

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: A PARTICIPAÇÃO E A RESPONSABILIDADE DO ESTADO E SOCIEDADE.

Joelma Rodrigues de Oliveira¹
Solange Aparecida Devechi Ordones²

RESUMO

A história da humanidade seguida dos seus acontecimentos mostra que, desde início de mundo, os homens buscam formas de ocupar espaço digno na sociedade em que vive. Essa labuta se torna mais difícil em se tratando de pessoas com deficiência e, principalmente quando o assunto está ligado aos direitos humanos e empregabilidade. Assim, o estudo tem a principal proposta de ampliar o conhecimento acerca das deficiências e fornecer subsídios para que as organizações acolham e empreguem pessoas de maneira mais significativa. A metodologia exploratória, descritiva e analítica, com levantamento de fontes documentais que tratam os estudos jurídicos existentes; legislação nacional pertinente; jurisprudência relevante etc. Os resultados apontam que, embora a legislação trabalhista brasileira garanta às pessoas com deficiência a possibilidade de inserção no mercado, porém, essa mesma legislação não diminuiu as dificuldades da inclusão social dessas pessoas.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Legislação. Inclusão. Mercado de Trabalho.

INTRODUÇÃO

Este estudo pretende fomentar uma reflexão sobre as dificuldades da inclusão social das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, uma vez que o trabalho tem papel central na constituição da subjetividade dos indivíduos e da sociedade.

A legislação trabalhista brasileira garante às pessoas com deficiência a possibilidade de inserção no mercado, porém, a legislação não diminuiu as dificuldades da inclusão social no mercado de trabalho.

É fato que, de um lado existem questões ligadas à baixa escolaridade de alguns, o que interfere na qualificação desta população, porém, de outro, há dificuldades dos empregadores em lidar com a realidade dessas pessoas por conta da falta de conhecimento das possibilidades de absorção em atividades no âmbito

¹ Aluna graduanda do curso de Direito.

² Docente e orientadora, Psicóloga, Mestre em Ciência da Informação, Pós-graduação em Psicologia Jurídica, Administração em Recursos Humanos e em Dinâmica de Grupo.

organizacional.

Outro fator ainda é o preconceito, que se faz presente e necessita de discussões para que o assunto não seja convertido em ideologia à medida que é compreendido como algo inerente ao homem e não como algo construído socialmente.

Não se discute que o homem é um ser biopsicossocial e deve ser levado em consideração a sua condição biológica, psicológica e social de forma a desfrutar de sua essência natural. Assim, no ambiente de trabalho, essa abordagem dá suporte à atitude ética nas exigências da condição humana e refletem na produtividade da organização e qualidade de vida dos trabalhadores (Limongi- França, 2008, p. 5-6).

Desta forma, o trabalho é parte da vida do homem no que se refere à dignidade, à formação do caráter, da convivência em grupo, à existência, dentre outros fatores não menos importantes.

É possível considerar então que o homem é um ser social independentemente como se apresente, sendo ou não uma pessoa com necessidades especiais, tem todos os direitos como os demais, direito à igualdade e à dignidade humana.

No Capítulo II da Constituição que trata dos Direitos Sociais, o Inciso XXXI do Artigo 7, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador com deficiência.

O Artigo 23, Inciso II, prevê que a competência comum da União dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios tratarem da saúde e assistência pública da proteção e garantia dos direitos das pessoas com deficiência.

Para Moraes (2001, p. 61) a Constituição Federal Brasileira adotou este princípio; que proíbe as diferenciações arbitrárias e as discriminações absurdas, de forma que as pessoas devem ser tratadas desigualmente, na medida em que se desigualem.

Para o desenvolvimento do estudo definiu-se como **objetivo geral** ampliar o conhecimento acerca das deficiências e fornecer subsídios para as organizações acolher e empregar pessoas que apresentem necessidades especiais. Como **objetivos específicos**, provocar a humanização no âmbito profissional; minimizar o preconceito no convívio social e empresarial; favorecer o agradável relacionamento interpessoal; subsidiar os organismos com maiores informações acerca das deficiências.

A **metodologia** da pesquisa é exploratória, descritiva e analítica, com

levantamento de fontes bibliográficas e documentais que tratam os estudos jurídicos existentes; legislação nacional pertinente; jurisprudência relevante etc. O material será obtido por meio de artigos publicados em revistas especializadas, livros, acórdãos de tribunais superiores, textos publicados na internet, anais de congressos, anais dos debates legislativos.

Diante do exposto, surge um questionamento: será que se o Estado e a sociedade tomassem providências efetivas nessas questões, facilitaria a vida dessas pessoas? Se existe legislação a favor, como conscientizar a população a respeitar as leis e o ser humano de forma a inserí-la nas organizações, na sociedade de um modo geral?

O assunto ora tratado justifica-se, por ser relevante e polêmico nos dias que precisa ser mais explorado para obter soluções que visem combater a desigualdade que ainda é visível no meio social.

1. PESSOAS DEFICIENTES

1.1 Conceitos

As Declarações Internacionais ou de Recomendações e Convenções da Organização internacional do Trabalho (OIT), menciona que ‘deficiência é toda perda ou anomalia de uma estrutura ou função psicológica ou anatômica’ e para ‘Pessoa portadora de deficiência’ as definições não segue nenhuma padronização, visto basear-se em classificações e expressões ao longo da história.

A Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência ainda procura mudar a ideia de que a pessoa com deficiência deve buscar uma normalidade para participar de relacionamentos sadios, então, apresenta ao mundo jurídico um modelo social de deficiência (Dantas, 2016). Assim, novos modelos surgem aplicados à implantação de novas políticas públicas de forma a garantir a superação de conceitos de deficiência, ligados ao direito do indivíduo.

Como cita CISZEWSKI (2005, p. 25) as nomenclaturas são várias e a literatura não aponta nenhuma padronização para tratar da pessoa portadora de deficiência. Ao longo da história, diversas são citadas como, por exemplo, indivíduos de capacidade limitada, impedidos, descapacitados, excepcionais, minusválidos, além de deficiente, que é o mais usado. De qualquer maneira, em todas as expressões, há um estereótipo acusando a pessoa por ser portadora de alguma deficiência, e, a expressão mais usada ainda, é ‘pessoas com necessidades especiais’ ou ‘pessoa

portadora de deficiência’.

Para a Medicina (Dortland, 1999, p. 448) deficiência é traçada como uma imperfeição, falha ou ausência, um defeito. O conceito ainda apresenta diversos tipos de deficiência causada por variadas causas.

Para o Direito, no que tange a lei, pelo Decreto nº 914 de 06 de novembro de 1993, art. 3º, que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora e Deficiência, define que:

Pessoa portadora de deficiência é aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

1.2 Um pouco da história

A história conta que, pessoas deficientes, assim tratadas na Roma Antiga, permitia que tanto os nobres como os plebeus, podiam sacrificar os filhos que nasciam com algum tipo de deficiência. Da mesma forma, em Esparta, os bebês e as pessoas que adquiriam alguma deficiência eram lançados ao mar ou em precipícios. Já em Atenas, influenciados por Aristóteles, que definiu a premissa jurídica até hoje aceita de que “tratar os desiguais de maneira igual constitui-se em injustiça”, os deficientes eram amparados e protegidos pela sociedade. Uma parte da sociedade protegia e a outra parte os exterminavam. A utilização comercial de pessoas com deficiência para fins de prostituição ou entretenimento das pessoas ricas manifesta-se, talvez pela primeira vez, na Roma Antiga. (SILVA, 1986).

Ainda SILVA (1986, p.130) cita que:

[...] cegos, surdos, deficientes mentais, deficientes físicos e outros tipos de pessoas nascidos com má formação eram também, de quando em quando, ligados a casas comerciais, tavernas e bordéis; bem como a atividades dos circos romanos, para serviços simples e às vezes humilhantes.

No Brasil, há também relatos de crianças com deficiência que eram “abandonadas em lugares assediados por bichos que muitas vezes as mutilavam ou matavam” (JANNUZZI, 2004, p. 9). Tendo em vista esse abandono foram criadas em 1726 as chamadas rodas de expostos, onde as crianças eram colocadas e as religiosas as recolhiam. Essas religiosas proporcionavam alimentação, educação e todos os cuidados que necessitassem.

Para MAZZOTTA (2005, p.16):

[...] a própria religião, ao colocar o Homem como “imagem e semelhança de Deus”, portanto, ser perfeito, acrescia a ideia da condição humana, incluindo-se a perfeição física e mental. E, não sendo “parecidos com Deus”, os portadores de deficiências (ou imperfeições) eram postos à margem da condição humana, e tidas como culpadas de sua própria deficiência.

No livro do Evangelho de João, Capítulo 9, Versículo de 1 a 3 (BÍBLIA SAGRADA, 1969, p. 134), menciona que quando os discípulos fazem uma pergunta ao Senhor Jesus, dizendo: ‘Rabi, quem pecou, este ou seus pais, para que nascesse cego?’ Jesus responde: ‘Nem ele pecou nem seus pais; mas foi assim para que se manifestem nele as obras de Deus’. Com essas palavras o Senhor Jesus quebra esse preconceito da sociedade.

Segundo Pessoti (1984) *apud* PACHECO; ALVES (2007), a compreensão das diversas ideias na evolução histórica do conceito de deficiência é importante, pois, “[...] entendo-as como raízes, por vezes seculares, de cuja seiva se nutre os preconceitos e os conceitos de hoje, nesse campo”. Desta forma, conhecer o processo histórico sobre a questão da deficiência pode facilitar o entendimento do porque, mesmo com toda política de inclusão social que vem sendo desenvolvida no Brasil e no mundo, ainda assim há uma desvalorização social da pessoa com deficiência, mesmo que de forma implícita.

2. DADOS ESTATÍSTICOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

2.1 Tipos de deficiência

As informações citadas no presente tópico foram extraídas do site do IBGE e Ministério da Saúde³.

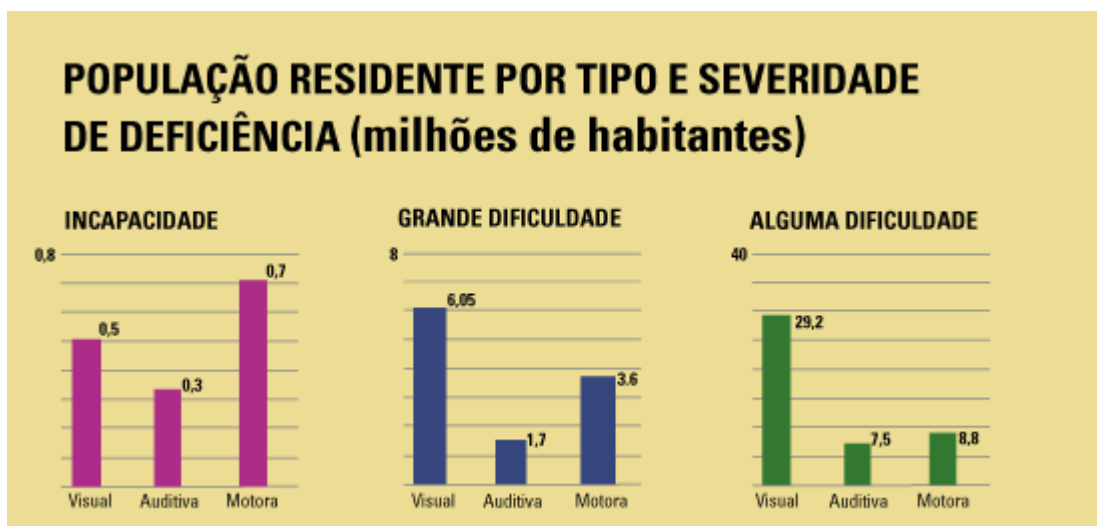
Os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) descreveram a prevalência dos diferentes tipos de deficiência e as características das pessoas que compõem esse segmento da população. A deficiência foi classificada pelo grau de severidade de acordo com a percepção das próprias pessoas entrevistadas sobre suas funcionalidades.

A avaliação foi feita com o uso de facilitadores como óculos e lentes de contato, aparelhos de audição, bengalas e próteses. As perguntas feitas aos

³ Disponível em: <http://agenciabrasil.etc.com.br/geral/noticia/2015-08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>.

entrevistados buscaram identificar as deficiências visual, auditiva e motora pelos seguintes graus de dificuldade, sendo: não consegue realizar de modo algum; tem grande dificuldade; tem alguma dificuldade em realizar; além da deficiência mental ou intelectual, como mostra a Gráfico 1.

Gráfico 1. População por tipo de deficiência.



Fonte: Cartilha (Censo-IBGE, 2010).

A pesquisa indica que 45.606.048 de brasileiros apresentam alguma deficiência, sendo: 23,9% da população total, com algum tipo de deficiência visual, auditiva, motora e mental ou intelectual, sendo a maioria do sexo feminino.

Os direitos humanos são assegurados a todos os brasileiros com deficiência e para esse grupo são desenvolvidos programas e ações do Governo Federal e da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. No entanto, o foco primário das políticas públicas é o segmento das pessoas que apresentam deficiência severa.

Em parceria com o IBGE, o Ministério da Saúde, menciona que dentre os tipos de deficiência pesquisados, a visual é a mais representativa e atinge 3,6% dos brasileiros, sendo mais comum entre as pessoas com mais de 60 anos (11,5%). O grau intenso ou muito intenso da limitação impossibilita 16% dos deficientes visuais de realizar atividades habituais como ir à escola, trabalhar e brincar.

O Sul é a região do país com maior proporção de pessoas com deficiência visual (5,4%). A pesquisa mostra que 0,4% são deficientes visuais desde o nascimento e 6,6% usam algum recurso para auxiliar a locomoção, como bengala articulada ou cão-guia. Menos de 5% do grupo frequentam serviços de reabilitação.

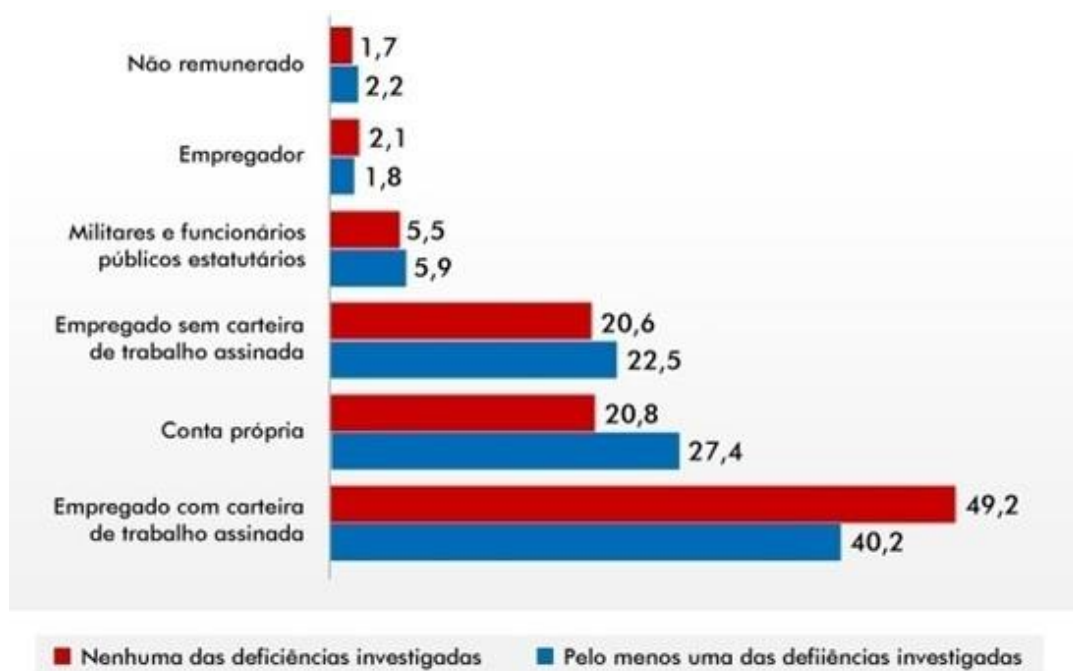
O estudo mostra também que 1,3% da população têm algum tipo de deficiência física e quase a metade desse total (46,8%) tem grau intenso ou muito

intenso de limitações. Somente 18,4% desse grupo frequentam serviço de reabilitação. Ainda segundo o IBGE, 0,8% da população brasileira tem algum tipo de deficiência intelectual, e a maioria (0,5%) já nasceu com as limitações. Do total de pessoas com deficiência intelectual, mais da metade (54,8%) tem grau intenso ou muito intenso de limitação e cerca de 30% frequentam algum serviço de reabilitação em saúde.

As pessoas com deficiência auditiva representam 1,1% da população brasileira, e esse tipo de deficiência foi o único que apresentou resultados estatisticamente diferenciados por cor ou raça, sendo mais comum em pessoas brancas (1,4%), do que em negros (0,9%). Cerca de 0,9% dos brasileiros ficaram surdos em decorrência de alguma doença ou acidente e 0,2% nasceu surdo. Do total de deficientes auditivos, 21% têm grau intenso ou muito intenso de limitações, o que compromete atividades habituais.

Os percentuais mais elevados de deficiência intelectual, física e auditiva foram encontrados em pessoas sem instrução e em pessoas com o Ensino Fundamental incompleto. A Pesquisa Nacional de Saúde em parceria com o Ministério da Saúde consultou 64 mil domicílios, em 2013. O Gráfico 2 a seguir, indica a distribuição das pessoas que apresentam, ao menos uma deficiência, ocupadas na semana de referência segundo a posição no trabalho.

Gráfico 2. Percentuais de pessoas com deficiência



Fonte: Cartilha (Censo-IBGE, 2010).

Os direitos humanos são assegurados a todos os brasileiros com

deficiência e para esse grupo são desenvolvidos programas e ações do Governo Federal e da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. No entanto, o foco primário das políticas públicas é o segmento das pessoas que apresentam deficiência severa. O contingente de pessoas identificadas por possuir deficiência severa foi calculado pela soma das respostas positivas às perguntas tem grande dificuldade e não consegue de modo algum.

3. POLÍTICAS PÚBLICAS E ASPECTOS LEGAIS

3.1 Leis e decretos

É fato, que as políticas públicas têm papel significativo a desempenhar para o fortalecimento de nossa nação e o exercício pleno da cidadania de todos os cidadãos, sem distinção.

Cavalcante; Jorge Neto (2001) apontam que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1923, recomendou que as Nações fizessem que os órgãos públicos e privados empregassem portadores de deficiência que se encontravam nessa situação porque foram feridos e mutilados de guerra. Ainda, no ano de 1944, em reunião na Filadélfia, aprovou recomendação, objetivando induzir os países membros a empregarem um montante de deficientes que não foram combatentes nas guerras.

A Lei 10.048/00 dá prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes e as pessoas acompanhadas por crianças de colo.

O Decreto 5.296/04 regulamenta as Leis 10.048, de 8 de Novembro de 2000 que dá prioridade de atendimento às pessoas e a 19.098, de 19 de Dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

A Lei 7.853/89 dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas.

3.2 Conferência nacional dos direitos da pessoa com deficiência

A 1ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – “Acessibilidade: Você também tem compromisso!”⁴, convocada pelo Decreto de 10 de outubro de 2005 teve como finalidade oportunizar um amplo debate sobre as questões referentes à pessoa portadora de deficiência, visando balizar as políticas públicas existentes e direcionar a futura Política Nacional de inclusão da Pessoa com Deficiência.

Além do possibilitar o debate e reflexões, a Conferência teve a proposta de: sensibilizar os governos federal, estaduais e municipais para as questões referentes à pessoa com deficiência; impulsionar a inclusão qualificada da pessoa portadora de deficiência no processo de desenvolvimento do país; oportunizar a visibilidade da situação que se encontram as políticas públicas para as pessoas portadoras de deficiência; estimular o fortalecimento do controle social em âmbito estadual e municipal; estimular a tomada de medidas necessárias para impulsionar o cumprimento da legislação vigente.

Essa é a expectativa de todos os que estão envolvidos com o aperfeiçoamento das Políticas para inclusão da Pessoa com Deficiência. Por certo, é também a daquelas que estarão contribuindo às necessidades do cidadão com deficiência. A partir da avaliação crítica, mas construtiva, será possível superar velhas metas e traçar novas prioridades.

3.2 Mercado de trabalho

Conforme o decreto 3.298/99 que regulamentou a Lei 7.853/89, que dispõe o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, e dá outra providência, a finalidade primordial sobre a política de emprego é a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime de trabalho especial protegido.

As modalidades de inserções laborais da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho são: I – colocação competitiva: processo de contratação regular; nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção, de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais; II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da Legislação Trabalhista e Previdenciária que

⁴ Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/subsidios_para_conferencistas.html
www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/subsidios_para_conferencistas.html. Acesso em nov. 2017.

depende da adoção de procedimentos e apoio especiais para a sua concretização; III – promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoa, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal (CISZEWSKI, 2005).

O decreto n. 3.298/99 no seu artigo 31 define por habilitada e reabilitada a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para o reingresso para o mercado de trabalho e participação na vida comunitária (DOMINGUES, 2012, p. 66 e 67).

A Lei 8.112/90 (artigo 5º), assegura às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Lei 7.752/89, dispõe sobre benefícios fiscais na área do imposto sobre a renda e outros tributos, concedidos ao desporto amador - (desenvolvimento de programas desportivos para o deficiente físico).

A Constituição Federal, inciso XXXI proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

3.3 Lei das cotas

A Lei de Cotas foi aprovada em 2004 no Brasil, que determina que as empresas devam ocupar uma percentagem das vagas com pessoas com deficiência.

Em 26 de agosto de 2009 entra em vigor o Decreto 6.949, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, com o propósito de proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade; em 06 de julho de 2015 o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei 13.146/2015, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. (SILVA, *et al*).

A lei que garante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a Lei nº 8.213/1991, que em seu art.93 determina que:

A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher

de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários 2%, de 201 a 500 funcionários 3%, de 501 a 1000 funcionários 4%, de 1001 em diante funcionários 5%. (BRASIL, 2007).

Para a inclusão no mercado de trabalho “[...] é necessário assegurar as condições de interação das pessoas com deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento.” (SILVA *apud* GIL, 2002, p. 11).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, verifica-se que as pessoas com deficiências estão precisando de maior apoio por parte dos governos e da sociedade, no sentido de criar oportunidades no mercado de trabalho e aumentar a porcentagem de cota de funcionários admitidos com deficiência. Pelas estatísticas, nota-se o aumento do número de deficientes, e, acredita-se que seria importante a criação de vagas em cargos que exigem maior qualificação, visto que as universidades oferecem oportunidades para essa capacitação.

A sociedade em si precisa ‘olhar’ as pessoas portadoras de deficiência com respeito e perceber que são pessoas com dignidade, que além dos deveres, também têm seus direitos, valorizando seus esforços e empenho.

Ainda, que as diretrizes da nova lei trabalhista facilitem a vida dessas pessoas, proporcionando-lhes mais lazer, educação e trabalho, outro fator fundamental é fazer com essas pessoas sintam-se aceitas em qualquer ambiente que se encontrem. Esse é um exercício de cidadania que cabe a todo ser humano colocar em prática com o semelhante, visto que o amanhã pode trazer surpresas não tão agradáveis e colocar-se no lugar do outro, é dever de cada indivíduo.

Como o Direito é bastante solicitado em todas as áreas e, principalmente na social e econômica visando proteger indivíduos e coisas, deve-se também proteger e garantir os direitos das pessoas com deficiências, conforme mencionam as políticas e leis, além do dever como cidadão.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>. Acesso em fev. 2018.

BÍBLIA SAGRADA. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Sociedade Bíblica do Brasil, Brasília-DF, 1969.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília (DF): Senado, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. Ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. 100 p. Disponível em: Acesso em: 9 dez. 2014. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O portador de deficiência no mercado formal de trabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23033-23035-1-PB.pdf>. Acesso em maio, 2018.

CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. **O Trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2005.

DANTAS, Lucas Emmanuel Ricci. **Políticas Públicas e Direito: a inclusão da pessoa com deficiência**. Curitiba. Editora Juruá, 2016.

DOMINGUES, Sara Martinhão. **A inclusão social da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho**. In Direito do Trabalho: dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral – construção do saber jurídico. Organizadores André Luis Cateli Rosa, Luiz Roberto Nunes. 1 ed. São Paulo: Letras Jurídicas, 2012.

DORTALAND. **Dicionário médico ilustrado**. Inglês/português. São Paulo: Mande, 1999.

GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA CARTILHA IBGE 2010. **Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência**. Cartilha Censo 2010. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>. Acesso em fev. 2017.

JANNUZZI, Gilberta S. de M. **A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI**. Campinas: Autores Associados, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do Trabalho**: psicossomática, valores e práticas organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2008.

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil**: história e políticas públicas. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**: Princípio da Igualdade e a Extinção de Discriminações Absurdas. São Paulo: Atlas, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>.

PACHECO, Kátia Monteiro De Benedetto; Alves, Vera Lucia Rodrigues. **A história da deficiência, da marginalização à inclusão social**: uma mudança de paradigma. Revista Acta Fisiátrica. Dezembro 2007, Vol. 14, n. 4.

PEZZOTTI, I. **Deficiência mental**: da superação à ciência. São Paulo: T.A. Queiróz, 1984.

PRIMEIRA CONFERÊNCIA NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, "**Acessibilidade: Você Também tem Compromisso**". Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/subsidios_para_conferencistas.html. Acesso em nov. 2017.

SILVA, Alessandro da. Et al. ET AL. **O mercado de trabalho e as pessoas com deficiência**: um estudo nas grandes e médias empresas do município de Cláudio. Disponível em: <http://pdf.blucher.com.br.s3-sa-east-1.amazonaws.com/educationproceedings/i-endge/006.pdf>. Acesso em jul. 2018.

SILVA, Otto Marques da. Epopeia Ignorada: a história da pessoas deficiente no mundo de ontem e de hoje. Editora Ceda, São Paulo, 1995.