

UMA ANÁLISE SOBRE O PROCESSO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DA LEI 13.146 DE 2015

*Suelen Rocha Aleixo**

Graduada em Serviço Social pela Faculdade Redentor e pós-graduada MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Cândido Mendes.

*Ione Galoza de Azevedo**

Mestra em Cognição e Linguagem da Universidade Estadual do Norte Fluminense – Darcy Ribeiro coordenadora e professora do Curso graduação em direito da Faculdade Metropolitana São Carlos- FAMESC/BJI, coordenadora do Curso de Inclusão Digital para terceira idade no CESPI (Centro Social Presbiteriano de Itaperuna) e Coordenadora do Curso de Inclusão Digital para terceira idade da FAMESC/BJ, advogada especializada em Direito Público e em Direito Privado.

RESUMO

Este artigo apresenta uma análise sobre o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a partir da Lei Federal nº 13.146 de 6 de julho de 2015. Busca compreender diante dos desafios e barreiras impostas à pessoa com deficiência ao longo da história. A legislação e a influência da responsabilidade social e ética no mercado de trabalho. Também do atendimento do sistema de cotas mínimas da pessoa com deficiência estabelecida em lei, esta, de suma importância social, que propicia o acesso destas pessoas ao mercado de trabalho. Outro aspecto importante a ser tratado é o desafio da diversidade no ambiente de trabalho, a análise da adaptação e desenvolvimento no ambiente físico.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Mercado de Trabalho. Inclusão Social. Sistema de Cotas. Responsabilidade Social e Ética.

ABSTRACT

This article presents an analysis of the process of inclusion of people with disabilities in the labor market, based on Federal Law No. 13,146 of July 6, 2015. It seeks to understand the challenges and barriers imposed on people with disabilities throughout history. Legislation and the influence of social responsibility and ethics in the labor market. Also of the attendance of the system of minimum quotas of the disabled person established by law, this one, of social importance, that facilitates the access of these people to the job market. Another important aspect to be addressed is the challenge of diversity in the work environment, the analysis of adaptation and development in the physical environment.

Keywords: People with Disabilities. Job market. Social inclusion. Quota system. Social Responsibility and Ethics.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente artigo tem como tema a análise do processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a partir da lei 13.146 de 2015.

O tema tornou-se pertinente a partir dos questionamentos acerca dos desafios e barreiras que são produzidos pela sociedade, uma vez que esta é permeada por visões preconceituosas.

A questão da inclusão, sendo um tema atual, envolve debates e é de suma importância para as organizações. O potencial das pessoas com deficiência está além do compreendido pela sociedade, e o entendimento de sua capacidade de laboral resultará no direito da sua inserção no mercado de trabalho.

O objetivo do presente trabalho é analisar o processo de inclusão e o cumprimento da lei de cotas, que vem de encontro com a proposta do Governo Federal onde se tem por objetivo a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Em seguida o estudo aborda o preconceito e discriminação, suas distinções e peculiaridades. Por fim, evidencia-se como a prática tem sido respondida pela sociedade.

As instituições especializadas em atender pessoas com deficiência, os empregadores que se dispõem a contratação e a família, ainda encontram dificuldades devido a falta de informação e o não cumprimento das leis.

Por um lado, empresas se que interessam em cumprir a lei, atestam a falta de qualificação, solicitando perfis e competências exigidas nos seus anúncios de vagas, o que impossibilita a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A sociedade precisa atentar-se para que estas pessoas possam desenvolver-se na sociedade, garantindo-lhes os mesmos direitos.

Utiliza-se como metodologia a pesquisa bibliográfica, recorrendo a autores e conteúdos como: PASTORE, SASSAKI, Lei Federal nº 13.146 de 6 de julho de 2015 e a Lei Federal nº 8.213 de 24 de julho de 1991, dentre outros.

Através do debate sobre a inclusão, pretende-se ampliar as reflexões sobre o tema para a construção de uma sociedade onde as diferenças sejam aceitas, ou seja, uma sociedade inclusiva, pois não basta que existam leis trabalhistas, é necessário que estas sejam realmente

colocadas em prática, pois uma sociedade se constrói com respeito, solidariedade, igualdade e justiça para todos.

Nesse sentido, vale rever as práticas, principalmente na efetiva mediação entre as pessoas com deficiência e as empresas/empregadores.

1 ABORDAGEM CONCEITUAL E HISTÓRICA

No Brasil, a exclusão social está presente desde a Colônia, no período escravista. Classificada como um processo sócio-histórico. A temática ganhou repercussão na década de 70 do século XIX, devido à crise do capital, com a crescente economia baseada na industrialização, elevada pelo padrão social excludente interligado à concentração do capital que resultou em desigualdades sociais (BRANDENBURG & LÜCKMEIER, 2013).

A pessoa com deficiência era considerada restrita de habilidades, sendo limitada nas aptidões consideradas como básicas para o convívio social. A falta de maior clareza por parte da ciência e da sociedade acabava considerando essas pessoas um peso ou um problema. Sua responsabilidade ficava a cargo de familiares e entidades filantrópicas (PARRA *et al*, 2012).

Foram oferecidas algumas modalidades de trabalho à pessoas com deficiência durante a chamada fase de integração, onde os empregadores dispunham de alterações em seus ambientes físicos para favorecer a colocação dessas pessoas. O trabalho semi-integrado, as pessoas com deficiência trabalhavam em setores exclusivos, portanto ocorria a segregação segundo SASSAKI, 1997. Com tudo, devido a falta de integração social, essas formas utilizadas dificultavam para o desenvolvimento e treinamento dessas pessoas com os demais funcionários da empresa.

De acordo com as alterações no convívio social, a maneira de se ver as pessoas com deficiências têm se modificado através dos anos. Atualmente a inclusão tornou-se um tema em evidencia, porém não se pode aceitar a ideia de que a exclusão acabou, pois a inclusão ainda ocorre de maneira imprecisa e excludente.

A exclusão pode ser observada em lugares públicos como praças, lojas, restaurantes, teatros, lugares não adaptados e que não possuem acessibilidade para atender as necessidades de pessoas com deficiências, o que prejudica as pessoas a compartilharem destes espaços. Existem ônibus adaptados, rampas, elevadores, porém, para incluir não bastam somente

adaptações físicas, mas mudanças no modo de agir das pessoas, no que se refere ao senso de se dispor a auxiliar aquelas que necessitam de ajuda. Fato que ocorre frequentemente, quando uma pessoa com deficiência não é convidada a participar de grupos, seja no trabalho e na escola. Utilizam-se de desculpas para favorecer outras pessoas que não possuem deficiências, são atitudes excludentes, não explícitas, mas que existem nas várias camadas sociais fazendo com que ocorra a exclusão (SELAU, 2009).

É importante ressaltar que, ainda hoje, a sociedade expõe as pessoas a situações nas quais as dividem em camadas, sejam em razão da cor, características físicas, culturais ou de estilo, características estas que não se pode recriminar.

A pessoa com deficiência passou a ter suas necessidades nitidamente atendidas e seus direitos intensificados significativamente ao final do século XIX, promovendo o processo de inclusão.

A inclusão é um processo gradual que vem ampliando-se por meio de uma luta mundial, em que as pessoas buscam por seus direitos. É a garantia a todos, do acesso contínuo ao espaço comum da vida em sociedade, onde todos devem estar preparados para o acolhimento à diversidade humana, à aceitação das diferenças de cada um pelo coletivo, cabendo ressaltar a equiparação de oportunidades com qualidade em todas as dimensões da vida em sociedade e a todos os indivíduos (MELO, 2011).

Segundo Sasaki (2009), no Brasil, a grande maioria dos 17 milhões ou dos 24,5 milhões de pessoas com deficiência tem sido excluídas de todos os setores da sociedade, sendo-lhes negado o acesso aos principais benefícios, bens e oportunidades disponíveis às outras pessoas em todas as áreas de atividade, tais como educação, saúde, mercado de trabalho, lazer, desporto, turismo, artes e cultura. Esta afirmação, que se apresenta como uma denúncia, consta em diversos documentos, moções, relatórios, palestras etc.

Neste sentido, a situação das pessoas com deficiência em nosso país não é diferente da que ocorreu e continua ocorrendo em outras partes do mundo.

2.LEI DE COTAS: DESAFIOS E BARREIRAS NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Na sociedade brasileira, onde existem tantos regastes sociais a fazer, é necessário a união das pessoas e um desses caminhos é o do emprego.

Neste caminho em específico deverá haver pontos básicos a seguir, como, a legislação, a educação, o transporte e a informação, para que haja o desenvolvimento da pessoa com deficiência, e conseqüentemente, o acesso aos meios pelos quais elas possam se desenvolver.

Haja vista que somente no século XX com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1948, foram consagrados a todos os seres humanos o direito de serem livres e iguais em dignidade. Contudo, em relação ao direito do trabalho, desde 1925 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), orienta a habilitação e reabilitação profissional de pessoas com deficiência.

Diante da mobilização das pessoas com deficiência, criou-se a Lei de Cotas – Lei Federal nº 8.213, de 1991, onde exigiam uma medida efetiva ao Poder Público para extinguir as desigualdades existentes, mas, somente em 1999, a lei teve a sua aplicabilidade cobrada, movida pelo Decreto Federal nº 3.298/99 que a regulamentou, atrasando as recomendações da OIT.

A Lei de Cotas determina percentuais obrigatórios de contratação de profissionais com deficiência, que variam de 2% a 5%, para empresas com cem ou mais funcionários.

Durante os últimos anos, principalmente a partir de 2001, com a intensificação da fiscalização, tem-se notado crescente inserção de pessoas com deficiência nos quadros de funcionários das empresas e a consolidação de um mercado de trabalho, que ainda não alcançou o ideal, mas que vem buscando a inclusão.

Se por um lado a Lei de Cotas abriu as portas do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, por outro trouxe grandes desafios para as corporações.

Conforme o processo de inclusão avança, o convívio entre as pessoas com deficiência se torna mais comum, e a legislação assume o seu papel coadjuvante. (SCHWARZ & HABER, 2009)

As medidas de inclusão exigem esforço por parte dos empregadores, a contratação de pessoas com deficiência (cumprimento da lei de cotas) deve ser abordada como qualquer outra contratação, porém alguns segmentos empresariais apresentam dificuldades e até descumprem a lei devido à falta de qualificação e experiências anteriores. (RIBEIRO, 2016)

O Estado conclui que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ocorre, ainda, na maioria dos casos, e em razão da existência da lei. Apesar de os empregadores não concordem com as políticas de cotas, acreditam que a lei é justa, mas diante das exigências do mercado de trabalho e pouca qualificação desta categoria de trabalhadores, são reduzidas as suas possibilidades de acesso.

Diante disso existe um impasse para a pessoa com deficiência, uma vez que não possui condições iguais para realização de suas funções. Outro impasse é que no Brasil, onde a crise econômica gera alta competitividade no mercado de trabalho, existirão oportunidades aos mais fortes. (JOVENS PESQUISADORES, 2004).

Outrossim, percebe-se, que a dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são as chamadas barreiras arquitetônicas.

Nesse sentido, a Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, a NBR 9050, orienta sobre a acessibilidade da pessoa com deficiência a edificações, espaços imobiliários e equipamentos urbanos.

Vale destacar que é de responsabilidade social da empresa a inclusão da pessoa com deficiência. Haja vista a sua importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade baseia-se no trabalho (MONTEIRO, 2011).

Mesmo que tenha havido um crescimento das vagas oferecidas para as pessoas com deficiência nos últimos anos, ainda há desafios acerca da adaptação e humanização do ambiente de trabalho, o que inclui superar os preconceitos ainda existentes na sociedade.

Durante os últimos dez anos a legislação favoreceu a contratação de pessoas com deficiência nas empresas, – a passos lentos –, porém, poucas delas compreenderam a demanda dessas pessoas. As empresas são obrigadas a contratar, são fiscalizadas nesse sentido e as multas por descumprimento da lei são significativas. Portanto, não basta só contratar, é necessário que haja uma preparação na empresa para receber a pessoa com deficiência.

Observa-se que são poucas as empresas que cumprem à risca a lei de cotas pois, além de questionarem requisito básico que é a escolarização, vista como uma barreira para a contratação ressalta-se que o acesso ao mercado de trabalho é apenas um aspecto da inclusão e para que esse processo seja bem-sucedido, inúmeras etapas anteriores deveriam ser cumpridas.

A grande maioria tem consciência que ela existe, porém, entre a consciência e o seu cumprimento existe uma grande distância. Uma vez que o sistema de fiscalização é falho e pouco eficiente e o Ministério do Trabalho e Previdência Social assumiu a responsabilidade de monitorar seu cumprimento. (SCHMIDT & ARAUJO, *online*)

Diante da situação ainda há o que se comemorar, pois nos últimos três anos o Brasil alcançou o índice de 33% de vagas preenchidas pelo sistema de cotas nos setores da indústria, comércio e serviços. Mas ainda há muito que fazer para que ocorra a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Visto que essa inclusão ainda é mínima diante do que se espera para um país com cerca de 6 milhões de pessoas com deficiência. (GARCIA, 2015)

A legislação é importante, mas não é suficiente para as empresas incluíram em seus quadros pessoas com deficiências com qualidade e consistência. (SCHWARZ & HABER, ANO). Com isso, é indispensável que as arestas da legislação sejam aparadas, para aproximá-la da realidade vivenciada por grande parte das empresas, pois observa-se uma ineficiência legislativa. Somente desta maneira o país assistirá ao cumprimento pleno da lei de inclusão laboral das pessoas com necessidades especiais. (RAMIREZ & KOTH, 2015).

3. A INCLUSÃO PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

A questão da Inclusão da Pessoa com Deficiência na sociedade e no mercado de trabalho é marcada por momentos em que consideravam uma atrocidade fazer com que essas pessoas desenvolvessem alguma atividade no mercado de trabalho. Empregar uma pessoa com deficiência era como uma exploração que deveria ser condenada por lei. Tais crenças eram resultantes não só da ideologia protecionista, mas também do fato de que a medicina, a tecnologia e as ciências sociais ainda não haviam descoberto as possibilidades laborativas das pessoas com deficiência. Em determinadas culturas elas eram abolidas, em outras adotava-se a prática de interná-las em grandes instituições de caridade, junto com doentes e idosos. Essas instituições serviam basicamente para dar acolhimento, medicamentos e atividades para preencher o tempo inativo (SASSAKI, 2009).

Vale destacar que a questão do trabalho é de grande importância na sociedade, visto que é através dele que se mantém contato com outras pessoas, além de desenvolver sentimentos e criar vínculos. Além da oportunidade de emprego, a inclusão de pessoas com

deficiência no mercado de trabalho contribui para a dignidade dessas pessoas, um dos princípios basilares da República Federativa do Brasil.

Importante destacar também, que ao incluir pessoas com deficiência no mercado trabalho, cria-se um novo grupo de consumidores, que até então eram excluídos da economia. Através da geração de renda, esse grupo passa a consumir ativamente, uma vez que também possui carências, desde elementos essenciais, como por exemplo, o acesso a questões de saúde, até a realização de desejos pessoais. Por meio dessa renda, as pessoas com deficiência integram-se na sociedade, o que favorece uma maior e melhor convivência, despertando a atenção para oportunidades, na criação de produtos, serviços e ambientes que atendem as necessidades específicas da população.

Observa-se nessa perspectiva, que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho cria oportunidades também para as empresas gerarem mais negócios. Assim, para uma pessoa que está habituada a desafios por ausência de acessibilidade, ao ter oportunidade de adentrar ao mercado de trabalho, apresentará maior capacidade de aceitação em relação a críticas e resolução de problemas, além apresentar visões diferentes, contribuindo para o processo de criação e tomada de decisões (HABER, *online*).

Apesar do agravante de que no mundo do trabalho o conhecimento é um fator cada vez mais valorizado nas organizações, percebe-se que o conhecimento de cada pessoa com deficiência proporciona a utilização de diversas metodologias e estratégias para o desenvolvimento de suas habilidades (RAMIREZ & KOTH, 2015).

A Constituição Federal de 88, dispõe que todas as pessoas devem ser tratadas de maneira igualitária, independente da sua deficiência. E suas limitações devem ser asseguradas levando em consideração no desenvolvimento econômico e social.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Continuando, o Artigo 7º dispõe que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

No mesmo sentido, a Lei Federal 8.213/91 estabelece que:

Art. 96. uma cota de pessoas deficientes e/ou reabilitadas que a empresa deverá manter em seu quadro de funcionários. Tal cota depende do número total de seus empregados. A quantificação segue a seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4%; e acima de 1.001 empregados, 5%.(RIBEIRO, ANO 2005)

Em 2015 foi aprovada pela Câmara dos Deputados, em Brasília, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, que assegura as condições de igualdade e o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, visando à sua inclusão social e cidadania.

A lei dispõe de artigos nos quais assegura a pessoa com deficiência nas questões de acessibilidade, tecnologias, equipamentos e dispositivos, todos os tipos de barreiras e obstáculos, formas de comunicação, sistemas de informação, adaptação, elementos de urbanização, mobiliários, residências inclusivas, profissionais de apoio escolar, acompanhante, dentre outros aspectos. (Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015)

A Lei ainda assegura que:

Art.8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Sobre o direito ao trabalho a lei dispõe que:

Art. 34 a pessoa com deficiência tem o direito de escolha e aceitação em ambiente acessível e inclusivo, com igualdade de oportunidades e com

demais pessoas, em condições justas e favoráveis, com remuneração por tempo de trabalho de igual valor.

Ainda assegura o acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, em fim, benefícios e oportunidades iguais aos demais empregados.

Mesmo que o departamento de RH esteja habilitado a contratar, os treinamentos devem ser constantes, principalmente para os gestores que são os responsáveis pela aprovação dos candidatos (HABER, *online*).

A Lei 13.146/2015, diz que “Art. 35. é de finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego, promover e garantir condições de acesso e permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho”.

Assim, sobre inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a lei constitui modo de igualdade de oportunidades baseada nas leis trabalhistas e previdenciárias nas quais devem ser atendidas as regras de acessibilidade junto ao fornecimento de recursos de tecnologias e adaptação no ambiente de trabalho

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar essa pesquisa, constatou-se que a Lei estabelece uma cota mínima de profissionais com deficiência. No entanto, há uma certa dificuldade em encontrar profissionais com deficiência que estejam dispostos a trabalhar, visto que as condições de acessibilidade ainda são muito precárias. A visão da empresa em relação a inclusão da pessoa deficiente, é de não apenas estar obedecendo um preceito legal, mas também e pode-se dizer, principalmente, de estar contribuindo com o desenvolvimento pessoal de cada um deles, proporcionando oportunidades e acreditando que, através da inclusão no mercado de trabalho, a pessoa deficiente terá uma melhor qualidade de vida. Assim, ao oferecer um espaço em sua organização, a empresa, demonstra a importância destes profissionais no mercado de trabalho e os inclui, conforme estabelece as normas vigentes no País.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_____. Lei Federal nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os **Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 22 de outubro de 2016.

_____. Lei Federal nº 13.146 de 6 de julho de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 24 de outubro de 2016.

ARAUJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Disponível em:> <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v12n2/a07v12n2.pdf>>. Acesso em 15 de março de 2017.

BRANDENBURG, L. E.LÜCKMEIER. C. **A História Da Inclusão X Exclusão Social na Perspectiva da Educação Inclusiva**. CONGRESSO ESTADUAL DE TEOLOGIA, 1., 2013, São Leopoldo. Anais do Congresso Estadual de Teologia. São Leopoldo: EST, v. 1, 2013. Disponível em: <http://anais.est.edu.br/index.php/teologians>. Acesso em 24 de setembro de 2016.

GARCIA, Vera. **Falta Humanização das Empresas na Aplicação da Lei de Cotas**. Deficiente Ciente. Correio Popular de Campinas. Disponível em:
<http://blog.isocial.com.br/falta-humanizacao-empresas-aplicacao-lei-cotas/>. Acesso em 02 de dezembro de 2016.

HERCULANO, Tatiana Cristina; SILVA, Carlos Henrique Mayer da; ALMEIDA, Patrícia de Carvalho; CERRETTO, Clovis. **Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho como exercício de Responsabilidade Social**. JOVENS PESQUISADORES, 2004.

HABER, Jaques. **A Inclusão de Profissionais com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Disponível em:> <http://blog.isocial.com.br/a-inclusao-de-profissionais-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-panorama-positivo-para-uma-mudanca-necessaria/>>. Acesso em 15 de março de 2017.

MELO, F. O.da S. **A História da Educação Especial rumo à Inclusão: Um desafio a conquistar**. FIP-Faculdades Integradas de Patos, 2011. Disponível em: v
<http://www.webartigos.com/artigos/a-historia-da-educacao-especial-rumo-a-inclusao-um-desafio-a-conquistar/68960/>. Acesso em 25 de setembro de 2016.

MONTEIRO, Líbia Gomes; OLIVEIRA, Sônia Maria Queiroz de; RODRIGUES, Suely Maria; DIAS, Carlos Alberto. **Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Rev. bras. educ. espec. vol.17 no.3 Marília Sept./Dec. 2011 Disponível em:<
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382011000300008>. Acesso em 02 de dezembro de 2016.

PARRA, A.C. FERIM, B. DELFITO, M. TEDESCHI, P.C. CARDOSO, H. F. **O desafio da inclusão social no Brasil**. Mal-Estar e Sociedade, Ano V, n.9, junho/dezembro 2012. P. 29-42.

PASTORE, José. **O trabalho dos portadores de deficiência** – I. O Estado de São Paulo, 2000. Disponível em:< http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_082.htm>. Acesso em 10 de outubro de 2016.

RAMIREZ, Henry Dário Cunha; KOTH, Josiani. **Dificuldades da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Out/2015.

RIBEIRO, Tatiana Salim. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas**. Disponível em:< http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835>. Acesso em 01 novembro de 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação**. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, p. 10-16. mar./abr. 2009. Disponível em:<https://acessibilidade.ufg.br/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319>. Acesso em 10 de outubro de 2016.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo : i.Social, 2009.

SELAU, B. HAMMES, L. J. (Org.) **Educação Inclusiva e Educação para a Paz: relações possíveis**. EDUFMA, São Luis/MA, 2009.