

**FACULDADE DE PATOS DE MINAS
GRADUAÇÃO EM FISIOTERAPIA**

DENIS DE MOURA MAGALHÃES

**DEFICIENTE INTELECTUAL INSERIDO NO
MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO**

DENIS DE MOURA MAGALHÃES

**DEFICIENTE INTELECTUAL INSERIDO NO
MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito parcial para a conclusão do Curso em Fisioterapia.

Orientador: Prof.^a Me. Ana Caroline
Fernandes Marafon

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO DE FISIOTERAPIA
Curso de Bacharelado em Fisioterapia

DENIS DE MOURA MAGALHÃES

**DEFICIENTE INTELECTUAL INSERIDO NO MERCADO DE
TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO**

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Fisioterapia, composta em 28 de
Novembro de 2018.

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, pela comissão examinadora constituída
pelos professores:

Orientador: Prof.^o. Me. Ana Caroline Fernandes Marafon
Faculdade Patos de Minas

Examinador: Prof.^o. Esp. Fabiana Cury Viana
Faculdade Patos de Minas

Examinador: Prof.^a. Dr. Mariane Fernandes Ribeiro
Faculdade Patos de Minas

DEFICIENTE INTELLECTUAL INSERIDO NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO

INDIVIDUAL WITH INTELLECTUAL DEFICIENCY PLACED IN JOB MARKET: A CASE STUDY

Denis de Moura Magalhães
Email: dennismagalhaes.a@gmail.com

Prof.^a Ana Caroline Fernandes Marafon
Email: anacarolmarafon@hotmail.com

RESUMO

A Deficiência Intelectual (DI) é o atraso no desenvolvimento intelectual, que se caracteriza pela dificuldade em comunicar, cuidar de si mesmo, realizar atividades domésticas, aprender, trabalhar, brincar, etc. De uma forma geral a Deficiência Intelectual ocorre na infância ou até os 18 anos de idade. A discussão sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho segue uma dinâmica gradual de debate que no Brasil é protegida pela constituição de 1988, que garante direito de igualdade a essas pessoas. O artigo 36 do Decreto n°. 3.298, regulamenta a obrigatoriedade de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários contratados, reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência. O estudo deste caso pode ser um referencial na sociedade, partindo de que o tema sobre a Deficiência intelectual e inclusão no mercado de trabalho, pode ser mais respeitado e acatado pela comunidade local e por todos aqueles que tiverem acesso ao trabalho. O estudo fundamenta-se num relato de caso sobre a inserção do deficiente intelectual no mercado de trabalho. Uma pessoa do sexo feminino, com idade de 28 anos, diagnosticada com Deficiência Intelectual, é assistida na APAE de Patos de Minas pelo programa Trabalho, emprego e renda, que tem por objetivo a inserção no mercado de trabalho. Para a organização do trabalho foi realizado a entrevista, utilizando um roteiro semiestruturado, da qual as questões tiveram o intuito de reunir dados a respeito do desenvolvimento de inclusão da participante no mercado de trabalho, o antes e o depois da inserção no mercado, os sentimentos, as reações, a autoestima e sobre tudo a sensação de estar e ser aceita como qualquer outra pessoa “normal” no mercado de trabalho. É sugerido que mais estudos nesta área sejam aprofundados, como objetivo de esclarecer para a sociedade que Pessoas com Deficiência Intelectual podem aprender habilidade de desenvolver capacidades e potenciais de forma a colaborar para a evolução de um exemplo novo de inclusão da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Mercado, Trabalho, Inserção, Deficiência Intelectual.

ABSTRACT

Intellectual Disability is a condition which a person has certain limitation in intellectual functions characterized by difficulty in communicating, taking care of themselves, doing housework, learning, working and not only but also has impaired social skills. In general Intellectual Disability occurs in childhood or until 18 years of age. The discussion about recruitment of people with intellectual disabilities to job market is more present and is an active talk once it is protected by the 1988 Brazilian Constitution, which guarantees equal rights to everybody. Article 36 of the law no. 3,298, regulates the obligation of private companies, above 99 employees, to reserve quotas between 2% to 5% of their vacancies to people with any kind of disability. This case of study can be a reference in the society, once it highlights the people with intellectual disability and the recruitment of them, also can give more respect by the local community and by all those who have access to this paper. This study got as reference a recruitment of a person with intellectual disability. A female, aged 28 years old, diagnosed with ID, is assisted at the APAE of Patos de Minas by the program Labor, Emprego e Renda; which has the objective to introduce people with ID to companies. To develop this paper a semi-structured interview was conducted, which allowed to gather data about the candidate and her recruitment path/process, feelings, reactions, self-esteem and the emotions connected to be accepted as a "normal" employee, in a regular job. It is suggested that more studies in this area be deepened in order to clarify for society that People with Intellectual Disabilities can learn the ability to develop abilities and potentials in order to collaborate in the evolution of a new example of inclusion of the Person with Intellectual Disability in the market of work.

Keywords: Market, Labor, Insertion, Intellectual Disability

INTRODUÇÃO

A discussão sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho segue uma dinâmica gradual de debate que no Brasil é protegida pela constituição de 1988, que garante direito de igualdade a essas pessoas. Percebe-se que esse debate tem-se apresentado com um ganho muito significativo na sociedade que abrange a área da educação, saúde e toda a comunidade, estimulando assim a todos por uma preocupação maior por estudos e pesquisas direcionados para o tema. (1)

Numa menção ao regulamento estabelecido no Brasil, apresenta-se a Constituição federal de 1988 e o Decreto nº. 3.298 de 20/12/1999 – dispendo sobre a reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, que podem ser entendidos como importantes recursos legais que asseguram o direito de acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência. A Carta Magna garante a todo cidadão brasileiro seu direito à liberdade, acesso à saúde, ao lazer, ao trabalho (arts.6 e 227) e, no que se refere ao campo do trabalho, proíbe qualquer tipo de discriminação por critérios de admissão ou salários do trabalhador com deficiência (art. 7); garante a promoção de assistência social, bem como adaptação de logradouros, de edifícios públicos e de transporte coletivo (art. 244). (2)

O artigo 36 do Decreto nº. 3.298, regulamenta a obrigatoriedade de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários contratados, reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência. O decreto estabelece que empresas com até 200 funcionários devem ter 2% do quadro de empregados ocupados por pessoas com deficiência; entre 201 e 500, 3% e 1.000, 4%; e acima de 1.001, 5%, (2)

O mesmo documento em seu artigo 37, dispõem de reserva de 5% das vagas em concurso público para as Pessoas com deficiência, assegurando o direito de se inscreverem em iguais condições dos demais candidatos atendendo para tal a promoção de adaptações físicas requeridas pelos candidatos com deficiência (2)

Embora a Secretaria de Fiscalização do Trabalho, do Ministério do Trabalho e do Emprego, apresente dados positivos sobre a inserção social de Pessoas Com Deficiência nas empresas – em 2005 havia 12.786 funcionários com

deficiência empregados e em 2007 esse número subiu para 27 mil funcionários (Revista “Psicologia Ciência e Profissão” – Diálogos, 2007), estudos recentes revelam que o número de Pessoas Com Deficiência incluídas no mercado de trabalho ainda é bastante incipientes, (1)

A Deficiência Intelectual é o atraso no desenvolvimento intelectual, que se caracteriza pela dificuldade em se comunicar, cuidar de si mesmo, realizar atividades domésticas, aprender, trabalhar, brincar etc. De uma forma geral a Deficiência Intelectual ocorre na infância ou até os 18 anos de idade. Esse trabalho interpela a Deficiência intelectual presente em um único caso ou indivíduo, do total de deficientes no Brasil, com o propósito de explicar a deficiência e identificar as capacidades da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho. Parte-se do princípio que a inserção das Pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho podem desenvolver melhor a qualidade de vida numa forma geral, no conceito de compreensão da autoestima e autonomia própria. (3)

Podemos encontrar diversas classificações particulares para a Deficiência Intelectual, no trabalho serão citadas as mais utilizadas. Que são:

- Deficiência intelectual ligeira – QI entre 50-55 e aproximadamente 70
 - Deficiência intelectual moderada – QI entre 35-40 e 50-55
 - Deficiência intelectual grave – QI entre 20-25 até 35-40
 - Deficiência intelectual profunda – QI abaixo de 20 ou 25
 - Deficiência intelectual, gravidade não especificada – Quando há forte suspeita de Deficiência Intelectual mas a inteligência da pessoa não é avaliável pelos testes usuais (ex. Pessoas com insuficiência profunda não cooperantes ou no caso de crianças).
- (4)

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada na 69ª reunião da Conferência Internacional de Trabalho (OIT, 1983), aprovada e ratificada no Brasil a partir da promulgação do Decreto nº. 129, de 22/05/91, definiu, em seu art. 1º, a Pessoa com Deficiência como sendo: [...] todas

as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. (5)

Com relação às políticas de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no Brasil, perdura a Lei Federal de número 8.213/91, que dispõe de planos de benefícios da Previdência Social e estabelece em seu artigo 93 que as empresas deverão assegurar em seu quadro de funcionários uma cota para pessoas com deficiência e/ ou reabilitadas. A cota é de acordo com o número de colaboradores na empresa, devendo variar entre 2 a 5% a quantidade de colaboradores com deficiência no seu quadro de pessoal. (2).

Com relação à legislação, temos também a Lei 7.853/89, que se refere à política nacional voltada para a pessoa com deficiência e o Decreto 3.298/99, que regulamenta a forma de acesso às relações de trabalho. (3)

Esse estudo tem como objetivo conceituar a deficiência, mencionando as vantagens obtidas através da inserção da pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho.

METODOLOGIA

Este estudo de caso foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o número 2.985.100

O estudo fundamenta-se num relato de caso sobre a inserção do deficiente intelectual no mercado de trabalho. Uma pessoa do sexo feminino, com idade de 28 anos, diagnosticada com Deficiência Intelectual, de grau moderado, é assistida na APAE de Patos de Minas pelo programa Trabalho, emprego e renda, que tem por objetivo a inserção no mercado de trabalho. A jovem mora na cidade Patos de Minas com seus familiares, concluiu o Ensino Fundamental pela APAE de Patos de Minas e desde que foi então diagnosticada, sempre foi acompanhada pela instituição, e hoje tem a experiência de estar inserida no mercado de trabalho, no ramo do comércio.

Para a organização do trabalho, foi elaborado uma entrevista utilizando um roteiro semiestruturado, da qual as questões tiveram o intuito de reunir dados a respeito do desenvolvimento de inclusão da participante no mercado de trabalho, o

antes e o depois da inserção no mercado, os sentimentos, as reações, a autoestima e sobre tudo a sensação de estar e ser aceita como qualquer outra pessoa “normal” no mercado de trabalho. Este roteiro, foi adaptado do estudo de Nara Liane (2012) (6) de acordo com a realidade do presente estudo. A entrevista foi realizada com a participante, na própria instituição a APAE de Patos de Minas, de acordo com a sua disponibilidade, e com duração de quarenta e cinco minutos aproximadamente. A participante assinou um Termo de Assentimento Para Criança, Adolescente e Pessoas Incapazes, e seus pais e familiares também foram comunicados e assinaram um Termo de Consentimento, Livre e Esclarecido autorizando a realização do trabalho. A entrevista foi gravada e transcrita com base, nos relatos verbais e compostas por categorias que agrupem ao tema e assuntos abordados neste trabalho. As categorias foram elaboradas para os temas apresentados em cada questão da entrevista, podendo ela relatar características que vão além daquela categoria.

RESULTADOS

Os requisitos mais notórios nesta entrevista, foram quanto aos seguintes tipos de argumentos: (1) Satisfação quanto ao ambiente de trabalho e suas dificuldades; (2) Relacionamento com colegas de trabalho; (3) Satisfação e uso do salário; (4) Perspectivas de crescimento na empresa e quanto ao futuro; (5) Importância da família na inclusão.

1 - Com relação à satisfação no ambiente de trabalho, sobre o que tinha que ser feito ou lhe era proposto foi mostrado que: O ambiente é agradável e se faz satisfatório principalmente quando tem que ajudar os clientes na empresa, e que a participante recebe elogios, pelo bom atendimento e educação que tem. Como por exemplo: Desejar um bom dia, boa tarde, perguntar aos clientes o que eles estão precisando, orientá-los quanto aos produtos que ela é responsável, e etc. Mas em contra partida foi relatado por ela quanto às dificuldades encontradas para realizar alguns tipos de trabalhos, como: Às vezes ser pedido pra que ela seja mais rápida pra realizar trabalhos que não consegue fazer, ela relata ainda que, já pediram pra que subisse em lugares altos, gerando assim riscos de cair e se machucar,

situações que a deixaram nervosa, vindo a pedir pra ser dispensada da empresa, e gerando um certo desconforto.

“ Gosto muito de trabalhar, sou satisfeita. Quando eu comecei foi na mercearia, mas como tenho problema de coluna, o serviço era, levantar e abaixar e eu não estava aguentando então fui trocada de setor, e eles me ensinaram a colocar alarmes, códigos e preços nas roupas, atender os clientes e organização das roupas, e tinha muita dificuldades de aprender, mas eu aprendi. Infelizmente por causa do meu problema de coluna eu sempre trabalho sentindo dor, mas é tranquilo. O ambiente é bom, quando eu chego eu me sinto bem, mas tem hora que eles são meio afobados e querem que eu faça mais rápido as coisas , mas tenho dificuldades, e parece que eles não entendem, eu já fui mal tratada, já me chamou de mole, lenta, fiquei muito chateada. Mas eu preciso trabalhar (P1)

2 – Com relação à convivência com os colegas de trabalho, a participante relatou que, acha muito importante porque muitos trabalhos que ela não consegue fazer só, ela pede ajuda aos colegas, como por exemplo, o que diz respeito à leitura, e que ela tem dificuldades pra ler, eles sempre a ajudam. Mas ao contrário a participante relata que, existe sempre alguns colegas que não estão nem aí para os problemas que ela tem, sempre tem aqueles que nunca conversam e a deixam só, e que nunca estão disponíveis para ajudá-la quando precisa.

“É muito importante pra mim porque alguns me ajudam, como eu não sei muito ler eu confundo muito as palavra eu sempre peço ajuda a minha colega, e ela sempre me ajuda. Às vezes eu trabalho muito sozinha, mas quando chega uma colega minha ela me ajuda muito, tem outros que eu peço pra pegar as caixas no alto. (Porque as caixas são muito pesadas e eu não posso pegar peso) e eles me disseram uma vez que não ia ficar fazendo o meu trabalho não, na hora fiquei triste por isso, mas aí chegou um outro colega e disse pra ele, pega as caixas pra ela, porque ela não consegue.” (P2)

3 – Quanto à satisfação, uso do salário e quem decide como a mesma deve usá-lo, a participante relata que se sente muito satisfeita, e ela mesmo decide como e quando vai utilizar seu dinheiro, só vê problema devido os remédios que usa e que são todos comprados, então dependendo do mês o salário vai quase todo nos remédios. Relata também, que recebe corretamente sem nenhum problema com

atrasos, e que o pagamento cai na conta dela todo mês sem nenhum erro. Ao contrário ela relata que sempre se esforça pra que sobre algum dinheiro para comprar coisas que tem necessidade, e ajudar a família em casa.

Em relação à satisfação, uso do salário e que decide o que fazer e o que comprar com o salário: Seguem as respostas dessas questões.

“ O salário é muito bom , mas meus remédios são todos comprados, e eu acho que pesa mais é isso, e o médico me disse que eu não posso ficar sem meus remédios. Mas estou satisfeita e tranquila, tem vez que sempre sobra dinheiro pra mim gastar, passear porque o médico me pediu pra não ficar só dentro de casa, ajudo em casa com alguma coisa mas graças a Deus não nos falta nada. Compro roupas pra mim, calçados, vou em algum lugar com minha irmã, vou ao shopping e levo meu dinheiro pra comer um hambúrguer, tomar um sorvete, ir ao cinema e etc. Vejo uma roupa na loja aí depois volto pra comprar, porque eu achei bonito, compro alguma coisinha pra minha mãe, é muito bom ter o meu dinheirinho pra comprar as coisas que eu tenho vontade” (P3).

“ O dinheiro fica comigo mesmo , eu que decido, pergunto minha mãe se ela quer alguma coisa, e compro pra ela, eu que decido, lá em casa aconteceu um problema uma vez, com relação a nossa casa e o nome do meu pai quase foi pra o SPC e eu tinha um dinheirinho que estava guardando pra comprar um celular, e eu ajudei o meu pai e deu tudo certo. Aí eu tive que juntar meu dinheiro tudo de novo, e eu consegui comprar o meu celular, eu me sinto capaz de decidir. (P3)

4 – Com referência às perspectivas de crescimento na empresa e quanto ao futuro, a participante relata que tem sim uma boa perspectiva, porque em relação a trabalhar, ela começou mesmo o seu primeiro emprego na APAE de Patos de Minas (MG) como estagiária de dentista durante cinco anos, mas o sonho dela era trabalhar de carteira assinada, e então saiu uma vaga neste emprego ao qual está atualmente. Ela relata que tudo que aprendeu, servirá sim para o seu crescimento pessoal e profissional.

“Eu trabalhei aqui na APAE como auxiliar de dentista, e o meu sonho era trabalhar de carteira assinada, e então saiu esta vaga pra esse emprego onde eu estou atualmente, foi feito uma entrevista comigo, e deu certo deles me contratarem, e eu sou muito agradecida”. (P4)

5 – Com relação à importância da família na inclusão, o relato indica um apoio de todos os familiares, sendo de grande relevância, na vida da participante.

“ Minha mãe me ajuda muito, está sempre perto para o que eu precisar”.

(P5)

“ Graças a Deus nunca nos falta nada em casa, porque meu pai sempre ajuda , meu irmão ajuda, mas eu também sempre que posso ajudo com algo dentro de casa se precisar, e eu ajudo minha mãe porque ela não é aposentada, então eu compro roupas, calçados e ajudo ela com remédios” . (P5)

DISCUSSÃO

O estudo mostra que a família está envolvida de uma forma muito direta na inclusão da participante com DI. A atenção da família para a pessoa com DI em um processo de inclusão no mercado de trabalho, aparenta ser um tema não muito analisado, mas é entendido como um dos elementos primordiais para que ocorra a empregabilidade do indivíduo com deficiência. A família pode se constituir em uma barreira à empregabilidade na medida em que não adota ações positivas e satisfatórias em relação à pessoa com DI. (6)

Autores apontam que muitas pessoas com deficiência são excluídas do mercado de trabalho por falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transporte, falta de apoio da própria família e falta de qualidade para o mercado. No entanto, os mais variados tipos de suporte e apoio podem ser oferecidos às Pessoas com Deficiência Intelectual pelas empresas e instituições, que são de suma importância para promover o aprendizado das habilidades nos locais de trabalho e para se acreditar na competência destas pessoas.(6)

As questões relacionadas à satisfação, quanto ao ambiente de trabalho e suas dificuldades, o relacionamento com colegas de trabalho e a satisfação do uso do salário deixam clara a necessidade de haver uma compreensão das empresas contratantes e as instituições profissionalizantes. Ainda que a participante demonstrasse entusiasmo com o ambiente de trabalho, relacionamento com os colegas e contentamento com o salário, em partes da entrevista ela manifesta a

satisfação de tudo apenas no início, o que pode indicar que os pontos trabalhados não são tão atrativos. (6)

Esse dado pode ser discutido considerando a escassez de programas de profissionalização com o foco no desenvolvimento de habilidades sociais e emocionais, como também pela falta de incentivo das empresas à acessibilidade social. É importante enfatizar que, as empresas precisam garantir melhores condições sociais no ambiente de trabalho, principalmente através de uma sensibilização no seu quadro de funcionários, para que possam considerar e respeitar as diferenças estabelecendo, assim, uma cultura inclusiva na empresa. Isto é, as empresas precisam melhor se preparar também para receber as pessoas com deficiência em inclusão (6).

Para muitos, a deficiência ainda é desconhecida e o desconhecido causa certo desconforto para o outro (7)

O autor afirma que o outro, o diferente, o deficiente, representa muitas coisas. Representa a consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelha suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflável, não escamoteável – explícito – em cada dinâmica de inter-relações.(7)

A deficiência faz emergir no outro diferentes atitudes, entre elas a compaixão, curiosidade, medo, superproteção, etc. Algumas entrevistas com empresários que contratam estas pessoas, mostram, inicialmente, que gostariam de oferecer oportunidade às pessoas com deficiência, pois acham que elas podem ter uma produtividade acima da média, a ponto de compensar a sua deficiência. Neste caso, as contratações não se baseiam nas reais condições do indivíduo. Tal atitude é muito perigosa, causando prejuízos para ambos, porém com marcas mais profundas para a pessoa com deficiência que busca conquistar um espaço no mercado de trabalho, que nem sempre é compatível com suas reais potencialidades. (7).

Ninguém está imune aos preconceitos em relação ao portador de deficiência, mesmo que no plano racional (opiniões, políticas públicas, decretos e leis) apontem para “não” discriminação, as atitudes que operam no plano da emoção não falam a mesma língua. (7)

Neste sentido conquistar um espaço no mercado de trabalho é sempre mais difícil para os deficientes do que para os não deficientes e, por isso, procuram assegurar seu espaço a qualquer preço. Observa-se de um lado, o indivíduo com deficiência tentando mostrar serviço, como forma de provar sua capacidade, mesmo que isso lhe custe insatisfação pessoal; por outro lado, os empregadores os consideram superiores à média. (7)

As informações encontradas neste estudo, evidenciam a necessidade de os profissionais focarem o desenvolvimento de competências sociais, proporcionando suporte físico, psicológico e emocional aos aprendizes. Por outro lado, as empresas empregadoras necessitam estar dispostas a investir em condições físicas e sociais, que estabeleça uma cultura inclusiva que assegure acesso social dentro do ambiente de trabalho. A família e a sociedade são indispensáveis parceiras no processo, participando para a minimização e extinção de barreiras que dificultam a inclusão das pessoas com deficiências em nosso país.

CONCLUSÃO

O assunto sobre a inserção do Deficiente Intelectual inserido no mercado de trabalho estudado neste relato de caso, permitiu identificar a capacidade e potencial que tem o Deficiente Intelectual.

As Pessoas com Deficiência Intelectual apresentam maiores dificuldades para desenvolver habilidades e competências que possibilitem mais autonomia. São grandes os desafios que a Pessoa com Deficiência Intelectual enfrenta no que se refere à inserção no mercado de trabalho, tendo em vista que o trabalho possibilita o exercício da cidadania e condições de dignidade e sobrevivência ao ser humano e o possibilita a realização como pessoa.

Esta relação entre inserção da pessoa com deficiência intelectual e o mercado de trabalho neste artigo, é vista como grande importância para o aumento da independência, auto estima e conseqüentemente da qualidade de vida da Pessoa com Deficiência Intelectual.

A experiência adquirida com a construção desse trabalho, como, a entrevista semiestruturada, a discussão e os resultados citados, fomentam mais estudos e argumentos para a elaboração de outros artigos com o mesmo tema, para que as

Pessoas com Deficiência Intelectual sejam sempre ajudadas quanto as dificuldades nas atividades de vida diária.

É sugerido que mais estudos nesta área sejam aprofundados, como objetivo de esclarecer para a sociedade que Pessoas com Deficiência Intelectual podem aprender habilidade de desenvolver capacidades e potenciais de forma a colaborar para a evolução de um exemplo novo de inclusão da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- 1 Violante RR, Leite LP. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho de município de Bauru. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho.2011;14(1): 73-91
- 2 Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal; 1988.
- 3 Cunha EL, Marafon ACF, Bonvicini CR, Souza MMR, Pessoa com Deficiência Intelectual Inserida no Mercado de Trabalho. Rev. Bra. De Gestão e Engenharia . 2015;11(4): 59-72.
- 4 Tédde S, Crianças com Deficiência Intelectual: A Aprendizagem e a inclusão. Ver. Galileu. 2004; 151;26
5. Organização Internacional do Trabalho. Convenção 159. 1983. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/505>.
6. Silva NLP, Furtado AV, Inclusão no Trabalho: A Vivência de Pessoas com Deficiência Intelectual. Interação Psicol. 2012;16(1): 95-100
7. Anache AA, O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? Rev. Bras. Educ. espec. 1994;1(2):119-126

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e força durante esses cinco anos de faculdade, para superar os momentos difíceis.

A Faculdade Patos de Minas e seu corpo docente que confiam a mim a conclusão do curso superior.

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) de Patos de Minas que disponibilizou todo acesso ao programa, Trabalho Emprego e Renda para a realização deste estudo.

A Sara e sua mãe que com muito carinho, se colocaram o tempo todo a disposição para reuniões e entrevistas , para a concretização deste trabalho. Meu muito obrigado!

A minha orientadora Prof^a Me. Ana Caroline Fernandes Marafon pelo suporte e paciência que sempre teve, se disponibilizando para as correções e incentivos. Ao meu pai por sempre acreditar que eu sou capaz, à minha mãe (in memore) por todo incentivo de sempre, durante todo o tempo que esteve comigo. Obrigado mãe , esta vitória é oferecida principalmente a ti.

Aos meus irmãos e amigos mais próximos que tiveram um olhar incentivador durante toda a minha formação acadêmica e disseram, sim você é capaz. E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada à fonte.

Faculdade Patos de Minas – Patos de Minas, _____ de _____ de _____.

Nome do Orientando

Nome do Orientador

DECLARAÇÃO DAS DEVIDAS MODIFICAÇÕES EXPOSTAS EM DEFESA PÚBLICA

Eu _____,
matriculado sob o número _____ da FPM, DECLARO que efetuei as correções propostas pelos membros da Banca Examinadora de Defesa Pública do meu TCC intitulado:

E ainda, declaro que o TCC contém os elementos obrigatórios exigidos nas Normas de Elaboração de TCC e também que foi realizada a revisão gramatical exigida no Curso de Graduação em _____ da Faculdade Patos de Minas.

Assinatura do Aluno Orientando

Graduando Concluinte do Curso

DECLARO, na qualidade de Orientador(a) que o presente trabalho está **AUTORIZADO** a ser entregue na Biblioteca, como versão final.

Professor(a) Orientador(a)