



**III CONEDU**

CONGRESSO NACIONAL DE  
E D U C A Ç Ã O

## **A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR SOBRE PIRIPIRI – PI**

Maria José de Oliveira; Joselma Ferreira Lima e Silva

maryoliveiracristw@hotmail.com; joselmalavor@ifpi.edu.br

**Resumo:** A presente pesquisa trata da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Piripiri-PI. O objetivo constituiu-se em investigar o olhar da pessoa com deficiência sobre sua inclusão no mercado de trabalho, as dificuldades enfrentadas por essas pessoas ao concorrerem a uma vaga e como a qualificação profissional influencia nesse processo. Como instrumento metodológico de produção de dados empíricos foram utilizadas entrevistas semi-estruturadas com sete perguntas, realizadas com duas pessoas que possuem deficiência e estavam inclusas no mercado de trabalho de Piripiri. As análises das falas foram realizadas a partir de um referencial teórico baseado na compreensão da reestruturação produtiva, qualificação profissional e as bases legais que dão suporte a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, citadas no decorrer do texto. Os dados produzidos mostram que há insatisfação dessas pessoas com a pouca oferta de vagas do mercado de trabalho, o reconhecimento da exclusão e até mesmo a falta de acessibilidade de alguns locais. Utilizamos como suporte teórico: Godke (2010), Maia (2008), Leme (2015), CEF (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988), Estatuto da Pessoa com Deficiência entre outros. A qualificação profissional e o mercado de trabalho aparecem em nossas leituras como excludentes e celetistas. Concluímos que essas pessoas sentem-se discriminadas, e que sem o auxílio dos aparatos legais o processo de inclusão provavelmente não ocorreria, a qualificação profissional influencia nas funções que estas pessoas ocupam. Nossas escolas enfrentam dificuldades na inclusão dessas pessoas, comprometendo a escolarização e possíveis oportunidades de avanço na qualificação profissional.

Palavras-chaves: Inclusão da pessoa com deficiência, mercado de trabalho, qualificação profissional.

## **Introdução**

Apresentamos neste artigo os resultados de uma pesquisa qualitativa sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho considerando a realidade no município de Piripiri – PI, cujo objetivo geral foi delinear cerca da percepção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Trazemos uma abordagem sobre o papel da reestruturação produtiva e como influencia na contratação destes trabalhadores.

Previamente torna-se necessário considerar que dentro do novo contexto de reestruturação produtiva, exigências crescentes de qualificação são cobradas constantemente. Com o objetivo de atender as pessoas com deficiências foi criada, em 1991, a Lei de Cotas, meio legal para a inclusão no mercado de trabalho.

Partindo deste contexto, nascem questões norteadoras que nos provocam quando refletimos sobre a inclusão dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Dentre elas, focalizamos nos seguintes questionamentos: como as pessoas com deficiência percebem-se no mercado de trabalho na cidade de Piripiri – PI? Segundo a percepção das pessoas com deficiência nessa cidade, o processo inclusivo no mercado de trabalho está acontecendo? Quais dificuldades os deficientes enfrentam no mercado de trabalho?

## **1 A reestruturação produtiva e qualificação profissional**

Após a década de 1990, a reestruturação da produção amplia sua competitividade e novas exigências são postas ao mercado de trabalho. Com a expansão de multinacionais, o mercado produtivo passou pelo período de mudanças nas estruturas organizacionais, maneiras de produção, visto que as potências mundiais invadem os mercados consumidores com produtos em grande quantidade. A partir desta etapa, o mercado de trabalho renova seus conceitos para contratação, exige maior qualificação de seus trabalhadores para que possam produzir e competir na globalização, já que a tecnologia invade os mercados e impulsionam a sociedade a consumir mais.

A qualificação na contemporaneidade é defendida como meio de crescer profissionalmente no trabalho. A classe trabalhadora busca qualificar-se para que obtenha melhores rendimentos financeiros (salário). As forças empregadas na produção fazem com que o trabalhador modifique a atividade desenvolvida. O capitalista, dono dos meios de produção explora a mão de obra qualificada, pois, o trabalhador oferece sua força pelos preços que o mercado propõe. Para Lucena (2009, p.194), “ao adquirir novas forças

produtivas, os homens modificam seus meios de produção, a maneira de ganhar a vida, transformando assim todas as relações sociais”.

Os candidatos ao trabalho devem procurar a qualificação necessária à função a qual irá candidatar-se. Desde cedo, seja em escolas, instituições de formação há o destaque para a ampliação do tempo de especialização em determinada área, mas, esta especialização é compreendida pelo trabalhador?

A qualificação profissional tende a ocupar constantemente nossos discursos. Embora poucos saibam o efeito que ela provoca nas organizações de trabalho são, muitas vezes, alienadores. Isso porque nossa educação não nos deixa perceber qual o sentido da qualificação para o modo de produção capitalista que é o da exploração da força de trabalho para acumulação do capital.

## **2 As políticas de inclusão: questões em torno da inclusão da pessoa com deficiência.**

O cenário em que nos encontramos já registra conquistas no plano teórico e legal em relação à pessoa com deficiência, como o direito a igualdade instituído pela Constituição Federal de 1988, acesso às escolas regulares com a LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional -Lei nº 9394/96) e de certa forma sua aceitação no mercado de trabalho (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 art. 93, Lei Federal Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989). Tratando dos documentos que incentivam a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, iniciaremos com a Lei Federal nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, buscando integrá-las na sociedade. Nesse documento, o ponto de maior foco é o exercício dos direitos individuais, visto que no contexto anterior ao qual discutimos, eles eram negligenciados. Isso porque legislações ou políticas não foram pensadas, até mesmo por conta de serem pessoas consideradas incapacitadas para a forma de vida em sociedade. O Artigo 1º. da Lei Federal nº 7.853 aparece como um dos passos norteadores para a inclusão da pessoa com deficiência nas atividades sociais:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito (BRASIL, 1989, p. 1).

Essas conquistas são necessárias, pois é preciso observarmos que, em nosso país, o número de deficientes é significativo. Segundo a Cartilha Censo (2010, p. 8), “45.606.048 de brasileiros, 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência visual, auditiva, motora, mental ou intelectual”.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, foi instituída com o objetivo de inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, obrigando as empresas a contratá-las e incluí-las no mercado de trabalho, como mostra o art. 93 que dispõe acerca da contratação de pessoas com deficiência. Contudo, ela é válida apenas para estabelecimentos que possuam 100 funcionários ou acima desta quantidade. A partir deste fator, é delimitada a porcentagem de inclusos que a empresa deverá contratar. Vejamos abaixo o que diz o Art. 93.

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 portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregado 2%; II - de 201 a 500 3%; III - de 501 a 1.000 4%; IV - de 1.001 em diante 5%. (BRASIL, 1991, s/p)

A Lei de Cotas surgiu diante da pressão pela inclusão e aceitação dessas pessoas em meios aos espaços coletivos. Leme (2015, p. 3) adverte que “o descumprimento da lei pode ocasionar autuações, multas e o encaminhamento do caso para o Ministério Público do Trabalho, que pode instaurar uma ação civil pública contra a empresa infratora”.

O acesso delimitado pela Lei de Cotas para uma quantidade de funcionários, não envolve espaços de trabalho que possuam menor número de trabalhadores. Assim, geralmente, esses espaços que possuem pessoas com deficiência trabalhando, são estabelecimentos de grande porte, que possuem matrizes ou filiais.

As formas de inserção no trabalho da pessoa com deficiência pode ser competitiva ou seletiva. Na forma competitiva, independe de procedimentos especiais para a concretização da contratação. Na seletiva, depende de processos classificatórios, baseados em critérios de contratação nas formas previstas no MTE - Ministério do Trabalho e Emprego e SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho. Como comprovante a ser apresentado para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é preciso um laudo que comprove a existência de uma deficiência.

Mesmo com os constantes discursos de que a pessoa com deficiência vem encontrando espaços no mercado trabalho, devemos lembrar que o preconceito e aceitação ainda são barreiras enfrentadas por esses cidadãos. Embora não exista mais a concepção passada de que

a deficiência seria advinda de castigos divinos, o preconceito e discriminação ainda acometem o cotidiano destas pessoas.

Deste modo, existem elementos de discriminação entre a pessoa com deficiência e a que não possui deficiência. Mesmo conseguindo um emprego, situações constrangedoras que ferem a pessoa com deficiência ainda são cometidas na atualidade, nos levando a “inclusão excludente”, pois, ao mesmo tempo em que o indivíduo participa do mercado de trabalho, são negados a ele condições fundamentais para a construção de sua identidade e reconhecimento como cidadão participante e construtor da sociedade. Leme (2015) nos esclarece isso ao afirmar que as pessoas com deficiência obtêm um emprego, inscrevem-se na vida social, mas, ficam marcadas pelo estigma.

Não negamos que há pessoas com deficiência trabalhando em indústrias, escritórios ou outros locais. No Brasil, essa prática é adotada, mas se observarmos o índice de participantes das pessoas com deficiência nos estabelecimentos, veremos que são baixos. Se nos atentarmos para o fato de que a Lei de Cotas determina a quantidade de pessoas com deficiências contratadas, veremos que não são todos os deficientes que conseguem um espaço no mercado de trabalho. Ribeiro (2014, p. 2) nos mostra essas questões com os seguintes dados:

De acordo com os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2012) em 2011, foram declarados 325.300 vínculos empregatícios de pessoas com deficiência (PCD), representando apenas 0,70% do total de vínculos gerais. Assim, considerando que 45.606.048 brasileiros, ou seja, 23,9% da população total tem, segundo dados do IBGE (2010), algum tipo de deficiência, seja ela visual, auditiva, motora ou mental, torna-se evidente a exclusão do mercado de trabalho desta parcela populacional.

Por muito tempo, pouco se falava em criar espaços para os sujeitos com deficiência. Hoje, pesquisas divulgam resultados que nos mostram que a inclusão ainda é discriminatória, pois ainda existem casos de pessoas com deficiência que recebem salários mais baixos que os ofertados pelo mercado de trabalho, sendo que o justo seria a igualdade nos valores. Leme (2015) mostra nos depoimentos de seus entrevistados que eles buscam funções secundárias que seriam: ajudantes de serviços, faxineira, almoxarifado etc. São questões que ainda permeiam o processo de inclusão no mercado de trabalho. Imaginemos o que essas pessoas sentem ao passar por essas situações, visto que uma das conquistas de décadas ainda necessita de um olhar que busque amenizar esses problemas.

Este retrato não é incomum para o capitalismo, concluímos segundo os autores, que partes das contratações acontecem por determinações legais. Por isso, o espaço de participação dos deficientes no trabalho ainda merece maior destaque. Assim, as políticas de inclusão possibilitaram a entrada da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas há

situações que precisam ser refletidas para que de fato o ingresso destes cidadãos aconteça de forma justa e igualitária.

### **3 A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: A visão dos entrevistados**

A pesquisa de abordagem qualitativa teve como finalidade conhecer a realidade da inclusão da pessoa com deficiência no município de Piripiri – PI. Realizamos entrevistas de caráter semi-estruturadas. Após a coleta de dados, fizemos a transcrição das falas dos entrevistados. Foram dois sujeitos escolhidos por serem pessoas com deficiência e trabalharem nos estabelecimentos comerciais na referida cidade.

Utilizaremos os nomes fictícios Carlos e Andreia para melhor distinguir as respostas. Começamos as entrevistas questionando a forma de contratação dos sujeitos. A contratação de nosso sujeito nos parece ter acontecido por meio da adesão obrigatória pela Lei de Cotas. Carlos não menciona seleção com outras pessoas com deficiência, mas, o fato de o haverem posto para escrever. Acreditamos que este ato de escrita tenha sido um requisito para conseguir o emprego, já que trabalha com publicidade e sua profissão parece não exigir outras qualificações. O outro sujeito nos contou sua forma de contratação na empresa comentando a necessidade que a empresa teve em procurar apenas pessoas com deficiência e a busca pelo laudo que confirmaria sua deficiência e usaria como documento comprobatório para os meios legais.

O que chama nossa atenção advém da falta de reconhecimento de suas potencialidades, embora reconheçamos que existam limitações para as pessoas com deficiência, o trabalho pode ser considerado algo glorioso no sentido de que através dele essas pessoas se sentem úteis e capazes de conviver e participar de nossa sociedade.

Retomemos aqui os estudos de Tonet e Lessa (2011) em que afirmam que o capitalismo é selecionador e através deste processo define aquele que atende as necessidades do processo de produção. Pode ser que um dos fatores para a exclusão do trabalho pode não ocorrer apenas por questões de discriminação com a deficiência, mas pelo desempenho que o sujeito pode oferecer nos estabelecimentos empregatícios (a força de trabalho). Nossos entrevistados expuseram que mesmo inclusos ainda existe preconceito e discriminação.

Sobre a percepção em relação a sua inclusão no mercado de trabalho, ambas as respostas de nossos sujeitos concordaram que ainda acontece a discriminação por parte dos empregadores. Um dos entrevistados afirmou que faltava ainda muito a ser alcançado e que além do fator discriminação, acontecia a falta de acessibilidade para os cadeirantes.

Andréia acrescenta que é necessário ter pouca lesão, ou seja, ter deficiência moderada. Além de ser uma forma de seleção, também é exclusão por considerar aptas deficiências leves. Ambas as falas concordam com a existência da exclusão, mas, outra observação advém da falta de acesso dos cadeirantes nos ambientes comerciais. Essa falta de acesso aos espaços físicos não consente a mobilidade do deficiente nos espaços.

Indagados sobre quais as qualificações que são exigidas no seu trabalho, nossos sujeitos admitem que não possuem cursos superiores, bem como, que os trabalhadores com deficiência, inclusos na cidade de Piripiri, ocupam funções secundárias como: empacotadores, almoxarifes, entre outros. Suas atividades pouco necessitam de qualificação, o que de certa forma fazem com que seus rendimentos financeiros sejam menores que os demais cargos.

Embora tenhamos a concepção de que a pessoa com deficiência deva e necessite participar do mercado de trabalho de forma justa, ainda há falhas nesse processo. Não é de hoje que as pesquisas apontam essas problemáticas. Nossos entrevistados passam a concepção de que o mercado de trabalho na cidade é excludente para as pessoas com deficiência. Além de seu ponto de vista sobre a exclusão, afirma que a pessoa com deficiência pode exercer diversas funções compatíveis com sua deficiência. Observemos as falas.

Olha, devido a dificuldade é como já lhe falei, eles receiam muito contratar essas pessoas, né? Então, eu acho que ainda deixa a desejar o mercado de trabalho, a oportunidade a essas pessoas que precisam e às vezes não tem a sua oportunidade devido o seu problema que a empresa não quer se responsabilizar por aquela pessoa que tá com aquele tipo de deficiência (Andréia).

[...] O deficiente muitas vezes é excluído dos trabalhos justamente porque ele vai a empresa e não pode se locomover nem toda hora e nem todo momento tem aquela pessoa para ajudar ele. Então ainda acredito que o deficiente ainda é muito excluído, ainda as portas não se abrem totalmente para que ele pudesse realmente exercer a sua capacidade (Carlos).

Nossos sujeitos são claros ao expressam a exclusão que acontece contra a pessoa com deficiência no trabalho. Comentam sobre a rotatividade de funções, também conhecida como funcionário multifuncional. Ambos concordam que a exclusão continua a retirar várias pessoas com deficiência do mercado de trabalho. A reestruturação produtiva pode ser um destes fatores de exclusão justaposta ao processo de qualificação profissional defendido constantemente pelas mídias e políticas de trabalho.

Sampaio (2010) expressa que as competências e habilidades desempenhadas no trabalho atendem aos interesses do capital. Dessa forma, quando o primeiro sujeito fala da multifuncionalidade do trabalhador, percebemos que esta problemática pode ser outro empecilho para a entrada do deficiente do mercado de trabalho. Na fala do segundo

entrevistado fica claro que a não contratação também acontece por conta da assistência que as empresas não podem prestar as estas pessoas, no sentido de cuidar e responsabilizar. Não é recente a luta das pessoas com deficiência por espaços na sociedade, seja no mercado de trabalho, na educação ou outros espaços. Leme (2015) adverte sobre as situações existentes no mercado de trabalho como os baixos salários, agressões, condições de trabalho injustas etc. São problemas que a autora nos mostra como corriqueiro. Assim, embora tenha sido uma conquista a participação destas pessoas no mercado de trabalho, é preciso refletir sobre estas questões.

Ouvimos que um de nossos sujeitos não aceitava sua condição de pessoa com deficiência. cremos que este processo de aceitação de certa forma deve-se ao histórico de preconceito e desconhecimento das deficiências. Um dos entrevistados salienta que o físico influencia nos processos de seleção, além da gravidade da lesão. Lembramos também de Godke (2010), retomando Marx <sup>1</sup> em que discute que a seleção do trabalhador acontece de acordo com o que ele pode oferecer ao capitalismo. Embora Marx não trate especificamente da inclusão da pessoa com deficiência, traz uma questão parecida com a fala de nossa segunda entrevistada ao fazer uma comparação na escolha do trabalhador que perdeu um polegar e aquele que tem todos os dedos, sendo escolhido o segundo. Vemos, então, o descontentamento dessas pessoas com as dificuldades que enfrentaram ao procurar emprego.

Carlos não concluiu o Ensino Fundamental e Andréia possui o Ensino Médio, percebendo-se que a formação de ambos parece influenciar na ocupação de posições secundárias no processo de trabalho. Podemos constatar que a qualificação é muito limitada para a inserção no mercado de trabalho e isso pode impossibilitar a ocupação de cargos de maior complexidade dentro do processo trabalhista. Embora os discursos modernos expressem a inclusão como um processo crescente, atentamos que ainda existem obstáculos a serem vencidos, dentre eles a discriminação e aceitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O comércio local ainda não absorveu de forma satisfatória as pessoas com deficiência e que, sem a existência da Lei de Cotas, a inclusão no trabalho poderia torna-se mais dificultosa ou simplesmente não abrangeria a quantidade descrita na Cartilha Censo (2010). Vemos que a compreensão e reconhecimento ainda merece um trabalho que pensamos ser construído ao longo do tempo, pois nossa cidade ainda não está adaptada para atender as necessidades da pessoa com deficiência.

---

<sup>1</sup> Marx em referência ao relatório oficial do inspetor Leonard Horner, segundo Godke 2010.

O trabalhador deficiente sofre com a falta de oportunidades melhores no mercado de trabalho e qualificação profissional. Esse fato retira o direito de muitos cidadãos participarem dos processos produtivos do trabalho por conta da seleção que exige uma qualificação capaz de atender as múltiplas funções das atividades laborais. Acreditamos que a reestruturação produtiva e o novo modelo de trabalhador multifuncional, também seja um fator contribuinte para a exclusão no mercado de trabalho.

#### **4 Considerações finais**

Na busca de contribuir para a reflexão sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, acreditamos que embora as políticas de inclusão tenham sido uma conquista significativa para estes cidadãos pudessem participar de espaços sociais, trabalhistas e culturais, reconhecemos que obstáculos são enfrentados constantemente por esses sujeitos. Entre eles a falta de rampas, banheiros entre outros, citados nas falas de nossos entrevistados.

As condições de trabalho da pessoa com deficiência em Piripiri ainda são precárias uma vez que os sujeitos se encontram em funções secundárias. Percebemos que eles sentem-se excluídos do mercado de trabalho, citando a falta de oportunidade. Identificamos o quanto essas pessoas tiveram dificuldade de serem contratadas porque de certa forma antes de suas atuais ocupações outras oportunidades de trabalho foram negadas. As possibilidades de inclusão no mercado de trabalho são pequenas. Nos locais visitados na cidade foi possível observar uma menor oferta de vagas, as políticas de inclusão no trabalho não atendem a todos e selecionam aqueles que podem desempenhar tarefas nas instituições.

Consideramos de suma importância à realização deste estudo, pois acreditamos que os dados coletados servirão como base para futuras pesquisas que podem ajudar na divulgação da inclusão de forma que possa tornar-se justa, visto que nos textos estudados os autores trazem a exclusão como fator que dificulta a entrada destes sujeitos no mercado de trabalho. Concluimos que além de se sentirem discriminados, a qualificação também influencia no processo de inclusão principalmente quando se trata de cargos que exijam maior tempo de estudos e aperfeiçoamento profissional.

#### **Referências**

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Dos direitos e deveres individuais e coletivos. Presidência da República

Casa Civil. Brasília, de 5 de outubro de 1988. Art. 05. s/p. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 26 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. 2013. **Estatuto da pessoa com deficiência**. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_i\\_magens-filefield-description%5D\\_93.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_i_magens-filefield-description%5D_93.pdf)>. Acesso em: 26 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Presidência da República. Casa Civil. Brasília, em 24 de julho de 1991. Art. 23. s/p. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em: 26 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.853**, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Presidência da República. Casa Civil. Brasília, 24 de outubro de 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em: 26 abr. 2015.

GARAY, Angela Beatriz Scheffer. **Reestruturação Produtiva e Desafios de Qualificação: algumas considerações crítica**. Disponível em: <<http://read.adm.ufrgs.br/read05/artigo/garay.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

GODKE, Francisco. **A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais**. 2010. 172 f. Tese (Doutorado em Educação)-Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010. Disponível em: <[http://www.ppge.ufpr.br/teses/D10\\_godke.pdf](http://www.ppge.ufpr.br/teses/D10_godke.pdf)>. Acesso em: 28 mai. 2014.

LEME, Maria Eduarda Silva. **Deficiência e o mundo do trabalho: discursos e contradições**. Campinas – SP: Autores Associados, 2015.

LUCENA, Carlos. Marxismo, crise do capitalismo monopolista e qualificação dos trabalhadores. In: LOMBRADI, José Claudinei. SAVIANI, Demerval (org). **Marxismo e educação: debates contemporâneos**. 2º. Ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2008. Cap. 7, p. 181-201.

MAIA, Tatiane Faustino Moreira. **Pessoas com necessidades especiais na sociedade e no mercado de trabalho- perspectiva inclusiva**. 2008. 106 f. Dissertação (Mestrado em Educação)- Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2008. Disponível em: <[http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/3279/1/2008\\_dis\\_TFMaia.pdf](http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/3279/1/2008_dis_TFMaia.pdf)>. Acesso em: 29 mai. 2014.

MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital**. 4. ed. São Paulo: Global editora, 1987.

RIBEIRO, Aline Pereira et al. Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago./dez. 2014. Disponível em: <[http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1441/pdf\\_208](http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1441/pdf_208)> Acesso em: 25 maio 2015.

SAMPAIO, Inayá Maria. Trabalho e Educação: paradoxos na formação do trabalhador. In: FRANÇA, Robson Luiz de (org). **Educação e trabalho**: políticas públicas e a formação para o trabalho. Campinas, SP: Editora Alínea, 2010.p. 149-186.

TONET, Ivo; LESSA, Sérgio. **Introdução à filosofia de Marx**. 2. Ed. São Paulo: Expressão popular, 2011.

.