



## **A Contribuição das Relações Públicas na Inclusão da Pessoa com Deficiência Mental no Mercado de Trabalho<sup>1</sup>**

Elisabete Gonçalves Beserra<sup>2</sup>

Sandra Karine Domingues<sup>3</sup>

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Denise Gouveia Monteiro<sup>4</sup>

Fundação Armando Álvares Penteado – FAAP

### **Resumo**

Este projeto propõe através das ferramentas das Relações Públicas contribuir para a inclusão da pessoa com deficiência mental no mercado de trabalho. Foi desenvolvido para a APAE – Associação de Pais e Amigos do Excepcional, com o objetivo de estreitar o relacionamento entre a APAE e as empresas. Os conceitos estudados são assuntos que envolvem a deficiência mental em geral. A pesquisa realizada com médias e grandes empresas identificou fatores que foram fundamentais para o entendimento, conclusões e ações deste trabalho. Visando assim o desenvolvimento da APAE, como um agente de transformação na capacitação profissional da pessoa com deficiência mental e focando o profissional de Relações Públicas como facilitador no processo de ação social inclusiva.

### **Palavras-chave**

Deficiência Mental; Relações Públicas; Ética; Inclusão Social; Lei de Cotas.

### **Introdução**

Neste documento é apresentado a síntese de um trabalho de conclusão de curso em forma de projeto experimental que através da utilização de ferramentas de Relações Públicas, busca auxiliar na inclusão profissional de pessoas com deficiência mental.

A organização utilizada como cliente e objeto de estudo deste projeto é a APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de São Paulo. A APAE é pioneira na prevenção, tratamento, capacitação e inclusão da pessoa com deficiência mental. É o maior movimento social de caráter filantrópico do Brasil e do mundo na área de deficiência mental. A sua unidade assistencial possui o CCOT – Centro de Capacitação

---

<sup>1</sup> Trabalho submetido ao XIII Expocom, na categoria Relações Públicas, modalidade projeto experimental institucional, como representante da Região Sudeste.

<sup>2</sup> Aluno líder do grupo e estudante do 8º. Semestre do Curso de Relações Públicas da Fundação Armando Álvares Penteado - FAAP, email: camargo.bete@gmail.com.

<sup>3</sup> Estudante do 8º. Semestre do Curso de Relações Públicas da Fundação Armando Álvares Penteado - FAAP, email: sandrakarine@hotmail.com

<sup>4</sup> Orientador do trabalho. Professor do Curso de Relações Públicas da Fundação Armando Álvares Penteado - FAAP email: dgmonteiro@faap.br.



e Orientação para o Trabalho, que é uma área que tem por objetivo habilitar jovens e adultos entre 16 e 30 anos com deficiência mental, ampliando e garantindo seu desenvolvimento e acesso ao processo de inclusão no mundo do trabalho.

A inclusão de pessoas com deficiência já foi vista como um problema apenas delas próprias, da família e das entidades especializadas, suas deficiências eram consideradas doenças. Hoje cresce a consciência que a inclusão social de pessoas com deficiência é uma questão de ética, cidadania e redução da desigualdade social.

A inclusão social através do mercado de trabalho faz parte da responsabilidade social de uma empresa e mais que isso, resgata a cidadania da pessoa com deficiência.

De acordo com BUVINIC e MAZZA (2005, p. 64), é muito baixa a participação de pessoas com deficiência na força de trabalho e quando há, ganham menos que as pessoas não deficientes, isto ocorre principalmente com a deficiência mental.

A organização que adota a política inclusiva em relação à pessoa com deficiência obtém benefícios significativos com essa atitude. As mudanças que acontecem dentro da empresa atingem a vida de todos os funcionários, suas famílias e a comunidade com a qual a empresa está inserida. A inclusão social através do mercado de trabalho faz parte da responsabilidade social de uma empresa e mais que isso, resgata a cidadania da pessoa com deficiência.

É necessário promover no mercado de trabalho a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais, assegurar as condições de interação das pessoas com deficiência e os demais funcionários da empresa assim também com todos os parceiros e clientes. Não se trata de uma simples contratação, mas de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa.

De acordo com a Lei 7.853/89, regulamentada pelo Decreto 3298/99 artigo 36<sup>5</sup>, toda empresa com mais de 100 funcionários deve ter em seu quadro de 2 a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, sob pena de multa, porém, não basta apenas obedecer à lei, é necessário mudança na

---

5 Informação disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L7853.htm> Acesso em 04/11/06



mentalidade organizacional, uma adaptação ao deficiente, assim como um preparo e treinamento por parte das diretorias aos seus funcionários.

Estas medidas devem ser tomadas como cultura da organização e não como uma ação social com pretensão de lucro. Neste contexto, o profissional de Relações Públicas serve como um intermediário na administração e gerenciamento da comunicação e relacionamento com os públicos envolvidos.

O apoio e melhor direcionamento para a inclusão social se dão quando as ações de Relações Públicas trabalham junto com o departamento de Recursos Humanos e os funcionários das empresas. Assim pode-se obter resultados que colaborem e intensifiquem a inclusão social através do mercado de trabalho.

O profissional de Relações Públicas será a ponte que ligará as organizações e a APAE. Através de uma comunicação direta e objetiva, conscientizará e esclarecerá a todos os funcionários o valor e os benefícios da inclusão.

Com base nas informações anteriormente apresentadas, verifica-se que o profissional de Relações Públicas pode contribuir para o aprimoramento das relações entre as empresas e instituição capacitadora e para uma responsabilidade social.

A Pesquisa realizada com pequenas e médias empresas pôde identificar e diagnosticar os dados desfavoráveis, tratá-los e torná-los favoráveis para um posicionamento futuro mais preciso. Tendo assim as informações necessárias para desenvolver um planejamento estratégico de comunicação e ações mais adequadas na atuação de uma filosofia empresarial em relação à pessoa com deficiência mental.

Assim, o conteúdo deste projeto é um conjunto de informações úteis e uma contribuição para quem pretende se posicionar perante o assunto, de forma ética e consciente sobre a necessidade da inclusão de pessoas com deficiência mental através do trabalho na sociedade.

### **Diagnóstico**

Apesar da lei de cotas ser obrigatória, 50% das empresas em São Paulo ainda não contratam pessoas com deficiência. Muitas empresas só contratam para se adequarem a



Lei, porém, como não há uma especificação, preferem contratar, em sua maioria, pessoas com outros tipos de deficiências ao invés da mental.

As empresas que contratam pessoas com deficiência mental, não possuem uma sustentabilidade deste projeto de inclusão, grande parte não realiza treinamentos e adaptações no ambiente de trabalho colocando barreiras visuais, físicas e intelectuais. Muitas vezes a pessoa com deficiência desempenha funções que não contribuem para sua capacitação e desenvolvimento intelectual, dificultando assim a superação das barreiras impostas pela sociedade e sua participação efetiva na coletividade.

Muitos consideram a inclusão algo positivo e de acordo com as pesquisas, as pessoas com deficiência mental teriam uma boa receptividade dentro das empresas, porém ainda existem muitas barreiras e preconceitos por parte dos funcionários por não estarem prontos para recebê-las. A maioria das famílias das pessoas com deficiência não aceitam a inclusão no mercado de trabalho.

Há também uma dificuldade para se entender o que é uma responsabilidade social, as empresas acreditam que apenas pelo fato de realizar a contratação de pessoas com deficiências mentais, já estão sendo socialmente responsáveis.

Muitas empresas desconhecem o seu Projeto de Capacitação e Orientação para o Trabalho, o que dificulta a inclusão destes jovens e adultos com deficiências mentais que são treinados pela instituição.

### **Objetivo**

Através das ferramentas das Relações Públicas contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho e encontrar uma solução para estreitar o relacionamento entre a APAE e as empresas contratantes.

### **Plano de Ações**

A fim de tornar sustentável o processo de inclusão profissional dos atendidos da APAE foram desenvolvidas propostas de ações, através de um planejamento de Relações Públicas, que objetivam contribuir com a instituição no desempenho de atividades que



informem, sensibilizem e mobilizem seus públicos com relação à importância social desta inclusão.

Para um direcionamento do plano foram criados pilares, os quais são:

- Informar

Para que a APAE se torne um agente de mudança e de inclusão das pessoas com deficiência mental, é preciso estar claro quais são suas atividades, objetivos e divulgar seu trabalho, isto é, melhorar o conhecimento e percepção da sociedade com relação à instituição entendendo o que é a APAE e o que ela faz.

- Sensibilizar

Para conseguir mudar as atitudes e comportamentos em relação às pessoas com deficiência mental, deve-se dar continuidade a fase de informar. Apresentar os programas e projetos desenvolvidos pela APAE e seus resultados, por meios mais adequados e voltados para cada público selecionado, assim conscientizar sobre a inclusão social e sua importância.

- Mobilizar

Após os públicos envolvidos estarem informados e sensibilizados sobre o trabalho da APAE, suas atividades, programas, projetos e resultados, deve-se mobilizá-los para uma participação efetiva neste processo, para que todos participem e saibam como realizar sua contribuição na inclusão da pessoa com deficiência mental do mercado de trabalho.

### **Públicos**

- APAE: funcionários, pessoas com deficiência mental atendidas pela instituição e seus familiares.
- Empresas Parceiras: empresas que contratam pessoas com deficiência mental através da APAE.
- Futuros Parceiros: empresas com mais de 100 funcionários com potencial para a contratação dos atendidos da APAE.



## **Direcionamento das Ações**

Para uma melhor compreensão do projeto de comunicação, foram criados direcionamentos para as ações de acordo com cada público.

- Voltadas a APAE, as ações têm como princípio aprimorar e contribuir para o desenvolvimento da pessoa com deficiência mental, sua valorização e melhoria de qualidade de vida.
- Para os parceiros da APAE, as ações buscam estreitar o relacionamento entre as empresas contratantes e a instituição e com isso gerar uma sustentabilidade do trabalho inclusivo.
- As ações que têm como foco os futuros parceiros visam despertar o interesse de participação destas empresas para a contratação de pessoas com deficiência mental.
- Todas as ações criadas propõem-se a estabelecer uma quebra de paradigmas, combaterem o preconceito e levar esclarecimentos sobre a importância de uma realidade social inclusiva.

### **Ações para o Público APAE:**

- **NCP - Núcleo de Comunicação e Projetos**

Criação de um comitê de comunicação, estabelecer pessoas responsáveis para o desenvolvimento e controle de novos projetos implementados pela instituição e a contratação de um profissional de Relações Públicas, que tornará possível a aplicação das ações.

- **Apresentação interna do Núcleo de Comunicação e Projetos**

Divulgar o Núcleo de Comunicação e Projetos aos funcionários e voluntários da APAE e indiretamente aos atendidos e seus familiares.

Como será criada uma nova atividade os funcionários da entidade devem ser avisados sobre os objetivos do comitê de comunicação, quem são seus membros e qual trabalho será realizado pelo Núcleo.



- **Parceiros da Inclusão**

Conseguir recursos materiais e financeiros para tornar viável a aplicação do projeto. Como a APAE não possui recursos suficientes para a aplicação dos projetos, as associações com empresas através de apoios financeiros e principalmente de doações de recursos materiais, tornaria maior a viabilidade do desenvolvimento das ações.

- **Banco de Currículos**

Desenvolver um banco de dados com o perfil de cada atendido que estão capacitados profissionalmente e verificar em qual atividade será mais adequado com isso facilitar o seu processo de inclusão profissional. As principais dificuldades da inclusão profissional da pessoa com deficiência mental estão relacionadas à falta de preparo das empresas e do próprio deficiente. Um banco de dados sobre cada atendido capacitado da instituição tornará possível identificar o perfil de cada um e conseqüentemente em quais áreas e empresas melhor se adaptam.

- **Incentivo à capacitação**

Realizar dentro da APAE um *workshop* de integração entre famílias que tem seus parentes capacitados e famílias que ainda não são a favor da capacitação. Muitos ficam com receio que seus parentes passem por situações constrangedoras e preconceituosas, grande parte acredita que as pessoas com deficiência mental não serão capazes de desenvolver-se e se tornam contra a inclusão. Esta ação mostra a importância de ter este direito e que exercê-lo só contribuirá para a auto-estima e desenvolvimento do atendido.

- **Manual sobre a deficiência mental**

Criação de um material informativo sobre a deficiência mental para todos que tenham interesse na área. Devido à escassez de informações do tema em uma única bibliografia, há uma grande dificuldade em obter informações específicas sobre a deficiência mental. Esta ação visa levar o esclarecimento e o apoio para todos com interesse na área da deficiência mental.



## **Ações para as Empresas Parceiras:**

- **Apresentação do Núcleo de Comunicação e Projetos**

Informar às empresas parceiras da APAE, que contratam atendidos da instituição, que foi desenvolvido um Núcleo dentro do Centro de Capacitação e Orientação para o Trabalho, que irá gerir as atividades voltadas ao programa de inclusão profissional das pessoas com deficiência mental.

- **Programa RH**

Informar e esclarecer a área de recursos humanos das empresas sobre como deve ser realizada a contratação de uma pessoa com deficiência mental.

Muitos profissionais da área de recursos humanos não possuem preparo para realizar a seleção de uma pessoa com deficiência mental, o que dificulta seu processo de contratação, portanto, é necessário o desenvolvimento de um programa estruturado para que se tornem aptos a realizar esta tarefa.

- **Treinamento de Boas-Vindas**

Treinamento interno na empresa que irá contratar uma pessoa com deficiência mental. Fazer com que todos os funcionários entendam e saibam tratar a pessoa com deficiência mental com respeito e contribuam para seu desenvolvimento. Muitas empresas realizam a contratação de pessoas com deficiência, geralmente às pressas com o objetivo de se enquadrarem a Lei de Cotas. Assim acabam não realizando treinamentos em seus funcionários para que estejam aptos a receber uma pessoa com deficiência mental como colega de trabalho.

- **Preparando a casa**

Promover mudanças e adaptações visuais, facilitar o entendimento e adaptação da pessoa com deficiência mental no ambiente de trabalho, como também prevenir situações de risco. Ao realizar a contratação da pessoa com deficiência mental, algumas empresas não realizam nenhum tipo de alteração por não acharem necessidade. As condições de acessibilidade oferecidas no local de



trabalho podem aumentar a limitação ou mesmo neutralizá-la. Muitas ainda não sabem que deve haver uma prevenção de acidentes focada também na pessoa com deficiência mental.

- **Programa de Apadrinhamento**

Estabelecer um empregado da empresa, de forma voluntária, que será responsável em ajudar, orientar e integrar o funcionário com deficiência mental. Para uma melhor adaptação do funcionário, um entrosamento mais rápido com o seu departamento e para evitar que se sinta deslocado, será nomeado um padrinho para cada funcionário com deficiência mental contratado, isto é, tutores ou mentores executivos que serão responsáveis em assistir o funcionário com deficiência e buscar delinear sua integração e convívio com os demais funcionários.

- **Sensibilização dos Funcionários**

Sensibilizar os funcionários das empresas sobre a importância da integração da pessoa com deficiência mental, combater o preconceito, reconhecer a igualdade entre as pessoas e criar uma realidade inclusiva no ambiente de trabalho. Como a sociedade em geral não é inclusiva, é comum que funcionários das empresas não tenham convivido ao longo de suas vidas com pessoas com deficiência mental, por isso, podem ter reações e comportamentos preconceituosos que discriminem o funcionário com deficiência mental.

A sensibilização destes funcionários é fundamental para que aprendam a conviver e respeitar a diferença entre as pessoas, despertar o espírito de equipe e melhorar o clima organizacional.

- **Ampliando horizontes**

Através do desempenho de diversas funções, fazer com que a pessoa com deficiência mental conheça novas pessoas, setores e atividades e amplie seu intelecto. Para desenvolver sua capacidade intelectual a pessoa com deficiência mental precisa desempenhar funções que a estimule, ou seja, aprender novas atividades e não realizar atividades repetitivas.



- **Amigos do Zequinha**

Fazer com que os funcionários da empresa transmitam aos seus parentes e filhos, a conscientização sobre a deficiência mental e ensine-os a conviver com as diferenças. A ação consiste em elaborar um gibi que ensine os funcionários sobre as deficiências e que este ensinamento também chegue a suas famílias. Um grande problema que afeta as pessoas com deficiência mental é o fato de grande parte da população desconhecer as informações reais relacionadas à deficiência, isto gera preconceitos, desigualdades e injustiças.

**Ações para os Futuros Parceiros:**

- **Apresentação do CCOT – Centro de Capacitação e Orientação para o Trabalho.**

Através da pesquisa identificou-se que a maioria das empresas entrevistadas conhece razoavelmente a APAE, constatou-se que a imagem da instituição está associada à criança com deficiência, poucos sabem do trabalho realizado com jovens e adultos e da existência do CCOT. Portanto esta ação visa divulgar de forma efetiva o CCOT da APAE e informar sobre suas atividades de inclusão de jovens e adultos com deficiência mental no mercado de trabalho às empresas que possam vir a contratar seus atendidos.

- **Conscientização das diretorias.**

Conscientizar as diretorias das empresas que não contratam atendidos da APAE sobre as potencialidades, importância e benefícios da contratação de um funcionário com deficiência mental.

Para que a inclusão profissional da pessoa com deficiência mental seja adotada de forma eficiente pelos funcionários da empresa, é necessário que exista um compromisso da direção em transformar esta inclusão como parte da filosofia empresarial e para que as diretorias tornem-se favoráveis à contratação, é necessário que conheçam suas vantagens.



- **VII REATECH**

Através do *stand* da APAE, divulgar o Centro de Capacitação e Orientação para Trabalho na VII Reatech, maior e mais importante feira internacional de tecnologia em reabilitação, inclusão e acessibilidade, destinadas às pessoas com deficiências, seus familiares e profissionais da área.

Entre os serviços da feira estão a contratação de profissionais e diversas empresas participam do evento com o intuito de contratar profissionais com deficiência. Entre elas estão o Banco Real, Unibanco, IBM, HSBC, Caixa Econômica Federal, Toyota, Fiat, General Motors, Car System, Kolle, Cavenaghi, Eletropaulo entre outros. Assim há possibilidade de contatos e formação de parcerias com os expositores da feira.

### **Considerações das ações**

As empresas parceiras devem ter consciência de que a inclusão vai além da contratação. Por isso as ações voltadas para este público visam orientar e despertar a integração entre seus funcionários, para que estes passem a se envolver coletivamente no respeito às diferenças.

Para atingir empresas com o intuito de tornarem-se futuros parceiros, é importante informá-las sobre as atividades da APAE, vantagens e benefícios da contratação do funcionário com deficiência mental não apenas para o atendido, mas também para a empresa, porque parte desta exclusão deve-se ao desconhecimento de suas capacidades.

Muitas das ações propostas terão seus investimentos absorvidos em longo prazo através dos retornos em parcerias, patrocínios e apoios com empresas que tem visão de futuro e estão dispostas a incentivar, colaborar com a inclusão profissional e assumir uma responsabilidade social corporativa.

Dentro destes aspectos, ficam recomendações para futuras ações como parcerias com Associações de Classes e participação em feiras e eventos que envolvam estes públicos, visando divulgar a instituição, seu trabalho e desmistificar as questões que envolvem a pessoa com deficiência mental.



O profissional de Relações Públicas deverá agir como o agente de esclarecimento e transformação e através deste processo fazer com que a pessoa com deficiência mental tenha equiparação de oportunidades para assim mostrarem seu potencial.

Para isso há de serem desenvolvidos futuros projetos que envolvam as escolas e comunidades como um todo, para conscientizar, informar e orientar o caminho da construção de uma sociedade mais justa, igualitária, acolhedora e adequada às pessoas com deficiências.

### **Considerações Finais**

Os temas estudados neste trabalho, juntamente com os resultados da aplicação da pesquisa, permitiram uma reflexão sobre a realidade enfrentada pela pessoa com deficiência mental. Concluiu-se que a discriminação e o preconceito ainda fazem parte de seu cotidiano, porém, de forma mais implícita. Este preconceito teve início na antiguidade quando eram percebidos como pessoas amaldiçoadas e castigadas por Deus, com seus direitos negados, afastadas do convívio social, chegavam a ser abandonadas e até mortas.

Apesar da importância atual do assunto e sua exposição na mídia, ao longo dos anos não ocorreu uma eficiente conscientização quanto à deficiência. As leis são voltadas para o assistencialismo e não para a inclusão, a economia do país colabora para seu acréscimo com a falta de recursos e estudos.

Há um número muito grande de pessoas com deficiência mental no Brasil e uma grande dificuldade ao acesso à cultura, lazer educação e trabalho. A Lei de Cotas é vista pelo empregador como uma obrigação, desta forma acaba não incentivando pensamentos e atitudes inclusivas.

Para que haja uma verdadeira inclusão é necessária uma mudança no modo de ver a deficiência, tanto por parte da sociedade como por parte dos empregadores. Desta forma, é indispensável que se invista na educação para que haja uma formação da consciência moral e ética, uma solidificação do valor e da dignidade humana e principalmente uma integração na sociedade.



A educação é um dos veículos mais importantes para a eliminação dos preconceitos sociais, para isso se faz necessário o aprimoramento e investimentos contínuos neste setor.

A inclusão visa à adequação do sistema para que todos possam integrá-lo, uma vez que nossa sociedade tem uma cultura onde o que não se encaixa aos padrões pré-estabelecidos sofre com a indiferença e falta de oportunidades.

Incluir é integrar. A integração da pessoa com deficiência mental, não depende de elevados recursos financeiros, mas principalmente, da diminuição do preconceito.

A falta de informação sobre a deficiência mental gera idéias equivocadas quanto a suas características, acabam sendo estereotipadas como doentes, frágeis, incapazes e inferiores. Porém, ao contrário destas idéias, são pessoas altamente capazes, concentradas e determinadas.

Deve existir a superação das barreiras que envolvem o processo da inclusão, sendo estas; arquitetônicas, de comunicação, adequação de leis, de metodologias aplicadas nas escolas e no trabalho, de preconceitos e discriminações. Esta superação só é possível através de atitudes, que devem ser tomadas por cada ser humano, por meio da revisão de seus próprios conceitos.

Somente com estas mudanças, será possível a formação de uma sociedade mais solidária, onde as pessoas com deficiência tenham seus direitos garantidos e conseqüentemente uma melhor preparação para sua inclusão no trabalho.

E não cabe somente ao Poder Público, mas toda a sociedade a tarefa de eliminar o preconceito e assegurar à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde e ao trabalho.

A inclusão profissional da pessoa com deficiência mental além de contribuir para a humanização do ambiente de trabalho e melhora do clima organizacional, influencia positivamente a sociedade, ao destacar as habilidades, talentos e capacitações de cada pessoa, evidenciando os valores da diversidade e da solidariedade, promovendo a igualdade de oportunidades para todos.



A APAE tem a incumbência de promover entre a sociedade em geral, a compreensão da deficiência mental e oferecer apoio e suporte a seus atendidos para que estes estejam capacitados a lutar pelos seus direitos, ultrapassar barreiras, atingir seus objetivos e sonhos.

Assim, se faz necessário a presença de um profissional de Relações Públicas na instituição, que através de suas ferramentas e conhecimentos, poderá contribuir no esclarecimento da importância da atitude inclusiva e gerar uma transformação no modo de se pensar e enxergar a deficiência mental pela sociedade, por meio de um planejamento de ações cuja aplicação e prática beneficiarão o processo de inclusão para que atinja o êxito desejado.

### **Referências Bibliográficas:**

- BUVINIC, Mayra; MAZZA, **Jacqueline. Inclusão Social e Desenvolvimento Econômico na América Latina.** Rio de Janeiro: Campus, 2005. 366p.
- CHIAVENTO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 14º ed, Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999. 457p.
- Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: (S.e.), 2002.
- KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Obtendo resultados com Relações Públicas.** São Paulo: Pioneira, 2006. 95p.
- MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho.** São Paulo: LTR, 2005. 150p.
- RULLI NETO, Antonio. **Direitos do Portador de Necessidades Especiais.** São Paulo: Fiúza Editores, 2002.359 p.
- VALLS, Álvaro L. M. **O que é ética.** Coleção primeiros passos: 177, 9ª ed., São Paulo: Brasiliense, 1994 .82p.

### **Webgrafia**

- APAE Instituição. Disponível <em <http://www.apaebrasil.org.br> > Acesso em 13/11/06.
- COTAS Leis de. Disponível <em <https://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L7853.htm> >Acesso em 04/11/06



- DEFICIÊNCIA Contratação de pessoas com. Disponível <em <http://www.carpediem.org.br/artigos47.asp> >Acesso em 26/02/07.
- MENTAL Deficiência. Disponível <em <http://www.entreamigos.com.br/textos/defmenta/defment.htm>>Acesso em 25/08/06
- PÚBLICAS Relações. Disponível <em <http://www.conferp.org.br> >Acesso em 16/08/2006