

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO DE TRABALHO

THE INCLUSION OF DISABLED PEOPLE IN THE LABOR MARKET

Edenir Marques da Silva

Graduando do curso de Serviço Social pela Faculdade Padre João Bagozzi

edenir.s@uninter.com

Eliane Cabral Ribierski

Graduanda do curso de Serviço Social pela Faculdade Padre João Bagozzi

elianeribierski@hotmail.com

Meurlyn Nunes Iachitzki

Graduanda do curso de Serviço Social pela Faculdade Padre João Bagozzi

meuferiachitzki@gmail.com

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo analisar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, visando a contribuição do seu crescimento e socialização profissional, lhes trazendo independência e autonomia financeira. É fundamental a esse grupo social fazer parte do mundo do trabalho, com igualdade de oportunidades como aos demais cidadãos. Neste sentido, o apoio da legislação, como a Lei de Cotas e outras leis fundamentais que os apoiam e protegem da discriminação, é imprescindível. Também é necessário que recebam atenção, que os prepare para este fim, sendo que a conscientização da sociedade para esta temática, faz com certeza a diferença, facilitando a inclusão desta população nos sistemas sociais. Neste estudo, utilizou-se a pesquisa bibliográfica para fundamentar a análise. O resultado final foi satisfatório, obtendo-se respostas para os objetivos pesquisados.

Palavras-chave: Inclusão, Trabalho, Legislação, Conscientização, Aceitação.

ABSTRACT

The objective of the following paper is to analyze the inclusion of disabled people in the labor market, aiming to contribute to their growth and professional socialization, and consequently giving them independence and financial autonomy. It is fundamental that such social group be part of the labor world, with as many opportunities as other citizens. Thus, legislation, such as the Quota Law and other fundamental laws that support and protect against discrimination, is essential. It is also necessary that they are prepared for this purpose, since the awareness of the society for this topic makes the difference and facilitates the inclusion of this population in the social systems. In this study, the bibliographic research was used to be the base for the analysis. The result was satisfactory since it answered the initial questions.

Keywords: Inclusion. Labor. Legislation. Awareness. Acceptance.

INTRODUÇÃO

Entende-se que o trabalho é um direito essencial da sociedade, visto que, o homem se humaniza através das transformações que ele faz na natureza e por consequência, esta também o transforma devido as criações provenientes de suas ações, trazendo novas formas de relacionamento tanto com os outros humanos quanto com a própria natureza. O trabalho auxilia na afirmação do indivíduo como cidadão, sujeito de direitos pertencente a uma sociedade e que pode garantir sua subsistência. Porém, nem todos têm esse discernimento quando se trata de pessoa com deficiência (PcD), pois, uma determinada parcela da humanidade ainda os enxerga como impossibilitados ou incapazes de produzir.

Na extensão de sua história, esses sujeitos já sofreram exclusão por parte da sociedade que os considerava improdutivos; sem capacidade para exercer uma atividade remunerada.

No mundo capitalista, as exigências para um trabalhador qualificado estão cada vez maiores, acarretando desempregos e gerando desigualdades sociais dificultando deste modo a inserção da PcD no mercado de trabalho. O artigo 23, inciso II dos Direitos Humanos (ONU, 1948) nos diz que: “Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho”, bem como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, no artigo 47 (BRASIL, 2015) observa que: “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, portanto, é necessário que haja essa igualdade e condições para o desenvolvimento das potencialidades desses sujeitos, visando o trabalho como promoção de vida digna e de autonomia para o referido público.

É em razão dos fatos expostos, que se pretende neste estudo, responder ao seguinte problema: Como ocorre o processo de inclusão da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho?

Em resposta a esta indagação, este artigo visa em seu objetivo geral, conhecer como ocorre o processo inclusivo da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, visto que, muitos entraves surgiram em seu contexto histórico até a consolidação desta conquista. Neste sentido, os objetivos específicos estabelecidos que norteiam esta

pesquisa: analisar os desafios e dificuldades enfrentados pela pessoa com deficiência no mercado de trabalho; estudar a legislação, e os padrões que estabelecem seus deveres, quanto as oportunidades iguais de trabalho para a pessoa com deficiência, neste cenário da inclusão.

A partir das necessidades, obstáculos e desafios enfrentados no cotidiano do público supracitado, que se justifica esta pesquisa. Observando que, muitas empresas alegam desqualificação dos mesmos sendo que, são estas mesmas empresas que precisam se preparar para recebe-los ofertando-lhes capacitação, treinamento e acessibilidade evitando deste modo a exclusão por parte não só dos colegas de trabalho, mas da instituição empregadora e sociedade em geral.

Para a realização deste trabalho, buscou-se fundamentação na pesquisa bibliográfica que segundo Marconi e Lakatos (2008, p.57), tem a finalidade de “colocar o pesquisador em contato direto com tudo que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto”.

Este método oferece uma variedade de materiais pertinentes ao tema da pesquisa, possibilitando compreensão na formulação e organização do trabalho.

Na elaboração deste estudo foram selecionados livros, artigos e trabalhos acadêmicos extraídos da internet.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA: BREVE HISTÓRICO, CARACTERÍSTICAS E LEGISLAÇÃO

O preconceito é uma forma que a humanidade encontrou de se defender diante das coisas que lhe parecem estranhas. As pessoas diferentes do padrão de “normalidade” que a sociedade estabelece, acabam sendo alvo de preconceito. Admitir a sua existência, pode trazer nova visão sobre as diferenças e um melhor convívio na sociedade.

Clemente (2012) afirma que, “a diversidade faz parte da condição humana e as diferenças possibilitam o enriquecimento das nossas experiências e conhecimentos”.

A pessoa com deficiência vem lutando durante muitos anos para conquistar seu direito à cidadania e para que a sociedade entenda a deficiência como uma diferença ou diversidade. Enfrentaram nos diversos períodos da história, uma questão moral e política

que saltou da exclusão social para os dias de hoje, em como melhor incluí-los na sociedade.

Pessoa com deficiência: breve histórico

No decorrer da história, as PCDs foram rejeitadas pela sociedade, sofreram com as práticas sociais relacionadas às suas condições atípicas, inclusive por parte da família, que não sabia como lidar com esta situação. Inicialmente, a sociedade praticou a exclusão social, Sasaki (1997) declara:

A sociedade, em todas as culturas, atravessou diversas fases no que se refere às práticas sociais. Ela começou praticando a exclusão social de pessoas que – por causa das condições atípicas – não lhe pareciam pertencer à maioria da população (SASSAKI, 1997, p.16).

Na sequência da exclusão, surgiu o “atendimento segregado” através de instituições religiosas e filantrópicas, mas não tinham quase nenhuma atenção recebida. Tais instituições foram se especializando em atendimento por tipo de deficiência, a ideia era de oferecer toda assistência possível à PCD, já que a sociedade não permitia que os mesmos fossem tratados igualmente com a população.

A concepção de integração, apareceu para eliminar a exclusão social, a qual impediu a pessoa com deficiência de ser inserida na sociedade e em seus sistemas sociais gerais durante séculos. Sasaki (1997), afirma que:

A década de 60, por exemplo, testemunhou o *boom* de instituições especializadas, tais como: escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas de trabalho, clubes sociais especiais, associações desportivas especiais. Mais ou menos, a partir do final da década de 60, o movimento pela integração social começou a procurar inserir as pessoas portadoras de deficiência nos sistemas sociais gerais como a educação, o trabalho, a família e o lazer (SASSAKI, 1997, p.31)

Com um novo olhar da sociedade para o público em destaque, o autor antes referido, nos relata que no âmbito social, começaram a aceitar que PCDs, “poderiam ser produtivas se recebessem escolarização e treinamento profissional”.

Em 1981, devido a propagação do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (“participação plena e igualdade”), uma minoria da sociedade de diversas nações,

começou a conscientizar-se da necessidade de mudar a forma de enxergar essas pessoas, contribuindo para que as mesmas tivessem participação total e igual forma de oportunidades, “seria necessário que não se pensasse tanto em adaptar as pessoas à sociedade e sim em adaptar a sociedade às pessoas (JONSSON 1994, p.63, *apud* SASSAKI, 1997, p. 112,113). Neste sentido, iniciou-se no final dos anos 1980, o conceito de inclusão.

Pessoa com deficiência: características

A Organização Mundial da Saúde à deficiência (2002), informa que as limitações humanas se dividem em três classes:

1. Impedimento: alguma perda ou anormalidade das funções ou da estrutura anatômica, fisiológica ou psicológica do corpo humano;
2. Deficiência (ou inabilidade): alguma restrição ou perda, resultante do impedimento, para desenvolver habilidades consideradas normais para o ser humano;
3. Incapacidade: uma desvantagem individual, resultante do impedimento ou da deficiência, que limita ou impede o cumprimento ou desempenho de um papel social, dependendo da idade, sexo e fatores sociais e culturais (OMS,2002, p.23).

Ao longo de sua história as PCD receberam diversas formas de tratamento seguidas de termos pejorativos, que anulam as qualidades da pessoa humana.

O Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência, estabeleceu através da portaria 2.344/2010, que por lei elas devem ser tratadas como, Pessoa com Deficiência.

A lei correlaciona o tema deficiências, com as barreiras que existem na sociedade, quando declara:

Pessoas com deficiências são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, as quais em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. (BRASIL, 2007).

Neste sentido a deficiência passa a ser uma questão social e deixa de existir como um problema individual.

Legislação: aspectos legais para inclusão da pessoa com deficiência

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU,1948) ratifica em seus artigos iniciais que:

Artigo 1º - Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo 2º - Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Artigo 6º - Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei. (ONU, 1948)

Apoiando-se nesta Declaração, acredita-se que todas as pessoas deveriam receber o mesmo tratamento como ser social, porém, as PCDs, precisam de leis inerentes a elas e que garantam sua cidadania e seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais, visto que, a igualdade entre os homens existe somente com interferência política.

Com relação aos direitos sociais básicos, é correto mencionar que a falta de respeito e o preconceito com relação às pessoas com deficiência impede essa população de exercer suas habilidades, de se profissionalizarem e serem inseridos no mercado de trabalho em igualdade de condições (Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência – IBDD, 2003).

A Constituição Federal de 1988, que resultou de muitos movimentos sociais e uma abertura política, expressa uma conquista na preservação dos direitos, pois, passou a incluir os direitos das minorias e nestes, a pessoa com deficiência.

No capítulo I, artigos 1º e 2º da Lei 7.853/89 decretam:

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrente da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL,1989).

Almeida (1997, p.12), “O tema deficiência passou a incorporar uma nova dimensão sustentada nos Direitos Humanos expressando a importância da promoção e do reconhecimento da PCD enquanto Cidadão de Pleno Direito”.

Junior (2004) assevera que o processo de inclusão está estreitamente vinculado à Política Nacional de Integração Social das Pessoas com Deficiência e que a educação é um propósito tanto da Lei 7.853/89, quanto do Decreto nº 3.298/99 que regimenta a profissionalização da PCD, compreendendo “habilitação profissional em nível formal e sistematizado”, com conhecimentos e habilidades à ocupação estabelecida, ofertada nos níveis básico, técnico e tecnólogo nas instituições regulares, especializadas e nos locais de trabalho.

Canziani (1997) confia que, o estágio para o trabalho oferece a integração da pessoa com deficiência na sociedade e expectativa de atuação no setor político, socioeconômico e cultural, além da perspectiva de “produzir”.

Os sujeitos supracitados recebem apoio e a garantia de integração social através da Lei nº 7.853/89 que criou a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), diretamente ligada a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos e ao Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE) órgão superior de deliberação colegiada que faz parte da estrutura básica da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), “tem por objetivo acompanhar e avaliar a Política Nacional da Pessoa com Deficiência e as políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer e política urbana” direcionados à essa população. A característica mais importante desta lei é que, conceitua como crime, o preconceito contra a PCD, aplicando pena para o infrator, multa e até reclusão (BRASIL,1989); “o artigo 8º desta Lei, ‘criminalização do preconceito’, é um dos mais poderosos instrumentos de proteção dos direitos da pessoa com deficiência e de transformação da sociedade” (MAIOR, 1997, p.41).

O Decreto 914 de 06 de setembro de 1993, põe em vigor a Política Nacional para Integração da PCD, objetivando a garantia do pleno exercício dos direitos individuais e sociais destas pessoas. Institui no art. 5º de suas diretrizes, qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho, “respeitadas as suas peculiaridades, em todas as

iniciativas governamentais relacionadas à educação, saúde, trabalho, à edificação pública, seguridade social, transporte, habitação, cultura, esporte e lazer”.

A Lei Orgânica da Assistência Social, (LOAS) de nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993, classificada como um avanço nos direitos dos cidadãos, através de ações de iniciativa pública e da comunidade, oferta os mínimos sociais para garantir as necessidades básicas dos cidadãos, oferece um salário mínimo mensal, beneficiando a pessoa com deficiência e ao idoso acima de sessenta e cinco anos (65) que não podem se sustentar e nem trabalhar e cuja a renda seja inferior a ¼ do salário mínimo atual.

A proteção às pessoas com deficiência é administrada por conceitos essenciais trazidos pela Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2006 através da Resolução A61/611 entrando em vigor em 2008. O artigo 3º desta Convenção dispõe sobre oito princípios fundamentais para o pleno exercício dos direitos da PCD. Assim, ordena:

Art.3º Os princípios da presente Convenção são:

a) O respeito pela dignidade inerente, à autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas e a independência das pessoas; b) A não discriminação; c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) A igualdade de oportunidades; f) A acessibilidade; g) A igualdade entre o homem e a mulher; h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiências e pelo direito das crianças com deficiências de preservar sua identidade (ONU, 2006).

A igualdade de oportunidade como um dos princípios da Convenção, é respaldo para o ingresso da PCD ao mundo do trabalho, garantindo-lhe a cidadania.

Não se pode falar de PCD sem citar a Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), “destinada a assegurar e a promover em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015).

O QUE É O TRABALHO, MERCADO DE TRABALHO E A LEI DE COTAS

Analisando a história da humanidade, verificou-se que o trabalho se tornou o principal responsável pela constituição das sociedades, sendo este o canal que possibilita ao homem edificar seu ambiente e a si mesmo. O trabalho está na base da sociedade, estabelecendo as relações entre sujeitos.

O que é o trabalho: conceito

O trabalho é uma atividade física e intelectual realizada pelo ser humano, uma ação necessária desde os primórdios da humanidade.

O homem sentiu a necessidade de caçar para se alimentar, procurar abrigo para proteção da sua família, e, com o passar do tempo foi transformando a natureza, descobrindo novas formas de sobrevivência e começou a relacionar-se com outros seres humanos desenvolvendo a interação social. Com isso, gerou as relações de trabalho onde houve a junção das habilidades, a união de pessoas com um propósito de transformação, consolidando o mundo do trabalho até os dias de hoje (PICANÇO, 2006).

Para MARX (1989) o trabalho é o mediador entre o homem e a natureza e logo através dele, altera-se a relação do homem com o meio. “É o esforço do homem para regular seu metabolismo com a tão rica natureza”.

O trabalho também é definido por MARX, como a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios de seu sustento, e também como o bem inalienável do ser humano, que não poderia ser vendido ou cedido, devido ser a ferramenta de manutenção da sua sobrevivência.

Sendo o labor essencial na vida do ser humano, o elemento que o enobrece e que promove a sociabilidade, busca-se aqui expor as razões pelas quais a PCD deve e pode ser inserida no mercado de trabalho de forma igualitária e justa, obtendo qualidade de vida digna.

Mercado de trabalho e a lei de cotas para inclusão da pessoa com deficiência

O mercado de trabalho sofreu grandes modificações ao longo dos anos; hoje, se impõe ao exigir um novo perfil de profissional, aquele que está sempre em reconfiguração.

Com a crise econômica atual, a globalização, a redução nas contratações por CLT, demissões, o recuo das empresas nas admissões, são fatos que denotam momento de transição em que é essencial que o trabalhador busque uma reconceituação de sua carreira que o qualifique para a vida futura pois, o profissional disputado pelas empresas atualmente é o multitarefa em um mercado de constantes mudanças.

É neste contexto, que a PCD encontra dificuldades para ser inserida no âmbito trabalhista. A este grupo social não foi oportunizada escolarização, porém, alguns tiveram acesso pela família ou por pessoas de suas relações. Algumas organizações fazem exigências desnecessárias e não compatíveis com a função ofertada, desta forma, deve ser aplicado um teste ao concorrente a vaga, para comprovar suas habilidades e competências para a realização do trabalho (OIT,1983, art.36, alínea “c”, da Recomendação nº 168, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho)

No mesmo sentido, aos candidatos com deficiência também foram negadas oportunidades de adquirirem experiência laboral, pois antes da obrigatoriedade da Lei, poucas foram as empresas que lhes oportunizaram trabalho. Assim, quando da vaga oferecida for necessária a exigência, a instituição empregadora deve oferecer à pessoa com deficiência, treinamento interno das habilidades, para o exercício dos cargos (OIT, 1983, Recomendação nº 168, art. 37 “c”). Estas são duas, das barreiras existentes, que as empresas colocam para dificultar a inclusão destes candidatos.

A Lei de Cotas (art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991) é a maior garantia para a inclusão e permanência da PCD no mercado de trabalho, pois, institui em seu artigo 93 a obrigatoriedade de reserva de vagas para o público contemplado nos percentuais que variam entre 2% e 5%, nas empresas com cem (100) ou mais trabalhadores, desta forma: 100 a 200= 2%, 201 a 500= 3%, 501 a 1.000= 4%, de 1001 em diante= 5%. Estas instituições, obrigam-se a inserir pessoas com qualquer deficiência habilitados ou trabalhadores

reabilitados, em seu quadro de colaboradores, cumprindo cota mínima estabelecida na lei em vigor. O descumprimento da mesma, pode ocasionar à organização, multa referente ao número de empregados que possui. (BRASIL, 1991).

A Lei de Cotas é extremamente necessária, pois em tempos de recessão e demissões excessivas, as PCDs são as mais atingidas e na reconstrução são as menos lembradas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho dignifica o homem, é frase verdadeira diante dos relatos dos autores citados neste estudo, sendo que, tanto burgueses como proletários, um depende do outro para viver. Este elemento tão fundamental para a humanidade que promove o ser social e lhe traz autonomia, certamente faz a diferença na vida da pessoa com deficiência que já sofreu tanta discriminação, exclusão e maus tratos.

O mundo capitalista no qual estamos inseridos, as diferenças são sinônimos de incapacidades. Neste caso, são necessárias políticas que garantam o acesso e também a permanência deste grupo social no mercado de trabalho.

Após uma análise aprofundada, conclui-se que mesmo com o avanço da Lei de Cotas, há um número expressivo de pessoas com deficiência, especialmente as com deficiências mais severas, excluídas do mercado de trabalho esperando para exercer um dos mais importantes direitos de cidadania: o do próprio trabalho.

Por isso, é importante ressaltar que contratar uma pessoa com deficiência não deve ser apenas algo quantitativo, mas também qualitativo. É preciso o preparo de todos para a convivência, assim como a garantia de igualdade de condições, cobrança, reconhecimento e tratamento.

A inclusão requer uma reflexão por parte da sociedade, onde se concretize o princípio da alteridade, dignidade e autonomia dos sujeitos, independente de sua condição.

Aceitação, valorização, o respeito às diferenças e potencialidades de cada um, são ações que devem ser praticadas diariamente nas relações sociais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989**, dispõe sobre, o apoio às pessoas com deficiência, [...] define crimes, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei de Cotas nº 8.213 de 24 de julho de 1991, Ministério do trabalho**, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. **Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) nº 8.742** de 07 de dezembro de 1993, dispõe sobre a Assistência Social e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015**, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

BRASIL, **Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo** assinado em Nova York em 30 de março de 2007.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **O Trabalhador com Deficiência**. 5ª ed. São Paulo: Espaço da Cidadania, 2012.

KOTH, Josiane. **Dificuldades da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Josi-Koth.pdf>
Acesso em: 06/05/2017.

MARX, Karl. Processo de trabalho e processo de produzir Mais-valia. In: **O Capital 14**. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989. O Mundo do Trabalho: Concepções e Historicidade. Disponível em:

http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos/EixoTematicoB/178d5144a74686f5b7ffHILDERLINE%20C%C3%82MARA_JOSENEIDE%20SANTOS_EDUARDO%20CRUZ.pdf

PICANÇO, Katya. **O Processo de Trabalho e a Desigualdade Social**/Lorensetti, Everaldo. et.al. Sociologia/Trabalho, Produção e Classes sociais. 2ª ed. Curitiba: Seed, 2006.

SOUZA, Mara Rubia de/KAMIMURA, Ana Lúcia Martins. **Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho**. Monografia de Conclusão de Curso.

http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100024&script=sci_arttext Acesso em 17/04/2017.