

Centro Paula Souza
Etec Philadelpho Gouvêa Netto
Curso Técnico em Administração

PCD no mercado de trabalho

Ana Beatriz da Silva*

Maria Eduarda Lima e Silva** 1

Mariana Ferreira Ulliam***

Mariana Dias Tolomei Lalucce****

Resumo: O presente artigo apresenta o processo da inclusão das pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, analisando os motivos do envolvimento de empresas na contratação destas pessoas. Existe uma diferença bem grande quando o assunto é o que é garantido pela Lei de cotas (8.213/91) e a realidade do que ocorre no momento da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. É percebido que as empresas ainda tem uma relutância em se adaptar a acessibilidade necessária para acolher e incentivar o PCD. Isso significa que o assunto ainda é pouco discutido e há muito a se fazer quando se trata de inclusão e acessibilidade, para que cheguemos em um dia que este tema não se dê por obrigação e sim pelo bom senso das pessoas. Com isso, o trabalho busca trazer dados estatísticos para expor a realidade brasileira no que se refere ao tema, além de apresentar caminhos disponíveis aos PCD's e os aspectos legais. Ao final coloca-se depoimentos de pessoas nessas condições e que se destacam no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência, inclusão, acessibilidade, mercado de trabalho.

¹* Técnico em Administração, na Etec Philadelpho Gouvêa Netto– dasilvaanabeatriz908@gmail.com

** Técnico em Administração, na Etec Philadelpho Gouvêa Netto- mariabadysilva@hotmail.com

*** Técnico em Administração, na Etec Philadelpho Gouvêa Netto – marianavalpedro@gmail.com

**** Técnico em Administração, na Etec Philadelpho Gouvêa Netto- mari_lalucce@outlook.com

PCD in the job market

Abstract: This article presents the process of inclusion of people with disabilities (PCD) in the labor market, analyzing the reasons for the involvement of companies in hiring these people. There is a very big difference when it comes to what is guaranteed by the Law of Quotas for People with Disabilities (8.213/91) and the reality of what happens when a person with a disability is included. It is perceived that companies are still reluctant to adapt to the accessibility necessary to welcome and encourage PCD. This means that the subject is still little discussed and there is much to be done when it comes to inclusion and accessibility, so that we arrive at a day when this topic is not due to obligation, but to people's common sense. With this, the work seeks to bring statistical data to expose the Brazilian reality with regard to the subject, in addition to presenting paths available to PCD's and legal aspects. At the end, there are testimonials from people in these conditions who stand out in the job market.

Keywords: People with disabilities, inclusion, accessibility, labor market.

INTRODUÇÃO

A sigla PCD é denominada como “pessoas com deficiência”, ela está ligada diretamente com indivíduos que tenham impedimentos de natureza física, mental, sensorial ou intelectual. As deficiências podem ser adquiridas ao nascer, através de acidentes ou doenças.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) afirma que mais de 17,3 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência. Por mais que os números mostram que boa parte da população vive a realidade de PCD, existem poucas informações sobre eles, o que afeta diretamente nas oportunidades no mercado de trabalho. O artigo busca demonstrar que mesmo existindo a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiências (8.213/91) que garante a empregabilidade do PCD em empresas que contém 100 ou mais empregados, muitas delas realizam as contratações, mas não fornecem as acessibilidades necessárias o que acaba dificultando o desempenho e a inclusão dos mesmos

Antes de se aprofundar no assunto é necessário visar quais são os tipos de acessibilidade, que garantam às pessoas com deficiência a condição de viver de forma autônoma e exercer seus direitos de cidadania. Acessibilidade atitudinal, arquitetônica, instrumental, programática e comunicacional, são exemplos de acessos que devem ser priorizados em empresas.

É importante lembrar que é necessário focar nos relacionamentos internos, desde a integralização até o desenvolvimento profissional, para que não haja tratamentos divergentes da pessoa com deficiência e outros colaboradores. Desta forma, é necessário pensar se as empresas têm adquirido esse processo para tornar o ambiente de trabalho confortável para ambos os lados.

Com isso, este trabalho tem como metodologia a pesquisa bibliográfica sobre aspectos do PCD no mercado de trabalho e as imposições legais sobre essa inserção e seus resultados recentes. Além disso, pesquisa e apresentação de melhores práticas aplicadas em empresas para proporcionar esse impulsionamento e integração.

DESENVOLVIMENTO

2.1 ASPECTOS TEÓRICOS

De acordo com a legislação brasileira a deficiência é definida como:

"Um impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas" (Lei n.º 13146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência)

Em 2006, houve a Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência, realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU), desde então o termo PCD foi apresentado à sociedade.

Há algumas denominações de deficiências que o PCD pode se enquadrar, sendo elas:

Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. (Decreto nº 5.296, de 2004)

Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer;
8. trabalho. (Decreto nº 5.296, de 2004)

Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz. (Decreto nº 5.296, de 2004).

Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. (Decreto nº 5.296, de 2004)

Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências. (Decreto nº 5.296, de 2004)

Que as pessoas com deficiência apresentam limitações na sociedade é nítido, com isso as regulamentações buscam ajudar nesse quesito, evidenciando duas leis no campo do mercado de trabalho a de acessibilidade e de empregabilidade.

- Acessibilidade: a lei nº10.098 garante para as pessoas com deficiência acessibilidade em todos os ambientes sejam eles privados ou não, digitais ou físicos. Um exemplo seria rampas de acesso, piso tátil, elevadores adaptados, transportes públicos com plataformas elevatórias além de lugares específicos.

“Esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.” (LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000).

A acessibilidade está dividida em sete campos, porém a pesquisa irá focar somente em cinco:

- Acessibilidade atitudinal: É referente a pessoas que não possuem preconceitos. Um exemplo é utilizar “pessoa com deficiência” ao invés do termo “deficiente”.
- Acessibilidade arquitetônica: Proporcionar espaços adequados e eliminar totalmente barreiras físicas e ambientais. Exemplo: Rampas, banheiros adaptados, piso tátil em calçadas, etc.
- Acessibilidade instrumental: Tende a superar barreiras em ferramentas de atividades profissionais. Exemplo: Sistema de software de leitores de tela e o sistema braile.
- Acessibilidade programática: Está relacionada às leis que respeitam as necessidades do PCD, dispor de adaptação para a inclusão de todos.

- Acessibilidade comunicacional: Diz respeito à língua de sinais para pessoas com deficiência auditiva. Exemplo: Intérpretes de libras mais acessíveis e audiodescrição de imagens.
- Empregabilidade: essa lei estabelece que uma empresa que contenha 100 ou mais empregados tem por obrigação ocupar uma porcentagem dos cargos com pessoas com deficiência

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:

até 200 empregados.....	2%;
de 201 a 500.....	3%;
de 501 a 1.000.....	4%
de 1.001 em diante.	5%

(Art. 93, lei nº8.213/91).

Além das leis citadas acima, o PCD possui vários direitos garantidos pelas leis trabalhistas e previdenciárias:

- Jornada de trabalho: refere-se a uma remuneração de acordo com a jornada de trabalho do funcionário. Ou seja, se ele trabalhar uma carga horária reduzida por motivos referentes a sua deficiência ele receberá um salário proporcional. Importante frisar que se o PCD precisar trabalhar por um período de tempo menor o empregador é obrigado a liberá-lo.
- Igualdade salarial: o recebimento de salário de um PCD tem que ser igual a de outra pessoa se o cargo ocupado e a atividade exercida forem o mesmo, caso essa lei não seja cumprida, será considerada uma prática ilícita e discriminatória.
- Estabilidade: o profissional com deficiência só poderá ser demitido sem motivos, se for contratado outra pessoa com condições parecidas para ficar em seu lugar. O contrato deve ser superior a 90 dias, se for com prazo determinado, ou ser indeterminado. Essa regra deve ser seguida, enquanto a empresa não atingir o percentual mínimo legal. É válido as regras da CLT referente a rescisão de trabalho, quando estiver fora do requisito citado acima.

- Aposentadoria da pessoa com deficiência: a concessão pode ser realizada, por tempo de contribuição ou por idade. Quando é concedida por idade, é necessário que os homens tenham 60 anos e as mulheres 55 anos, desde que ambos tenham cumprido o tempo mínimo de 15 anos de contribuição e a deficiência seja comprovada por esse período.

Para o tempo de contribuição é necessário verificar o grau de deficiência:

- 25 anos de contribuição para homens e 20 anos para mulher, em caso de deficiência grave.
- 29 anos de contribuição para homens e 24 anos para mulher, em caso de deficiência moderada.
- 33 anos de contribuição para homens e 28 anos para mulher, em caso de deficiência leve.

Quando é falado sobre diversidade e inclusão pode ser causado uma confusão, pois elas parecem ter significados iguais, mas cada uma remete a um conceito diferente. Enquanto a diversidade tem a ver com representatividade, a inclusão está diretamente ligada à instauração de uma mudança de cultura e comportamento em relação às diversas pessoas.

Focando na inclusão, sobre o PCD na empresa, é necessário oferecer um clima organizacional adequado e planejado às necessidades do mesmo. Alguns aspectos devem ser considerados no momento do processo seletivo, como, adequação para a entrevista, competência para a função, capacidade do exercício da atividade e cuidado ao exigir experiência anterior.

A inclusão não se resume a uma simples contratação. Requer, sobretudo, um preparo da própria organização para que sejam alcançados resultados de sucesso, o que significa dizer que as pessoas com deficiência fortalecem sua autoestima e se integram à rotina da empresa. Existem algumas sugestões para realizar a inclusão, sendo elas:

- Identificar os níveis de aceitação e de rejeição: por falta de informação, preconceito ou mesmo por não saber como agir, é comum que alguns colaboradores apresentem rejeição e resistência em ter colegas de trabalho com deficiência. O RH pode mensurar o nível de aceitação e o

de rejeição à contratação de PCD e após isso planejar ações e para elevar a aceitação, e assim, tornar um ambiente mais tranquilo.

- Executar atividades de sensibilização e treinamento em todos os setores: os treinamentos são fundamentais para aprimorar as relações de trabalho e melhorar a inclusão. É importante ensinar a todas equipes que é muito produtivo conviver com pessoas diferentes e aprender com elas. Os PCD 's não são pessoas dependentes, ao contrário, são plenamente capazes e só necessitam de algumas adequações diferenciadas.
- Promova relacionamentos saudáveis entre os colaboradores com a PCD: é importante fornecer informações sobre a função e sobre a limitação do novo colega de trabalho, para que ele seja bem recebido ao chegar. Deixar claro que preconceito e maus tratos são inadmissíveis, deve ser colocado que a ideia da empresa é investir em pessoas.
- Faça um mapeamento da acessibilidade: as relações interpessoais são muito importantes, mas é essencial realizar adaptações no ambiente físico e fazer um mapeamento de acessibilidade, identificando os lugares que não dificultam o acesso da pessoa com deficiência.
- Oferecer um plano de carreira: para as pessoas nessas condições, ter um plano de carreira demonstra ainda mais importância profissional. Aproveitar as habilidades, competências técnicas e definir metas é um ótimo incentivo.

Uma empresa pode obter várias vantagens em contratar funcionários com deficiência, podem ser muito produtivos quando inseridos em um ambiente inclusivo, gerando mais lucro para uma empresa e como consequência a receita pode aumentar de forma significativa.

Ao praticar a inclusão consciente, ou seja, seguindo não apenas a legislação, mas adotando práticas orientadas pelo respeito e pela compreensão de cada deficiência e suas características, a empresa e os colaboradores colhem inúmeros benefícios, que seria, maior engajamento e cooperação, aumento da produtividade, a empatia, gestores mais humanizados, melhorias de acessibilidade, com isso promovendo a diversidade, demonstrando responsabilidade social e comprometimento com a ética.

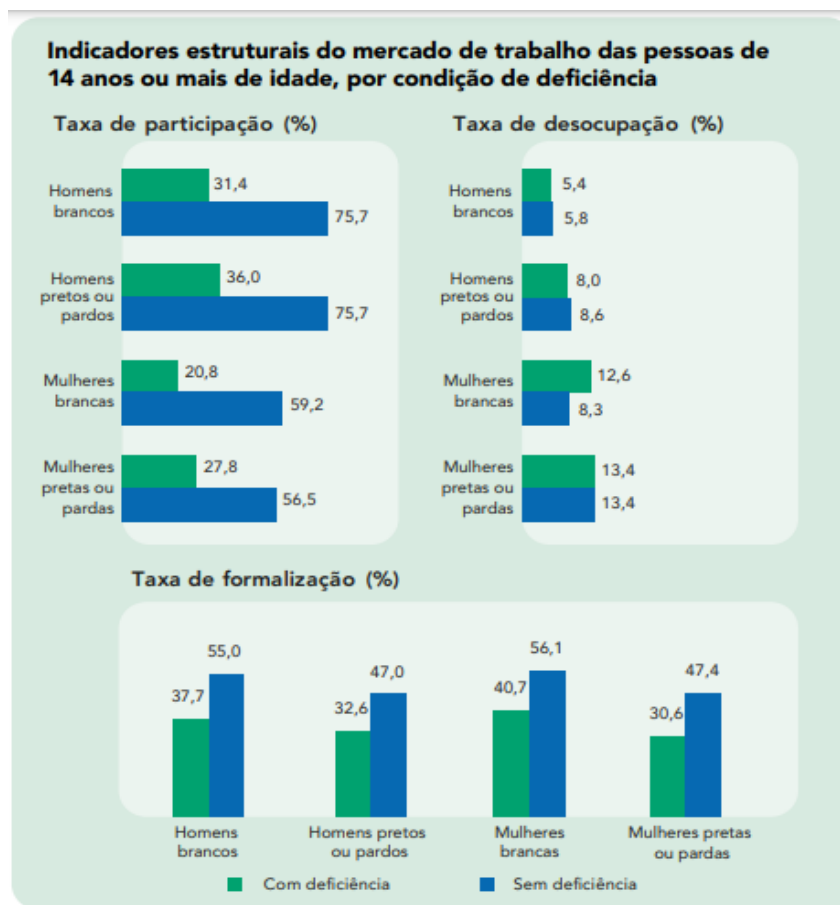
2.2 ESTATÍSTICAS

No mercado de trabalho existem indicadores que mostram a inclusão das pessoas, realizando um comparativo do assunto abordado. Sendo eles:

- Taxa de participação: mostra a proporção de pessoas acima de 14 anos que estão empregadas ou à procura de empregos;
- Taxa de desocupação: é o percentual de indivíduos que estão desempregados;
- Taxa de formalização: traz a porcentagem de pessoas empregadas com carteira assinada, funcionário público e os autônomos

Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas), “as pessoas com deficiência apresentaram, em 2019, taxas de participação (28,3%) e de formalização (34,3%) muito menores do que as das pessoas sem tal condição (66,3% e 50,9%, respectivamente), sendo a desocupação observada nesse contingente (10,3%) maior do que a verificada entre as pessoas sem deficiência (9,0%)”.

FIGURA 1:



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Saúde 2019.

Nota: A taxa de formalização inclui empregado e trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, militar, funcionário público estatutário e empregador.

Além de ser observado também que a desigualdade, com condição de deficiência, para mulheres e pessoas de cor ou raça preta ou parda é maior do que para homens e pessoas brancas, conforme o gráfico.

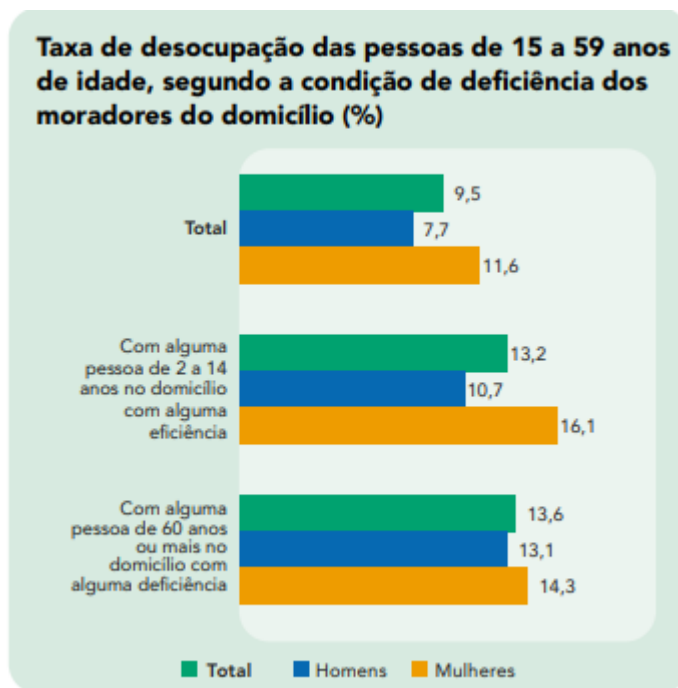
FIGURA 2:

Grupos de atividade	Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência (%)		Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$)	
	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência
Total	100,0	100,0	1 639	2 619
Agropecuária	14,4	9,4	1 057	1 504
Indústria	12,6	12,7	1 736	2 499
Construção	7,8	7,5	1 971	2 164
Comércio e reparação	17,1	18,6	1 331	2 207
Administração pública, educação, saúde e serviços sociais	13,1	17,6	2 827	4 103
Transporte, armazenagem e correio	2,8	5,2	1 652	2 702
Alojamento e alimentação	7,7	5,6	1 242	1 844
Informação, financeira e outras atividades profissionais	7,1	11,2	2 861	3 870
Serviços domésticos	13,0	7,1	821	1 003
Outros serviços	4,5	5,2	1 272	2 019

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Saúde 2019.

É importante destacar que mesmo existindo uma lei, a pessoa com deficiência tem um salário menor em todos os grupos de atividade econômica, conforme o gráfico acima mostrando a distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas e rendimento médio de todos os trabalhos, por condição de deficiência, segundo os grupos de atividade.

FIGURA 3:



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional de Saúde 2019.

Uma curiosidade é que as pessoas que moram com crianças de 12 a 14 anos ou idosos com 60 anos ou mais que tenham deficiência, também encontram dificuldades de inserção no mercado de trabalho, essa questão ocorre, pois está relacionado aos cuidados que é necessário ter com o PCD, e esse problema recai principalmente sobre as mulheres, conforme mostra o gráfico acima

2.3 RELATOS DE CASOS EMPRESARIAIS

Djeison Possamai, 34, Auxiliar de web

“Passei por entrevistas em empresas multinacionais e bancos, porém, quando falava que precisaria de ajuda para comer, era excluído do processo seletivo. Tive paralisia cerebral por um problema no parto, que me deixou sem oxigenação no cérebro. Isso afetou a minha coordenação motora e também um pouco da fala, que ficou mais lenta. No dia a dia, conto com a ajuda dos colegas para tomar café ou água. Estou há sete anos no meu atual emprego. Entrei pela Lei de Cotas e, em menos de um ano, fui registrado como funcionário. Sou auxiliar de web com grandes chances de me tornar desenvolvedor ‘front-end’ [responsável por projetar as interfaces de um website]. Atualmente, meu foco é implementar recursos para tornar os sites da universidade para a qual trabalho acessíveis a portadores de todos os tipos de deficiência. Quero me especializar em acessibilidade na web. Tenho muitas dificuldades para enfrentar ainda, como a minha fala, que precisa melhorar para que as pessoas me entendam quando eu quiser dar palestras ou cursos, mas não pretendo desistir.”

Welton da Silva Reis, 24, Gerente de banco

“Quando comecei a procurar emprego, ouvi muitas palavras negativas. O banco em que trabalho hoje foi a primeira empresa a abrir as portas para mim. No início, precisei superar a desconfiança de colegas e clientes, foi necessário provar meu valor. A estrutura da empresa é acessível, mas depender da ajuda dos colegas é inevitável, porque não consigo alcançar objetos altos, devido à minha baixa estatura. Atualmente, tenho um plano de carreira dentro da empresa: entrei como caixa, virei gerente e pretendo chegar ao cargo de diretor. Farei pós-graduação, MBA e curso de idiomas para conseguir tudo isso. Tenho grandes ambições, quero ser referência para a minha equipe e para o meu banco.”

Francisca Glaucia Carvalho Pontes Lima, 52, Procuradora do município de Fortaleza

“Com um ano, tive poliomielite nos quatro membros. Fiquei muito fragilizada, mas ainda consegui andar, só não posso subir degraus ou correr. Quando ingressei no mercado de trabalho, aos 21 anos, tinha de subir e descer escadas com o auxílio de outros colegas, ficou mais fácil quando me tornei procuradora do município de

Fortaleza, 24 anos atrás. O prédio era acessível, com rampa e elevadores. Como o meu cargo é de chefia, precisei de uma campanha para chamar os funcionários de apoio. Também conto com uma cadeira mais confortável, para passar o dia todo sentada. São desafios possíveis de contornar.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos os indivíduos ignoram quando o assunto é acessibilidade ou até mesmo PCD, por não saberem a realidade que essas pessoas enfrentam, além do assunto ser totalmente esquecido na sociedade, e isso afeta diretamente em todos os aspectos de vida e relacionamentos das pessoas com deficiência.

Foi concluído com esse artigo que a acessibilidade e inclusão por parte da empresa e de seus colaboradores, se torna imprescindível para a contratação e crescimento das pessoas com deficiência.

Além disso, é visto, que existem leis que asseguram os direitos do PCD, para que todos sejam tratados igualmente e tenham as mesmas oportunidades no mercado de trabalho.

Mesmo que existam leis, ainda há muitas empresas que negligenciam e não fazem as contratações exigidas, e quando fazem, muitas não realizam as adequações necessárias.

O investimento em cursos, palestras e treinamentos de capacitação para lidar com pessoas que tenham dificuldades na hora de realizar tarefas é de extrema importância, bem como abordar mais o assunto de discriminação que possa ocorrer dentro do ambiente profissional. Assim o acolhimento dos mesmos tornará o dia a dia mais produtivo e incentivará a inclusão social, deixando o local mais agradável para todos.

Portanto, o governo e a sociedade têm por obrigação pensar em ações para incluir todos, tendo deficiência ou não, para que tenham os direitos de saúde, bem estar, educação e emprego.

REFERÊNCIAS

- Inclusão no Mercado de Trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos. Gov.br, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2023.
- PCD: o que significa e quais são os tipos de deficiência? Catho, 2023. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/o-que-e-pcd/>>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2023.
- Conheça 7 tipos de acessibilidade para tornar nossa sociedade mais inclusiva. Fundação Dorina Nowill para cegos, 2020. Disponível em: <<https://fundacaodorina.org.br/blog/sete-tipos-de-acessibilidade/>>. Acesso em: 8 de março de 2023.
- Direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Gateno e Lucki Advocacia, 2021. Disponível em: <<https://gatenoelucki.adv.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 22 de março de 2023.
- LEI N 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Presidência da República, casa Civil, subchefia para Assuntos Jurídicos, 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm>. Acesso em: 22 de março de 2023.
- LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Presidência da República, casa Civil, subchefia para Assuntos Jurídicos, 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 22 de março de 2023.
- Conheça empresas vêm empregando pessoas com deficiência como estratégia. Exame 55 anos, 2023. Disponível em: <<https://exame.com/bussola/conheca-empresas-vem-empregando-pessoas-com-deficiencia-como-estrategia/>>. Acesso em: 24 de março de 2023.

- Acessibilidade é fundamental para inclusão de pessoas com deficiência. Universidade Federal do Pará, 2021. Disponível em: <<https://portal.ufpa.br/index.php/ultimas-noticias2/13042-acessibilidade-e-fundamental-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 29 de março de 2023.
- Acessibilidade é um dos principais desafios das cidades Brasileiras. EcoPontes, 2016. Disponível em: <<https://www.ecopontes.com.br/noticias-ver/acessibilidade-e-um-dos-principais-desafios-das-cidades-brasileiras/95#:~:text=Dados%20do%20IBGE%20%2D%20Instituto%20Brasileiro,%2C40%25%20de%20defici%C3%Aancia%20intelectual>>. Acesso em: 29 de março de 2023.
- Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência. Agência IBGE notícias, 2022. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia.>> Acesso em: 29 de março de 2023.
- Mercado de trabalho para pessoas com deficiência é tema do Caminhos. Agência Brasil, 2022. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2022-03/mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-e-tema-do-caminhos.>> Acesso em: 12 de abril de 2023.
- 5 deficientes contam como lidam com a hostilidade do mercado de trabalho. Universa Uol, 2016. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2016/09/12/5-deficientes-contam-como-lidam-com-a-hostilidade-do-mercado-de-trabalho.htm.>> Acesso em: 12 de abril de 2023. Acesso em: 15 de abril de 2023.