

REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE PESSOAS DEFICIENTES NA OCUPAÇÃO DE DIFERENTES CARGOS PÚBLICOS NO MUNICÍPIO DE GUARAÍ/TOCANTINS

Zílma Cardoso Barros Soares¹
Lourival da Cruz Galvão Junior²

Data de recebimento: 01/09/2020

Data de aceite: 09/12/2020

Resumo

Os deficientes têm sido vitimados, no decorrer dos séculos, pela discriminação, exclusão e crueldade social. O fato está relacionado, dentre outros fatores, a falta de conhecimento por parte da sociedade sobre as diferentes limitações e habilidades que esses indivíduos podem desenvolver. No Brasil foram elaboradas leis a fim de garantir os direitos dos deficientes como, por exemplo, o texto Constitucional de 1998, que determina aos deficientes o direito às cotas trabalhistas. O presente trabalho tem por objetivo analisar a representação social a partir da inclusão dos deficientes em vagas de trabalho disponibilizadas pelas secretarias municipais da Prefeitura de Guarái/TO. A metodologia escolhida foi documental de cunho qualitativo, descritivo e exploratório, baseada na análise dos dados cadastrais dos funcionários deficientes que foram coletados no Portal da Transparência do município e no departamento de Recursos Humanos da prefeitura. A investigação encontrou 17 cadastros de funcionários deficientes ativos e investidos em cargos públicos, sendo que a maioria destes se encontra lotado na Secretaria de Educação e Cultura (SEMEC), ocupando cargos administrativos ou de professores. Dentre as condições de empregabilidade destes funcionários destaca-se a questão da formação acadêmica, pois o maior número de deficientes lotados na Prefeitura de Guarái só possui o Ensino Médio completo.

Palavras-chave: Deficientes físicos. Constituição. Representação Social.

¹ Mestranda em Planejamento e Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté (UNITAU). Especialista em Planejamento Educacional e Docência do Ensino Superior (ESAB), em Educação Especial e inclusiva (UNINTER) e em Libras (FTP). Docente e coordenadora do Curso de Pedagogia (IESC-FAG). E-mail: zilma_pedagoga@hotmail.com

² Doutor em Ciências da Comunicação pela Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA/USP), Mestre em Linguística Aplicada e Jornalista graduado pela Universidade de Taubaté (UNITAU). Pós-doutorado do Departamento de Jornalismo e Editoração (CJE) da ECA/USP. Professor do Departamento de Comunicação Social da UNITAU nos cursos de Jornalismo, Publicidade e Propaganda e Relações Públicas. Docente e pesquisador do Mestrado Acadêmico em Planejamento e Desenvolvimento Regional e do Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento Regional do Departamento de Gestão e Negócios da UNITAU. Docente dos cursos de Jornalismo e Publicidade do Centro Universitário Módulo (Caraguatatuba/SP). E-mail: galvaojr@uol.com.br

SOCIAL REPRESENTATION OF DISABLED PEOPLE IN THE OCCUPATION OF DIFFERENT PUBLIC OFFICES IN THE MUNICIPALITY OF GUARAÍ/TOCANTINS

Abstract

Disabled people have been victimized, over the centuries, by discrimination, exclusion and social cruelty. The fact is related, among other factors, to the lack of knowledge on the part of society about the different limitations and skills that these individuals can develop. In Brazil, laws were drafted in order to guarantee the rights of the disabled, such as, for example, the 1998 Constitutional text, which determines the right to labor quotas for the disabled. The present work aims to analyze social representation from the inclusion of the disabled in job vacancies provided by the municipal secretariats of the City of Guaraí / TO. The chosen methodology was qualitative, descriptive and exploratory documentary, based on the analysis of the registration data of disabled employees that were collected in the Municipality's Transparency Portal and in the City's Human Resources department. The investigation found 17 records of disabled employees active and invested in public positions, most of which are located in the Education and Culture Secretariat (SEMEC), occupying administrative or teacher positions. Among the conditions of employability of these employees, the issue of academic training stands out, since the largest number of disabled people working in the City Hall of Guaraí only has completed high school.

Keywords: Disabled people. Constitution. Social Representation.

Introdução

O processo para inclusão de deficientes nos vários setores da sociedade brasileira, especialmente no mercado de trabalho, tem sido objeto de discussão ativa das últimas décadas em todo o país, sendo que tais debates estão pautados basicamente na efetividade do processo de inclusão. Mediante referenciais encontrados na literatura observa-se que, há poucas décadas, era inviável a inclusão, nas diferentes áreas trabalhistas reconhecidas pela humanidade, de pessoas deficientes, devido ao fato de não estarem inseridas nos modelos padrões sociais de competência trabalhista, apropriados para desempenhar uma função, ocasionando, então, a total exclusão destas pessoas dos grupos de trabalhadores brasileiros (MACIEL, 2000); DA SILVA, 2018; FIGUEIRA, 2008).

A tentativa de inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho é marcada por um número infinito de obstáculos oriundos do preconceito e da falta de conhecimento acerca das possibilidades e habilidades que podem ser desenvolvidas para que este indivíduo possa desempenhar suas funções trabalhistas com êxito (GARCIA, 2014; DA SILVA, 2018). Os principais obstáculos que permeiam a inclusão estão pautados em vários fatores que extensivamente são citados na literatura, sendo que, os agravantes são concentrados em: ausência de escolaridade básica por parte dos deficientes, assim como dificuldades de interação com a sociedade, a não circulação em repartições públicas e o descompromisso para desenvolver atividades profissionais, dentre outros (TOLDRÁ *et al.*, 2010; DA SILVA, 2018).

Segundo Camino *et al.* (2001), na maioria dos casos os fatores utilizados para justificar a exclusão dos deficientes nas diferentes atividades trabalhistas nem sempre representam a realidade, deturpando assim a imagem destes e, conseqüentemente, inferiorizando a capacidade de cognição e resolução de problemas. Esses empecilhos podem estar refletindo a deficiência de informação e a exposição do preconceito por parte de muitos para com o público referente, prejudicando-os, pois são ações que poderão restringir todas as oportunidades destas pessoas de ingressar no mercado de trabalho e, por conseguinte, conseguir meios para sobreviver dignamente (ZOLA, 2005; FERRONATTO *et al.*, 1988).

Porém, em 1998 foi publicado pela Presidência da República brasileira o texto Constitucional que mudou o quadro de disponibilização de vagas de emprego no Brasil. O Artigo 7º desta Constituição trata

dos direitos de todos os trabalhadores, tanto das áreas urbanizadas como os rurais, sendo que, o inciso 31 deste Artigo, proíbe a discriminação trabalhista e de salário contra qualquer pessoa deficiente (BRASIL, 1998). No Artigo 37º, inciso 8º do texto Constitucional de 1998 preconiza ainda que a lei determina que deverá ser reservado uma porcentagem dos cargos de empregos públicos destinados somente às pessoas deficientes, sendo necessário a atribuição de critérios específicos para a investidura nos cargos reservados, a fim de evitar que estes cargos, sejam ocupados por pessoas não deficientes (BRASIL, 1998).

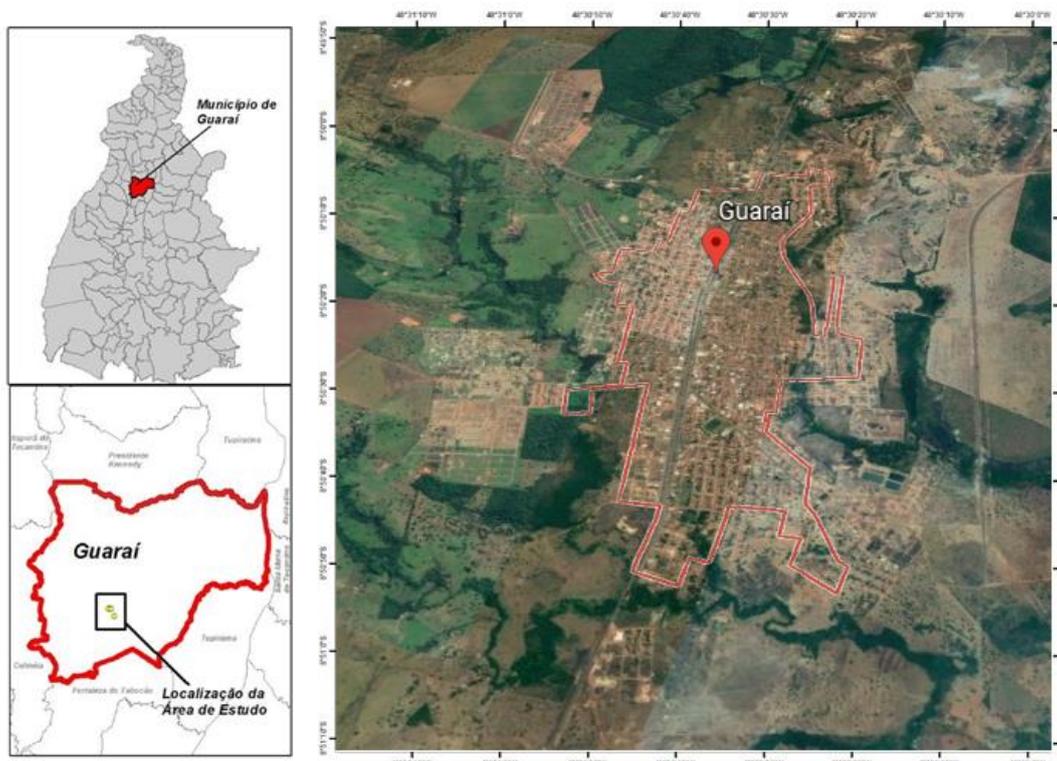
No entanto, mesmo com determinações previstas em lei, ainda existem uma diversidade de estabelecimentos empregatícios que apresentam resistência em cumprir as determinações da legislação brasileira que confere os direitos aos deficientes (TANAKA E MANZINI, 2005). Assim, faz-se necessário que estas leis sejam cumpridas sistematicamente, pois elas tratam de “ações afirmativas” empregadas em corrigir desvantagens foram atribuídas aos deficientes ao longo do tempo, então considerados de forma discriminatória como “incapazes” e “inválidos”, sendo incontáveis vezes vítimas da exclusão social (FIGUEIRA, 2008).

Metas do estudo e percurso metodológico

Este trabalho tem por objetivo apresentar os resultados obtidos por meio de uma revisão documental, a fim de levantar o índice de pessoas deficientes que atuam nos diferentes departamentos trabalhistas, bem como o tipo de deficiência e a atividade desempenhada no município de Guaraí-TO. Para tal fim emprega-se uma revisão documental de cunho qualitativo, descritivo e exploratório, realizada junto ao setor de Recursos Humanos (RH) de Guaraí, com dados acessados diretamente da Lei de responsabilidade fiscal pelo Portal da Transparência do município, na qual são inseridos todos os trabalhadores lotados pela Prefeitura de Guaraí, disponíveis a que qualquer cidadão que queira acessar e averiguar a legitimidade destes dados (FONSECA, 2002; RAUPP e BEUREN, 2013).

Guaraí é um município da Mesorregião Ocidental do Tocantins ou Microrregião de Miracema, fazendo parte da 6ª Região Administrativa do Estado, sendo encontrado sob as coordenadas geográficas 8° 50'03" de latitude, 48° 30'37" de longitude, e altitude de 259m acima do nível do mar. O município está a uma distância aproximada de 172 quilômetros de Palmas, a capital do Estado (SEPLAN, 2012; IBGE, 2016)

Figura 1: Mapa de localização do Estado do Tocantins e do município de Guaraí



Fonte: SEFAZ (2012)

Conforme o censo do IBGE (2019), Guaraí conta com uma população aproximada de 25.923 habitantes e densidade populacional de 10,23 habitante por km², distribuídos nos seus 2.268,161 km² de

área territorial. Para obtenção dos dados que fundamentam este trabalho foram acessadas pelo Portal da Transparência as seguintes informações: número de funcionários lotados nas diferentes áreas de atuação da Prefeitura de Guaraí, assim como a função desempenhada no setor ao qual foi lotado, o tipo de deficiência e formação acadêmica. Estes dados foram tabulados para que posteriormente fossem elaborados gráficos no programa Microsoft Excel para melhor realizar a expressão do índice de pessoas deficientes empregadas pela prefeitura, seguindo as recomendações de Silva (2005), Strauss e Corbin (2008) e Johnson (2010). De acordo com Cervo et al. (2007) e Beuren (2014), os documentos internos de uma dada empresa empregatícia representam fontes primárias de pesquisa e apresentam informações que auxiliam a compreensão do universo da pesquisa.

Pesquisa documental de cunho qualitativo, descritivo e exploratório

Segundo May (2004) e Cellard (2008), a análise de dados explorados por meio de pesquisa documental beneficia a visualização do processo de amadurecimento ou evolução de determinadas pessoas, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas, dentre outras. Portanto, a pesquisa documental, nada mais é que a análise e a discussão de dados que ainda não foram tratados para o conhecimento e uso comum (HELDER, 2006).

Porém, com relação a trabalhos que possuem a conformação qualitativa, segundo Denzin e Lincoln (2006) e Creswel (2007), estes estão embasados em pesquisas sociais com um foco antropológico e envolve uma abordagem sustentada na interpretação dos fatos que se encontram no mundo, ou seja, o pesquisador terá de compreender estes fatores diante dos seus significados, conferindo assim, uma determinada importância as declarações dos protagonistas sociais envolvidos no processo (VIEIRA e ZOUAIN, 2005).

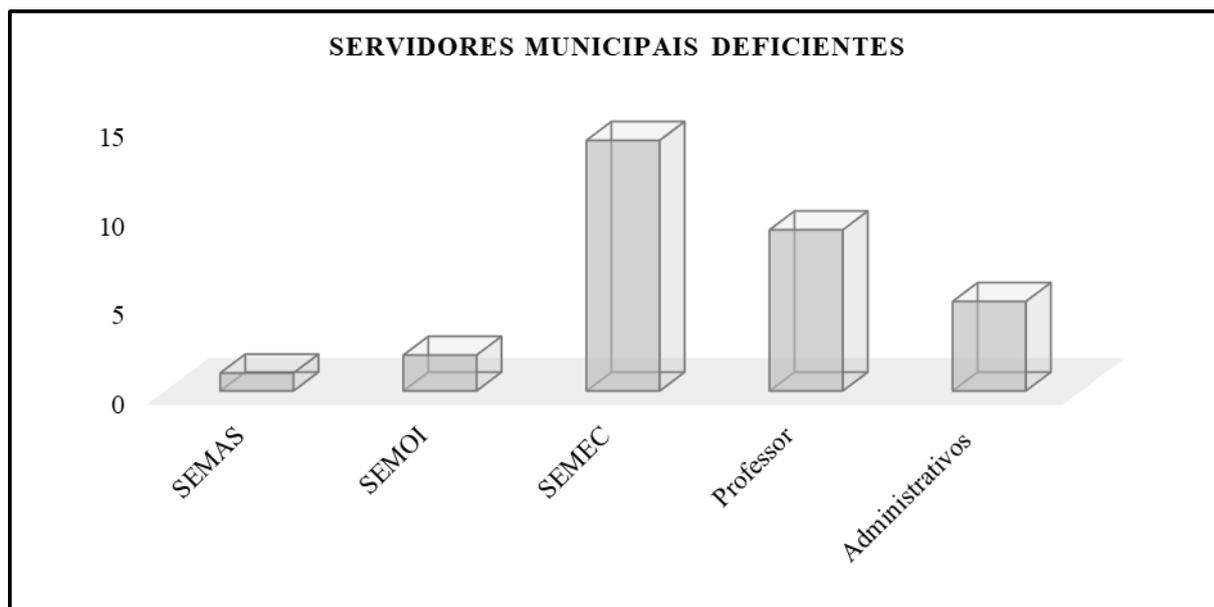
Já com relação a classificação utilizada para determinar a pesquisa exploratória, trata-se de uma abordagem puramente explicativa, descritiva e com embasamento quantitativo, estando intimamente associada aos fenômenos de causa-efeito, estabelecendo, assim, uma forte relação entre diferentes variáveis (RICHARDSON, 1999).

As pesquisas descritivas, por sua vez, representam uma categoria de descrição criteriosa de fenômenos e fatos que estão envolvidos em uma determinada realidade, objetivando a obtenção do máximo de informações a respeito de um determinado tema que já é considerado um problema a ser investigado e resolvido (TRIVIÑOS, 2008).

Resultados e discussão

A partir dos dados levantados no Portal da Transparência da Prefeitura Municipal de Guaraí, obedecendo as recomendações do Artigo 37º, inciso 8º do texto Constitucional de 1998, e o Artigo 93 da Lei 8.213 de 1991 (Lei de Cotas) que determina a reserva de vagas para investidura de pessoas deficientes tanto em cargos públicos como privados, e após a tabulação dos dados, foi possível perceber que atualmente os funcionários estão distribuídos basicamente na Secretaria Municipal de Educação e Cultura (SEMEC), na Secretaria Municipal de Assistência Social (SEMAS) e na Secretaria Municipal de Obra e Infraestrutura (SEMOI) (BRASIL, 1998; 2004). Ao todo foram encontrados registros 17 funcionários deficientes, sendo que, deste total um encontra-se lotado na SEMAS, dois na SEMOI (todos lotados em funções administrativas) e 14 na SEMEC. Os funcionários da SEMEC estão distribuídos entre os cargos de Professores ou Administrativo municipal, sendo nove e cinco funcionários, respectivamente.

Para com Lancillotti (2003), as funções administrativas geralmente são ocupadas por pessoas com deficiência físicas. Ele explica que o fator pode estar associado não restritamente ao ponto de vista “grau de escolaridade dos indivíduos”, mas também aos avanços científicos voltados a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, como, por exemplo, os recursos de tecnologias assistidas e ergonômicos que se fazem dia após dia ainda mais frequentes no meio social e nas diferentes áreas trabalhistas.

Figura 2: Total de funcionários deficientes lotados em cada secretaria municipal de Guaráí

Fonte: autores (2020)

Destes funcionários, percebe-se também que, a maioria deles são do sexo feminino (Tabela 1). A secretaria que apresenta o maior número de pessoas do sexo feminino com alguma deficiência é a SEMEC, com 11 mulheres e três homens. Já na SEMAS, o único funcionário com deficiência lotado nesta secretaria é do sexo feminino. Com relação a SEMOI, os dois funcionários são do sexo masculino. Neste caso, foram rastreados pelo Portal da Transparência um total de, 12 pessoas deficientes do sexo feminino e 5 do sexo masculino.

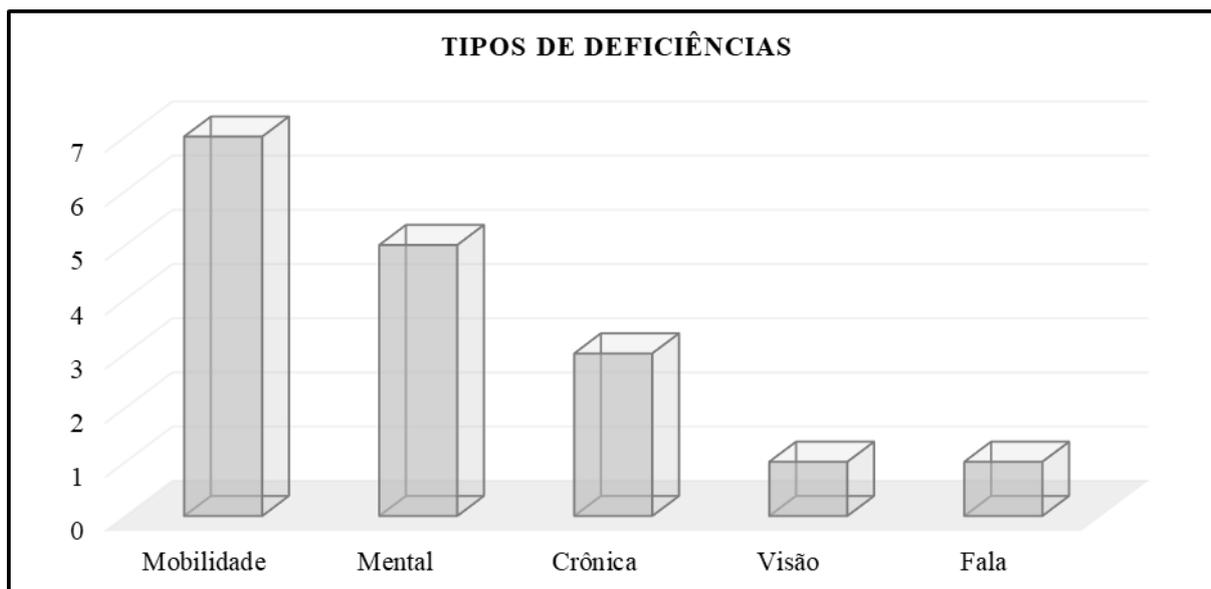
Tabela 1: Sexo dos funcionários com deficiência mediante dados da Secretaria de lotação

Índice de Sexo/Secretaria		
Secretaria	Sexo	
	F	M
SEMAS	1	-
SEMOI	-	2
SEMEC	11	3
TOTAL	12	5

Fonte: autores (2020).

Em texto elaborado por Bittencour e a Fonseca (2011), “Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho”, foram encontrados resultados que divergem daqueles existentes neste trabalho, pois, ao investigarem por meio de um questionário aplicado a funcionários de uma dada empresa para a avaliação sociodemográfica de pessoas deficientes que prestam serviço nesta empresa, perceberam diante dos resultados obtidos que, a maioria dos funcionários desta empresa eram do sexo masculino (91,6%) e que somente 8,4% eram do sexo feminino. No citado trabalho consta também resultados quanto aos tipos de deficiência e quantidade de funcionários inseridos em cada uma delas.

De forma geral é possível observar que a maioria deles apresenta deficiência física com dificuldades motoras, pois, dos 17 trabalhadores, sete possuem dificuldades de locomoção (deficiência física). Deste total, dois estão lotados na SEMOI, sendo que um é cadeirante e um tem dificuldades de locomoção. Os outros cinco estão lotados na SEMEC e todos possuem dificuldades de locomoção, mas não são cadeirantes.

Figura 3: Tipos de deficiências registradas no cadastro dos funcionários da Prefeitura de Guaráí

Fonte: autores (2020)

De forma geral e pelos dados publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), existiam em território brasileiro um número próximo a 1,5 milhões de pessoas classificadas como deficientes mentais e/ou intelectual; aproximadamente 3,5 milhões de deficientes visuais; 865 mil de pessoas com deficiência auditiva e 1,6 milhões de deficientes físicos, sendo que, a maioria apresentava grandes dificuldades em locomover-se.

Inúmeros trabalhos realizados a fim de levantar o índice de pessoas deficientes no mercado de trabalho corroboram com os resultados encontrados neste trabalho, relacionando a deficiência física como predominante por entre os trabalhadores brasileiros. Exemplo é o trabalho realizado por Pereira e Passerino (2012), em que 35,8% dos trabalhadores com necessidades especiais cadastrados no RH de uma determinada organização eram deficientes físicos. Este perfil também é visualizado em estudo realizado por Lancillotti (2003), que encontrou resultados semelhantes quanto ao tipo de deficiência predominante no mercado de trabalho, apontando a deficiência física como a dificuldade de maior frequência neste trabalho. A doença física e auditivas foram aquelas de maior frequência encontradas em seu estudo (Gödke, 2010).

Amparado no pensamento de Lancillotti (2003) é possível afirmar que estes resultados podem ser explicados utilizando-se dos argumentos da inclusão de pessoas deficientes nas escolas regulares, pois, mesmo o deficiente físico enfrentando uma diversidade de obstáculos para ter acesso as Unidades Escolares, este grupo apresenta vantagens de cognição em relação aos outros grupos de deficientes, pois, geralmente o deficiente físico não possui outra restrição que poderia prejudicar o seu aprendizado, possibilitando, assim, que estes sejam protagonistas da sua vida e capazes de liderar a resolução de problemas.

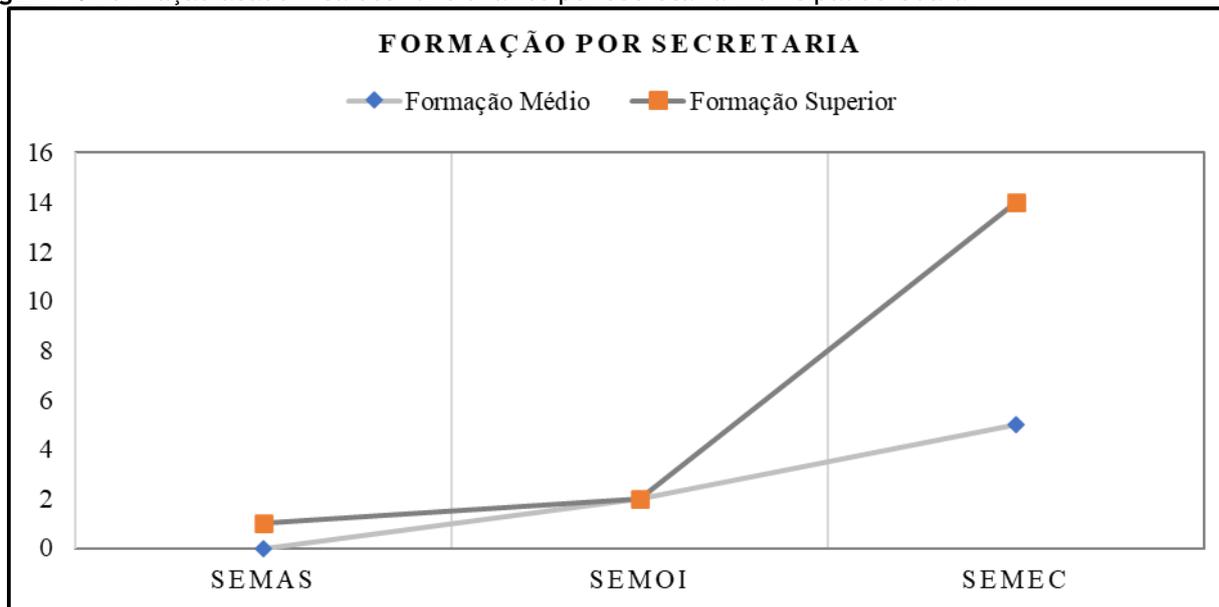
Segundo pesquisa de Suzano (2011), o maior número de deficientes empregados são, aqueles que possuem somente deficiência física e/ou auditiva, enquanto, o menor número de empregados são os deficientes que apresentam necessidades intelectuais, múltiplas e/ou visuais. Confirmando a afirmação de Suzano (2011), Ribeiro e Carneiro (2009) explicam o Índice de Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que comprova a afirmação, embasando-se nos seguintes dados: em uma pesquisa realizada em 2010, com 306 mil brasileiros com diferentes tipos de deficiência que estavam empregados, o maior número, ou seja, 54,47%, possuíam necessidades físicas, contra 22,49% de deficientes relacionados ao aparelho auditivo, 5,79% deficiência visual, e 5,10% com necessidades intelectuais.

Com relação ao quantitativo de deficientes mentais ocupando cargos pelas secretarias da Prefeitura de Guaráí, somente cinco foram encontrados no registro do Portal da Transparência do município. Todos os deficientes mentais com restrições leves e estão lotados na SEMEC, sendo que deste quantitativo, três são professores e dois ocupam o administrativo das escolas municipais. Estes resultados estão em conformidade com aqueles encontrados por Pereira e Passerino (2012), em que somente 8,3% dos trabalhadores deficientes de uma dada organização eram deficientes mentais.

Pessoas com deficiência mental grave e deficiências múltiplas representam o menor número de indivíduos no mercado de trabalho devido a deficiência ser impeditiva no desenvolvimento da cognição e, por consequência, da escolarização (LANCILLOTTI, 2003). Já o baixo número de deficientes mentais inseridos no mercado de trabalho, também está associado a concepção das empresas que relacionam deficiência mental a baixa produtividade e consequentemente prejuízo econômico (MENDONÇA, 2010).

A pesquisa também teve acesso a formação acadêmica dos funcionários deficientes nas diferentes secretarias. De forma geral, a secretaria que possui o maior número de funcionários com ensino superior é a SEMEC, pois, dos 14 trabalhadores encontrados no Portal da Transparência, nove são professores e possui formação acadêmica nos cursos de Pedagogia ou Normal Superior, um e oito respectivamente. Os outros cinco deficientes dessa secretaria possuem o ensino médio e exercem suas funções no administrativo da SEMEC.

Figura 4: Formação acadêmica dos funcionários por secretaria municipal de Guaraí



Fonte: autores (2020)

A Lei de Inclusão (LBI) n° 13.146 de 2015, traz o seguinte disposto no Caput do Artigo 34: “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em liberdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015). Já com relação a SEMAS o único funcionário deficiente lotado nesta secretaria possui o ensino superior em Pedagogia e desempenha a função de Coordenadora da Casa de Acolhimento Institucional (CAI) de Guaraí. Com relação a formação dos trabalhadores da SEMOI, os dois funcionários cadastrados têm ensino médio e estão lotados no administrativo da secretaria.

Pereira e Passerino (2012) encontraram resultados semelhantes em seu trabalho que foi realizado junto ao setor de Recursos Humanos de uma dada Organização. Nos resultados encontrados por estes autores é possível identificar que o número de deficientes empregados nesta organização que possuem o Ensino Superior completo é reduzido, sendo que, de todos os trabalhadores deficientes, somente 5% eram graduados, contra 24,2% que tinham o Ensino Médio completo e 18,3% incompleto. O restante não tinha concluído o Ensino Fundamental, o que dificulta a inserção no mercado de trabalho.

Os resultados encontrados no trabalho de Ribeiro e Carneiro (2009), intitulado “A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, apresenta resultados próximo àqueles encontrado neste trabalho, pois, diante da pesquisa feita em uma escola de Belo Horizonte, de todos os funcionários deficientes que prestam serviço nesta empresa, somente 7,9% deles tinham como formação acadêmica o “Ensino Superior Completo”, e os outros funcionários possuíam ensino fundamental ou médio, levando-os a ocupar cargos que exigiam pouca especialização de operação.

Além da formação acadêmica, uma empresa, ao contratar um indivíduo para desempenhar determinada função, exige que este se apresente tal qual o modelo social do trabalhador elaborado para se enquadrar nos diferentes cargos. Porém, algumas pessoas com determinados tipos de necessidades

especiais não conseguem seguir este padrão à risca, sendo então excluídos das possibilidades de aquisição de uma vaga no mercado de trabalho (GOFFMAN, 1988).

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um assunto previsto na legislação brasileira, como por exemplo, a Lei nº 8.213 de 1991, também conhecida como “Lei de Cotas” e o Decreto nº 3.298 de 1999, que preconiza que qualquer empresa que tenha registrado acima de 100 funcionários deve destinar de 2 a 5% de suas vagas para pessoas deficientes (BRASIL, 1991; 1999).

Mesmo com Leis e decretos que obrigam a sociedade a abrir espaços para os deficientes nos diferentes campos do mercado de trabalho, alguns empregadores apresentam uma certa preferência no momento da contratação e optam por contratar somente aqueles deficientes que possuem necessidades leves (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009), pois estes não teriam tanta dificuldade em aprender a sua rotina de trabalho.

Lacerda (2011) entende que este mecanismo de contratação de deficientes não atende o princípio básico da proposta social, pois, agindo assim, os empregadores estão preocupados somente em atender a legislação e não cumprir o papel de inserção e desenvolvimento humano. Segundo Matos e Domingos (2016), as dificuldades de inserção no mercado de trabalho não estão relacionadas somente a presença da deficiência, mas também ao tipo de deficiência que o indivíduo tem.

Pelo exposto, Gomes (2001) contribui com a discussão expressando que é de suma importância que os empresários, os seus representantes compreendam como funciona o processo de inclusão para atender as necessidades de todos, considerando os aspectos sociais, culturais, profissionais e econômicos de acordo com o que é proposto pela sociedade e o Estado.

Diante destas informações compreende-se que é de suma importância intensificar os projetos de conscientização com relação a contratação de pessoas com necessidades especiais nas diversas repartições públicas e privadas do Brasil. Segundo Maciel (2000), incluir um deficiente é adaptar probabilidades de acréscimo dentro do local de trabalho, o profissional torna-se habilidoso, comprometido com a empresa e, assim, pode vir a desempenhar adequadamente qualquer tipo de tarefa no ambiente de trabalho.

Considerações finais

No decorrer da fundamentação desta investigação foi possível perceber que ainda é baixo o número de pessoas deficientes ocupando as diferentes repartições da Prefeitura Municipal de Guaraí/TO, fato este que pode estar associado a ausência de capacitação destas pessoas, pois foi possível observar que somente os professores e a Coordenadora da Casa de Acolhimento Institucional possuem Ensino Superior completo.

Um outro problema visível, está relacionado a falta de conhecimento por parte dos gestores municipais a respeito das habilidades que estas pessoas podem desempenhar em uma dada repartição trabalhista. Portanto, uma possível solução seria a elaboração e execução de campanhas de conscientização, a fim de, deixar claro a toda comunidade Guaraiense, em especial os gestores e empreendedores de que pessoas com deficiência podem desempenhar suas funções com excelência.

Com isso, acredita-se que uma das melhores alternativas à resolução desta problemática seria realizar trabalhos extensivos em busca da contabilização do número exato de deficientes em Guaraí, assim como os tipos e a gravidade de cada deficiência, o grau de instrução e as experiências trabalhistas. Este levantamento pode subsidiar a elaboração de projetos de capacitação para deficientes respeitando as limitações individuais, bem como propor políticas públicas que venham a aprimorar, garantir e ampliar os direitos constitucionais dos deficientes.

Referências

BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BITTENCOUR, Z. Z. L. de C.; FONSECA, a. M. R. da. **Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho**. Paidéia, Vol. 21, No. 49, p. 187-195, 2011.

BRASIL, **DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências, 1999.

BRASIL, **Lei Federal Nº13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), 2015.

- BRASIL, **Lei nº 8.213 de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência. Brasília: Câmara dos deputados, Coordenação de Publicações, p. 55-58. 2004a.
- BRASIL, **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991.
- BRASIL, **Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988**, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008, 1988.
- CAMINO, L. *et al.* **A Face oculta do racismo no Brasil: Uma análise psicossociológica**. Revista de Psicologia Política, São Paulo, 2001. V. 1, p. 13-36. 2001.
- CELLARD, A. **A análise documental**. In: **POUPART, J. et al. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, Vozes, 2008.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, M.; DA SILVA, R. **Manual Completo de Contabilidade Pública**. 6. ed. São Paulo: Pearson, 2007.
- CRESWEL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- DA SILVA, L. A. M. G. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho no Brasil: em busca da efetividade das agências do sistema nacional de emprego**. vol. 04, n°. 53, pp. 306-325, Curitiba, 2018.
- DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. **Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa**. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41.
- FERRONATTO, B. C.; WAGNER; L. C.; FALKENBACH, A. P. **Inclusão laboral da pessoa portadora de deficiência**. Rev. Digital, Buenos Aires, v. 12, n. 117, 1988.
- FIGUEIRA, E. **Caminhando em silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil**. São Paulo: Giz, 2008.
- FONSECA, J. J. S. (2002). **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC.
- GARCIA, V. G. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.
- GÖDKE, F. **A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais**. 2010. 173 f. Tese (Doutorado em Educação) - Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.
- GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.
- GOMES, J. B. B. **Ação afirmativa: princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 35-38, 2001.
- HELDER, R. R. **Como fazer análise documental**. Porto, Universidade de Algarve, 2006.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico de Guaraí-TO**. V. 4.3.41, 2019.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico de 2010**. Resultados da Amostra. 2010.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Escolarização do município de Guaraí-TO**. V. 4.3.41, 2016.
- JOHNSON, T. **Pesquisa social mediada por computador: questões metodológicas e técnicas qualitativas**. Ed. E-papers, Rio de Janeiro, 2010.

- LACERDA, J. L. **Há profissionais especializados para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva?** Revista do(a) Administrador(a): Revista de Iniciação dos Alunos do Curso de Administração Network. São Paulo: 1, p 208 - 2173,2011.
- LANCILLOTTI, S. S. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal.** Campinas: Autores Associados, 2003.
- MACIEL, M. R. C. **Portadores de deficiência a questão da inclusão social.** São Paulo em Perspectiva, v. 14, n. 2: p. 51-56, 2000.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, M. **Técnicas de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- MATOS, N.; DOMINGOS, M. de L. C. **Inclusão e adaptação de pessoas com deficiências (pcd) no setor público.** Inovar-se: XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão & III Inovar-se, 2016.
- MAY, T. **Pesquisa social: questões, métodos e processo.** Porto Alegre, Artmed, 2004.
- MENDONÇA, L. E. A. **Lei de Cotas: pessoas com Deficiência: a visão empresarial.** São Paulo: LTr, 2010.
- PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. **Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização.** Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, v.18, n.2, p. 245-264, Abr.-Jun., 2012.
- RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável às Ciências Sociais.** In: BEUREN, I. M. (Org.). Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 76-97.
- RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Revista OES Salvador, v.16 - n.50, p. 545-564, 2009.
- RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** o&s - Salvador, v.16 - n.50, p. 545-564 - Julho/Setembro - 2009.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1999.
- SEFAZ, Secretaria da Fazenda e Planejamento do Tocantins. **Zoneamento, bases vetoriais do Tocantins.** 2012.
- SEPLAN, Secretaria do Planejamento e da Modernização da Gestão Pública. **Base de dados Geográficos: atualização. Governo do Estado do Tocantins.** Palmas, 2012.
- SILVA, E. L. da. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** - 4. ed. rev. atual. - p.138, Florianópolis: UFSC, 2005.
- STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa: Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada.** Tradução: Luciane de Oliveira da Rocha, 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- SUZANO, J. C. C. **Concepções de deficiência e percepção do desempenho por tipo de deficiência: a perspectiva dos gestores.** 2011. Dissertação Mestrado em - Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, 2011.
- TANAKA, E.D.O.; MANZINI, E.J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência.** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.11, n.2, p.273-294, 2005.
- TOLDRÁ, R. C., DALDON, M. T. B., SANTOS, M. C., & LANCMAN, S. (2010). **Facilitadores e barreiras para o retorno ao trabalho: a experiência de trabalhadores atendidos em um centro de referência em saúde do trabalhador.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 35(121), 10-22, 2010.
- TRIVIÑOS, A. N. da S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 2008.
- VIEIRA, M. M. F. e ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

ZOLA, I. K. **Toward the necessary universalizing of disability policy.** *The Milbank Quarterly*, v. 83, n. 4, 2005.