

II *Sustentare* – Seminário de Sustentabilidade da PUC-Campinas
V WIPIIS – Workshop Internacional de Pesquisa em Indicadores de Sustentabilidade
17 a 19 de novembro de 2020

Trabalho do deficiente: assimetrias frente ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 08

Patrick Verfe Schneider, patrick.verfe@gmail.com, PUC-Campinas
Cibele Roberta Sugahara, cibelesu@puc-campinas.edu.br, PUC-Campinas

Resumo: O presente estudo tem como foco o tema desenvolvimento da pessoa com deficiência por meio do mercado de trabalho e as oportunidades de conexão com o preceituado pelo objetivo de desenvolvimento sustentável 08 da Agenda 2030. Busca-se como objetivo estudar se as oportunidades geradas para pessoas com deficiência atualmente, colaboram para o seu desenvolvimento profissional ou apenas perseguem o atendimento da cota imposta pela Lei 8.213/91. Inobstante, existam oportunidades para profissionais com deficiência, percebe-se que estas tendem a subjugar estes profissionais a posições de menor visibilidade dentro das empresas. Trata-se de uma pesquisa exploratória com natureza qualitativa. Para tanto, foram levantadas informações a partir do site de uma agência de empregos dedicada para a contratação deste perfil profissional, quais seriam as qualificações e principais atribuições dos cargos a disposição destes candidatos. Os resultados demonstram, através da análise de vagas junto a agência de empregos dedicada contratação de profissionais com deficiência, que a maioria das posições disponíveis para a contratação deste perfil profissional estão ligados a cargos de baixa complexidade, nitidamente voltados ao atendimento da imposta cota oriunda da Lei 8.213/91.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência, Mercado de Trabalho, Lei de Cotas, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 08, Trabalho Decente.

1. Introdução

Vigente desde o ano de 1991 a Lei 8.213, conhecida no mercado de trabalho como “lei de cotas”, oportunizou, por meio de ações afirmativas, a garantia de postos de trabalho para pessoas com deficiência (PCD) em empresas com mais de 100 profissionais em seu quadro de funcionários. Entretanto, desde então muitas empresas buscaram cumprir sua correspondente cota, deixando em segundo plano o desenvolvimento, crescimento econômico e os relevantes preceitos do trabalho decente no que tange a contratação de PCDs.

O recorrente argumento adotado pelas empresas e suas áreas de Recursos Humanos, residem na dificuldade de identificação de profissionais preparados para ocupar cargos de maior exposição interna ou assumir a participação em atividades mais complexas dentro das organizações. Com vistas a colaborar neste sentido, surgem empresas dedicadas a identificação de profissionais com deficiência que possuam competências colaborativas as vagas propostas.

Não obstante reconheça-se este importante papel destas empresas de captação de mão de obra, percebe-se que as empresas tradicionalmente reservam um rol limitado de posições menos



II *Sustentare* – Seminário de Sustentabilidade da PUC-Campinas
V WIPIS – Workshop Internacional de Pesquisa em Indicadores de Sustentabilidade
17 a 19 de novembro de 2020

complexas e que deixam dúvida quanto a sua capacidade de promover o desenvolvimento pessoal da PCD.

A partir deste cenário, é que se propõe a seguinte questão: as vagas de trabalho a disposição dos PCDs colaboram com o seu desenvolvimento e crescimento econômico como preceituado pelo ODS 08? O objetivo principal deste estudo é investigar como as posições a disposição das pessoas com deficiência contribuem para a materialização do Objetivo do Desenvolvimento Sustentável – Trabalho Decente e Crescimento Econômico (ODS 8).

2. Fundamentação teórica

2.1 A pessoa com deficiência e o mundo do trabalho

A pessoa com deficiência foi caracterizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), através de sua convenção n. 159, no seu art. 11, como sendo

(...) todo o indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida (**clanicamente**) (...). (**grifo nosso**)

O olhar aplicado à PCD, através do texto apresentado, demonstra que embora, o trabalho cada vez mais torna-se importante para o livre exercício da vida em sociedade, existem pessoas com dificuldade de obter e conservar um emprego adequado (OIT, 1994; COUTINHO *et al.*, 2017; OIT, 2019)

Possuir um estado ou condição limitante que lhe imponha uma natureza clínica que o incapacite para o exercício pleno das funções ou tarefas habituais do ambiente laboral, atribui aos PCDs dificuldades materiais de inserção no ambiente competitivo do trabalho (FONSECA, 2006; COSTA *et al.*, 2016).

Compreende-se, porquanto, que não raras as vezes em que um PCD não consegue a contratação, seja por força de sua limitação ser incompatível com o ambiente organizacional pretendido, seja por não possuir o nível de desenvolvimento exigido pela empresa, há muito de preconceito arraigado em crenças limitantes de que o que há de mais acentuado no candidato é a sua deficiência e não a sua capacidade presente em todos os seres humanos em desempenhar atividades sociais, desde que estas sejam alinhadas aos limites de seu corpo (COUTINHO *et al.*, 2017; RIBAS, 2018).

O fator trabalho compartilha importância no contexto humano assim, como outros elementos vitais, tais como, afeto e o relacionamento saudável com familiares. Compreender esta importância para o indivíduo se faz fundamental no que tange o impacto de sentir-se a margem da comunidade a qual se está inserido, ao ser rejeitado para atividades comuns da vida prática, como ocupar um posto de trabalho, por exemplo (GALVÃO *et al.*, 2018).

Este sentimento de marginalização acompanha a jornada da pessoa com deficiência desde as eras mais remotas, onde a capacidade física e a simetria corpórea eram fatores de sobrevivência,



II *Sustentare* – Seminário de Sustentabilidade da PUC-Campinas
V WIPIS – Workshop Internacional de Pesquisa em Indicadores de Sustentabilidade
17 a 19 de novembro de 2020

frente as guerras, caçadas e outras atividades primitivas presentes em nossa civilização (ROSS, 2016; BIANCHETTI e FREIRE, 2018).

Embora muito perceba-se a evolução em nossa sociedade quanto ao tratamento dos seres humanos, ainda são notórias as fontes de discriminação impostas as PCDs que disputam uma vaga de emprego ante a outro candidato que não tenha atribuído a si tal limitação (MAZZOTA, 2016; RIBAS, 2018).

O trabalho vem demonstrando-se através do progresso de nossa espécie como um elemento vital para a inclusão dentro da sociedade de todos os atores sociais. Corrobora com esta afirmativa Foucault (1987, p. 58), ao afirmar que a inclusão é um método de “disciplinarização dos excluídos, portanto, um processo de controle social” visando a “manutenção da ordem na desigualdade” imposta pela sociedade no movimento de busca de suas necessidades.

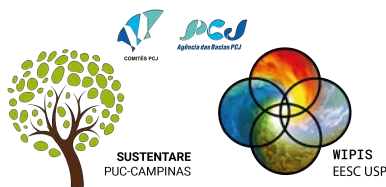
O Brasil, apresenta-se em uma importante fase evolutiva onde procura suavizar a distância entre a necessidade de se produzir oportunidades a este perfil profissional e a efetiva socialização deste grupo de pessoas, razão pela qual a iniciativa privada, via ONGs, associações e empresas privadas, formam parcerias com o Estado na intenção de acelerar o processo de inclusão (SCHNEIDER e SUGAHARA, 2019).

O artigo 93 da Lei 8.213/91, inaugurou um momento ímpar no país. Após alguns movimentos constitucionais por parte da Carta Magma de 1988 (CF 1988), onde centrou-se o ordenamento jurídico no princípio da dignidade da pessoa humana, percebeu-se um novo tratamento jurídico da PCD através de seus mais de 20 dispositivos essenciais orientados a saúde, assistencialismo, acessibilidade e que provocou outras legislações infraconstitucionais a seguir estes mesmos passos, propondo a manutenção das necessidades destas pessoas na sociedade, a legislação de 1991 conferiu a toda a pessoa com deficiência garantia de um posto de trabalho dentro das empresas privadas (GOLDFARB, 2017).

Esta situação quase não encontra paralelo no mundo, haja vista que poucos são os países que adotaram o uso de ações afirmativas para esta finalidade (BAHIA, 2016). As ações afirmativas, segundo a visão de Gomes (2017, p.40), são:

um conjunto de políticas públicas e privadas em caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate a discriminação racial, de gênero, e de ordem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e ao emprego” (GOMES, 2017, p. 40).

Orientado a inserção e participação da vida em sociedade, o sistema de reserva legal de vagas ou cotas para as pessoas com deficiência, pôde atribuir ao mundo do trabalho condições de desenvolvimento pessoal e profissional para a PCD (GOLDFARB, 2014).



II *Sustentare* – Seminário de Sustentabilidade da PUC-Campinas
V WIPIS – Workshop Internacional de Pesquisa em Indicadores de Sustentabilidade
17 a 19 de novembro de 2020

Sendo assim, a caminhada da PCD rumo a seu desenvolvimento, pessoal e econômico, iniciou-se em busca de reconhecimento de suas habilidades e por fim de sua capacidade de contribuição com o mundo ao seu redor.

2.2 Trabalho Decente

A partir do entendimento de que o trabalho é um elemento vital, para que o indivíduo possa gozar plenamente da vida ativa em sociedade, entende-se que este é um fator que concretiza a identidade social do homem, possibilitando-lhe autoconhecimento e plena socialização, sendo de sua essência humana (DELGADO, 2015).

A busca pela ampla manifestação do ser humano de suas potencialidades é, ao fim e ao cabo, um dos objetivos principais da expressão trabalho decente. O termo nasce como um compromisso pós período escravocrata, em países que possuíram a exploração da mão de obra africana, em tempos das grandes navegações. Neste duro período da história, muitas foram as mazelas suplantadas na relação de trabalho, a qual a exploração da mão de obra, se deu a margem dos entendimentos da dignidade do ser humano (SILVA e BERNARDINELI, 2017).

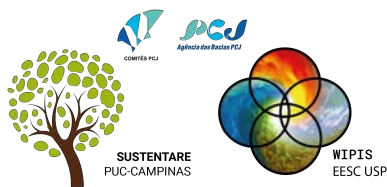
Frente a esta afirmativa, Delgado (2015, p. 19) declara que a análise em favor de qualquer trabalho digno requer, como elemento fundamental, “o desenvolvimento de interpretações críticas, que considerem a história como elemento integrado” às transformações e às conformações do mundo moderno.

A Organização Internacional do Trabalho, desde o ano de 1999, vem difundindo o conceito de trabalho decente perseguindo em sua essência a promoção de oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso ao trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e que a dignidade humana seja preservada, estes são considerados elementos chave para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2019).

Demonstrando-se cada vez mais relevante e sobrepondo-se a busca por meramente uma posição que garanta o seu sustento, a comunidade mundial passa a perseguir uma condição que traga o elemento dignidade ao universo laboral, o que não tem sido uma tarefa fácil dentro do presente mundo capitalista.

3. Metodologia científica

A metodologia da pesquisa caracteriza-se como qualitativa e exploratória. Para tanto, será utilizado o procedimento técnico documental com o levantamento a partir das informações colhidas junto a plataforma digital de uma agência de empregos dedicada a vagas de PCDs.



II *Sustentare* – Seminário de Sustentabilidade da PUC-Campinas
V WIPIS – Workshop Internacional de Pesquisa em Indicadores de Sustentabilidade
17 a 19 de novembro de 2020

Para a coleta de dados foram levantadas informações no site <https://www.deficienteonline.com.br> no mês de junho/2020. O presente estudo buscou identificar quais são as vagas a disposição e as competências requeridas às PCDs através plataforma de empregos [deficienteonline.com.br](https://www.deficienteonline.com.br). Para tanto acessou-se plataforma digital da consultoria através do endereço <https://www.deficienteonline.com.br> e através de seu painel de vagas contabilizou-se as vagas disponíveis em junho/2020. Após este levantamento buscou-se identificar qual era o número de vagas abertas por área de atuação, concentração por localidade das vagas e as carreiras disponíveis. Sendo utilizada o seguinte grupamento de cargos:

- a) Auxiliar – Atividades operacionais;
- b) Técnico – Atividades operacionais/técnicas;
- b) Assistente – Atividades operacionais/táticas;
- c) Analista – Atividades táticas/estratégicas;
- d) Supervisor – Atividades estratégicas/liderança;
- e) Gerente – Atividades liderança/comando;
- f) Diretor – Atividades de comando de alto nível;

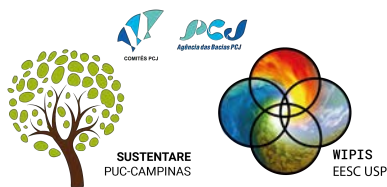
Investigou-se ainda quais eram as atividades e habilidades principais que estavam sendo oportunizadas para os candidatos classificados como PCD que se candidatassem a estes cargos.

4. Resultados obtidos

A partir da promulgação da Lei 8.213/91, desafiou-se as empresas com mais de 100 funcionários a contratação de pessoas com deficiência, demandando adaptações estruturais de suas instalações para receber este perfil profissional. Construiu-se a partir daí um novo nicho de mercado, orientado a captação de profissionais com deficiência para o fechamento destas vagas.

Visando colaborar com estas companhias, desenvolveram-se agências de emprego dedicadas a promoção de vagas laborais para PCDs, colaborando no processo de seleção deste perfil profissional, como é o caso da consultoria [deficienteonline.com.br](https://www.deficienteonline.com.br). Criada com o propósito de possibilitar a construção de uma ponte entre candidatos PCDs e as empresas que possuem vagas para este perfil profissional, a consultoria dispõe atualmente de 12.514 profissionais cadastrados, todos autodeclarados como pessoas com deficiência e atuação em todo o território nacional.

O Quadro 01 apresenta o painel com as vagas a disposição dos candidatos com deficiência.



II *Sustentare* – Seminário de Sustentabilidade da PUC-Campinas
 V WIPIS – Workshop Internacional de Pesquisa em Indicadores de Sustentabilidade
 17 a 19 de novembro de 2020

Quadro 01 – Painel de vagas para PCDs

Área de atuação	Número de vagas
Informática	8
Administrativa	38
Atendimento	42
Expedição	12
Comercial	87
Serviços Gerais	10
Total de vagas	197

Fonte: Elaborado a partir de deficienteonline.com.br

Percebe-se através do Quadro 01 que os segmentos com maiores oportunidades para PCDs são as áreas comercial, atendimento e administrativa.

A concentração quanto a localização das vagas, pode ser identificada através do Quadro 02.

Quadro 02 – Localização das vagas

Localidade	Informática	Administrativa	Atendimento	Expedição	Comercial	Serviços Gerais	Total
Sul	3	13	8	2	51	0	77
Sudeste	5	16	32	6	28	10	97
Centro-Oeste	0	4	1	2	3	0	10
Norte	0	1	0	2	5	0	8
Nordeste	0	4	1	0	0	0	5
Total	8	38	42	12	87	10	197

Fonte: Elaborado a partir de deficienteonline.com.br

A Quadro 02 aponta para uma maior concentração de vagas nas regiões Sudeste e Sul, com 97 e 77 posições abertas respectivamente.

As regiões Norte e Nordeste possuíam o menor número de oportunidades abertas no momento do levantamento, possuindo respectivamente 2 e 5 posições para PCDs.

O quadro 03 demonstra os cargos abertos para pessoas com deficiência na agência de empregos no momento da coleta:

Quadro 03 – Cargos a disposição

Nível de Cargos	Número de vagas	Percentual de cargos
Auxiliar	148	75%
Técnico	8	4%
Assistente	37	19%
Analista	4	2%
Supervisor	0	0%
Gerente	0	0%
Diretor	0	0%
Total	197	100%

Fonte: Elaborado a partir de deficienteonline.com.br

Através do Quadro 03 percebe-se um expressivo número de oportunidades abertas em nível de auxiliar, o que aponta para atividades meramente operacionais, onde predominantemente aferiu-



II *Sustentare* – Seminário de Sustentabilidade da PUC-Campinas
V WIPIS – Workshop Internacional de Pesquisa em Indicadores de Sustentabilidade
17 a 19 de novembro de 2020

se no levantamento a presença de posições como recepcionista, estoquista, auxiliar de serviços gerais, balconista e Auxiliar de limpeza. Ainda sobre o grupamento do Quadro 02, identifica-se um número de posições de nível assistente, de onde identificou-se vagas de assistente de telemarketing, assistente comercial e atendimento ao cliente.

Não foram identificadas posições nos níveis de liderança e comando das organizações, o que pode indicar para uma busca de atendimento das cotas por parte das empresas, em posições menos complexas das organizações.

Ainda que compreenda-se ser mais difícil a identificação de pessoas com deficiência com experiências comprovadas em posições de alto nível hierárquico, a lei de cotas não é restritiva quanto a reserva de cotas neste nível dentro das empresas, ainda assim, é muito recorrente as organizações destinarem vagas para este perfil profissional (BAHIA, 2016; GOMES, 2017; BIANCHETTI *et al.*, 2018).

A verdade é que as crenças limitantes que envolvem a presença da pessoa com deficiência dentro das organizações prejudicam em muito a sua participação no todo da empresa, bem como, na conquista por posições de maior expressividade dentro da estrutura hierárquica das companhias (OLIVEIRA e RESENDE, 2017; GALVÃO *et al.*, 2018).

A definição por quais vagas devem ser destinadas a reserva legal imposta pela Lei 8.213/91 dentro de uma empresa, ficam a cargo dos profissionais de gestão das organizações, bem como, atribuído a área de Recursos Humanos. No entanto, nota-se através da pesquisa realizada que há uma predileção das empresas em destinarem apenas posições de impacto relativamente baixo, que acabam demandando uma baixa qualificação e um limitado desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, dificultando em muito o acesso ao crescimento econômico alavancado pelo ODS 08 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

5. Considerações finais

O estudo sobre a situação atual do mercado de trabalho a disposição da pessoa com deficiência, demonstra-se pertinente e contemporâneo, face a proximidade de completar trinta anos da lei de cotas e os aplaudidos imperativos da Agenda 2030, e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 08, orientados ao trabalho decente para esta importante camada da sociedade, visando a manutenção de funções dignas que propiciem o seu crescimento econômico.

Frente a melhor doutrina sobre a inclusão da PCD através do mercado de trabalho, percebe-se uma incerteza quanto a efetividade desta ação afirmativa, nota-se que a visibilidade do tema, bem como o acesso a um posto de trabalho, desafios presentes nos anos 1980 e 1990, foram supridos, no entanto acredita-se que solitária a lei de cotas, carece de sustentação quanto ao perfil das posições que são abertas para as pessoas com deficiência ainda hoje três décadas da promulgação da Lei 8.213/91.



II *Sustentare* – Seminário de Sustentabilidade da PUC-Campinas
V WIPIS – Workshop Internacional de Pesquisa em Indicadores de Sustentabilidade
17 a 19 de novembro de 2020

Neste sentido, percebe-se a importância de agências de emprego dedicadas a conectar empresas e PCDs, colaborando com o acesso a um posto de trabalho para a pessoa com deficiência, e as empresas para que possam cumprir a sua definida cota.

Por outro lado, reserva-se uma preocupação por perceber-se uma concentração, em grande parte das posições disponíveis na estudada agência de empregos, de cargos com baixa exigência intelectual e funções operacionais, principalmente nas regiões Sul e Sudeste, onde estão os maiores agrupamentos de oportunidades, que dificultam o desenvolvimento da PCD para que possa com o tempo ocupar outras funções, na empresa proponente ou em outra, através de nova oportunidade laboral.

A lei de cotas permanece um instrumento de concretização da igualdade material frente a igualdade formal, no entanto, ao mesmo tempo subjugando a PCD a uma condição onde o atendimento da cota demonstra-se ainda mais importante do que oportunizar um crescimento sustentado e valorativo pelas empresas. Embora perceba-se um alto número de oportunidades nas áreas administrativas (38 vagas) e comercial (87 vagas), nenhuma destas oportunidades de emprego dedicavam-se a cargos de gestão ou projetos que pudessem propor desenvolvimento para o profissional com deficiência, afastando assim, a lei de cotas do ODS 08 de modo concreto.

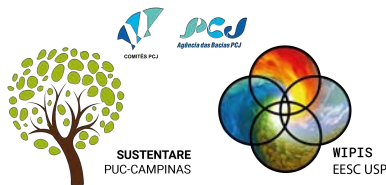
O desafio dos órgãos governamentais, as empresas, as instituições não governamentais e a sociedade organizada como um todo é trazer condições para que a PCD possa colocar a serviço de sua carreira suas potencialidades, deixando de lado o foco em suas limitações.

O ser humano, em essência, demonstra-se limitado a certos atos, sejam eles físicos, intelectuais ou de acuracidade visual/auditiva, independente de ser caracterizado como PCD clinicamente, desta forma, não deveria o mundo do trabalho segregar posições menos complexas para uma categoria de empregado frente a estes elementos característicos, lhes deixando poucas opções laborais.

Ao creditar o estabelecimento de posições com maiores complexidades para o preenchimento da exigida cota, o mercado se beneficia ao ter profissionais que irão se capacitar para tais funções, as empresas teriam uma pluralidade profissional, muito maior alavancando a diversidade em seus níveis hierárquicos mais altos e a pessoa com deficiência beneficiar-se-ia de um universo laboral mais inclusivo, respeitoso e proliferador de oportunidades voltadas a manutenção de seus normais atos em sociedade.

6. Referências

- BAHIA, Melissa Santos. *Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: contratando pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2016.
- BRASIL. *Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 01 de set. 2019
- COUTINHO, B. G. *et al.* Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro. V.15. no., p. 561-573, maio/agosto, 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462017000200561&script=sci_abstract&tlng=pt Acesso em: 25 de agosto de 2019.



II *Sustentare* – Seminário de Sustentabilidade da PUC-Campinas
V WIPIS – Workshop Internacional de Pesquisa em Indicadores de Sustentabilidade
17 a 19 de novembro de 2020

- COSTA, N. R. *et al. Proteção social da pessoa com deficiência no Brasil*. ABRASCO – Associação Brasileira de Saúde Coletiva. São Paulo: Ciência Saúde Coletiva, 2016.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2015.
- FOUCAULT, M. *As palavras e as coisas: uma arqueologia das ciências humanas*. São Paulo: Martins Fontes.
- GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2010
- GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social*. A experiência dos EUA. São Paulo: Renovar, 2017
- BIANCHETTI L., LUCÍDIO, M. e Freire I.M. *Um olhar sobre a diferença: Interação, trabalho e cidadania*. Campinas: Papirus, 2018.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2006.
- GALVÃO, M. F.G., LEMOS, A.H.C., CAVAZOTTE, F. S.C.N. Revisiting the mainstream: the meaning of work for people with acquired disabilities. *Revista de Administração Mackenzie*.
- RAM, *Rev. Adm. Mackenzie* vol. 19 no. Spe São Paulo, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712018001000604 Acesso em: 21 de junho de 2020.
- GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2017.
- OIT. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de empregadores*. Brasília: CORDE, 1994.
- OIT. *Convenção n. 159*. Dispõe sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em 07 de setembro de 2019.
- OLIVEIRA, C.C. *O trabalhador portador de deficiência física e sua inclusão no mercado de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.
- OLIVEIRA, A. L. M., RESENDE, M. C. Oficinas vivenciais: reflexões sobre direitos humanos de pessoas com deficiências. São Paulo: *Psicologia Escolar e Educacional*, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-3539/2017/02121118>. Acesso em: 01 de setembro de 2019.
- MAZZOTA, Marcos José da Silveira. *Educação especial no Brasil história e políticas públicas*. São Paulo: Cortez, 1999.
- RIBAS, João Baptista Cintra. *O que são deficientes*. São Paulo: Brasiliense, 2018.
- ROSS, Paulo Ricardo. *Educação e trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais*. Campinas: Papirus, 2016.
- SCHNEIDER, Patrick Verfe. SUGAHARA, Cibele Roberta. *A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por meio de cotas: trabalho decente face a Agenda 2030*. Anais do I *Sustentare*: seminários de sustentabilidade. PUC- Campinas, 2019.
- SILVA, Ieda Maria Messias da. BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. *Temáticas do meio ambiente de trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2017.