



## INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

Fernanda Laleska da Silva Fernandes; Hedgard Rodrigues da Silva

*Graduanda do curso de Psicologia da Faculdade Santa Maria - [fernandalaleskafernandes@gmail.com](mailto:fernandalaleskafernandes@gmail.com); Professor da Educação Básica da Rede Estadual da Paraíba - [hdgsilva@yahoo.com.br](mailto:hdgsilva@yahoo.com.br)*

**Resumo:** Este trabalho procura discutir as problemáticas em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, apontando as dificuldades enfrentadas nesse processo e identificando possibilidades de superação e mudanças neste contexto. Propiciando assim uma abertura para a vivência plena de pessoas com deficiência no mundo de trabalho, buscando discutir também a respeito da responsabilidade social das empresas, uma vez que, é um dos meios mais eficazes de inclusão, pois investem na contratação, preparação e tratamento para pessoas com deficiência dando-lhes oportunidades para mostrarem suas habilidades e capacidades enquanto pessoa. Contudo, além de estar presente nos documentos oficiais a questão da inserção dessas pessoas no mercado, ainda está distante da prática, uma vez que não modificou a percepção de que deficiência é diferente de incapacidade. O bem estar dessas pessoas, a aceitação e superação de suas limitações, através da ênfase em suas habilidades e competências perpassam a garantia de seus direitos, entre eles o direito ao trabalho. A investigação se baseia em dados qualitativos obtidos por meio da pesquisa bibliográfica, organizada em leituras, fichamentos e análises para produção textual de fundamentação teórica. No sentido de conclusão a pesquisa apresentou que tem ocorrido um aumento da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apesar dos percalços no processo de inserção dessas pessoas no mundo do trabalho. Pode-se observar que a promulgação das leis de incentivo as empresas para contratação de pessoas com deficiência, as políticas de formação, numa perspectiva de educação especial e a sensibilidade colaborativa das pessoas no sentido de serem solidárias e acolherem essas pessoas, ajudam no caminho à uma sociedade inclusiva e desabilitada de preconceitos.

**Palavras-chave:** Inclusão, Mundo de trabalho, Pessoas com deficiência.





## INTRODUÇÃO

Este artigo problematiza a inclusão de pessoas com deficiência no mundo de trabalho, sendo seu objetivo refletir sobre a inserção dessas pessoas no contexto social, a partir da admissão no trabalho em empresas e a política de formação, analisando nesse contexto os desafios que este grupo enfrenta para conquistarem seu espaço e garantir seus direitos. Assim, o artigo abordará as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como as pessoas com deficiência sentem-se diante desse processo e como os empregadores veem a admissão dessas pessoas nas empresas.

Mesmo com a criação de Leis para inclusão de pessoas com deficiência, assegurando os direitos de igualdade e oportunidade para todos, além das cotas destinadas para a inclusão, que dispõe que as empresas deverão preencher vagas com essas pessoas; ainda é possível observar preconceito e estereótipos por parte da sociedade no que se refere a inclusão destes trabalhadores.

Ademais, o trabalho é um direito social, com base na Constituição Brasileira de 1988, afirmado no Art. 6º que são direitos sociais: “a educação, a saúde e a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, e a assistência dos desamparados” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988). Nesse sentido, as pessoas com deficiência também devem gozar desse direito, fazendo suas vidas serem produtivas e recebendo salário por isso, contribuindo de maneira ativa no mundo do trabalho, transformando a natureza e suas vidas.

## METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvido a partir da pesquisa bibliográfica, buscando em livros, artigos, periódicos, trabalhos de conclusão de curso e textos disponíveis em sites confiáveis suporte teórico para discussão proposta. Neste sentido, a pesquisa se coloca à análise qualitativa dos dados, buscando parecer significativo para compreensão das questões referentes a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.





O exercício de leitura, fichamento/síntese e análise/interpretação dos dados foram organizados a partir de fichamentos e planilhas no sentido de cruzar as informações para elaboração da produção textual de fundamentação teórica.

## DISCUSSÃO

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma realidade que vem aumentando cada vez mais. Quando as organizações viram que era necessária a mobilização para conquista dos direitos sociais, ganhando forças no século XX, depois de duas grandes guerras, em que houve enormes perdas e mutilação de soldados, viram a necessidade de fundar um posto de trabalho que comportasse mão de obra diferente (GALLE & MENGDEN, 2016).

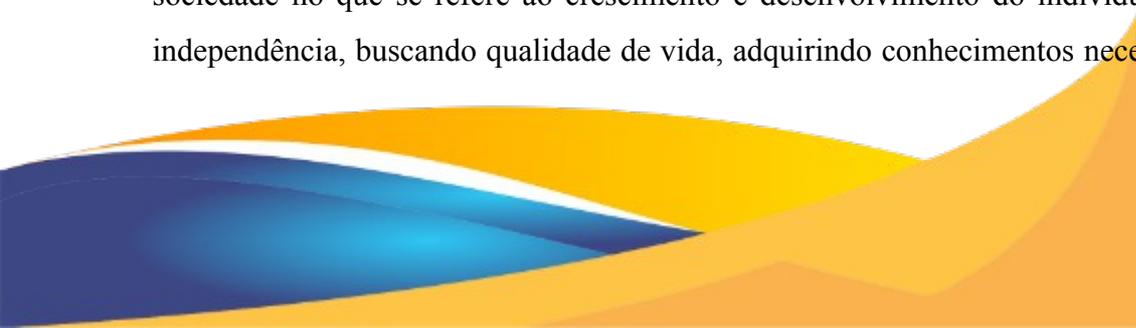
Com isso, juntamente às organizações, essas pessoas vêm através da luta pelo direito das pessoas com deficiência conquistando seu espaço, salientando que a organização de pessoas devem se adaptar as novas leis, facilitando assim a integração das pessoas com deficiência que durante muito tempo foram tratados e ainda hoje sofrem com atitudes excludentes na sociedade. As pessoas com deficiência quando ingressam no mercado de trabalho enfrentam grandes dificuldades, tais como a de adaptação física no ambiente e de equipamentos, falta de acessibilidade entre outros (IDEM).

No entanto, é assegurado o direito de igualdade a proteção de todas as pessoas com deficiência, bem como a outros indivíduos, sem distinção de raça, religião ou cultura. Segundo a Lei [Nº 13.146, de 6 de julho de 2015](#):

Art. 1º É instituída 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 à sua inclusão social e cidadania.

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Desta forma, a pessoa com deficiência tem total direito das oportunidades oferecidas pela sociedade no que se refere ao crescimento e desenvolvimento do indivíduo, na sua autonomia e independência, buscando qualidade de vida, adquirindo conhecimentos necessários para uma maior





interação social. A lei ainda destaca no Art 37 § 2º que “a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor”.

Nas leis são asseguradas condições necessárias e precisas para a inserção de pessoas com deficiência na sociedade, em uma luta constante pelos direitos e igualdade da cidadania. Infelizmente as coisas não funcionam como deveriam, mesmo com tantos avanços e conquistas, ainda existem descompromisso frente a esta situação. De acordo com a pesquisa de SOUZA (2016, p.8) podemos destacar que

a igualdade formal se revela insuficiente para o alcance da igualdade plena, pois concebe o indivíduo de forma genérica, desconsiderando as suas peculiaridades, e acaba perpetuando a exclusão daqueles considerados como diferentes, através de um preconceito velado nas previsões legais humanitárias das constituições, pactos e tratados internacionais.

As leis que regem este direito não são capazes de garantir a igualdade no seu sentido pleno por si só, a ação prática na sociedade é o que garantem estas conquistas. Algumas mudanças fundamentais já ocorreram, mas ainda muitas outras precisam de um olhar mais humanizado. Verifica-se que a grande maioria das pessoas com deficiência que ingressa no mercado de trabalho ocupam cargos mais baixos e uma menor remuneração. Neste sentido, muitos da sociedade têm visões preconceituosas quando se trata de pessoas com deficiência, como pessoas incapazes, em estado de impossibilidades de realizar alguma atividade da mesma forma que outras sem deficiência, tratando-os como se fosse um favor inseri-los no mercado de trabalho, devido à obrigação das normas que assegura este direito (PESSOA & ANDRADE 2016).

Sabe-se que mesmo existindo uma deficiência não significa uma impossibilidade de executar um determinado serviço dentro de uma empresa. É fundamental proporcionar meios para uma inclusão de qualidade, sem negligenciar os direitos humanos do indivíduo, proporcionando o bem estar biopsicossocial. Vale ressaltar ainda que a lei que obriga o contrato de pessoas com deficiência em empresas foi promulgada no dia 25 de julho de 1991, chamada de Lei das Cotas, a qual estabelece que empresas com cem ou mais empregados estejam obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência (IDEM).

É importante salientar também, que muitas empresas não podem cumprir a Lei das Cotas por falta de instruções para as pessoas com deficiência, pois não possuem um treinamento específico para as funções relacionado a deficiência e nem os sujeitos com deficiência são reabilitados em





outras funções, gerando assim dificuldades de contratação nas empresas. Quando ocorre de contratar, em alguns casos, surge à discriminação com essas pessoas, pois as empresas acabam contratando-as simplesmente por sua deficiência e não pelas suas competências pessoais e profissionais, relacionado ao trabalho que podem desenvolver. Neste rol, um dos grandes meios de inclusão é a responsabilidade social das empresas para prepararem e adaptar o ambiente de trabalho, na questão do espaço físico, na preparação dos gestores e colegas, considerando a necessidade de cada deficiência, encarregando-se de investir na prevenção de acidentes e no tratamento com as pessoas com deficiência (GALLE & MENGDEN, 2016).

Logo, a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um ato que objetiva garantir direito social, diminuir o preconceito e o estereótipo, que acompanham essas pessoas durante sua vida, por isso é de grande importância diferenciar deficiência de incapacidade, porque nem toda deficiência impede o desenvolvimento de uma atividade, pois essas pessoas possuem habilidades e limitações como qualquer outra pessoa, e esta inclusão vale lembrar que faz parte da política de responsabilidade social das empresas (PERLIN Et al, 2016).

Importante ressaltar que à proteção dos direitos sociais, especificadamente o trabalho, deve ser duramente determinada através de políticas pública e privada que assegurem o acesso e inserção igualitária e livre a todas as pessoas, principalmente aquelas que possuem algum tipo de deficiência (PESSOA & ANDRADE, 2016).

No Brasil a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho é cruzada por inúmeras discussões e alterações. Questões que submergem a qualificação do trabalhador com deficiência passam pela construção do processo de escolarização desses sujeitos, pois a participação de colaboradores com deficiência no mercado laboral formal aumenta conforme os anos de estudo, comparando-se com a população total do país (NERI et al., 2003).

De acordo com a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva é importante salientar que nas modalidades de educação de jovens e adultos e educação profissional, as ações de educação especial possibilitam a ampliação de oportunidades de escolarização, formação para inserção no mundo no trabalho e efetiva participação social de pessoas com deficiência nesta faixa etária (CAMPOS & DUARTE, 2011).

Para Freitas e Marques (2010), a inclusão é um processo que, ao longo do tempo, contribui para a formação de uma nova sociedade, a de transformações dos ambientes de forma arquitetônica e também a adaptação de todo objeto utilizado por uma Pessoa com Deficiência. A percepção da





inclusão é um processo que contribui para a construção de um tipo de sociedade, por meio de transformações em ambientes físicos e na consciência das pessoas. Reforça Vital (2007, p. 1):

Inclusão social é o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais, de uma forma ampla e participativa, cidadãos que dela forem excluídas, no sentido de terem sido privados do acesso aos seus direitos fundamentais. As pessoas com deficiência e mobilidade reduzida fazem parte desta parcela que quer assumir seu devido papel na sociedade.

A adaptação ao trabalho é, geralmente, formada durante um determinado período de tempo, na medida em que o sujeito vai obtendo informações a respeito do ambiente de trabalho. O funcionário com deficiência tem seus desejos, frustrações, alegrias, dificuldades, competências e anseios. Nessa perspectiva, Pinheiro & Dellatorre (2015), ressalta que o indivíduo tem como expectativa que o trabalho o satisfaça em alguns tipos de necessidades e enfatizam a relevância delas serem satisfeitas de formas diferentes, ou seja, tanto fora, como em torno e através do trabalho.

A falta de consciência quanto ao potencial das pessoas com deficiência constitui-se num dos maiores motivos que atrapalham ou dificultam a contratação dessa população pelas empresas (PINHEIRO&DELLATORRE, 2015), além disso, a reduzida participação destes sujeitos no mundo do trabalho acabou também sendo reforçada pelas inúmeras barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um direito assegurado por lei, mas, sabemos que ainda há uma grande dificuldade na inserção dos mesmos nesse âmbito. “As pessoas com deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego que, sempre que for possível, corresponda a sua eleição e a suas aptidões individuais.” (BRASIL, 2007). A concepção de deficiência, por muitos ainda é evidenciada de forma errônea e bastante preconceituosa, o que facilita o processo de exclusão dessas pessoas. A inclusão deve partir do pressuposto de que, a igualdade equivale a respeitar e compreender as dificuldades e limitações de cada um, tratando o sujeito com dignidade.

Segundo Cavalcante e Jorge Neto (2006), algumas das principais dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho são: “a carência de qualificação profissional; a carência dos sistemas de habilitação e reabilitação e a falta de estímulos econômicos que facilitem a sua contratação pelas empresas”. Os autores acima citados ainda colocam que, “A verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas



preferenciais, mas sim da remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho” (IDEM). No estudo realizado por Leite (2011, p. 16), esboçam que

o principal aspecto que dificulta a contratação e o posterior exercício do trabalho das pessoas com deficiência é com relação à estrutura física das empresas, ou seja, às barreiras arquitetônicas para locomoção dentro das dependências das empresas.

O que acontece é que as pessoas com deficiência são geralmente inseridas nas organizações pela obrigatoriedade exigida na lei, não pela capacidade que elas têm, isso faz com que essas pessoas sintam-se discriminadas. O aspecto inclusão social deixa de ser utilizado, passando por muito a haver os desvios de função, remuneração não condizente com o cargo exercido, diferenças salariais entre as deficiências, ocultação de informações, dentre outros fatores que fazem com que o indivíduo sintam-se discriminado e inferior aos demais. Esse tipo de sentimento só consegue ser mudado quando o empregador e os empregados tem a iniciativa de inclusão.

Na pesquisa realizada por Freitas e Marques (2010), ele aponta três dificuldades para administrar o trabalho dessas pessoas: “as formas como os gestores veem a deficiência, a adaptação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas, e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado”.

Vale salientar que as empresas tornam o mercado de trabalho menos atrativos para as pessoas com deficiência, por oferecerem em sua maioria cargos operacionais. Os empregadores ainda tem o conceito de que as pessoas com deficiência geram mais custos devido à acessibilidade e são menos produtivos o que faz com que quase nunca sejam contratados para cargos estratégicos. Portanto, os profissionais que fazem a seleção e contratação desses funcionários devem passar por treinamentos para saberem lidar com as diferenças.

As pessoas com deficiência mesmo que de forma lenta tem ganhado espaço no campo de trabalho, no que diz respeito à inclusão social. Mas, ainda há muito que ser melhorado nesse processo de inserção do sujeito visto como um todo. As empresas tem uma grande responsabilidade no desenvolvimento dessas pessoas, fazendo com que se sintam autores nas funções que exercem. Segundo Violante & Leite (2011), as empresas têm enquanto compromisso, proporcionar a diversidade, respeitar as diversidades, e também trabalhar com o objetivo de diminuir as desigualdades sociais, fazendo ser compreendido por todos os envolvidos da empresa, incluindo principalmente aqueles que não se sentem responsabilizados pela inclusão.





O trabalho para as pessoas com deficiência é extremamente importante, pois proporciona ao sujeito desenvolver sua subjetividade, estando de igual com os demais trabalhadores no sentido de conseguir exercer suas funções, receber reconhecimento, mais também críticas construtivas, passando a ser um sujeito ativo e não passivo, além de construir relações interpessoais.

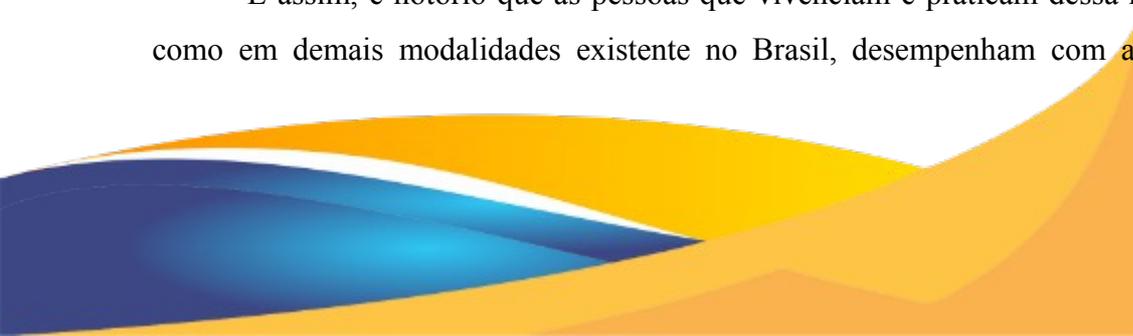
## **RESULTADOS E CONCLUSÕES**

A demanda da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho estava em processo de mudanças, correlacionadas com as transformações sociais que propiciaram transformações na forma da nossa percepção frente a essa questão, podemos afirmar que a inserção está aumentando mesmo que seja de forma lenta, mas o cenário já começa a mudar com relação a isso, ressaltando que ainda existam muitas dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho que vão desde a falta de acessibilidade e reabilitação bem como treinamento para com essas pessoas até alguns preconceitos como, por exemplo, no caso de as empresas contratarem apenas para cumprir a lei sem ter um olhar especial para com a pessoa enquanto capaz de realizar alguma atividade.

Neste rol, entram as leis que estabelecem a inserção de empregados com deficiência como forma de inclusão, porém algumas empresas não podem cumpri-la porque não estão preparadas fisicamente para receber essas pessoas, e quando podem cumpri-la não contratam pela pessoa, mas sim pela deficiência o que gera um certo preconceito, ressaltando também a importância da necessidade de treinamento e reabilitação das pessoas com deficiência para trabalharem no mercado de trabalho, e preparação do espaço físico para melhor realização das atividades.

No que se refere ao Brasil, inúmeras são as discursões quanto ao favorecimento de melhorias para inserção de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, sendo também aberto processos de qualificação para essas pessoas com deficiência, enfatizando conhecimentos educacionais como um direito de todos, como fala Neri et al., (2003) que o crescimento dessa classe de pessoas tem obtido grande acréscimo, em paralelo a população do país. No entanto, a Política de Nacional de Educação Especial com perspectiva na Educação Inclusiva nas modalidades de Educação de Jovens e Adultos – EJA, possibilitam oportunidade de escolarização para essa clientela.

E assim, é notório que as pessoas que vivenciam e praticam dessa modalidade educacional como em demais modalidades existente no Brasil, desempenham com auxílio e eficácia o seu





próprio processo de formação, ou seja, como cita Freitas e Marques (2010), a inclusão social parte de um processo amplo de certa duração mais que contribui para a formação de uma sociedade onde estão inseridas as pessoas com deficiência.

No âmbito geral, este trabalho foi de grande importância, pois ampliou a gama de conhecimento em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho para que possam lidar com as necessidades de cada um, desta maneira, partindo de uma perspectiva positiva, foi avaliado que a partir dos resultados obtidos na pesquisa através da revisão sistemática de literatura corroborou-se que houve mudanças embora gradativamente devagar de atitudes em relação ao que se pensavam a respeito da inserção dessas pessoas no mercado, salientando as dificuldades enfrentadas pelas mesmas, percebeu-se também que para as empresas a falta de preparação e reabilitação das pessoas com deficiência dificulta na contratação delas, pois nem todas as organizações estão fisicamente preparadas para receber essas pessoas, resultando também na dificuldade das pessoas com deficiência lidar com essa nova realidade.

Nesse sentido, as competências a serem desenvolvidas dependem da escolarização, estímulo a socialização, compartilhamento de saberes e oportunidades oferecidas conjuntamente pela família, pela escola e pelas organizações laborais. A Legislação visa resgatar o direito das pessoas com deficiência que lhes foram negados por longo período sendo excluídos do convívio social em todas as instâncias, inclusive no mercado de trabalho. Cada vez mais, o panorama socioeconômico do Brasil e mundial exigem organizações de reivindicação e luta para a satisfação dos direitos sociais básicos como o acesso a educação e ao trabalho remunerado a todas as pessoas indistintamente. É necessário voltar a especial atenção às condições de acesso e permanência das pessoas com deficiência aos bens sociais como o direito a educação, a cultura e ao trabalho, em termos de investimento dos países, para alcançarem seus objetivos em consonância com as necessidades e demandas da atualidade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9ª.ed. São Paulo: Cortez, 2003.

BRASIL, [LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm) Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm). Acessado em 26 de Nov. 2016.





BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão do Trabalhador Deficiente Cresce Ano a Ano**. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/inclusao-do-trabalhador-portador-dedeficiencia-cresce-ano-a-ano.htm>>. Acesso em: 2 set. 2014.

CAMPOS, J. A. P. P.; DUARTE, M. **O aluno com deficiência na EJA: reflexões sobre o atendimento educacional especializado a partir do relato de uma professora da educação especial**. Rev. Educ. Espec., Santa Maria, V 24, n 40, p. 271-284, maio/agosto, 2011.

FIGUEIRO, G. A. **A dimensão comunicacional na inclusão de pessoas com deficiência em organizações**. Trabalho de Conclusão de Curso Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2016

FREITAS, M. N. C.; MARQUES, A. L. **Formas de ver as pessoas com deficiência**. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 11, N. 3, p. 100-129, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n3/a07v11n3.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2014.

GALLE, J. A., MENGDEN, P. R. A. V. **Um olhar para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho em taquara**. 2016.

LEITE, D. S. **Lei de Cotas: a inclusão social das pessoas com deficiências no ambiente de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XI, n. 84, 2011. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8827](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8827). Acesso em 26 de Nov. 2016.

MANTOAN, M. T. E. et al. **A integração de pessoas com deficiência**. São Paulo: Memnon, 1997.

MINICUCCI, A. **Relações Humanas: psicologia das relações interpessoais**. São Paulo: Atlas, 1992.

NERI, M. *et al.* **Retratos da Deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, IBRE, CPS, 2003. Disponível em <[http://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia\\_br/retratos.htm](http://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia_br/retratos.htm)>. Acesso em: 3 jul. 2014.

PERLIN, A. P., GOMES, C. M., KNEIPP J. M., FRIZZO K., ROSA L. A. B. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Rev. Desenvolvimento em questão, n. 34, abr/jun, Editora Unijuí, 2016.

PESSOA, F. M. G; ANDRADE, L. M. S. **O direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência: diretrizes para a efetivação do sistema de cotas**. Revista Quaestio Iuris, v. 9, n. 3, p. 1700-1736, 2016.

PINHEIRO, L. R. S.; DELLATORRE R. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos**. Perspectiva, Erechim. Vol 39, n 148, p. 95-109, dezembro, 2015.

SOUZA, A. M. L. J. **A responsabilidade do empregador na formação profissional das pessoas com deficiência**. Monografia do curso Bacharelado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais – FDUFG. Minas Gerais, 2016. Disponível em:





<https://dspaceprod02.grude.ufmg.br/dspace/handle/RDUFG/1484>. Acesso em: 23 de maio de 2017.

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.11, n.2,2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382005000200008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008)> Acesso em: 9 agosto 2010.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. **A empregabilidade das pessoas com deficiência:** uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. Cad. Psicol. soc. Trab. Vol 14, n 1. São Paulo, 2011.

VITAL, F. M. P. **Mobilidade urbana sustentável e Inclusiva.** 2007. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/mobilidade>>. Acesso em: 20 maio 2015.

