

ARTIGO

**INCLUSÃO E MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS
DIFICULDADES ENFRENTADAS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM
INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO DA GRANDE VITÓRIA (ES)**

Lucinéia Maria Brunelli Porto Vianna ¹, Paula Gracinda Alves de Souza Tardelli ², Luciane Infantini da Rosa Almeida ³

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi analisar as dificuldades enfrentadas por portadores de deficiência para ingressar no mercado de trabalho na Grande Vitória (ES), considerando os aspectos legais, a preocupação com a responsabilidade socioambiental e as parcerias com instituições e com o governo para promover a profissionalização e inclusão. Foi utilizada uma pesquisa de campo com ênfase ao aspecto qualitativo, baseada em entrevistas. Como resultado, ficou evidente que questões como intolerância, preconceito, tratamento desigual, falta de capacitação e desrespeito ainda são características predominantes no contexto empresarial. Observou-se a predominância da motivação para o cumprimento da Lei de Cotas como principal fator da contratação de pessoas com deficiência. O estudo oferece possibilidades de reflexão sobre o processo de inclusão e melhorias no processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações da atualidade.

Palavras chave: Pessoas com Deficiência, Inclusão, Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the difficulties faced by people with disabilities to enter the labor market in Greater Victoria, considering the legal aspects, the concern for environmental responsibility and partnerships with institutions and government to promote professionalism and inclusion. We used a field survey with emphasis on the qualitative aspect, based on interviews. As a result, it became clear that issues such as bigotry, prejudice, unfair treatment, lack of training and disrespect are still predominant features in a business context. There is a predominance of motivation to fulfill the Quota Law as the main factor in hiring people with disabilities. The study provides opportunities for reflection on the process of inclusion and improvements in the process of inclusion of people with disabilities in organizations today.

¹ Graduada em Administração pela Faculdade Estácio de Sá de Vitória – ES.

² Graduada em Administração pela Faculdade Estácio de Sá de Vitória – ES.

³ Orientadora: Doutora em Serviço Social pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Psicóloga e Mestre em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo. Professora da Faculdade Estácio de Sá de Vitória – ES.

³ Orientadora: Doutora em Serviço Social pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Psicóloga e Mestre em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo. Professora da Faculdade Estácio de Sá de Vitória – ES. lu_infantini@yahoo.com.br.

Keywords: People with Disability, Inclusion, Labour Market.

1 INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho é sobre inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. Esse tema foi escolhido tendo em vista a vivência prática de uma das autoras em órgão público da Grande Vitória, onde foram observadas as dificuldades destas pessoas em realizar suas tarefas devido à falta de preparação das empresas para recebê-las, tanto no que tange à estrutura física quanto ao preparo dos demais empregados.

Segundo o decreto federal nº 914/93, pessoa com deficiência é aquela que apresenta em caráter permanente, perdas ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, filosófica ou anatômica, que geram a incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal ao ser humano.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema bastante discutido nos tempos atuais. A história das Pessoas com Deficiência sempre foi marcada por discriminação. No Brasil, em 1989, foi criada a Lei Federal 7.853 de proteção às Pessoas com Deficiência. A partir desta lei, a preocupação com os direitos das Pessoas com Deficiência tornou-se cada vez maior, o que evidenciou a inclusão dessas no mercado de trabalho, pela obrigatoriedade das empresas em contratarem tais profissionais.

O fato é que as empresas, privadas ou não, têm por obrigatoriedade inserirem em seu quadro funcional uma porcentagem de Pessoas com Deficiência, conforme legislação aplicada a cada um. Para isso elas terão que adequar sua estrutura física e pessoal para atender aos portadores de deficiência de acordo com o grau de necessidade.

Apesar da obrigatoriedade, as empresas alegam dificuldades para contratarem profissionais com deficiência devido a algumas barreiras existentes, como a falta de

capacitação da grande maioria, a falta de experiência profissional e a discriminação por parte dos demais funcionários.

No que se refere ao aspecto físico, há empresas que não foram construídas de forma universalmente acessível e assim, não estão preparadas para receber as pessoas portadoras de deficiência. No que se refere ao aspecto pessoal há incertezas quanto a capacidade funcional das pessoas com deficiência, o que gera barreiras difíceis de serem superadas.

Mas diversos estudos tem mostrado que as maiores dificuldades enfrentadas pelos deficientes não está relacionado à sua capacidade de produção e sim ao preconceito (CARVALHO-FREITAS, 2009). Este vem sendo combatido através de leis que asseguram o acesso de deficientes ao mercado de trabalho. Esse trabalho buscou alargar esse campo de estudos e investigar quais são as dificuldades enfrentadas por portadores de deficiência para ingressar no mercado de trabalho em organizações da Grande Vitória?

O objetivo geral foi analisar as dificuldades enfrentadas por portadores de deficiência para ingressar no mercado de trabalho na Grande Vitória. E como objetivos específicos foram elencados: 1) Descrever como ocorre o processo de inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho em organizações da grande Vitória; 2) Verificar se as organizações pesquisadas e seus colaboradores estão preparados para receber funcionários com Deficiência; 3) Analisar como os trabalhadores deficientes se sentem em relação a inclusão.

As pesquisas até o momento têm verificado as evidências de questões como intolerância, preconceito, tratamento desigual e desrespeito ao portador de deficiência no contexto empresarial, afetando assim o papel da empresa na integração e qualidade de vida no trabalho (RAMOS; CALADO; BRAGA JUNIOR, 2010).

Por outro lado, há pesquisas que relatam as tecnologias existentes, que possibilitam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e as leis que obrigam a igualdade no uso da mão-de-obra (SOUZA; RAMALHO, 2006).

Souza e Ramalho (2006) abordam a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a visão do administrador diante dessa questão, o papel do governo e as leis que tratam do direito dos cidadãos. Ramos, Calado e Braga Junior (2010) analisam a relação entre o deficiente e o mercado de trabalho, com a preocupação na responsabilidade socioambiental e as parcerias com instituições e governo para promover a profissionalização e inclusão dessas pessoas.

Mas o tema da inclusão no Mercado de Trabalho, ainda carece de maiores esclarecimentos e investigações, sobretudo de pesquisas que deem voz às Pessoas com Deficiências, para identificar dificuldades encontradas para o processo de inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Esse trabalho pretende contribuir neste aspecto e busca, ainda, fazer um recorte regional abordando as dificuldades das Pessoas com Deficiência se inserirem no Mercado de Trabalho de empresas da Grande Vitória.

2 METODOLOGIA

2.1 TIPO DE PESQUISA

Para que sejam alçadas as metas estabelecidas para o estudo da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em organizações da Grande Vitória, foi realizada uma pesquisa descritiva. Segundo Vergara (2004, p. 47) “A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”.

Quanto aos procedimentos esta pesquisa trata-se de um estudo de campo, que deu ênfase ao aspecto qualitativo, baseado em entrevista semi-estruturada e questionários, além do estudo de artigos científicos e da literatura disponível.

2.2 SUJEITOS DA PESQUISA

A população da pesquisa se constitui nas pessoas que possuem deficiência e que trabalham em organizações da Grande Vitória. A amostra, definida em seu tipo como aleatória simples (VERGARA, 2004), foi constituída de 30 pessoas dessa população escolhidas de forma aleatória em empresas de médio porte da Grande Vitória e que trabalham com o sistema de cotas para deficientes. Dentre os entrevistados estavam sobretudo pessoas com deficiência física (membros superiores e/ou inferiores), baixa visão e deficiência auditiva. Vale destacar que não foi encontrado, nas empresas visitadas, pessoas com deficiência mental. Ao todo foram utilizadas 04 empresas de médio porte na área de comércio da Grande Vitória.

2.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Foi utilizado como instrumento de coleta de dados entrevistas semi-estruturadas, com perguntas abertas e fechadas, para obtenção de dados e experiências dos entrevistados. A entrevista semi-estruturada, conforme Gil (2002), são entrevistas parcialmente estruturadas guiadas pelo entrevistador, que relacionam os pontos de interesse do entrevistador. Além disso, são flexíveis, abertas e possibilitam adaptações se necessárias, ao longo de sua entrevista. As entrevistas também tinham questões fechadas com intuito de padronizar algumas respostas

Também foi aplicado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme as diretrizes do Conselho Nacional de Pesquisa. A análise de dados foi feita através de

tabulação dos resultados das questões fechadas e transcrição do conteúdo das entrevistas, que foram interpretadas à luz do referencial teórico.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com Schwarz e Haber (2009, p.89), “[...] a expressão utilizada para se referir às Pessoas Com Deficiência foi modificada ao longo dos anos. No início eram chamadas de inválidas, incapazes e excepcionais”. A Constituição de 1988 incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, que até hoje se encontra na legislação. Porém, não é o termo mais adequado, pois de acordo com o dicionário, portador é aquele que leva alguma coisa para entregar a outra pessoa, contradizendo com o real significado da pessoa que possui alguma deficiência. O termo ideal a ser utilizado é “pessoa com deficiência”, para não haver preconceito na forma de chamá-los.

Deficiência é todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa, causando prejuízos em sua locomoção, na coordenação de movimentos, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na concepção e contato com outras pessoas. Ou seja, “é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (PAZ, 2006, p.22).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, cerca de 10% da população mundial possui algum tipo de deficiência. Já o censo nacional do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística no ano de 2000, mostrou que 14,5% da população brasileira apresentam algum tipo de deficiência, totalizando 24 milhões de pessoas. A maioria dessas pessoas não circula nas ruas, escolas e principalmente não tem acesso ao trabalho e um dos grandes motivos para isso é a baixa escolaridade.

Apesar dessas barreiras, as empresas precisam se esforçar para cumprir a lei, investindo em programas de formação profissional, unindo-se a instituições não-governamentais ou sistemas como SENAI e SENAC (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009).

3.2 INCLUSÃO E MERCADO DE TRABALHO

O processo de inclusão de Pessoas com Deficiência “[...] é muito recente comparando ao período em que o mundo viveu de exclusão de Pessoas com Deficiência” (SCHWARZ; HABER, 2009, p.19).

Segundo Sasaki (2005, p. 58), “[...] o mercado de trabalho em seu primeiro momento foi marcado pela extinção das pessoas com deficiência, não permitindo que participassem de processos seletivos”. Houve um longo período de exclusão social de Pessoas com Deficiência e após isso, surgiu à necessidade da sociedade mudar seus conceitos.

Em seguida, veio a fase da segregação, segundo Amaral (1993), citado por Sasaki (2005, p.59) “Esta fase viu empresas oferecendo trabalhos para serem executados por pessoas com deficiência no interior de instituições filantrópicas, entre elas, as oficinas protegidas de trabalho e também no próprio domicílio”. “Na fase posterior chamada de integração, apenas profissionais com deficiência qualificados, passaram a ser admitidos por órgãos públicos e empresas particulares” (SASSAKI, 2005, p.59).

Porém, a disputa por talentos no mercado global competitivo gera um ambiente de trabalho diversificado que valoriza as diferenças, levando os negócios a alcançarem os melhores resultados. Implementando um programa de diversidade que incentiva a inclusão e a acomodação desses grupos na força de trabalho, cria-se um ambiente onde cada pessoa se sente capaz e valorizado. Quando as pessoas estão

motivadas, elas são mais produtivas e geram riquezas, o que as tornam mais interessantes para a organização (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2000).

De acordo com Sasaki (2005, p.62), “[...] vive-se atualmente a fase de inclusão, pois as empresas estão acreditando no valor das pessoas independentemente de suas diferenças”. O que anteriormente se definia em apenas rampas e guias abaixadas passou por sanitários adaptados, até chegar aos empregos reservados para pessoas com deficiência.

2.3 LEI DE COTAS

A Lei de Cotas (Lei 8.213/1991) divide a opinião dos especialistas. Enquanto alguns celebram o fato de que a lei garante a presença de pessoas com deficiência no mercado, outros dizem que a norma exclui tais pessoas do ambiente de trabalho. Todos, entretanto, são unânimes ao afirmar que a visão da sociedade em relação às pessoas com deficiência precisa mudar.

A norma estabelece o número de profissionais portadores de deficiência ou em reabilitação no quadro das empresas, de acordo com a quantidade de funcionários que possui.

A Lei 8.213/1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social) prevê que empresas com mais de 100 funcionários devem abrir, no mínimo, 2% de vagas a deficientes. O percentual aumenta conforme o tamanho do quadro de funcionários, alcançando 5% para companhias com mais de mil trabalhadores contratados. O número exato depende da quantidade total de funcionários:

I – de 100 a 200 empregados	2%
II – de 201 a 500	3%
III – de 501 a 1.000	4%
IV – de 1.001 em diante	5%

De acordo com Fonseca (2006, p. 226), “[...] não basta a mera contratação, precisa haver trabalho, inclusão na empresa, o que exige uma mudança de atitude do empregador e dos demais trabalhadores sem deficiência”. Esse choque causa dificuldades, resistências e reações exigindo muita cautela no cumprimento da lei, pois é necessário fazê-la cumprir e isto não se consegue pela iniciativa espontânea das organizações.

A atuação do Ministério Público do Trabalho no Brasil revela que raríssimas empresas cumprem a cota espontaneamente, havendo casos em que as pessoas com deficiência são mantidas no interior das empresas sem realizar atividades ou ficam simplesmente em casa, recebendo salário, para que a empresa possa cumprir tal cota, outras simplesmente ignoram a legislação, aguardando impulso oficial do Ministério do Trabalho ou do Ministério Público (FONSECA, 2006, p. 227).

Se a maioria das sociedades tem dificuldade de lidar com o diferente, o ambiente das empresas não é exceção. “As capacidades dessas pessoas podem fazer-se notar desde que se abra espaço e municie a pessoa de instrumentos adequados” (FONSECA, 2006, p. 72).

A inspeção do trabalho exerce papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão mais importante: aquela de agente de transformação social.

3 ANÁLISE DE DADOS

A análise de resultados foi feita baseada nas entrevistas com 30 Pessoas com Deficiência, contendo questões abertas e fechadas. Dos 30 entrevistados, 08 possuem nível superior e 22 ensino fundamental e médio.

Ao ser perguntado sobre a facilidade de oportunidades de emprego para Pessoas com Deficiência, 40% dos entrevistados disseram que “sim”, há facilidades, já 60%

respondeu que não. Vale ressaltar entre os 60% que afirmaram não haver facilidade de oportunidades para Pessoas com Deficiência, a maioria tem somente Ensino Fundamental ou médio. Por outro lado, entre os 40% que afirmaram haver facilidade de oportunidades para Pessoas com Deficiência, estão os entrevistados que possuem nível superior. Isso mostra que o fator qualificação pode ser um diferencial na questão da inclusão, mesmo entre as Pessoas com Deficiência. E ainda, que as vagas disponíveis para essa população são menos disputadas nos quadros que exigem maior qualificação.

Facilidade de Oportunidades de emprego para Pessoas com Deficiência

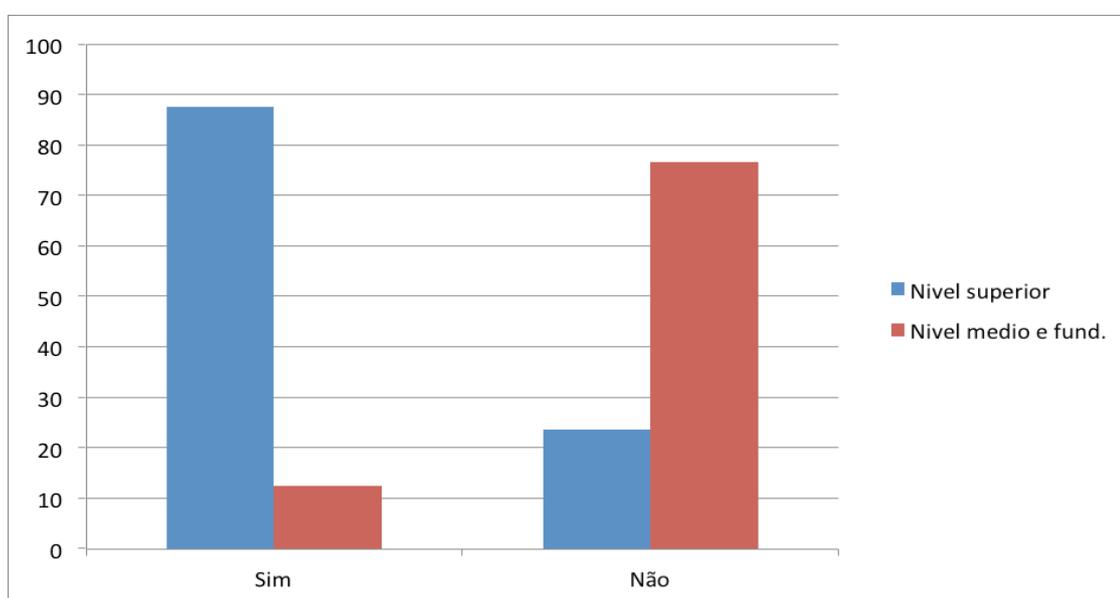


Gráfico 1: Percentual de Pessoas que afirmam haver facilidade de oportunidades de emprego para Pessoas com Deficiência.

Em relação ao meio utilizado para ingressar no mercado de trabalho, os entrevistados responderam: seleção através de emissão de curriculum (47%), concurso (27%), indicação (13%) e terceirizadas (13%), como pode ser observado no gráfico abaixo:



Gráfico 2: Meio utilizado para ingressar no mercado de trabalho pelas Pessoas com Deficiência

Ao considerarmos os problemas de acessibilidade no percurso ou na empresa em que trabalham, um dos entrevistados respondeu: “[...] faltam calçadas, rampas e banheiros adaptados. Isso dificulta a locomoção dentro da própria empresa.” (sujeito 1). Um outro entrevistado responde: “Parece que não estão preparados para nos receber. É difícil andar, ir ao banheiro, essas coisas assim do dia-a-dia...” (sujeito 2). “Aqui, até tem rampa... mas só isso também!” (sujeito 3).

Em relação a preconceito no ambiente de trabalho, a maioria dos entrevistados (90%) afirma já ter sofrido preconceito: “Há, sempre tem piadas e brincadeiras que fazem com agente” (sujeito 9); “Falam que não tem preconceito, mas agente sempre tem dificuldades de conseguir promoções. Tenho um tempão de casa e nada!” (sujeito 2); “Parece que, o tempo todo, agente tem a necessidade de estar provando eficiência... parece que não confiam no que fazemos. Que estamos aqui por caridade ou coisa assim.” (sujeito 5); “Tem uns que até tratam bem... mas tem aquele que finge que eu nem existo. Como se eu não fosse capaz” (sujeito 15).

Fica evidente que questões como intolerância, preconceito, tratamento desigual, falta de capacitação e desrespeito ainda são características predominantes no contexto empresarial. De acordo com Fonseca (2006) “[...] não basta a mera

contratação, precisa haver trabalho, inclusão na empresa, o que exige uma mudança de atitude do empregador e dos demais trabalhadores sem deficiência”.

Quando questionados sobre exercer cargo compatível com seu perfil, as respostas a maioria (90%) afirmou que sim. Mas 10% dos entrevistados alegaram demora ou falta de colocação no setor adequado, como pode ser observado no gráfico abaixo.

Compatibilidade de cargo com perfil

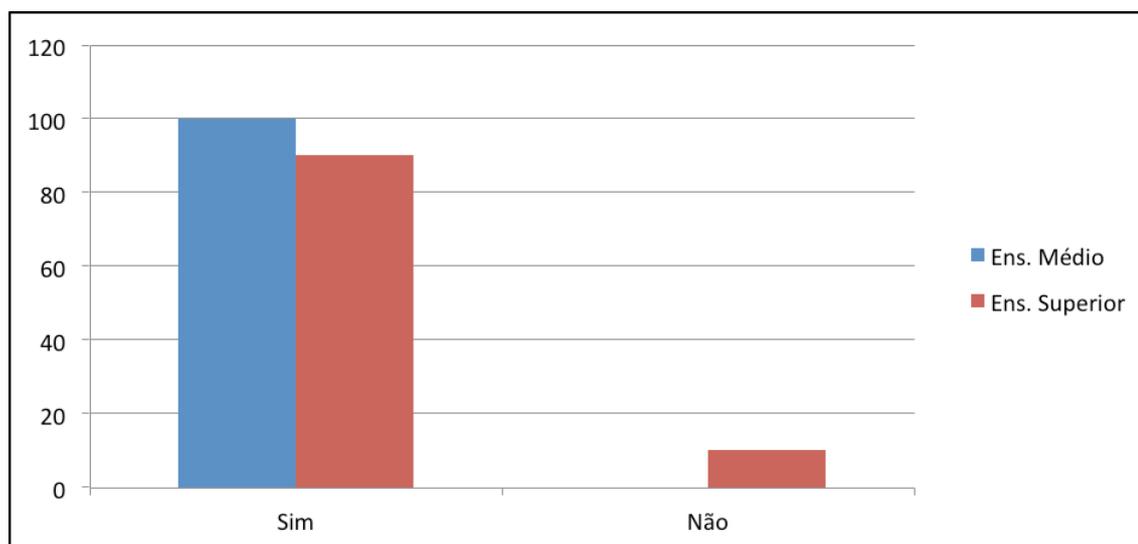


Gráfico 3: Compatibilidade de cargo com perfil

Vale ressaltar que os que reclamam de não ter sido colocado em cargo de acordo com o seu perfil, são justamente os que possuem nível superior e, por isso, são pessoas que procuram exercer cargos de acordo com sua qualificação. Isso mostra que ainda existe limitações das organizações de correlacionar profissional qualificado com Pessoas com Deficiência.

A maioria dos cargos disponíveis no mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência não parece exigir muita qualificação. O que pode ser observado no relatado de 20% dos entrevistados. Afirmaram que, durante o processo seletivo, não houve exigência de experiência e de escolaridade. A justificativa mais comum para essa falta de exigência foi “[...] a empresa oferece treinamento e especialização”.

Vale ressaltar que as capacidades das Pessoas com Deficiência “[...] podem fazer-se notar desde que se abra espaço e municie a pessoa de instrumentos adequados” (FONSECA, 2006). Do contrário, as empresas podem colocar essas pessoas em funções pouco aproveitadas ou, ao não fornecer instrumentos suficientes para o desenvolvimento de suas tarefas, corroborar com preconceitos que desqualifiquem a capacidade para o trabalho das Pessoas com Deficiência.

Apesar das dificuldades de ingresso, a análise dos dados revelou que 40% dos entrevistados acreditam que as empresas estão praticando o processo de inclusão de pessoas com deficiência: “Ainda não é 100%, mas está começando...” (sujeito 7); “Não é impossível entrar numa empresa... Apesar de tudo, acho que aos poucos vai tendo mais espaço para nós” (sujeito 12); “O mercado vem evoluindo nesse sentido, tem mais aceitação hoje, ainda mais depois da Lei de Cotas” (sujeito 1); “Tem muitos problemas ainda, as empresas não estão preparadas... Mas pelo menos já tem lugar... Antes não dava nem para entrar numa empresa” (sujeito 3).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebem-se as várias dificuldades para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Mas o problema advém dos dois lados, tanto das empresas, quanto dos próprios deficientes. As empresas precisam de uma estrutura para recebê-los e estes, de capacitação e interesse em desenvolver seu lado intelectual para ocuparem tais vagas. Por outro lado, ainda verifica-se que muitas Pessoas com Deficiência não possuem qualificação para o mercado de trabalho.

Cabe aos órgãos governamentais fomentar a capacitação e educação das Pessoas com Deficiência, assim como fomentar, ainda mais, a inclusão nas empresas, para que todos consigam alcançar o interesse comum: formar e integrar cidadãos dignos do trabalho diário.

É necessário oferecer condições dignas para o exercício da função, com equidade e possibilidade de ascensão profissional dentro de um contexto em que se busque promover as mudanças culturais necessárias para a valorização da diversidade e para a eliminação de qualquer tipo de discriminação.

Como resultado, a pesquisa sugere que as organizações que pretendem incluir as Pessoas com Deficiência mudem o foco que está na deficiência, e passem a pensar no potencial que cada uma possui.

Diante dessas conclusões, sugere-se que novos estudos sejam realizados para que haja um avanço nesse assunto, possibilitando mudanças efetivas nas empresas e sensibilização das pessoas para que entendam a importância de incluir Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção de Gestão de Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso.** RAC, Curitiba, v13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, jun 2009.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo: Makron, 2002.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4 ed. São Paulo. Atlas, 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 3 ed. Brasília: TEM, SIT, 2009.

PAZ, Romilson José da. **As pessoas portadoras de deficiência no Brasil: Inclusão Social.** João pessoa: Ed Universitária / UFPB, 2006.

RAMOS, André Luiz; CALADO, Jane da Cunha; BRAGA JUNIOR, Sergio Silva. **A Integração, Socialização e os fatores que interferem no processo de contratação de Pessoas com Deficiência**. Set. 2010. Pesquisa de artigos científicos – Universidade Nove de Julho – SP. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/845.pdf>
Acesso em: 12 mar. 2012.

ROSSETI, José Paschoal. **Introdução à Economia**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação das pessoas com deficiência**. São Paulo: I Social, 2009.

SOUZA, João Batista Rezende; RAMALHO, Ednéia Cristina. Dificuldades da Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis**. São Paulo, Ano IV, n.8, 2006. Disponível em: <http://www.revista.inf.br/contabeis08/pages/artigos/cc-edic08-anoIV-art03.pdf> Acesso em: 12 mar. 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VILELA, Maria Aparecida Satto. O Deficiente Mental nos Artigos da Revista Educação (1927 – 1946). **Revista Científica PUCSP**. São Paulo, p. 2997-3007, ND. 2006.