

A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: o desafio dos empreendedores para a contratação de pessoas portadoras de deficiência física.

Cecília Silva Leite¹

Cristieli Ferreira dos Santos Coimbra²

Gabrielly Gomes Ferreira dos Santos³

Patricia Carbonari Pantojo⁴

RESUMO: O artigo aborda a questão da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, destacando desafios enfrentados pelos empreendedores que muitas vezes carecem de conhecimento sobre as leis e responsabilidades relacionadas a esse tema. A pesquisa visa identificar o que falta para que os empreendedores efetivamente incluam as PcD em suas empresas e propõe a criação de uma cartilha instrutiva para orientar sobre a importância da inclusão e como implementá-la em empresas de pequeno a grande porte. A falta de preparo no mundo empresarial é evidente, refletindo-se na incapacidade de oferecer adaptações adequadas nos ambientes de trabalho. Isso ocorre devido à desinformação e à escassez de recursos financeiros destinados a esse propósito. As leis que garantem a inclusão não garantem, por si só, a efetiva integração das PcD nas empresas. É essencial que as empresas invistam em acessibilidade, oferecendo suporte adequado, conforme destacado no estudo. O estudo utilizou fontes como sites, livros e artigos científicos, empregando métodos descritivos e qualitativos para compreender a realidade dos envolvidos. Conclui-se que é necessário não apenas conhecer as leis, mas também capacitar-se para efetuar a inclusão de PcD no mercado de trabalho. O compromisso das empresas em investir em acessibilidade é fundamental, e a cartilha proposta tem como objetivo servir como guia prático para esse propósito.

Palavras-chave: Pessoas portadoras de deficiência física; Empreendedores; Inclusão; Cartilha.

INCLUSION IN THE JOB MARKET: The Challenge for Entrepreneurs in Hiring People with Physical Disabilities.

¹ RM: 21058. Aluna regular de Administração, da Etec de São Sebastião (188) – E-mail: Cecilia.leite2@etec.sp.gov.br

² RM: 21046. Aluna regular de Administração, da Etec de São Sebastião (188) – E-mail: Cristieli.coimbra@etec.sp.gov.br

³ RM: 21062. Aluna regular de Administração, da Etec de São Sebastião (188) – E-mail: Gabrielly.santos100@etec.sp.gov.br

⁴ Orientador(a); Professora Esp. da Etec de São Sebastião – E-mail: Patricia.pantojo@etec.sp.gov.br

ABSTRACT: This paper addresses the issue of including people with disabilities (PwD) in the labor market, highlighting the challenges faced by entrepreneurs who often lack knowledge about the laws and responsibilities related to this topic. The research aims to identify what is missing for entrepreneurs effectively include PwD people in their companies and proposes the creation of an instructional booklet to guide on the importance of inclusion and how to implement it from small to large businesses. The lack of proper instructions in the business world is evident, resulting in the inability to provide an appropriate work environment. This is due to misinformation and a shortage of financial resources allocated for this purpose. The laws which guarantee inclusion itself do not ensure the effective integration of PwD into companies. It is essential for businesses to invest in accessibility, offering proper support, as highlighted in this paper. This study used methodological approaches such as websites, books, and scientific papers, adopting descriptive and qualitative methods to understand the reality of those involved. It is concluded that it is necessary not only to be aware of the laws but also to be trained to facilitate the inclusion of PwD in the labor market. The commitment of companies to invest in accessibility is essential, and the proposed booklet aims to serve as a practical guide for this purpose.

Keywords: People with Physical Disabilities; Entrepreneurs; Inclusion; Instructional handbook.

1. INTRODUÇÃO

A integração de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência física no ambiente do mercado de trabalho tem sido desafiadora tanto para os empreendedores como também para as pessoas que possuem a deficiência em si.

Devido a invisibilidade dessas pessoas dentro das empresas, há uma grande necessidade de que olhem para elas, a fim de que as obrigações propostas por lei não sejam apenas uma teoria e sim a realidade, com isso surge a questão; como as empresas podem adaptar seus estabelecimentos para incluir uma pessoa portadora de deficiência física, fornecendo seus direitos e a acessibilidade necessária?

O mercado se encontra ciente da responsabilidade social que o mesmo possui para inserir pessoas portadoras de deficiências (PcD's), entretanto encontram dificuldades para a realização disto, seja pelo despreparo do ambiente organizacional ou da pessoa portadora de deficiência física.

Temos como foco entender o que falta para as empresas serem mais inclusivas na contratação de seus funcionários, e para isso, foram realizadas pesquisas para identificar as principais dificuldades que as mesmas encontram ao tentar inserir essas pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho.

Sendo assim, a proposta foi a criação de uma cartilha tanto física quanto digital, onde abordaremos métodos para a inclusão de PcD's nas empresas, como adaptações do ambiente físico e dicas de relacionamento, tendo como objetivo atrair e orientar os empreendedores a tornar sua empresa inclusiva.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. A inclusão de PcD's perante a sociedade

Conforme Sofia Freire (2008), o conceito de inclusão é um movimento educacional, mas também social e político, que vem a defender o direito de todos os indivíduos participarem na sociedade, de uma maneira consciente e responsável, e de serem aceitos e respeitados naquilo que os diferencia.

O processo de inclusão no mundo acarretou a Educação Especial, onde passou por 4 fases, sendo nomeadas de exclusão, segregação, integração e inclusão.

De acordo com Souza (2006), pessoas com problemas intelectuais eram rejeitadas pela sociedade e abandonadas pela família. Ao longo da história, a sociedade era dividida em grupos, diferenciando as pessoas umas das outras, seja pela cor, poder econômico, nacionalidade e entre outros fatores sociais que na época era motivo para a divisão, o que ocasionou na exclusão de certos grupos.

Para Amaral (2001), no final do século XVIII, ocorreu uma divisão educacional, onde nasceu a pedagogia especializada, que separava os indivíduos de acordo com seus diagnósticos, aumentando o número de escolas especiais, afastando as pessoas portadoras de deficiência de suas famílias, segregando as mesmas.

A fase da integração, conforme Nascimento (2014), as pessoas com deficiência, até então, sendo educadas em instituições especializadas, deveriam retornar e serem reinseridas na comunidade. O país e profissionais da época pressionavam para a integração das pessoas portadoras de deficiência (PcD's), na

sociedade, entretanto a escola não se adaptava ao portador de deficiência, mas sim o portador se adaptava ao ambiente a qual foi inserido.

Na década de 1990, a ideia de uma Educação Inclusiva para alunos com Deficiência era animadora e se tornou robusta a partir do movimento social “Inclusão Social”, onde então surgiu o termo “Educação Inclusiva”. Segundo Nascimento (2014, p. 18), o movimento é uma forma de criticar todas às práticas absurdas que foram feitas no passado, inclusive as da própria Educação Especial, que marginalizaram pessoas.

Há leis que obrigam a inclusão de PcD's diante a sociedade, conforme o decreto nº 5.296/2004, como a Lei 10.098/2000, que garante a acessibilidade e a Lei 10.048/2000, que fornece atendimento preferencial. No mercado de trabalho, para ocorrer a inclusão, existe a Lei das Cotas para Pessoas com Deficiência, Lei 8.213/91, que exige diferentes causas para a empresa, conforme seu número de funcionários, como uma porcentagem garantida para PcD's.

2.2. Deficiência física

As deficiências físicas são definidas como alterações parciais ou completas de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento das funções físicas (Decreto, 5693/2004), conseqüentemente gerando dificuldades na realização de atividades, como andar, alimentar-se, usar o banheiro, digitar ou escrever, de modo independente, sem o auxílio de outras pessoas ou de equipamentos. As causas podem ser congênitas, desde o nascimento, ou obtidos ao longo da vida.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) estima-se que cerca de um bilhão de pessoas no mundo são portadoras de alguma deficiência. O dado representa 15% da população mundial, sendo que 80% dessas pessoas estão em países subdesenvolvidos, como o Brasil.

Essas limitações físicas são denominadas como:

Mono: déficit em uma parte do corpo;

Para: déficit em ambas as partes;

Tetra: déficit nos quatro membros (braços e pernas);

Hemi: déficit na metade lateral do corpo (lado direito ou esquerdo).

2.3. Acessibilidade

Conforme o site do Ministério da Defesa Saúde Naval Marinha do Brasil (2019), acessibilidade é um direito garantido por lei, que tem como foco implementar medidas para a remoção de barreiras que faça com que promova acesso, com segurança e autonomia, de pessoas portadoras de deficiência.

Nos tempos passados, antes da Constituição de 1988, a acessibilidade não era um assunto que as pessoas viam com importância. Somente no ano de 1961 que o Brasil aos poucos começou a praticar a inclusão, através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Em 1991 foi aprovada a Lei de Cotas, no qual veio com o objetivo de quebrar essa barreira entre o PCD e as empresas.

A lei (10.098/2000) define normas e critérios para promover acessibilidade as pessoas portadoras de deficiência física ou com mobilidade reduzida.

Essas alterações nos ambientes são realizadas por órgãos públicos e privados, as alterações são compostas por rampas e modificações nos transportes e reparo nas ruas e calçadas, fazendo com que essas pessoas tenha a possibilidade de participar de serviços coletivos, etc.

2.4. Falta de acessibilidade

A definição de acessibilidade, conceituada pela Lei 10.098, é como sendo possibilidades e condições de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação.

Um dos principais motivos pela baixa inclusão de PcD's no mercado de trabalho é a falta de acessibilidade nas empresas ou no trajeto até o trabalho, mas a mesma não se encontra somente nesses locais, ela está espalhada por todas as áreas do mundo. Neste exato momento a falta de acessibilidade em um ambiente prejudica alguém, seja quando o cadeirante quer comprar algo, porém o corredor da loja é pequeno demais para sua cadeira ou quando o mesmo precisa utilizar a calçada e a mesma se encontra em situações precárias. Segundo o arquiteto Ricardo Mesquita, a principal causa da falta de acessibilidade é a ausência de observação, cumprimento e fiscalização da legislação. Mesquita também afirmou que outro fator que impacta no acesso ao emprego, é a precariedade e a falta de calçadas acessíveis e seguras, além dos problemas no transporte público.

Para contratar uma pessoa portadora de deficiência física e/ou mobilidade reduzida, é necessária uma adaptação da infraestrutura, para que o novo colaborador possa desenvolver o seu potencial de maneira tranquila, segura, autônoma e independente. É preciso um espaço adequado e ferramentas adaptadas para que os funcionários possam executar suas devidas funções, além disso, é de suma importância o treinamento para que os demais colaboradores saibam da importância de promover a inclusão social e evitar o capacitismo.

A falta de acessibilidade se encontra em diversos locais, seja na escola ao não conter uma rampa para o aluno cadeirante ou em um shopping ao não ter passagens amplas. Na atualidade, as empresas não compreendem que ao não possuir um ambiente adaptado e inclusivo, prejudica todos ao redor. A privatização da acessibilidade gera como falha na prestação de serviços, seja de natureza pública ou privada, podendo a ser considerado danos morais.

2.5. Empreendedorismo

De acordo com o Sebrae de Santa Catarina (2021), empreendedorismo é a habilidade que uma pessoa possui de constatar problemas e oportunidades, criar soluções para a resolução desses problemas e aplicar recursos para a realização de algo que vá agregar positivamente na sociedade. Podendo ser considerado como uma criação de um projeto, de um negócio, e até mesmo movimentações que entregue mudanças e gere impactos no dia a dia da população.

Conforme o relatório divulgado em 2022 pelo Global Entrepreneurship Monitor (GEM), o Brasil preenche o quinto lugar no ranking global de empreendedorismo.

Segundo Dornelas (2008) o “Empreendedorismo é o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam a transformação de ideias em oportunidades. E a perfeita implementação destas oportunidades leva à criação de negócios de sucesso” Sendo assim, esse termo se encaixa naqueles que enxergam uma oportunidade de inovar algo e não desenvolve um receio de tirar os planos do papel e colocar em prática tudo aquilo que ele acredita que vai sim trazer um bom retorno para si e para a sociedade.

2.6. Empreendedorismo e deficiente físico

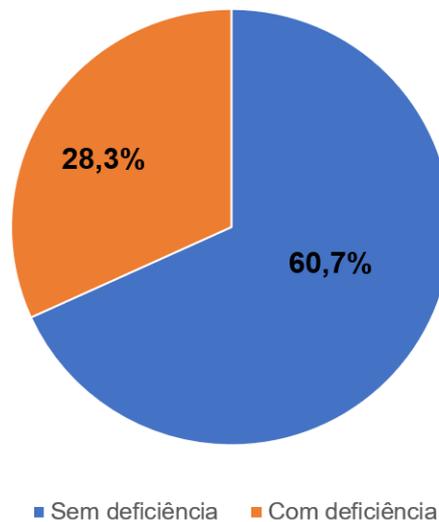
A partir de estimativas realizadas pelo IBGE com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2022, o Brasil possui 18,6 milhões de pessoas portadoras de deficiências físicas, considerando que os mesmos tenham de 2 anos de idade para cima. Esse número representa apenas 8,9% de toda a população brasileira.

O art. 93 da Lei Nº 8.213/91, diz que todas as empresas que tenham mais de 100 empregados devem ceder de 2% a 5% de suas vagas para essas pessoas portadoras de deficiências físicas ou reabilitados do INSS.

Infelizmente, esses dados não se encontram como deveriam estar, segundo dados do IBGE, apenas 28,3% das pessoas PcD's estão ocupando o mercado de trabalho, enquanto o restante da população ocupa 60,7% dessas vagas dentro das empresas. E dentro dessa pequena porcentagem de PcD's que possuem um emprego registrado, os mesmos recebem um salário indiferente aos dos funcionários sem deficiências, podendo variá-lo de acordo com sua região. A região em que possui uma maior diferença de renda salarial é na região sudeste, onde a diferença de salário do empregado deficiente é de R\$961,00 em relação aos outros empregados.

É notório que as empresas enxergam os PcD's como apenas mais um gasto ou um atraso em seus negócios, mas não percebem que tendo um colaborador que já enfrentou diversas dificuldades ao longo da sua vida e da sua carreira profissional, pode ter uma resiliência maior do que a de qualquer outro colaborador, além de que toda a sua história de vida pode servir como aprendizado e incentivo de melhoria aos demais. Essas pessoas são capazes igual, ou até mais que os outros, portanto é importante que os empreendedores não julguem e não incapacite essas pessoas, pois elas podem aderir em grandes atos do seu negócio.

OCUPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO NO ANO DE 2019.



Fonte: IBGE, 2019.

2.7. Métodos

É necessário compreender o que é metodologia, para então abrangermos mais especificamente sobre o assunto. A metodologia é a explicação do que acontecerá durante toda a execução do artigo e conforme Demo (2003, p. 19) diz que Metodologia “(...) é uma preocupação instrumental. Trata das formas de se fazer ciência. Cuida dos procedimentos, das ferramentas, dos caminhos”.

Com isso, identificamos que há diversos métodos que se é possível atender as necessidades de um assunto de acordo com o que é necessário para ele.

Esta pesquisa teve como objetivo analisar e discutir a inclusão de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência física, no mercado de trabalho. Para isso, usamos como fonte de estudo sites, artigos científicos e livros, em que o tema se enquadra no campo de pesquisa descritiva. O tema foi escolhido pensando na inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, afinal há muita falta de acessibilidade para PcD's nas empresas, sendo um desafio tanto para o empresário quanto para o contratado.

Para tanto, foi escolhido a técnica de pesquisa qualitativa, possibilitando assim um melhor aprofundamento da pesquisa e enriquecimento de conteúdo, a qualitativa, visa compreender a realidade do sujeito analisado fornecendo dados que auxiliam na interpretação do comportamento das pessoas em seu cotidiano (GASKELL, 2004). Como procedimento técnico para a coleta de dados foi utilizado a pesquisa documental, bibliográfica e ex-post-facto. A pesquisa documental possui como uma das fontes de pesquisa os materiais que ainda não receberam tratamento analítico -

considerados de "primeira mão" (GIL,1991). Segundo Macedo (1994, p.13) a pesquisa bibliográfica trata-se do primeiro passo em qualquer tipo de pesquisa científica, com o fim de revisar a literatura existente e não redundar o tema do estudo ou experimentação. Enquanto a ex-post-facto se caracteriza como uma investigação sistemática.

2.8. Resultados e Discussões

Alguns estudos possuem o mesmo método de pesquisa aplicado em seus respectivos trabalhos, sendo semelhante à forma a qual escolhemos representar.

A primeira citação envolve de uma maneira geral o conceito de inclusão, onde afirma que inclusão não é assistência contínua, sem plano para a autonomia. Inclusão é tornar cada passo um gesto de liberdade, de oportunidade e busca pelo equilíbrio nos meios de vida. Uma combinação de ações que oportunizam equidade social. Inclusão é também um desejo de unificação - de vida. Todos os nossos encontros nos permitiram aprimorar nossos métodos de avaliação. (Castro e Pinheiro, 2020, Pag.13)

Enquanto o segundo aborda que tão importante quanto o ambiente humano é o ambiente físico do trabalhador com deficiência. E isso levanta de imediato a questão das tecnologias assistivas que vão garantir o pleno acesso ao trabalho. Na prática, infelizmente o trabalhador com deficiência enfrenta barreiras importantes quanto à acessibilidade pois faltam-lhe até condições de acesso à empresa; seu direito de ir e vir é pouco respeitado, não há transporte adaptado entre tantas outras dificuldades. (Carlos Clemente et al. 2015.)

O estudo feito por Natália Monaco de Castro e Luan Tremante E. Pinheiro, no livro Ensaio da inclusão, analisa a inclusão das pessoas com deficiência como uma oportunidade para o desenvolvimento de autonomia, mas para que surja a iniciativa individual é necessária uma adequação do desenvolvimento social. Em outras palavras, é preciso que o indivíduo encontre maneiras que comprovem a sua eficiência, para que a empresa veja como vantagem ter ela em sua equipe e não apenas um dever.

Nesse processo, a escritora ressalta o sinônimo de inclusão com liberdade, oportunidade e os meios de vida. Onde tudo que for vivido no meio social, serve de auxílio para o âmbito profissional.

Já pela análise de Carlos Clemente, é possível se notar o foco em questões relacionados a acessibilidade, para que o funcionário veja a empresa como um atrativo, desenvolvendo um mútuo interesse em se relacionar com a organização e ressaltar a importância das tecnologias assistivas. Apesar disso ele não deixa de lado a parte negativa, de como ocorre na prática do dia a dia, onde os trabalhadores portadores de deficiências físicas enfrentam dificuldades com as condições de acesso as dependências das empresas, tendo assim seus direitos básicos de locomoção privados, por falta de acessibilidade.

2.9 Cartilha

Diversas empresas alegam o descompromisso desses indivíduos com o trabalho, a constância, a pontualidade e as atividades que devem ser exercidas, além de exigir os devidos tratamentos diferenciados.

A pessoa com deficiência, às vezes, não quer cumprir as normas e regras, quer ter uma carga horária menor, quer um tratamento diferente, privilegiado. (Empresa 8,2013)
Entretanto, é de suma importância ressaltar que a pessoa portadora de deficiência, em alguns casos, necessita de horários flexíveis devido a sua condição, nesse caso, física.

A adoção de esquemas de horários flexíveis é um dos principais fatores a serem compreendidos junto das empresas, para fazerem parte do programa de inclusão no mercado de trabalho. Diante disso, a falta de informação por parte das empresas devido às condições clínicas dessas pessoas, dificulta a contratação e até mesmo a permanência delas nas instituições.

As empresas citam o aumento da rotatividade, que vem sendo cada vez mais frequente, motivada por aumentos salariais minimamente significantes. Sinalizando que a ausência de perspectivas reais de inclusão, construção de carreira e execução de um trabalho significativo, levam os indivíduos a considerarem apenas ganhos financeiros.

As pessoas com deficiência por 10 reais a mais trocam de trabalho, o mercado está em alta, está todo mundo procurando, então, por um pouco mais de salário, vai embora. A rotatividade é bem alta. (Empresa 1,2013)

O despreparo das empresas para lidar com tal situação, está claro de ser observado, elas não conhecem suas necessidades e potencialidades. E de todos, a falta de informação sobre a capacidade de trabalho dessas pessoas e sobre a própria deficiência, são os fatores que mais impactam nesses dados. Pensando nessa carência que o mercado de trabalho possui, a cartilha instrutiva busca pontuar alguns fatores importantes que devem ser levados em consideração, quando se toma a atitude de tornar-se uma empresa inclusiva, auxiliando em todo o processo da contratação e permanência da pessoa com deficiência.

CARTILHA INSTRUTIVA SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:



Fonte: Próprio autor, 2023.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção das PcD's no mercado de trabalho é uma questão importante, pois eles fazem parte de um grupo relevante para a sociedade e que merecem a sua devida atenção, o que não acontece com frequência. Durante muito tempo houve a privação da vida dessas pessoas perante a sociedade e, na atualidade, a luta para inserção dos mesmos no trabalho tem sido cada vez mais difícil decorrente a diversos motivos.

O presente artigo teve como objetivo, entender as melhorias necessárias para um ambiente de trabalho mais acessível e acolhedor para as pessoas com deficiências físicas, onde elas pudessem desenvolver de maneira positiva suas

habilidades profissionais, pessoais e interpessoais. A cartilha foi criada especificamente para atender os empreendedores, colaborando na maneira que os mesmos irão agregar as adaptações no ambiente de trabalho, fazendo com que a empresa tenha o pensamento e a vontade de se tornar uma empresa inclusiva.

Durante as pesquisas, foi possível notar que a falta de um bom profissional qualificado, pode afetar grandemente nos resultados e na imagem de uma instituição e que, acima de tudo, se o ambiente não for adequadamente adaptado de acordo com as necessidades físicas do colaborador, dificilmente ele irá se desenvolver ou dar prioridades para a mesma.

Sendo assim, é notório que apesar de alguns empreendedores terem a devida ciência das leis a serem cumpridas, a maioria não possui o conhecimento e a capacitação necessária para tornar a sua empresa um ambiente inclusivo e acessível a todos os clientes e colaboradores, além disso, muitos também não estão dispostos financeiramente a realizar as mudanças necessárias na estrutura do local de trabalho.

No que se refere ao estudo, percebemos através dele que, é de suma importância discuti-lo no ambiente empresarial e possuir pessoas engajadas para promover a inclusão. Para além disso, precisa-se que as empresas estejam dispostas a fazer as devidas alterações tanto no ambiente físico, quanto na sua cultura organizacional, mas muitas instituições não conseguem enxergar as vantagens.

Deve partir de nós enquanto sociedade como um todo, as iniciativas para a inserção de Pessoas com Deficiências Físicas no mundo corporativo e na sociedade, em deixar de lado os empecilhos do preconceito e da discriminação, partindo do momento de uma verdadeira conscientização da sociedade, para que possamos impactar no rumo de vidas e histórias.

Este estudo não possui considerações conclusivas, por razões de que, o material desenvolvido não foi disponibilizado para nenhuma instituição do mercado, não nos possibilitando resultados diretos. Além do mais, sugerimos que as pesquisas e projetos deem sua continuidade.

REFERÊNCIAS

BAIRREIRA. Falta de acessibilidade dificulta inclusão. **GAZETA DO POVO**. Disponível em < <https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/falta-de-acessibilidade-dificulta-inclusao-4co3jaa2v1x2v5ga555emnaku/> > Acesso em: 18 de setembro de 2023.

BINELLI, Fernando. Contratar PcDs gera benefícios às empresas e fomenta o ecossistema da inclusão. **JORNALISMO INCLUSIVO**. Disponível em < <https://jornalistainclusivo.com/contratar-pcds-gera-beneficios-as-empresas/> > Acesso em: 21 de agosto de 2023.

BODART, Cristiano das Neves et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores. **REVISTA FOCO**. Disponível em < <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/248/pdf> > Acesso em: 14 de agosto de 2023.

BUSTAMANTE, Márcio. HIGA, Natasha. Cartilha de Boas Práticas para Inclusão das Pessoas com Deficiência no Ensino Superior. **UNIVESP**. Disponível em < https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/wp-content/uploads/2022/12/cartilha_ensino-superior.pdf > Acesso em: 14 de agosto de 2023.

CRISTINA, Márcia. É possível incluir sem excluir? :diferentes fases do processo de inclusão. **INCLUIR SEM EXCLUIR**. Disponível em < <http://incluirsemexcluir2012.blogspot.com/2012/08/diferentes-fases-do-processo-de-inclusao.html> > Acesso em: 14 de agosto de 2023.

DE OLIVEIRA NETO, Antenor et al. Educação Inclusiva: uma escola para todos. **REVISTA EDUCACAO ESPECIAL**. Disponível em < <https://www.redalyc.org/journal/3131/313154906008/313154906008.pdf> > Acesso em: 14 de agosto de 2023.

GALA, Ana Sofia. Lei de acessibilidade: quais são, importância e quem fiscaliza?

HAND TALK. Disponível em < <https://www.handtalk.me/br/blog/leis-de-acessibilidade/#:~:text=Antes%20da%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20de%201988,Diretrizes%20e%20Bases%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o> > Acesso em: 14 de agosto de 2023.

GARCIA, Bruno. Falta de acessibilidade dificulta inclusão. **JUSBRASIL.** Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/falta-de-acessibilidade-dificulta-inclusao/2330875> > Acesso em: 21 de agosto de 2023.

LACERDA, Ana Carolina de O. et al. Pcd's e sua inclusão no mercado de trabalho: um desafio organizacional, 2020. **TRILHAS DA HISTÓRIA UFMS.** Disponível em <<https://trilhasdahistoria.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/11333/8379>> Acesso em: 01 de março de 2023.

MARCONI, Eloide et al. Incluindo a pessoa com deficiência física no mercado de trabalho. **FADERS.** Disponível em < <https://faders.rs.gov.br/upload/arquivos/202011/25122559-1597924985cartilha-trabalho-light.pdf> > Acesso em: 21 de agosto de 2023.

Marinha do Brasil. Afinal, o que é acessibilidade? **SAUDE NAVAL.** Disponível em < <https://www.marinha.mil.br/saudenaival/o-que-e-acessibilidade#:~:text=A%20acessibilidade%20%C3%A9%20um%20direito,defici%C3%Aancia%20ou%20com%20mobilidade%20reduzida.> > Acesso em: 11 de setembro de 2023.

MIATO, Bruna. Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, cerca de 8,9% da população, segundo o IBGE. **G1.** Disponível em < <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/07/07/brasil-tem-186-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-cerca-de-89percent-da-populacao-segundo-ibge.ghtml> > Acesso em: 21 de agosto de 2023.

Natália Monaco de Castro, Luan Tremante E. Pinheiro (2020, Pag.13)

PARADIGMA, Instituto. Inclusão da pessoa com deficiências no mercado de trabalho. **INSTITUTO PARADIGMA.** Disponível em <

<https://iparadigma.org.br/biblioteca/inclusao-economica-cartilha-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/> > Acesso em: 28 de agosto de 2023.

ROCHA, Lucas. OMS e Unicef revelam desassistência a quase 1 bilhão de pessoas com deficiência. **CNN BRASIL.** Disponível em < <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/oms-e-unicef-revelam-desassistencia-a-quase-1-bilhao-de-pessoas-com-deficiencia/> > Acesso em: 14 de agosto de 2023.

SANTANA, Maria Elena S. BUENO, Rose Ângela P. O desafio de inclusão do deficiente no mercado de trabalho **UNIVAG.** Disponível em < <https://repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/view/937/913> > Acesso em: 02 de outubro de 2023.

SENA, Karina. O que é ser um empreendedor? Conceito, características e competências. **ABERTURA SIMPLES.** Disponível em < <https://aberturasimples.com.br/o-que-e-ser-um-empendedor/> > Acesso em: 14 de agosto de 2023.

SILVA, Priscila Neves et al. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte: Cenário e perspectiva. **SCIELO.** Disponível em < <https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPntStrwCzChR/?format=pdf> > Acesso em: 11 de setembro de 2023.

SOUSA, Angélica et al. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **CADERNOS DA FUCAMP**, v.20, n.43, p.64-83, 2021.

SOUZA, Ludmila. Pessoas com deficiência física criticam falta de acessibilidade em SP. **AGENCIA BRASIL.** Disponível em < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-09/pessoas-com-deficiencia-fisica-criticam-falta-de-acessibilidade-em-sp> > Acesso em: 21 de agosto de 2023.

TOURINHO, Dr. Emmanuel Zagury et al. Orientações pedagógicas e técnicas para o relacionamento com as pessoas com deficiência física. **SAEST UFPA.** Disponível em < <https://saest.ufpa.br/documentos/Vol.1.CARTILHA.DEF.FISICA.pdf> > Acesso em: 21

de agosto de 2023.

WOLLMAN, Angélica Mariza et al. Pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho. **CONGREGA URCAMP.** Disponível em <

<http://ediurcamp.urcamp.edu.br/index.php/rcmtcc/article/viewFile/3025/2134> >

Acesso em: 02 de outubro de 2023.