

**UNIVERSIDADE DE RIO VERDE (UniRV) - CAMPUS CAIAPÔNIA  
FACULDADE DE DIREITO**

**JEOVANA DA SILVA NOGUEIRA**

**A ILICITUDE DA EXCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**CAIAPÔNIA, GOIÁS**

**2019**

**JEOVANA DA SILVA NOGUEIRA**

**A ILICITUDE DA EXCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Projeto de pesquisa apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde – Campus Caiapônia como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Geraldo C. Azambuja Neto

**CAIAPÔNIA – GOIÁS**

**2019**

## SUMÁRIO

<b>1 TEMA E DELIMITAÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>2 PROBLEMA .....</b>	<b>3</b>
<b>3 HIPÓTESES .....</b>	<b>3</b>
<b>4 JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>3</b>
<b>5 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>4</b>
5.1 DEFICIENTE FÍSICO .....	4
5.2 MERCADO DE TRABALHO .....	6
5.3 AS POLÍTICAS AFIRMATIVAS .....	7
5.4 A PROTEÇÃO LEGAL A PESSOA COM DEFICIÊNCIA .....	9
<b>6 OBJETIVOS .....</b>	<b>10</b>
6.1 OBJETIVO GERAL.....	10
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
<b>7 METODOLOGIA PROPOSTA .....</b>	<b>12</b>
<b>8 CRONOGRAMA.....</b>	<b>13</b>
<b>9 ORÇAMENTO .....</b>	<b>14</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>15</b>

## **1 TEMA E DELIMITAÇÃO**

A ilicitude da exclusão do deficiente físico no mercado de trabalho.

## **2 PROBLEMA**

Por muitos anos, os deficientes físicos viveram à margem da sociedade, sendo que com o desenvolvimento e conscientização social, passaram a contar com a sua aceitação no mercado de trabalho, inclusive com o advento de normas protetivas e incentivadoras da admissão desta mão de obra. Então, porque ainda existem discriminações e ações contrárias aos preceitos legais?

## **3 HIPÓTESES**

A primeira hipótese a ser levantada quanto à problemática é identificar a política ou modelo educacional do governo brasileiro quanto à busca efetiva de compressão dos valores, educação básica e as limitações e incentivo à igualdade de trabalho a pessoa com deficiência.

Temos ainda, a necessidade de buscar esclarecer o campo normativo existente, bem como, identificar os modelos de projetos de lei ainda a serem levados à casa ao Congresso para que o governo venha avançar na política de combate à desigualdade de acesso ao mercado de trabalho da pessoa com deficiência.

Outro fator a ser considerado no presente trabalho é o levantamento de dados com fim de fazer um paliativo crítico à identificar os setores, quais sejam público ou privado que tenha mais necessidade de política equalizadora no sentido de reduzir a exclusão, sendo, aplicar política de valorização, seja no campo humanitário, seja no campo de contrapartida “remuneração”.

## **4 JUSTIFICATIVA**

Este trabalho tem como propósito tratar sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para isso, há necessidade de externar a existência das normas relacionadas a inclusão e a necessidade de novas normativas, bem como apresentar as

dificuldades encontradas no que tange as empresas no setor privado e público para que ocorra a efetivação da inclusão.

Com isso os governantes não poderão somente exigir as cotas, mas também, deverão colaborar com a criação dessas cotas para que seja mais estimulada, sendo esta uma forma de apoio para que os grupos em que são chamados de grupos apoiadores de pessoas com deficiência em que sua própria família, para que ocorra um banco para pessoas com deficiência, em que seja qualificado, com isso as empresas buscam contratar os deficientes que estejam aptos para exercer o cargo pretendido.

Para que isso ocorra, o deficiente tem que estar preparado para o mercado de trabalho, para que não possa ter dificuldade e também para que não sofra nenhum tipo de constrangimento.

Contudo, também será necessário que ocorra uma conscientização para que ele possa se sentir capaz de realizar e superar suas próprias expectativas, aliás, esse é o principal meio motivacional para buscar um crescimento profissional, que tenha como apoio o recebimento dos frutos de seu trabalho com a devida valorização.

## **5 REVISÃO DE LITERATURA**

### **5.1 DEFICIENTE FÍSICO**

Observa-se que a deficiência como fenômeno humano individual e social é determinado em parte pelas representações socioculturais de cada comunidade, em diferentes gerações, e pelo nível de desenvolvimento científico, político, ético e econômico dessa sociedade (DIEHL, 2006).

A deficiência física, de acordo com Decreto nº 5.296/04, em seu artigo 70 inciso I, é considerada a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o empenho da função física, apresentando-se sob a forma de: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (SASSAKI, 2009; BRASIL, 2018).

De acordo com Schirmer et al. (2011), a deficiência física refere-se ao comprometimento do aparelho locomotor que compreende o sistema ósteo-articular, o sistema muscular e o sistema nervoso.

As raízes históricas e culturais do fenômeno das deficiências sempre foram marcadas por forte rejeição, discriminação e preconceito. A literatura da Roma Antiga relata que as crianças com deficiência, nascidas até o princípio da era cristã eram afogadas por serem consideradas anormais e débeis. Na Grécia Antiga, Platão relata no seu livro *A República* que as crianças mal constituídas ou deficientes eram sacrificadas ou escondidas pelo poder público (BIACHETTI, 1998).

Nos anos 90, o Brasil aprova o Estatuto da Criança e do Adolescente, reiterando a atendimento as pessoas com deficiência. Em junho de 1994, mais de 80 países se reúnem e assinam a Declaração de Salamanca, ela proclama as escolas regulares, inclusivas como o meio mais eficaz de combater a discriminação. Em 1996, a LDB n.º 9.394, se ajusta a Legislação Federal, aponta que a educação aos portadores de necessidades especiais deve dar-se preferencialmente na rede regular de ensino. (GUIMARÃES, 2003).

No processo de inclusão, o deficiente físico não pode ser visto apenas por suas dificuldades, limitações ou deficiência.

A inclusão é um processo amplo, com transformações pequenas e grandes, nos ambientes físicos e na mentalidade de todas as pessoas, inclusive do próprio Portador de Necessidades Especiais, que contribui para um novo tipo de sociedade. Uma sociedade que aceite e valorize as diferenças individuais, aprenda a conviver dentro da diversidade humana, através da compreensão e da cooperação entre todos (RIBAS, 1997, p. 52).

A inclusão consiste em beneficiar a todos, independentes de suas necessidades especiais, uma vez que sadios sentimentos de respeito às diferenças e de cooperação, solidariedade podem ser desenvolvidos com a convivência entre deficientes e pessoas não deficientes. Assim, “O processo de inclusão como uma forma nova de educar, respeitando as diferenças e não discriminando-as” (COLL, 1999, p. 22).

As pessoas com deficiência têm direito inerente ao respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, tem os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica antes de tudo, no direito de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível (SILVA; COL, 2000).

## 5.2 MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho se refere as formas de trabalho que possam haver, que são disponíveis aos trabalhadores, sendo remunerados de alguma forma, podendo ser um trabalho manual ou intelectual, pois os indivíduos vendem sua força de trabalho por uma remuneração, que pode ser em dinheiro, moradia, bonificação, ou outra forma de gratificação pelo trabalho desempenhado (SILVA, 2014).

Segundo Guimarães (2009), o mercado de trabalho, inclui aqueles que procuram emprego e aqueles que oferecem emprego dentro de um sistema típico de mercado, em que se contrata para determinar os preços e quantidades de um bem, que é o trabalho.

Observa-se que dentro do mercado de trabalho existem diferentes relações, como a oferta e a demanda, caracterizando na parcela de trabalho oferecido, ou seja, a quantidade de vagas de emprego, e a parcela de trabalhadores disponíveis para vender sua força de trabalho para essas vagas.

Conforme explica Pauli, Nakabashi e Sampaio (2012), o mercado de trabalho é dividido em setores:

Setor Primário: onde estão as relações de trabalho que lidam diretamente com a matéria-prima, como a agricultura, a pecuária e a extração mineral e vegetal;

Setor Secundário: onde estão as relações de trabalho que lidam com a modificação da matéria-prima, construindo objetos utilizáveis, como as indústrias e a construção civil;

Setor Terciário: onde estão as relações de trabalho interpessoais, ou seja, que há correspondência entre as pessoas, a prestação de serviços, como o ramo de vendas, bancos, hospitais, escolas, ou seja, quando a forma de trabalho lida com pessoas e não com os objetos como principal foco de trabalho. É esse setor que se encontram principalmente a força de trabalho intelectual.

No mercado de trabalho existem duas classificações de trabalho: o trabalho formal, onde há registro na carteira de trabalho, contribuições à previdência social, legalidades trabalhistas e o trabalho informal, que não há registro, não há pagamento da contribuição previdenciária, e tem crescido muito nos últimos tempos. Um dos principais fatores que levam ao aumento significativo do trabalho informal são as crises econômicas, que implicam muitas vezes no trabalho autônomo da população.

De acordo com Soares (2014), assim, pode-se dizer que o mercado de trabalho é o lugar onde os trabalhadores e os capitalistas se encontram e se confrontam; pois o trabalhador, vende a força de trabalho e o capitalista é quem compra. Em relação as negociações, ocorrem

entre o ofertante e o demandante de força de trabalho, podendo ocorrer intervenção por parte do Estado, na hora de se pleitear um trabalho.

Sobre o trabalho, Aranha (2013), elucida que ele é um direito de todo cidadão, um direito efetivo para o fortalecimento de qualquer sociedade, e está bem mencionado na Constituição Federal de 1988, garantindo o direito ao trabalho a todo cidadão brasileiro, com deficiência, ou não.

Com isso, observa-se que o trabalho proporciona a equiparação de oportunidades a todos os cidadãos e a integração de cidadãos com deficiência a um convívio social produtivo. Assim, pode-se dizer que o trabalho pode ser considerado um mecanismo de inserção social, um meio de sobrevivência e de realização psicológica para o ser humano e, para a pessoa com deficiência, tem um forte peso econômico, já que, em sua maioria, não possui qualquer tipo de renda (MAZZOTA, 2016).

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho pode-se dar da seguinte forma:

I – colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para a 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 depende de adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização;

III – promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoa.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho faz com que elas se sintam realizadas interiormente pelo fato de se sentirem realizadas profissionalmente, estarem sendo reconhecidas socialmente, terem mais responsabilidades, interesses, gosto pelo trabalho e adequação das funções às próprias possibilidades que o trabalho lhe proporciona.

### 5.3 AS POLÍTICAS AFIRMATIVAS

As ações afirmativas consistem em políticas públicas voltadas à conscientização da ação constitucional da igualdade material e tentando neutralizar os efeitos da discriminação

racial, de gênero, de idade, nacionalidade, de compleição física e situação socioeconômica, colocadas ou recomendadas pelo Estado, visando combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de conhecimento, de planejamento, enraizada na sociedade (PRODÍGIOS, 2017).

Ações afirmativas são políticas públicas ou privadas voltadas à equiparação dos indivíduos desiguais, e que em razão dessas diferenças são discriminados de forma negativa pela sociedade. É chamada também de ação positiva ou discriminação positiva, pois a discriminação nesse caso é para igualar as diferenças, e não para ofendê-los (GOMES, 2001; CARVALHO, 2017).

Como poderoso instrumento de inclusão social, situam-se as ações afirmativas. Essas ações constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis como as minorias étnicas e raciais, as mulheres, dentre outros grupos (SANTOS, 2012, p. 171).

De acordo com Moreira et al. (2017), a ação afirmativa caracteriza-se pela sua natureza distributiva e compensatória. Ela é distributiva porque surge da obrigação de equalizar a classificação ou a ascensão de determinado bem jurídico entre as pessoas da sociedade. A compensatória aponta privilegiar grupos que por fatores históricos de discriminação e exclusão social, foram pretensiosos nos seus direitos, merecendo uma atenção diferenciada (JOHANN, 2017).

Segundo elucida Brito Filho (2014), as ações afirmativas visam de forma imediata promover o acesso de segmentos marginalizados aos bens jurídicos fundamentais que não tenham o adequado acesso. Ademais, objetivam promover a igualdade de oportunidades perante a sociedade, o que significa a eliminação dos desequilíbrios e, por conseguinte, a efetivação do princípio da igualdade material.

Sobre este mesmo assunto, Santos (2012) acrescenta que as ações afirmativas têm como finalidade a erradicação da discriminação causadora do processo de marginalização, e essa conclusão decorre da premissa de que o convívio de indivíduos de diferentes realidades, em ambientes considerados até então homogêneos, produziria a sensação de justiça social, quebrando o ciclo causador do processo discriminatório da sociedade.

Nesse sentido, conforme Moreira et al., (2017), as ações afirmativas representam importantes medidas para a efetivação do direito à igualdade material, ao considerar o respeito à diferença e à diversidade. Assim, eles são considerados instrumentos essenciais na

inclusão de pessoas com deficiência física, à medida que oferecem tratamento diferenciado a essas pessoas, para que elas possam usufruir de seus direitos em condições de igualdade com os demais indivíduos.

Para Sousa (2012) um dos objetivos das políticas afirmativas é a implantação de diversidade e de maior representatividade das minorias nos domínios da atividade pública e privada, já que esses grupos geralmente não são representados em funções de mando e de prestígio no mercado de trabalho e em algumas atividades estatais.

Assim, pode-se dizer que as ações afirmativas visam garantir a igualdade de oportunidades aos grupos menos favorecidos, também, em razão de religião ou deficiência, ou melhor, elas contemplam diversas medidas voltadas para a eliminação das desigualdades, com o intuito de ampliar as oportunidades de acessibilidade das pessoas com deficiência, sobretudo dentro do mercado de trabalho (SANTOS et al., 2008; BRITO FILHO, 2014).

#### 5.4 A PROTEÇÃO LEGAL A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Constituição Federal de 1988 versou de despontar um grande avanço ao prever princípios e garantias às pessoas com deficiência. Junto com a Constituição, a legislação infraconstitucional também ampara a pessoa com deficiência no ordenamento jurídico. No que diz respeito às garantias constitucionais, o Brasil possui um sistema legal de proteção bem planejado (ARAÚJO, 2009).

A proteção às pessoas com deficiências pode ser realizada sob dois planos: o Constitucional, referente aos artigos contidos na Constituição Brasileira que tratam da matéria; e o Infraconstitucional, apresentando as principais normas criadas com intuito de regulamentar as formas de proteção à pessoa com deficiência (MONTAL, 2010; MENDONÇA, 2012).

Segundo Andrade (2013), outra proteção ao deficiente físico é o sistema de cotas no Brasil acolhido pela Lei nº 8.213, de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, que obriga o preenchimento de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários com reabilitados ou com deficiência. (BRASIL, 1991).

De acordo com Dantas (2012), apesar de existir desde 1991, esta foi regulamentada nove anos depois, quando trouxe a questão da fiscalização sobre o cumprimento, sendo que a regra não especificava quais as deficiências estariam inseridas, o que foi finalmente

estabelecido em 2004, quando, assim, a Lei de Cotas ficou mais redonda, preenchendo “lacunas” que eram usadas por empresas para recorrer a não contratação.

Assim, segundo Andrade (2013), a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante. ....5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

O estudo de Vieira (2011), elucida que outro fator importante da lei de cotas, que consiste na proteção acerca da dispensa de empregado com deficiência, previsto no parágrafo primeiro do art.93, pois nele determina-se que a dispensa de trabalhador com deficiência (habilitado ou reabilitado) ao final do contrato de prazo determinado de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato indeterminado, só poderá acontecer após o contrato de um substituto de condição idêntica.

## **6 OBJETIVOS**

### **6.1 OBJETIVO GERAL**

Analisar as implicações e ilicitudes da exclusão do deficiente físico do mercado de trabalho com vistas na legislação brasileira. Buscar respostas no campo normativo, político e cultural à externar respostas à desigualdade ainda existente.

### **6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar na legislação brasileira as leis que amparam a inclusão social da pessoa com deficiência com base no princípio da igualdade;

- Dialogar sobre as principais dificuldades enfrentadas pelos deficientes físicos na busca por uma colocação no mercado de trabalho;
- Inferir sobre a inconstitucionalidade da exclusão de pessoas com deficiência física do mercado de trabalho em virtude de suas limitações motoras.
- Externar sobre dados equiparativos que possibilitem uma análise mais real às necessidades na intenção de reduzir as desigualdades

## 7 METODOLOGIA PROPOSTA

A Metodologia tem como função mostrar o caminho da pesquisa, ajudar o autor a refletir e instigar um novo olhar sobre o mundo: um olhar curioso, indagador e criativo. Dentro da metodologia, as pesquisas, segundo Gil (2006), classificam-se quanto: aos procedimentos, ao método de abordagem, aos objetivos e a técnica de coleta de dados.

A pesquisa descritiva se aplica ao levantamento de opiniões, atitudes e crenças de uma população ou segmento dela. Na área da administração este tipo de pesquisa pode ser utilizado, uma vez que contempla o estudo de situações próprias da área (GIL, 2002). Deste modo, quanto aos objetivos desta pesquisa, ela se classifica como descritiva por partir de um levantamento bibliográfico para assim analisar e interpretar fatos que se relacionam com o assunto da pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Quanto aos objetivos, esta pesquisa é classificada como exploratória e descritiva, já que segundo Gil (2006), as pesquisas exploratórias visam proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Quanto aos procedimentos metodológicos utilizados na realização desta pesquisa, ela é classificada como bibliográfica, já que segundo Gil (2006), as pesquisas bibliográficas consistem na utilização de livros, dissertações, teses e artigos. A pesquisa bibliográfica é aquela que tem como princípio conhecer o conteúdo científico já apresentado sobre um assunto específico através de bibliotecas, universidades e acervos virtuais.

Quanto à técnica de coleta de dados, este estudo é classificado como indireto, por ter utilizado de livros, artigos, leis entre outros, não obtendo contato direto com o objeto da pesquisa. Assim como expõe Lakatos e Marconi (2010), dizendo que a técnica indireta está relacionada à coleta de dados a partir de fonte documentais e bibliográficas.

## 8 CRONOGRAMA

O cronograma abaixo norteará as etapas do estudo, contudo, ressalta-se que como todo cronograma, este é uma organização flexível podendo ser alterado caso haja necessidade.

Ações/etapas	Trimestre (mês/ano)			
	1º	2º	3º	4º
Definição do tema e coleta de fontes bibliográficas	08-09/2019			
Elaboração do projeto	09/2019	10/2019		
Entrega do projeto final ao orientador e defesa		10-11/2019		
Reformulação do projeto e entrega à coordenação		11/2019		
Levantamento bibliográfico em função do tema/problema			02/2020	
Discussão teórica em função da determinação dos objetivos			02-03/2020	
Análise e discussão dos dados			04/2020	05/2020
Elaboração das considerações finais				05/2020
Revisão ortográfica e formatação do TCC				06/2020
Entrega das vias para a correção da banca				06/2020
Arguição e defesa da pesquisa				06/2020
Correções finais e entrega à coordenação				06/2020

## 9 ORÇAMENTO

Todo projeto de pesquisa deve conter o item orçamento de forma a demonstrar todas as possíveis despesas que o pesquisador terá ao longo da realização do estudo (KEILA, 2002; MARTINS JUNIOR, 2015).

Descrição do material	Un.	Qtde.	Valor (R\$)	
			Unitário	Total
Resma de papel A4(75g/m <sup>2</sup> )	un	2	15,00	30,00
Impressão	un	210	0,25	52,50
Encadernação em espiral	un	7	3,50	24,50
Correção e formatação	un	60	5,00	300,00
Caneta esferográfica	un	2	1,00	2,00
<b>Total .....</b>				<b>409,00</b>
Fonte financiadora: recursos próprios.				

## REFERÊNCIAS

- ARANHA, M. S. F. *Trabalho e Emprego: A deficiência através da história: concepções e paradigmas*. Brasília, 2013.
- ARAÚJO, L. A. D. *A proteção constitucional das pessoas com deficiência e o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana*. In: MIRANDA, J.; SILVA, M. A. M. São Paulo: Quartier Latin, 2009.
- BIACHETTI, L. et. al. *Um olhar sobre a diferença, integração e cidadania*. Campinas: Abril, 1998.
- BRASIL. *Decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004*. Brasília, 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>. Acesso em: Out. 2019.
- COLL, C. *Psicologia e Currículo*. São Paulo: Ática, 1999.
- DIEHL, R. M. *Jogando com as diferenças: Jogos para crianças e jovens com deficiência*. São Paulo: Phorte, 2006.
- GUIMARÃES, L. A. *Conhecendo a deficiência*. São Paulo: Robe, 2003.
- JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2006.
- GOLDFARB, C. L. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2009.
- GUIMARÃES, N. D. *A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje*. Novos estud. – CEBRAP. São Paulo, n.85, 2009.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2006. 289 p.
- MENDONÇA, L. E. A. *Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial*. São Paulo: LTr, 2012.
- MONTAL, Z. M. C. O trabalho como Direito Humano da Pessoa com deficiência. In: PIOVESAN, F.; CARVALHO, L. P. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- PAULI, R. C.; N., L.; SAMPAIO, A. V. Mudança estrutural e mercado de trabalho no Brasil. *Revista de Economia Política*. V. 32, n. 3, 2012.
- SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 7 ed. Rio de Janeiro, RJ: Editora WVA, 2009.

SANTOS, S. A.; CAVALLEIRO, E.; BARBOSA, M. I. S.; RIBEIRO, M. *Ações afirmativas: polêmicas e possibilidades sobre igualdade racial e o papel do estado. Rev. Estud. Fem.* Florianópolis, v.16, n.3, Sept./Dec. 2008.

SCHIRMER, C. R; BROWNING, N.; BERSCH, R.; MACHADO, R. *Atendimento Educacional Especializado: Deficiente Físico.* Brasília, 2011.

SILVA, W. F. *Mercado de trabalho.* 2014. Disponível em:  
<<https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho>>. Acesso em: Out. 2019.