitos. De acordo com o artigo 2º da lei brasileira nº 10.098/2000, barreira é “qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, o movimento e a circulação com segurança das pessoas”. Elas podem ser classificadas em:

- barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;
- barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;
- barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transportes;
- barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm).

Para além das barreiras apontadas pela legislação, Sasaki (2003) defende a existência de mais quatro barreiras, quais programáticas, instrumentais e atitudinais.

Refletindo sobre essas barreiras, Guedes (2007) destaca que as que possuem maior incidência sobre as pessoas natureza atitudinal, e que destas descendem todas as demais barreiras.

Segundo Lima (2005 – Comunicação Pessoal), barreiras atitudinais podem ser definidas como “*atitudes limitantes ou barreiras ao exercício do outro*”. Elas apresentam como principal característica o fato de serem invisíveis para quem a quem as sofre.

Tal como expressado por outros autores (e.g. Almeida Prado, 1997; Gotti, 2006; Guedes, 2007), as barreiras “invisíveis atitudinal representam os obstáculos mais difíceis de transpor, uma vez que estão culturalmente enraizadas na sociedade mudança de paradigmas, o que só poderá advir através da formação de uma nova consciência cultural, a Consciência In Acreditando que esta consciência deverá ser construída a partir de um modelo educacional comprometido com as humana, a preocupação com as novas gerações residiria em educá-las na perspectiva inclusiva, a fim de que, no futuro promovam as barreiras atitudinais que são responsáveis pelos obstáculos ambientais, comunicacionais, programáticos e impedem que as pessoas com deficiência tenham participação plena na sociedade.

Mas para o alcance de tal objetivo seria necessário o constante esforço da escola em enfatizar, através de suas proposições didáticas, um ensino pautado pela ética, legalidade e principalmente pelo respeito às diferenças. Esse conteúdo entendimento geral, resultaria no amadurecimento da sociedade e na consequente inclusão desse segmento.

Sendo essa educação verdadeiramente inclusiva, crianças com e sem deficiência fariam parte dos mesmos espaços juntas de todas as atividades propostas, tendo iguais oportunidades e aprendendo atitudes positivas de não discriminação. Como resultado, a sociedade estaria formando novas gerações de adultos e, ao longo do tempo, estas responderiam com de seus comportamentos sociais. No contexto profissional, estas crianças e jovens educados sob o viés inclusivo, poderiam ser mais conscientes e capazes de lançar mão de atitudes e valores inclusivos como mecanismos naturais para a disseminação de respeito e inclusão em seus ambientes de trabalho, dando sentido e forma a um novo paradigma.

A Trajetória Legal do Direito das Pessoas com deficiência ao Trabalho

Esteado na proposta de uma educação inclusiva como mote da formação dos sujeitos para o mundo do trabalho, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), em seu artigo XXIII, segundo o qual “*Todo ser humano tem direito de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego*”.

Nessa mesma direção, o artigo 6º da Constituição Federal do Brasil (1988) assegura o direito ao trabalho como um dos direitos fundamentais, e em margem ao reforço da existência desse direito para as pessoas com deficiência^[1] ao proclamar, em seu artigo 5º, “*todos os brasileiros são iguais perante a lei*”, os direitos fundamentais.

Conforme essa legislação, o direito à igualdade esteia-se no princípio da “dignidade da pessoa humana”, que não faz distinção entre pessoas com e sem deficiência:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em República Democrática de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político (BRASIL, Constituição Federal, 1988, Título I: Dos Princípios Fundamentais, Art. 1º - grifo nosso)

No que tange à dignidade da pessoa humana, Barcellos (2002, p.110-111) acrescenta que:

[] é possível afirmar que o conteúdo jurídico da dignidade se relaciona com os chamados direitos fundamentais ou humanos, pois a dignidade do indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados, ainda que a dignidade não se esgote.

Diante do exposto, depreende-se que somente a partir da efetivação dos direitos sociais (ao trabalho, à saúde, à educação) é que as pessoas com deficiência terão sua cidadania efetivamente legitimada. Mas à despeito da legislação, há uma acentuada discrepância entre o que é prescrito legalmente e o usufruto dos direitos, na prática.

Conforme dados do último censo demográfico, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) declararam ter ao menos um tipo de deficiência, o que corresponde a 23,9% da população brasileira. Igualmente, do total de pessoas ocupadas no Brasil, apenas 23,6% (20,4 milhões) são trabalhadores com deficiência.

A fim de justificar essa grande discrepância, estão as empresas, tentando se adaptar ao novo perfil de profissional que a mercado. Mas diante da necessidade de reconhecerem nas pessoas com deficiência um potencial produtivo para o tr enfrentam dificuldades estruturais que têm comprometido o acesso e a permanência desses profissionais no universo lab Em face dessa realidade, no ano de 1990, a Lei Nº. 8.112 passou a garantir que profissionais com deficiência tive concursos públicos legitimada através da reserva de até 20% de suas vagas[iii].

Já no setor privado, a reserva de mercado para profissionais com deficiência é exigida pela Lei Federal Nº. 8.213/91, q de vagas de 2% a 5% nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados, variando de acordo com o número total d empresas com até 200 empregados; de 3% para aquelas com 201 a 500 empregados; de 4% para a faixa de 501 a 1000 empresas com 1001 ou mais empregados.

Mas apesar da existência de artifícios legais que contemplam juridicamente o direito de as pessoas com deficiência parti equiparação de oportunidades em concursos públicos e processos seletivos a cargos profissionais, a realidade tem empresas em lidar com a questão da diversidade em seus espaços.

Para Sasaki (2006, p.296), *“Assim como aconteceu na área da Educação, também houve no mercado de trabalh integradoras num primeiro momento e de abordagens inclusivas posteriormente”* (grifos nossos).

Numa retrospectiva sobre a evolução da noção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, encontramos d histórico recente de exclusão e segregação, os quais justificaram a materialização dos documentos citados a seguir.

De acordo com Assis & Pozzoli (2005), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou, no ano de 1921, um infc Estados-membros o empreendimento de ações com o objetivo de amparar legalmente os mutilados de guerra.

No ano de 1925, com a adoção da Recomendação nº. 22, a Conferência Internacional do Trabalho dá os primeiros sir necessidades das pessoas com deficiência.

Já em 1944, através da Recomendação nº. 71, a OIT sugere aos países signatários que sejam criadas condições de tra deficiência, não importando a origem de suas deficiências. Além disso, oferece programas especializados para orient pessoas, do ponto de vista da reeducação funcional.

Onze anos depois, a Recomendação nº. 99 vem estabelecer parâmetros para a habilitação e reabilitação vocacional d ressaltando os direitos de essas pessoas se reabilitarem para poderem exercer um emprego adequado, além de res estabelecimento de uma série de medidas necessárias a essa aplicação (op. cit).

No Brasil, o texto da Convenção nº. 159 foi aprovado pelo Art.1º do Decreto Legislativo nº. 51/89 e promulgado pe definição de pessoa com deficiência como sendo:

[] toda pessoa cuja possibilidade de obter e conservar um emprego adequado e de progredir fique substancialme deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (Art. 1º. da Convenção nº. 159 - Conferência Internac junho de 1983).

Contudo, apesar do aparato legal, as empresas vêm demonstrando atitudes de resistência em contratar pessoas con exemplo, que a falta de qualificação dos candidatos com deficiência é o maior empecilho à sua empregabilidade.

Porém, entendemos que tal justificativa se esteia no fato de que as empresas vêm procurando preencher essa profissionais com deficiência utilizando as mesmas estratégias para a captação de mão-de-obra e desconsiderando as necessárias desde o processo seletivo até a promoção de acessibilidades para que os profissionais com deficiência atu seus postos de trabalho.

Para Cavalcante (<http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id249.htm>), os obstáculos à inserção e permanência de p mercado de trabalho têm origem *“na carência de qualificação profissional, na carência dos sistemas de habilitação (estímulo econômico que facilitam a sua contratação pelas empresas”*.

Nesse sentido, apesar de tal justificativa vir sendo formulada pelas empresas, quando declaram não contratar mão-de com deficiência por falta de qualificação dessas pessoas, entendemos que falta aos empregadores a percepção sobre a interferem nesse processo e assumir a atitude de buscar removê-las, a fim de também proporcionar a formação profiss trabalhadores.

Em entrevista à Agência Brasil, a Delegada Regional do Trabalho Livia Santos Arueira afirmou que não tem havi empresários para contratar profissionais com deficiência:

Não cabe mais a discussão de que não se contrata pessoas com deficiência porque elas não são qualificadas. Muitas tiveram tempo e oportunidade de se formar. Cabe às empresas atuarem nessa lacuna e, ao invés de procurarem o p para qualificá-los (www.direitos.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=1353&Itemid=2).

De acordo com **Teresa Costa d&39;Amaral, em entrevista concedida ao Jornal “O Globo”**:

A competência profissional pode ser adquirida por pessoas portadoras de qualquer tipo de deficiência, respeitadas su campo de mercado de trabalho: indústria, comércio, agricultura, serviços, função pública, etc. A abertura do mercado d profissionalizado implica em diversos aspectos positivos, em especial na integração desse contingente ao mundo d evitando sua dependência e marginalização, que certamente recairão sobre os custos sociais do governo e sobre a : deficiente no mercado de trabalho formal traz para a economia a incorporação de sua renda e torna possível ao go contingente de contribuintes, desonerar-se dos encargos previdenciários e assistenciais com ele relacionados (<http://www.site/pagina.php?idartigo=5&idmenu=46>).

Já a Jornalista e Diretora da Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip) *Escola de Gente – Comunidade* Werneck, disse à Revista RITS que as dificuldades envolvidas na contratação de profissionais com deficiência engloba ampla:

[] existem barreiras invisíveis, de atitude, que fazem com que as pessoas com deficiências fiquem à margem de div inclusive do mundo do trabalho. Me espanta o quanto a gente não percebe a grandiosidade disso tudo (...) Existe uma di com deficiências como detentoras de quaisquer direitos, como sujeitos de todos os direitos. Quando se enxerga isso, elas também têm o direito ao trabalho, como eu e você (<http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=7252>).

Por sua vez, a Socióloga, Consultora de Inclusão Social e Presidente da Rede Saci, Marta Gil, lembra que *“Muitas vezes têm informações para saberem do que as pessoas com deficiências são capazes”* (<http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=7252>). Esteados nessa afirmativa, entendemos que as dificuldades presentes na empregabilidade das pessoas com deficiência e também se originam nas lacunas acadêmicas de outros profissionais, a exemplo daqueles que conduzirão processos s de aptidão para o trabalho ou decidirão sobre a promoção de adaptações ergonômicas, instrumentais, ambientais e ou plena de profissionais com deficiência nas empresas.

A Interferência das Barreiras Atitudinais no Ambiente Laboral

De acordo com Sasaki (2006, p.294-295), as barreiras à empregabilidade das pessoas com deficiência podem ser encoi

- **Na pessoa com deficiência:** baixa escolaridade, baixa qualificação profissional, precária tecnologia assistiva e atitude pessoa com deficiência pode apresentar sobre si mesma, as outras pessoas, a sociedade etc. A solução para sensibilização, conscientização e informação.
- **Nos empregadores e colegas de trabalho:** noções preconceituosas, estigmatizadas e estereotipadas, atitudes discri falta de informação. A solução para essas barreiras também está na sensibilização, conscientização e informação.
- **Na comunidade:** transporte coletivo inacessível e obstáculos existentes nas edificações e no espaço urbano. A so desses recursos e no projeto dos futuros veículos, edifícios e espaços urbanos.
- **Na empresa:** ambiente físico, metodologias e instrumentos, cuja solução está nas adaptações. São ainda barreiras : cuja solução está no aprendizado e na disponibilização de todas as formas de comunicação: oral, escrita, em braille, por ampliados etc. E finalmente a barreira programática, presente em políticas, regimentos, normas, leis e outros disposit condutas, programas, serviços e atividades, sendo uma solução a revisão de todos os documentos de normatização.

Nesse ínterim, o profissional que desenvolveu uma consciência inclusiva, e que é capaz de reconhecer a importância so estará apto a lidar com as dúvidas naturais que surgirão na convivência com profissionais com deficiência, a partir c passarem a atuar de forma mais ativa nas empresas.

Corroborando com esse entendimento, Mantoan (2001, p.111) nos esclarece que:

O processo de incorporação do novo, nesse caso, é produzido por mecanismos de adaptação em que a assimilação é deformações da novidade e um balanço desproporcional entre as estruturas que se mantêm e as que se desenvolver conseguimos uma transformação real, duradoura se não vivermos esse “purgatório” da exclusão, que é um período er paciência e de crença nos propósitos revolucionários para atingir o desejado: derrubar as resistências que nos impedir inclusão.

Sob a égide do paradigma da Inclusão, pois, vemos que uma das maiores barreiras atitudinais apresentadas pelos Humanos durante a contratação de profissionais com deficiência tem sido a crença equivocada de que cabe ao profis:

adequado ao posto de trabalho que se deseja que ele assuma.

No entanto, essa perspectiva corresponde àquela perpetuada na fase de Integração Social, quando a sociedade permitiu com deficiência na sociedade desde que elas mobilizassem por conta própria os recursos necessários à sua permanência em nenhum movimento da sociedade para tornar suas estruturas adaptadas às necessidades das pessoas.

Em entrevista à Secretaria de Educação Especial – Ministério da Educação e Cultura (MEC), Sassaki (1998) confirmou em geral, *“Pessoas com deficiência são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos de trabalho sem nenhuma modificação”* (http://www.entrevista_com_romeu.asp?f_id_artigo=69).

Porém, tal atitude das empresas falha ao desconsiderar que, no caso das contratações de profissionais com deficiência advindas da presença de uma ou mais deficiências que precisam ser consideradas e respeitadas, a exemplo da existência de barreiras instrumentais, programáticas, metodológicas e outras para que a empresa possa contemplar na contratação a satisfação de suas necessidades, permitindo-lhes uma atuação potencial.

Em face das dificuldades apresentadas pelas empresas quanto às contratações de profissionais com deficiência, a Norma de Práticas com orientações para tornar mais inclusivos os procedimentos seletivos e as consequentes práticas de trabalho, documento, intitulado *“Managing Disability in the Workplace”*, esclarece que:

As pessoas com deficiência não são um grupo homogêneo. Elas podem ter deficiência física congênita ou adquirida em qualquer idade, ao longo da vida, durante sua educação adicional ou enquanto estiverem empregadas. Sua deficiência pode impactar em sua habilidade para trabalhar ou para tomar parte da sociedade, ou pode ter um impacto maior, requerendo adaptações consideráveis. Em todo o mundo, pessoas com deficiência estão participando e contribuindo no mundo do trabalho em muitas áreas. Muitas pessoas com deficiência que querem trabalhar não têm oportunidade de trabalhar em virtude de barreiras (http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/download/codeeng.pdf).

Disso compreendemos que são as barreiras atitudinais presentes na atitude de gestores e nas ações da área de Gestão de Pessoas as maiores dificuldades encontradas pelas empresas em promover ambientes e procedimentos acessíveis para seus colaboradores. Outra barreira atitudinal que precisa ser eliminada e que vem perpetuando tais dificuldades na contratação é a tendência de admitir os profissionais com deficiência segundo suposições a respeito de suas habilidades laborais, através da contratação cuja finalidade é de pré-definir as atividades que, supostamente, pessoas com deficiência poderiam realizar.

Segundo essa visão pontual e concentrada nas deficiências, os profissionais da área de Gestão de Pessoas têm pouca noção das competências do profissional com deficiência e sua disponibilidade para as vagas oferecidas e passaram a alocá-los apenas a partir da característica de serem contrários ao imediato sentido, órgão ou membro ao qual a deficiência se relaciona.

Segundo esse raciocínio, pessoas cegas estariam aptas a trabalhar exercendo a função de telefonistas, com tarefas simples; para a pessoa surda, o Perfil Profissiográfico reservaria o cargo de embalador de supermercado, cargo que requer solicitem, principalmente, a sua capacidade viso-espacial. Já às pessoas com deficiência física estariam destinadas a trabalhos que requerem raciocínio lógico-matemático, por se acreditar, sob o julgo da suposição, que essas pessoas tenham pendor para atividades que requerem raciocínio lógico-matemático. Em todos os casos, o que se vê é a prevalência da visão integracionista na qual a empresa não precisaria considerar e promover as mudanças necessárias à inclusão de profissionais com deficiência.

No caso da justificativa da falta de estímulos econômicos, como mencionado por Cavalcante (<http://www.mp.rs.gov.br/di>), a cúpula da empresa, formada pelas pessoas que representam cargos de mando, os profissionais da Alta Gerência, comentário à presença de uma barreira atitudinal, posto que, consoante o paradigma da Inclusão, todo gasto financeiro com programas de inclusão laboral, ou em outros espaços sociais, deveria ser entendido como investimento.

Entendendo-se como investimento, a sociedade-empresa lucraria em responsabilidade social, no aumento dos níveis de produtividade dentro da empresa, na qualidade relacional entre os empregados, enfim, tenderia a elevar o grau de estima das pessoas e refletiria em ganhos para a empresa.

O que se percebe desses extratos é que as barreiras atitudinais, inculcadas quase que inconscientemente na operação, representam o verdadeiro entrave à inclusão laboral de pessoas com deficiência.

No que concerne à inclusão de profissionais com deficiência no ambiente social de trabalho, a presença de barreiras atitudinais e a exclusão dessas pessoas das oportunidades naturais de inserção e permanência nesse mercado formal.

Conclusões

Na defesa da inclusão laboral das pessoas com deficiência, compreende-se que o ideal de uma empresa estável deverá ser a participação plena de todos os empregados no contexto da empresa, ou seja, na ausência de barreiras atitudinais e de discriminação. Para a construção desse ideal, os valores inclusivistas se caracterizam pela exaltação do princípio da dignidade humana.

valorização da diversidade, ambos motivadores do processo de naturalização da deficiência na sociedade e, conseqüências sociais, a exemplo da empresa.

De acordo com essa ótica, o conceito de “deficiência” vai sendo desmistificado e naturalmente incorporado a partir da diversidade humana, através da experiência da conscientização.

A desmistificação do estigma, por sua vez, deverá ser empreendida através da criação de programas de sensibilização da empresa (através de ações afirmativas promovidas pela Gerência da área de Gestão de Pessoas, Medicina do Trabalho) da questão da diversidade humana, constituindo-se como elemento transformador do ser humano e requisito básico da sociedade mais igualitária e humana.

Dentro da lógica inclusiva, a observância dos direitos sociais (e.g. de educação, trabalho) e fundamentais (tais como a igualdade) das pessoas com deficiência deverá estar atrelada a três princípios básicos que, quando relacionados, assumem uma expressão singular: os princípios da autonomia, independência e empoderamento (Sassaki, 1997).

Os princípios da autonomia e independência relacionados às pessoas com deficiência correspondem à característica segundo sua própria vontade, sem dependência da intervenção de outra pessoa. Já o conceito de *empowerment* associado à capacidade de a pessoa com deficiência conduzir a si própria, assumindo o controle de sua vida pessoal, atender aos interesses pessoais de forma autônoma e independente. (op. cit.).

Por sua vez, a incorporação de uma Consciência Inclusiva no ambiente de trabalho, tanto resultará na independência da pessoa com deficiência, por meio da eliminação de barreiras atitudinais e ambientais que dificultam sua plena atuação, como promovendo demais colaboradores, estimulando o respeito às diferenças individuais, o reforço de práticas efetivamente cidadãs e a pessoa humana, objeto de todos os esforços e sujeito de todos os avanços alcançados na e pela sociedade inclusiva.

Referências

ADITAL. Entrevista com Claudia Werneck e Marta Gil. Disponível em: <<http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=F21.ago.2007>>.

AGÊNCIA BRASIL. **Entrevista com Livia dos Santos Arueira.** <http://www.direitos.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=1353&Itemid=2>. Acesso em 21.ago.2007.

ALMEIDA PRADO, Adriana R. de. **Ambientes Acessíveis.** 1997. Disponível em: <<http://www.entreamigos.com.br/texto>>. Acesso em 21.ago.2007.

ASSIS, Olney Q.; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa Portadora de Deficiência: Direitos e Garantia** de Jesus, 2005.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais: O Princípio da Pessoa Humana.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil.** 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Consti em: 30.abr.2015.

BRASIL. **Lei Nº. 10.098.** 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em: 30.abr.

BRASIL. **Lei Nº. 8.112.** 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 30.abr.

BRASIL. **Decreto Nº. 3.298.** 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em:

BRASIL. **Lei Nº. 8.213.** 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 30.abr.2015.
CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. **O Portador de deficiência no Mercado Formal de Trabalho.** Ministério Público, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id249.htm>>. Acesso em 21.ago.2007.

<<http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id249.htm>>. Acesso em 21.ago.2007.

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência. Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em: http://www.mj.gov.br/mpsicorde/arquivos/publicacao/714/limages/714_1.doc.

Declaração Mundial de Educação para Todos. Conferência Mundial sobre Educação para Todos. Satisfação das Aprendizagens. Jomtien, Tailândia. 1990. Disponível em: <http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10230.htm>. Acesso em: 30.abr.2015.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas.

http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php. Acesso em 21.ago.2007.

GOTTI, Marlene de Oliveira. **Educação Inclusiva: Avanços na Educação de Alunos Surdos.** Inclusão. Revista de Educação. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/txt/revistainclusao2.txt>>. Acesso em 21.ago.2007.

GUEDES, L.C. **Barreiras atitudinais nas instituições de ensino superior:** questão de educação e empregabilidade. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Recife, 2007. LIMA, F. J. 2005.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2010. D

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao. Acesso em: 30.abr.2015.

LIMA, F. J. Comunicação Pessoal por Correspondência Eletrônica. 2005.

MANTOAN, M. T. E. (Org.). **Pensando e Fazendo Educação de Qualidade**. São Paulo: Moderna, 2001.

OIT. **Convenção 159. Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas deficientes**. Conferência Internacional do Trabalho. 1983. Disponível em: <http://agenda.saci.org.br/index2.php?modulo=akemi¶metro=11316>

OIT. **Managing Disability in the Workplace**. 2002. Disponível em public/english/employment/skills/disability/download/codeeng.pdf. Acesso em: 21.ago.2007.

PORTAL DO VOLUNTÁRIO. **Deficientes e o Direito ao Trabalho**. Entrevistas: <http://www.portaldovoluntario.org.br/site/pagina.php?idartigo=5&idmenu=46>. Acesso em: 21.ago.2007.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Educação Profissional: Desenvolvendo Habilidades e Competências**. Educação Inclusive. Ensaios Pedagógicos. III Seminário Nacional de Formação de Gestores e Educadores. Brasília: Secretaria de Educação _____ . **Inclusão**. Construindo uma sociedade para Todos. Coleção Inclusão. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

_____. **Inclusão no Lazer e Turismo**: Em Busca da Qualidade de Vida. São Paulo: Áurea, 2003.

_____. **Entrevista concedida à Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação e Cultura – MEC**. Disponível em: http://www.educacaoonline.pro.br/art_entrevista_com_romeu.asp?f_id_artigo=69. Acesso em 21.ago.2007.

ii. Segundo a Lei Nº. 6.949/2009, Artigo 27, os direitos das pessoas com deficiência devem ser protegidos “*em cond demais pessoas*”.

iii. O Decreto Nº 3.298/99 detalha esse direcionamento, informando que a oferta de vagas para profissionais com deficiência pode variar de 5% a 20%.

LÍVIA COUTO GUEDES (Autora)

i. Professora Assistente da Universidade Federal de Alagoas/*Campus* de Arapiraca, integra a área de estudos de Educativas, lecionando nos cursos de licenciatura as disciplinas de Projeto Pedagógico, Organização e Gestão do Trabalho, Currículo e Avaliação da Aprendizagem; Projetos Integradores e Estágios Supervisionados. É membro do Grupo de Pesquisa (Ufal) - <http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/9696973743630817>. E atualmente coordena o projeto de pesquisa intitulado voltadas à Inclusão Social/Educacional de Pessoas com Deficiência no Ensino Superior, em andamento desde setembro de 2014.

Recebido em: 19/07/2015

Aprovado em: 24/07/2015

Editor Responsável: Veleida Anahi / Bernard Charlort

Método de Avaliação: Double Blind Review

E-ISSN:1982-3657

Doi: