



# A INSERÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

OLIVEIRA, Andressa Carvalho de<sup>1</sup>  
Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT

CAMARGO, Maria Emília Silveira<sup>2</sup>  
Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT

## RESUMO

O mercado de trabalho é insuflado pela competitividade, porém ele precisa entender que todas as pessoas precisam de oportunidades para sua inserção e motivação para conseguir trabalhar, e pessoas com deficiência não fogem a risca, precisam ter a aceitação das empresas, independente do tipo de deficiência, pois todos são capazes de trabalhar. O objetivo desta pesquisa, tratar da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A metodologia utilizada foi uma revisão bibliográfica, em fontes como artigos, livros e sites. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por muitas empresas como pura obrigação e o direito ao trabalho está previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015. Empresas que contratam pessoas com deficiência tem o dobro de lucro líquido, favorecendo financeiramente a empresa. A inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, vem somar desenvolvimento e crescimento exponencial.

**Palavras-chave:** Cotas, direitos, gestão de pessoas, leis, resiliência

## ABSTRACT

The job market is fueled by competitiveness, but it needs to understand that all people need opportunities for inclusion and motivation to be able to work, and people with disabilities do not escape the line, they need to be accepted by companies, regardless of the type of disability, because everyone is able to work. The objective of this research is to deal with the insertion of people with disabilities in the labor market. The methodology used was a literature review, in sources such as articles, books and websites. The inclusion of people with disabilities in the labor market is seen by many companies as a pure obligation and the right to work is provided for in the Statute of Persons with Disabilities, established by Law No. 13,146/2015. Companies that hire people with disabilities have twice as much net income, financially favoring the company. The insertion of people with disabilities in the labor market adds development and exponential growth.

**Keywords:** Quotas, rights, people management, laws, resilience

## 1. INTRODUÇÃO

---

<sup>1</sup>Acadêmica do curso de Administração

<sup>2</sup>Mestranda em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos – UFSCAR- Docente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

Num mundo em que muito se discute sobre o macro princípio da dignidade como direito fundamental da pessoa humana, sensibiliza-nos, sobremaneira, constatar que as pessoas com deficiência, antes de se perquirir acerca do direito à dignidade, muito tiveram que lutar para ter o direito de serem consideradas simplesmente “pessoas” e “humanas”. Para tanto, urge tratar da trajetória histórica percorrida pelas pessoas com deficiência ao longo dos séculos, vez que os fatos históricos estão amalgamados à conquista dos direitos do homem durante a evolução da sociedade (DICHER e TREVISAM, 2015).

O mercado de trabalho é insuflado pela competitividade, porém ele precisa entender que todas as pessoas precisam de oportunidades para sua inserção e motivação para conseguir trabalhar, e pessoas com deficiência não fogem a risca, precisam ter a aceitação das empresas, independente do tipo de deficiência, pois todos são capazes de trabalhar. O preconceito, infelizmente ainda faz parte da nossa realidade, contudo, para uma empresa crescer ela precisa ser uma roda que direciona pessoas a desafios e não que paralisa elas, pois todos merecem ser visto como capazes de executar qualquer função que lhe atribuído (PINTO e SCATOLIN, 2020).

De acordo com Diniz (2009), a deficiência era vista como incapacidade, uma forma errônea de classificar pessoas, referenciando a deficiência como impedimento para exercer trabalhos. Tal pensamento retrógrado foi totalmente despido com a valorização do ser humano; esse conceito mudou-se quando a deficiência deixou de ser empecilho para algumas empresas. Elas modificaram sua visão e ampliaram oportunidades de emprego para todas as pessoas, independente de possuírem alguma deficiência, porém infelizmente ainda existe algumas empresas que colocam limites para aceitar pessoas com tal condição física.

Segundo Sasaki (2003), pessoas com alguma deficiência física possuem os mesmos direitos e deveres que qualquer outra pessoa. O preconceito ainda é vigente quando se refere a contratação de pessoas deficientes, porém eles limitam elas sem darem oportunidades reais de mostrarem suas capacidades. A nomenclatura para se referir a pessoas com alguma deficiência foi mudando, até por dolicitação deles mesmo, atualmente o correto é PCD (Pessoa com Deficiência).

Apesar de vivermos um momento de evolução crescente, ainda sim pondera o preconceito na inserção de pessoas com alguma deficiência física no mercado de trabalho. O

caminho ainda é longo e árduo, porém necessita derrubar a barreira do impedimento que a relutância de algumas empresas em contratar pessoas deficientes, pois elas contribuem com acessibilidade humanitária e muitos investem em estudos, para terem boas qualificações profissionais (PINTO e SCATOLIN, 2020).

Sonsin (2021) fala que muitas são as adversidades que o portador de deficiência enfrenta todos os dias. No caso dos deficientes físicos, a falta de acessibilidade é um fator recorrente. A resiliência, portanto, é um de seus maiores traços, ou seja, são pessoas mais preparadas para lidar com situações de críticas ou desentendimentos, e a se adaptarem melhor às situações. A contratação de pessoas com deficiência por uma empresa é de grande importância tanto para a economia brasileira, quanto para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, pois isso contribui para trazer dignidade, democracia, reabilitação social e psicológica para elas. Uma vez que a organização contrata o portador de deficiência, ela precisa saber que isso envolve responsabilidade social, respeito, empatia e conhecimento perante as informações necessárias.

A autora complementa que é dever do RH evitar que a admissão seja feita somente para cumprir os termos da lei e deixar a inclusão como segundo plano. No cenário perfeito, a obrigatoriedade de uma lei para assegurar a inserção desse profissional no mercado de trabalho não seria necessária, pois o ideal é que essa fosse uma atitude natural. O colaborador que é deficiente tem a oportunidade de interagir com outras pessoas, se sentir útil e produtivo em relação ao meio em que vive, e principalmente, pertencer a um grupo social. Esse trabalhador pode contribuir também com visões e experiências diversificadas que agregarão valor à empresa, e que conseqüentemente enriquecem o ambiente de trabalho.

Diante do exposto, a pesquisa objetivou a busca na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, examinar quais são as dificuldades da pessoa com deficiência para ser inserido no mercado de trabalho e as leis que proporcionam dignidade para todos serem incluídos perante à sociedade.

A ciência utiliza a pesquisa como forma de obtenção e de observação de fatos, ou seja, a pesquisa pode ser descrita como investigação e estudo cujo objetivo é descobrir novos fatos e leis relativos a um campo do conhecimento (HEERDT, 2010).

A metodologia utilizada foi uma revisão bibliográfica, em fontes como artigos, livros e sites. Segundo Gil (2002, p. 4) “a pesquisa bibliográfica obtém os dados a partir de trabalhos

publicados por outros autores, como livros, obras de referência, periódicos, teses e dissertações”.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 A segregação à inclusão da pessoa com deficiência no Brasil**

No Brasil, no final do século XIX, o atendimento às pessoas com deficiência ocorria através de organizações da sociedade civil, prestadoras de serviço ao Estado, baseadas em sistema de internação segregativo. Na década de 1950, essas organizações mantinham seu atendimento, pois o Estado não assegurava o tratamento das pessoas com deficiência. Por meio do modelo biomédico, essas organizações visavam à institucionalização através da intervenção clínica, atuando de forma paternalista, assistencialista e protecionista (BATISTA, 2004).

De acordo com Santana (2016) em todas as sociedades sempre existiram pessoas com algum tipo de deficiência física, sensorial ou mental, cujas causas e conseqüências costumavam ser agravadas em decorrência do perfil de desenvolvimento econômico, político e cultural de cada sociedade. O tratamento dispensado a estas pessoas evoluiu dos cuidados primários e do confinamento em instituições de caridade ao reconhecimento do direito à educação, reabilitação, seguridade social, trabalho, transporte, lazer e cultura. Ao longo dos dois últimos séculos pôde-se observar uma significativa mudança em vários aspectos das condições gerais de vida, bem como das políticas sociais, educacionais e econômicas.

Conforme Mazzota (2006), ao lado dos avanços é possível encontrar fenômenos culturais como ignorância, abandono, superstições, marginalização e exclusão das pessoas com deficiência, retardando ou impedindo seu pleno desenvolvimento e exercício de cidadania. Os investimentos na organização de serviços e programas de atenção às necessidades individuais específicas desta coletividade têm sido insuficientes e inadequados.

De acordo com Vasconcellos (2009) a segregação, como processo intermediário para uma futura integração, impossibilitou as pessoas com deficiência até a década de 1960 de terem acesso às escolas regulares de ensino. Os deficientes permaneciam mantidos em instituições especializadas, prejudicando o convívio com a diferença, o que contraria a

democracia do país, que garante a convivência com a diversidade sem discriminação. Ademais, esta segregação impossibilitou o desenvolvimento da autonomia individual já que esse segmento ora custeado pelo Estado ora pelas organizações de tratamento especializado, não obtiveram a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho de forma a auferir o seu próprio sustento.

E a autora complementa que em 1988 promulga-se a Constituição da República Federativa do Brasil, a qual é considerada um marco democrático na trajetória dos direitos civis, políticos e sociais, pois esses passaram a ser assegurados para todos os cidadãos sem qualquer forma de discriminação. O texto constitucional, considerado amplo respaldo legal para as pessoas com deficiência, representa um avanço para sua inclusão na sociedade, pois além de garantir sua inserção em todas as políticas sociais e serviços públicos, protege a sua entrada no mercado de trabalho como um direito.

## 2.2 Breve panorama histórico das pessoas portadoras de deficiência

Um resumido relato histórico mostra a divisão do tratamento atribuído aos deficientes em várias fases da humanidade, o qual compreende desde as atrocidades por eles sofridas, passando pelo menosprezo, pela concessão de certas vantagens e até mesmo pelo reconhecimento de serem enviados pelos deuses. Na mitologia grega, por sua vez, mais precisamente na sociedade espartana, a vida das crianças era decidida pelos velhos e a presença de um defeito físico poderia implicar a condenação à morte (seriam atiradas do alto do Taigeto), para que não fosse transmitida a falta de fortaleza a gerações futuras. Já aqueles que eram escolhidos para a vida eram, a partir dos doze anos, mandados para o campo, onde deviam aprender sozinhos a se sustentar (AMBITO JURÍDICO, 2012).

De acordo com SASSAKI, (2005) com o fim das duas grandes Guerras Mundiais, lamentavelmente surgiram expressões para classificar pessoas com deficiência, termos esses que diminuíam pessoas, por depreciamento agressivo que eles eram entoados, exemplos: incapacitados e indivíduos sem capacidade, julgamentos através de palavras que denegriam o emocional de qualquer pessoa. Porém, ainda sim, surgiram mais expressões ofensivas a pessoas com alguma deficiência física, tais como:

inválidos;  
incapacitados;  
minorados;  
impedidos;  
descapacitados;  
excepcionais.

Com a evolução do mundo, as terminologias de abordagem há pessoas com alguma deficiência física mudou-se. Em 1962 nos Estados Unidos da América ocorreu a revolução dos direitos das pessoas com deficiência, surgindo assim o primeiro Centro de Vida Independente em todo o mundo (FREEDOM, 2021).

Apenas com a Constituição Federal de 1988 é que a proteção das pessoas com deficiência passou a integrar as normas constitucionais. A Constituição em vários capítulos veio concretizar os direitos sociais e individuais, incluindo os de acesso ao trabalho, dos portadores de deficiência. A década de 1990 tem que os princípios da Convenção 159 são os estimulantes sociais das discussões dessa época. O Brasil tem estado distante de cumprir inteiramente o que estabelece a Convenção 159 em seu art.3º: “Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho” (AMBITO JURÍDICO, 2012).

### 2.3 A Constituição Federal de 1988

Conforme Âmbito Jurídico (2012) vários dispositivos da Constituição brasileira são dedicados a amparar as pessoas com deficiência no desejo de ressaltar que são estendidos a elas todos os direitos inerentes à cidadania e à dignidade, norma fundamental da estrutura da Magna Carta.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, *caput*, estabelece que:

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

- I – a soberania;
- II – a cidadania;
- III – a dignidade da pessoa humana;
- IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V – o pluralismo político.”

Com o que dispõe esse artigo considera-se que dignidade e pessoa humana devem ser levadas em conta em toda interpretação constitucional,. O art. 3º da Constituição Federal é à base das ações afirmativas públicas e privadas. A norma não se transige com a mera afirmação dos direitos de cidadania e dignidade, mas exige uma postura pró-ativa do Estado e da sociedade para que as desigualdades econômicas, políticas e sociais sejam enfrentadas e, efetivamente, superadas por meio de ações imperativas (ÂMBITO JURÍDICO, 2012).

“Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II – garantir o desenvolvimento nacional;
- III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Assim a Constituição mostra que mostra que todos os cidadãos brasileiros devem ter uma vida digna.

#### 2.4 Mercado de trabalho e a inclusão de pessoas portadoras de deficiência

Para Carvalho (2008), o mercado de trabalho diz respeito às ofertas de trabalho ou emprego oferecidas pelas organizações, em determinada época ou lugar, e sofre instabilidade decorrente do número de empresas existentes em certa região e sua demanda, o que gera disponibilidade de vagas e, portanto, oportunidades de emprego. No mesmo sentido, Banov

(2012) entende que o mercado de trabalho nada mais é do que as vagas de emprego oferecidas pelas empresas e a oferta e procura das mesmas que está refletido nos critérios de seleção de pessoal dentro do sistema de recursos humanos das empresas.

O trabalho é um dos fundamentos da existência da nossa sociedade. A maneira como o mesmo se realiza tem mudado ao longo do tempo, de acordo com as mudanças ocorridas na sociedade. No mundo contemporâneo o trabalho está relacionado ao modo de produção capitalista e às mudanças no modo de vida devidas à modernidade, sendo definido por Gorz (2003, p. 21) como “atividade que se realiza na esfera pública, solicitada, definida e reconhecida útil por outros além de nós e, a este título, remunerada”.

Xavier (2019) relata que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por muitas empresas como pura obrigação legal. A Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei das Cotas, determina que pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com colaboradores ou mais. Entretanto, não se trata de uma imposição. Amparadas por uma lei, as pessoas com deficiência ganham o direito de ingressar no mercado de trabalho. Além disso, conseguem provar que certas limitações físicas não significam baixa capacidade produtiva e que elas são capazes de entregar excelentes resultados. Apesar de haver melhoras no mercado de trabalho, existe um longo caminho para a inclusão. Isso porque a qualidade das vagas para esse grupo é baixa, sendo escolhido somente para cumprir a lei, porém se as empresas entenderem que a inclusão de pessoas com deficiência, podem contribuir para seu crescimento, desenvolvimento e responsabilidade social, iriam ganhar lucratividade e conquistar mais clientes.

Conforme Moraes (2013) falar sobre pessoas com deficiência é muito mais complexo do que poderíamos pensar. O problema reside no fato de que qualquer definição ou conceito sobre o tema sugere em uma imagem que nós fazemos de tais pessoas. Quando nos perguntamos o que são pessoas deficientes, nos colocamos a imaginar que são pessoas que “despossuem” alguma parte física ou laboral, ou seja, “(...) a pessoa que você imaginou tem as características de um cego, de um demente, ou de um paralítico com todas as possíveis ideias que se podem fazer a respeito dessas palavras?” (RIBAS, 1985, p.08).

Santos Neto (2020) diz que o direito ao trabalho está previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015, e também faz parte da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PCD), da qual o Brasil é



signatário. Mas a situação do mercado de trabalho para as PCDs ainda está longe do ideal. “Há poucas pessoas com deficiência trabalhando e menos ainda com emprego formal”.

O autor ainda expõe que segundo nota técnica do IBGE de 2018 referente ao Censo 2010, 6,7% da população brasileira (cerca de 12,7 milhões de pessoas) possuíam algum tipo de deficiência. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018 apontam que havia cerca de 486 mil pessoas com deficiência com empregos formais naquele ano, correspondendo a cerca de 1% das ocupações no mercado formal. Apesar de ainda ser pouco, o número tem crescido nos últimos anos: eram cerca de 418 mil PCDs formalmente empregadas em 2016 e 441 mil em 2017. O crescimento está relacionado com o aumento da fiscalização dos órgãos públicos sobre as empresas, mas também com uma melhor definição das regras da Lei de Cotas a partir de 2015, com a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Guiaderodas (2020) aborda a fala de Jill Houghton CEO da Disabilityque diante de análises:IN, não há apenas uma questão ética para inclusão da pessoa com deficiência, há uma questão de negócios. Um relatório recente da Accenture, em parceria com a Disability: IN e a AAPD, sugere que a adoção de práticas mais inclusivas quando se trata de deficiência na força de trabalho melhora os resultados de uma empresa. As empresas do estudo que foram identificadas como altamente engajadas nas melhores práticas em termos de emprego, inclusão e retenção de pessoas com deficiência tiveram receita 28% maior, o dobro do lucro líquido e margens de lucro econômico 30% mais altas do que seus concorrentes. Assim como no Brasil, nos EUA existem grandes disparidades no trabalho quando se trata de candidatos com deficiência. Apenas cerca de 29% dos americanos em idade ativa com deficiência participam da força de trabalho, em comparação com 75% da população em idade ativa sem deficiência. Esse grande número de pessoas com deficiência desempregadas representa um universo diverso e inexplorado, do qual as empresas podem recorrer para atingir seus objetivos.

Outro fator é a capacitação por causa das dificuldades, muitos profissionais com deficiências desistem de buscar uma vaga no mercado de trabalho. Outro motivo apontado para a exclusão desses profissionais é a falta de qualificação. De acordo com Andrea Goldschmidt, professora da ESPM (Escola Superior de Propaganda e Marketing) e sócia da Apoena Social, a lei tem o mérito de gerar possibilidade de inclusão no mercado de trabalho

para os deficientes, mas não leva em consideração as limitações de encontrar profissionais que realmente querem e podem trabalhar. "A valorização deles é grande, mas poucos têm formação adequada" (DEFICIENTEONLINE. 2020).

A inserção de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho tem associação a crescimento e humanidade, pois todos merecem chances de mostrarem sua capacidade e vontade de vencer, mesmo diante de tantos desafios que eles enfrenta, ainda sim, buscam forças para se encaixarem numa sociedade ainda cruel e julgadora, mas são resilientes e são capazes de serem os melhores na sua área, quando tem a oferta de oportunidades.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, vem somar desenvolvimento e crescimento exponencial, de forma positiva, visto que pessoas que possuem uma deficiência são resilientes. Porém, ainda existe uma resistência de muitas empresas, que enxergam como obrigatoriedade, devido a lei de cotas na contratação de pessoas com deficiência.

A pesquisa engloba de forma sucinta a importância de trabalhadores com deficiência, ou seja, eles precisam de motivação e investimento para capacitação e assim poderem crescer profissionalmente e contribuem para a empresa ser vista de forma humana e social, pois todos têm direitos de uma vida digna e o trabalho edifica o ser humano.

### 4. REFERÊNCIAS

**AMBITO JURÍDICO.** A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. 2012. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-103/a-insercao-da-pessoa-portadora-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

BATISTA, Cristina Abranches Motta. **Inclusão:** Construção na diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional Nº, 17 de outubro de 1967**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67emc69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67emc69.htm)>. Acesso em: 27 ago. 2021.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

DEFICIENTEONLINE. **Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes**. 2020. Disponível em: <[https://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes\\_news\\_184.html](https://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes_news_184.html)>. Acesso em: 26 ago. 2021.

DICHER, Marilu; TREVISAM, Elisaide. **A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana**. 2015. 23p. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. Sur, **Rev. Int. Direitos Humanos**. Vol.6, n.11, São Paulo, Dec./2009. Acesso em 25/05/2018. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S180664452009000200004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S180664452009000200004&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 25 ago. 2021.

FREEDOM. **Deficiente, pessoa especial ou portador de necessidades? Descubra o termo correto**. 2021. Disponível em: <<https://blog.freedom.ind.br/pessoa-com-deficiencia-evolucao-do-termo-e-dos-conceitos-aplicados/>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HEERDT, Anahí Valeria Alauzet. **Composição e evolução da despesa pública do município de São Paulo no período de 2005 a 2009**. 2010. 99p. Monografia (Obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis/SC. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis284391.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2021.

GUIADERODAS. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2020. Disponível em:

<<https://guiaderodas.com/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>.

Acesso em: 26 ago. 2021.

MAZZOTA, Marcos A. **Fundamentos de educação especial.** Série Cadernos de Educação. São Paulo: BPCS, 2006.

MORAES, Danielle Christian Silva. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso no SENAC Fortaleza.** 2013. 91p. Monografia. Faculdade Cearense – FAC. Fortaleza/CE. Disponível em: <

<http://ww2.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/CSS/PESSOAS%20COM%20DEFICIENCIA%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO%20UM%20ESTUDO%20DE%20CASO%20NO%20SENAC%20FORTALEZA.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

PINTO, Silvana Regina. SCATOLIN, Henrique Guilherme. Os desafios da inserção de deficientes no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento.** Ano 05, Ed. 06, Vol. 02, pp. 131-148. Junho de 2020. Disponível em: < <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-de-deficientes>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

RIBAS, João B. Cintra. **O que são pessoas deficientes.** Coleção Primeiros Passos, São Paulo: Nova Cultura – Brasiliense, 1985.

SANTANA, Adriana Silva Andrade. **Educação inclusiva no Brasil: trajetória e impasses na legislação.** 2016. 19p. Disponível em:

< [https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/tcc\\_8.pdf](https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/tcc_8.pdf)>. Acesso em: 27 ago. 2021.

SANTOS NETO, Samuel Ribeiro dos. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2020. Disponível em:

<<https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

SASSAKI, Romeu. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** São Paulo, Janeiro de 2005.

\_\_\_\_\_. **Vida independente: historia, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia.** São Paulo/SP. Revista nacional de reabilitação. 2003.

SONSIN, Juliana. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Inclusão social de eficientes.** 2021. Disponível em: <<https://www.telavita.com.br/blog/inclusao-social-de-deficientes/>>. Acesso em: 25 ago. 2021.

VASCONCELLOS, Thaís Monteiro. **O paradoxo da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Distrito Federal.** 2009. 53p. Monografia, obtenção do diploma e graduação em Serviço Social. Universidade De Brasília. Brasília/DF. Disponível em: <[https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1301/1/2009\\_Tha%C3%ADsMonteiroVasconcellos.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1301/1/2009_Tha%C3%ADsMonteiroVasconcellos.pdf)>. Acesso em: 27 ago. 2021.

XAVIER, Luciana. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2019. Disponível em: <<https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 27 ago. 2021.