

BRUNO GIOVANELLA DE ASSIS
JOHNNY WHARLEY HERMINIO SARAIVA
JULIA ISABELI DE SOUZA
LARISSA NICOCELLI
NATHALIA DA SILVA OBENAU
VITÓRIA NEGHERBON COLPINI

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL/AUDITIVA NO MERCADO
DE TRABALHO EM JARAGUÁ DO SUL**

BRUNO GIOVANELLA DE ASSIS
JOHNNY WHARLEY HERMÍNIO SARAIVA
JULIA ISABELI DE SOUZA
LARISSA NICOCELLI
NATHALIA DA SILVA OBENAUS
VITÓRIA NEGHERBON COLPINI

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL/AUDITIVA NO MERCADO
DE TRABALHO EM JARAGUÁ DO SUL**

Projeto de pesquisa desenvolvido no Programa Conectando Saberes do Curso Técnico em Química do Instituto Federal de Santa Catarina, câmpus Jaraguá do Sul – Centro, como requisito entre as unidades curriculares e como eixo condutor à pesquisa.
Orientadora: Anne Cristine Rutsatz Bartz
Coordenador: Clodoaldo Machado

Jaraguá do Sul
2022

SUMÁRIO

1	TEMA.....	4
2	DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	4
3	PROBLEMA DE PESQUISA.....	4
4	HIPÓTESES.....	4
5	OBJETIVOS.....	5
5.1	OBJETIVO GERAL.....	5
5.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
6	JUSTIFICATIVA.....	5
7	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	8
7.1	DEFICIÊNCIAS.....	8
7.2	LEI DE COTAS.....	9
7.3	DEMISSÃO.....	10
7.4	REMUNERAÇÃO SALARIAL.....	10
7.5	JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO.....	10
7.6	CONDIÇÕES ESPECIAIS.....	11
7.7	CONCEITO DE INCLUSÃO.....	11
7.7.1	Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.....	12
7.8	BRAILLE.....	12
7.9	LIBRAS.....	13
7.9.1	A importância da LIBRAS na área da saúde.....	13
8	METODOLOGIA.....	14
9	CRONOGRAMA.....	14
	REFERÊNCIAS.....	16

1 TEMA

Inclusão de pessoas com deficiência visual/auditiva no mercado de trabalho em Jaraguá do Sul.

2 DELIMITAÇÃO DO TEMA

A inclusão de pessoas com deficiência visual/auditiva no mercado de trabalho na região central de Jaraguá do Sul, durante e após a quarentena (começo de 2020 até final de 2021).

3 PROBLEMA DE PESQUISA

Na sociedade atual a qualidade de vida de muitas pessoas são boas, mas nem todas têm essa mesma vivência, temos como exemplo a comunidade de pessoas com deficiência, muitos são negligenciados e tratados como “diferentes”. Diante disso, queremos saber o que impossibilita a inclusão das pessoas com deficiência visual e auditiva no mercado de trabalho durante e após o período de quarentena (começo de 2020 até final de 2021)?

4 HIPÓTESES

- Durante a quarentena os deficientes visuais e auditivos perderam seu emprego.
- As pessoas com deficiência visual e auditiva não conseguiram emprego após a quarentena.
- Existe equiparação entre os salários de deficientes visuais e auditivos e sem deficiência.
- Existe um determinado perfil profissional em relação aos deficientes visuais/auditivos procurado pelas empresas.
- A faixa etária entre 18 e 25 anos é a mais procurada pelas empresas.
- Considerando que as pessoas com deficiência visual e auditiva têm suas dificuldades, o seu trabalho é muito diferenciado das pessoas sem deficiência.

5 OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a inclusão de pessoas com deficiência visual e auditiva no mercado de trabalho em Jaraguá do Sul, considerando o período de quarentena (começo de 2020 até final de 2021).

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar se as pessoas com deficiência visual e auditiva perderam seu emprego durante a quarentena por conta de sua(s) deficiência(s).
- Averiguar quais tipos de empregos que estão disponíveis para deficientes visuais e auditivos.
- Investigar o perfil profissional de pessoas com deficiência visual e auditiva que mais procuram vagas de emprego.
- Constatar se as pessoas com deficiência visual e auditiva possuem um ambiente adequado de trabalho.
- Comparar se existe equiparação salarial entre uma pessoa com deficiência e de uma pessoa sem deficiência.

6 JUSTIFICATIVA

Queremos entender o porquê as empresas têm tantas dificuldades de contratar pessoas com deficiências, e por que, de acordo com Oliveira e Ribeiro (2022) no artigo que relata sobre a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, as empresas mostram que precisam de mais trabalhadores com PCDs (Pessoas com Deficiências), mas muitas vezes não contratam as mesmas.

Temos a imensa vontade de trabalhar com esse tema, pois alguns de nós já conviveu com pessoas com deficiências na vida escolar, sabemos das suas dificuldades. Queremos que suas vidas não sejam colocadas de lado por serem diferentes.

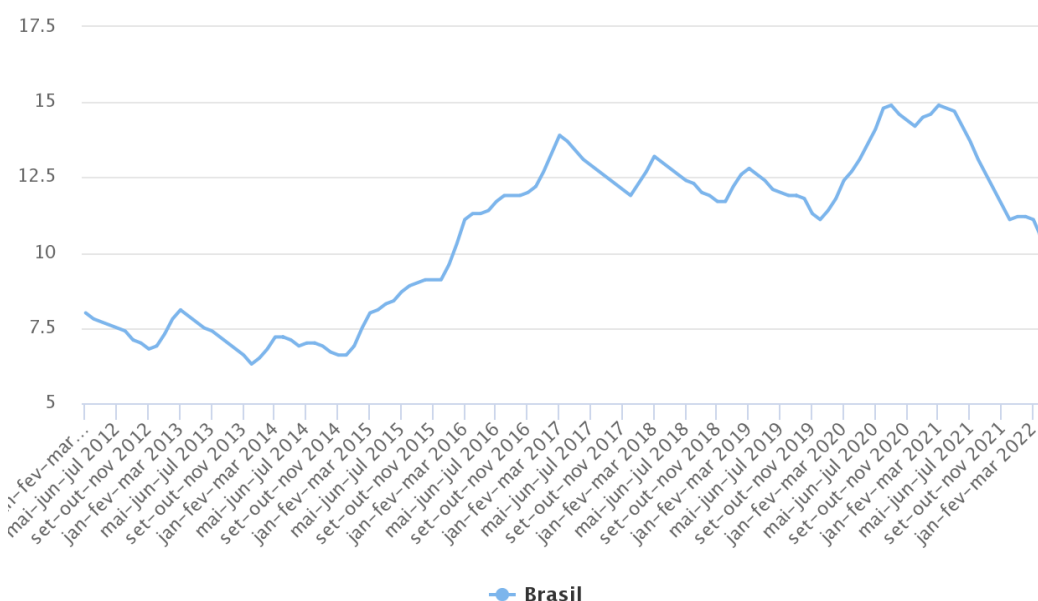
Com esse projeto, temos em mente, entender o motivo pelo qual a porcentagem de pessoas com deficiências nas empresas e/ou que procuram emprego, são tão baixas. Queremos descobrir também se essas pessoas têm as mesmas oportunidades, mesmo salário e se são tratadas igualmente com respeito.

"A deficiência é vista como um déficit, desconsiderando sua potência para recriar subjetividade, aprender, se relacionar e habitar na cidade" diz David, Antunes e Gurgel (2009) em seu artigo. Se até hoje, século XXI, as pessoas não conseguem se colocar um no lugar do outro, ter empatia, quando vamos começar a ter?

Nesta pesquisa, estamos falando que queremos que as pessoas com deficiências visuais e/ou auditivas sejam devidamente incluídas, e isso tem como significado que a inclusão "é a nossa capacidade de entender e reconhecer o outro e, assim, ter o privilégio de conviver e compartilhar com pessoas diferentes de nós" (MANTOAN, 2008)

O Instituto Brasileiro Geográfico e Estatísticas (IBGE) nos mostra em diversos boletins postados mensalmente sobre esse problema pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). De forma geral, um gráfico (figura 1) do IBGE nos informa sobre o problema de desemprego no período de quarentena, no final de 2020 e no ano de 2021 houve uma taxa de desemprego altíssima comparado aos outros anos (a partir de 2012), com uma taxa de 14,9%. (IBGE, 2022)

Figura 1 - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal



Fonte: "IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal"

Este problema de desemprego é um problema nacional. O Brasil no intuito de querer diminuir esse problema de desemprego dos deficientes, criou uma legislação para tentar minimizar esse problema (lei de cotas 8.213/91). Dessa maneira, as empresas deveriam contratar pessoas com deficiência, sem discriminação contra estes deficientes. Alguns dos possíveis motivos de não contratarem essas pessoas, é que poderiam afetar na produção da empresa ou não quererem ter gastos com adaptações no ambiente de trabalho. (FERREIRA, 2015)

Entretanto, há empresas que têm uma certa porcentagem para contratar pessoas com deficiência, sendo assim apoiando essa ideia de incluir deficientes no mercado de trabalho. Há também uma multa que pode variar, para quem não cumpre com a lei.

Conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo. (Gov. 2020)

De acordo com o site Agência Brasil, "existem mais 24% de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, isso é (45 milhões de pessoas) de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)", (VERDÉLIO, 2017). Muitos Brasileiros nessas condições acabam por ficarem sem seus empregos pelo julgamento social e pela "incapacitação" que a sociedade acredita que pessoas como eles, tenham.

Em um relato de um morador de Brasília, Diones Gonçalves da Silva, um ex-aprendiz da Apae e que trabalha em um hospital da capital, ele fala que "Têm algumas pessoas que não tratam a gente muito bem por causa da deficiência, não tratam a gente como ser humano". O morador relata que embora as pessoas sejam assim, as atitudes vêm melhorando "Mas isso está melhorando muito, as pessoas estão cada vez mais conscientes de nos tratar com mais respeito e apoio". (VERDÉLIO, 2017)

Pessoas com deficiência atualmente estão se impondo e mostrando que são capazes de mostrar sua capacidade, mas poucos empregadores estão dispostos a contratarem e mesmo com a Lei de Cotas (Lei n. 8213/1991), cogitam pagar multa para não contratar um PCD.

Em uma divulgação de uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Opiniões e Estatísticas do Ministério Público do Trabalho (IBOPE-MPT), diz que "Plenária

Câmara — Pesquisa IBOPE-MPT mostra que 52% de profissionais com deficiência entrevistados estão procurando emprego” (Borba, 2020). Na pesquisa do IBOPE-MPT que foi feita com 510 pessoas no Município de São Paulo e Região Metropolitana, dessas pessoas 12% são deficientes auditivos e 11% deficientes visuais. Na pesquisa, uma das perguntas era se recebem muitas ofertas de empregos, e 42% responderam que concordam, entretanto 56% dizem que não concordam e 2% não sabem ou não responderam. Em diversas outras perguntas dessa pesquisa, os números de resposta surpreendem, como por exemplo o dado de 52% que não trabalham ou não possuem emprego. Com base nessa pesquisa realizada pelo IBOPE-MPT, podemos concluir que o problema de inclusão de deficientes no mercado de trabalho, tais como deficiente auditivo e visual, é um problema em todo Brasil, podendo variar o grau da gravidade para cada localidade. Na mesma pesquisa, em respeito a convivência de algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho, surpreendentemente 69% dos deficientes que já trabalharam ou trabalham (465 pessoas) sofreram pelo menos um tipo de discriminação: bullying, rejeição, superproteção, isolamento, assédio moral, assédio sexual ou violência física.

Além das notícias que nos informam disso, nossa própria convivência com alguns deficientes nos mostram isso. No ambiente escolar, podemos observar sua dificuldade: o aluno que possuía deficiência visual estava sempre acompanhado de um guia, segundo o relato, esse aluno não poderia ficar sozinho em um ambiente. Também esse aluno não poderia participar de algumas atividades diferentes propostas em sala, alguns jogos, entre outras coisas. Tendo em vista tudo isso, nossa intenção é verificar se as pessoas com deficiência visual e auditiva estão incluídas no mercado de trabalho em Jaraguá do Sul após esses dois últimos anos de quarentena, além de verificar sobre as condições de trabalho, perfil profissional e faixa salarial.

7 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

7.1 DEFICIÊNCIAS

Segundo o Dicionário Dicio, deficiência é o “defeito que uma coisa tem ou perda que experimenta na sua quantidade, qualidade ou valor”. Ou seja, para o

dicionário da língua portuguesa, "deficiência" é considerado um termo para aquelas pessoas que possuem dificuldades ou incapacidade no corpo físico e/ou intelectual.

Battistella (2008) nos diz um conceito diferente dos dicionários, que as pessoas com deficiência possuem os mesmos direitos e habilidades de uma pessoa sem deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BATTISTELLA, 2008).

Sendo assim, existem tipos de deficiência: a Física, sendo elas paraplegia, tetraplegia, hemiplegia, paralisia cerebral e amputação; Deficiência Intelectual, que engloba a comunicação, autocuidados, vida doméstica, habilidades sociais/interpessoais, uso de recursos comunitários, autossuficiência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer e segurança; Deficiência Visual, que tem seus níveis: cegueira parcial, cegueira total, cegueira noturna, cegueira infantil; e Deficiência Auditiva, surdez por perda condutiva, surdez do nervo, perda auditiva de som alto/ som baixo.

7.2 LEI DE COTAS

De acordo com a lei 8.213/91, toda empresa com mais de 200 funcionários deve obrigatoriamente conter uma determinada quantidade de funcionários com PCDs:

- Até 200 funcionários..... 2%
- De 201 a 500 funcionários..... 3%
- De 501 a 1000 funcionários..... 4%
- De 1001 em diante funcionários.... 5%

Caso a empresa não consiga cumprir a porcentagem correta de funcionários com deficiência, pagará uma multa em cima de cada trabalhador.

Os valores variam de R\$ 2.926,52 (dois mil novecentos e vinte seis reais e cinquenta e dois centavos) até R\$ 292.650,00 (duzentos e noventa e dois mil seiscentos e cinquenta reais) por profissional PCD não contratado, conforme o grau de descumprimento (PCD, 2022).

7.3 DEMISSÃO

De acordo com a Lei de Cotas, no art. 93 da Lei nº 8.213/91, uma pessoa com deficiência só poderá ser demitida, quando houver outro trabalhador com PCDs que possa substituí-lo, para a empresa não ter futuras consequências com a legislação.

A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, de acordo com o Art.85 § 1º da Lei nº 13.146 de, 06 de julho de 2015 (PLANALTO, 2015).

7.4 REMUNERAÇÃO SALARIAL

O funcionário com PCDs deve ter uma função compatível com os outros empregados da empresa. Se tiver diferenças de cargo, a empresa será punida por prática discriminatória. A única forma de o salário de uma pessoa com deficiência não ser o mesmo das demais pessoas, é se houver redução de jornada.

A remuneração média é maior para os trabalhadores com deficiência. Porém, enquanto os trabalhadores sem deficiência têm crescimento constante, de acordo com o crescimento do porte da empresa, há interrupção e decréscimo de remuneração dos trabalhadores com deficiência nos estabelecimentos obrigados a cumprir a lei de cotas, explica o coordenador do Espaço da Cidadania, Carlos Clemente. (PITA, 2011)

7.5 JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Segundo o Decreto nº 5296/04 que regulamenta as leis e que estabelece normas gerais e critérios básicos para a acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência. Pessoas que possuem alguma deficiência, seja ela física, mental, intelectual, visual, auditiva, etc. Tem o direito de possuir horários diferentes das demais pessoas, podendo aceitar a jornada de trabalho reduzida ou trabalhar em período integral:

Jornada especial de trabalho: no caso da deficiência necessitar de redução da jornada ou flexibilização de horário, é obrigação da empresa liberar. A remuneração deverá ser compatível com a jornada de cada pessoa, podendo variar de acordo com a necessidade de cada um. Caso não necessite de redução de jornada, o empregado poderá cumprir o horário integral. (IIGUAL, 2021)

7.6 CONDIÇÕES ESPECIAIS

Esses benefícios foram implantados com o intuito de não contratar uma pessoa com deficiência apenas para preencher uma vaga, mas sim para ela ter os mesmos direitos de uma pessoa sem deficiência e também se sentir mais incluída na sociedade. (IIGUAL, 2021)

“Para ter acesso aos benefícios, a PcD deve comprovar sua condição com um laudo médico emitido pela rede pública ou conveniada ao SUS” (IIGUAL, 2021). Alguns desses direitos são:

Vale transporte: quando o trabalhador PcD não tiver passe livre que o isente do pagamento, a empresa deverá arcar com os custos do transporte coletivo. Contam ainda com reserva de cargos e empregos em concursos públicos, garantia de habilitação e reabilitação profissional, tarefas e rotinas compatíveis com a deficiência. São direitos desses trabalhadores ainda, as adaptações ao ambiente físico do trabalho, que podem ser através de equipamentos que garantam maior acessibilidade no desempenho de suas funções. (IIGUAL, 2021)

De acordo com o Decreto nº 5296/04, que tem o objetivo “garantir acessibilidade às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida” (MEC - Ministério da Educação) têm esses direitos às pessoas que possuem:

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 (PLANALTO, 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; (PLANALTO, 2004)

7.7 CONCEITO DE INCLUSÃO

Segundo o dicionário Significados, é um ato ou efeito de incluir(-se). Inclusão, além disso, é inserir pessoas ou coisas em grupos e núcleos que anteriormente não faziam parte. Já socialmente, a inclusão retrata uma ação de igualdade entre pessoas diferentes de uma sociedade. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 é uma Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. (GOVERNO FEDERAL, 2021)

7.7.1 Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência

Esta lei brasileira, é um conjunto de prescrições destinadas a assegurar e a promover a igualdade com relação às condições com outras pessoas, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por deficientes, propondo-se a sua inclusão social e cidadania.

Conforme o artigo 34 do capítulo VI desta lei, os deficientes têm o direito a trabalhar com sua livre e espontânea escolha e aceitação, em um ambiente acessível e inclusivo, com oportunidades iguais às outras pessoas.

De acordo com o artigo 37 do capítulo VI desta lei, constitui uma forma de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as outras pessoas, em termos de legislação trabalhista e previdenciária, em que as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável do local de trabalho devem ser abordadas.

7.8 BRAILLE

Conforme Sousa (2017), o braille é um dos métodos de inclusão e acesso ao mercado de trabalho. O braille é composto por 64 sinais gravados em filas no papel em alto-relevo ou plano, onde são formados por uma combinação sistemática de seis pontos dispostos em duas linhas verticais e três pontos, confira (figura 2):

Figura 2 - Alfabeto, algarismos e sinais em braille

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
k	l	m	n	o	p	q	r	s	t
u	v	x	y	z	ç	é	á	è	ú
â	ê	ô	@	à	ü	õ	w		
,	;	:	/	?	!	=	"	*	.
í	ã	ó	Sinal de número	-	-	Sinal de letra maiúscula	.		

Fonte: OMENA (2009)

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE *apud* SOUSA, 2017), existem mais de 6 milhões de pessoas no Brasil que possuem algum nível de deficiência visual, onde grande parte dessas pessoas conseguem ingressar no mercado de trabalho após serem preparadas por meio da leitura e da escrita em braille.

7.9 LIBRAS

A importância da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) no mercado de trabalho é imensa. O motivo é que por meio dessa comunicação torna-se possível tornar as empresas e a sociedade como um todo mais inclusivas, com oportunidades para as pessoas que apresentam surdez. Para começar a falar sobre a importância da Libras no mercado de trabalho é preciso lançar um olhar para a educação. Tanto a educação básica para crianças quanto o ensino para adolescentes e adultos que estão no Ensino Médio precisam considerar a adoção da Libras. A importância da Libras no mercado de trabalho é a necessidade de adequação das empresas para atender aos trabalhadores surdos que integram ou irão integrar o quadro de funcionários. No entanto, devido à dificuldade de adequação e ao desconhecimento quanto à Língua Brasileira de Sinais, esse processo tem sido um pouco lento. Ainda que tenha aumentado o número de contratações, há muito o que avançar para garantir que as pessoas surdas tenham acesso às oportunidades no mercado. Nas empresas, também é de suma importância o papel do tradutor e intérprete de Libras. Por meio desse profissional é possível aprender com perfeição a Língua Brasileira de Sinais e estabelecer uma comunicação efetiva em momentos específicos.

7.9.1 A importância das libras na área de saúde

A Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), pode ser usada em diversas áreas, exemplo a área da saúde, que na verdade é fundamental que o profissional e sua equipe saibam se comunicar por meio dela, para fornecer o atendimento adequado ao paciente que necessita deste meio de comunicação. (ACADEMIA DE LIBRAS)

Como obter uma formação em libras:

O curso em Libras é bem simples de ser realizado e pode ser feito totalmente online, sem que a pessoa precise sair de casa. Depois de adquirir os conhecimentos básicos na Língua Brasileira de Sinais, futuramente é possível investir em especializações – que também são importantes diferenciais. (ACADEMIA DE LIBRAS)

8 METODOLOGIA

Esta pesquisa tem um caráter tanto quantitativo quanto qualitativo, pois tem como finalidade quantificar dados de pessoas com algum tipo de deficiência, porém em específico auditivas e visuais, e saber se perderam ou não o emprego durante a quarentena, se estão empregadas ou não após a quarentena, se sua base salarial é igualitária aos demais funcionários não portadores de deficiência, a faixa etária, etc. Também é caracterizada como qualitativa, pois queremos saber quais as condições de trabalho para essas pessoas, sendo elas: jornada de trabalho, alimentação, transporte e se as empresas ajudam na adaptação do ambiente de trabalho.

Primeiramente iremos formular perguntas para realizar as entrevistas com as assessorias de emprego e sindicatos, mas antes de fazermos as entrevistas, iremos organizar um teste piloto. Com as entrevistas feitas e as informações coletadas, vamos organizar os dados para, após, analisá-los e responder às nossas hipóteses.

9 CRONOGRAMA

CRONOGRAMA 2022.2

ETAPAS	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Revisão de literatura	X	X	X		
Organização das perguntas para a entrevista	X	X	X		
Aplicação de um teste piloto		X	X		

Entrevista com assessorias na região central da cidade e sindicatos de Jaraguá do Sul			X	X	
Transcrição das entrevistas			X	X	
Organização do relatório parcial escrito				X	X
Apresentação dos resultados obtidos até o momento					X

CRONOGRAMA 2023.1

ETAPAS	FEV	MAR	ABR	MAIO	JUN
Organização dos dados coletados	X	X			
Análise e comparação dos dados coletados		X	X		
Comparação dos resultados encontrados com nossas hipóteses			X		
Escrita do relatório final			X	X	X
Organização da apresentação final					X
Apresentação final do trabalho					X

REFERÊNCIAS

A IMPORTÂNCIA DA LIBRAS NO MERCADO DE TRABALHO. **Academia de Libras**. Disponível em:

<https://academiadelibras.com/blog/a-importancia-da-libras-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 13 de jun. de 2022.

BARBOSA, Anderson. **G1**. 'Discriminação é a pior violência no mercado de trabalho', afirma jovem com deficiência. 2017. Disponível em:

<https://g1.globo.com/se/sergipe/noticia/discriminacao-e-a-pior-violencia-no-mercado-de-trabalho-afirma-jovem-com-deficiencia.ghtml> - Acesso em 14 de maio de 2022.

BATTISTELLA, Linamara Rizzo. Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. **Governo de São Paulo**, 2008. Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf&ved=2ahUKEwi_8Jnnr4z4AhVPuZUCHUcOA_8QFnoECCQBg&usq=AOvVaw0Z0Zdo7SLZFhzCVHggWOVN - Acesso em 01 de junho de 2022.

BORBA, Lucas. Plenária Câmara - Pesquisa IBOPE-MPT mostra que 52% de profissionais com deficiência entrevistados estão procurando emprego. **Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência**. 2020. Disponível em:

<https://www.camarainclusao.com.br/noticias/plenaria-camara-pesquisa-ibope-mpt-mostra-que-52-de-profissionais-com-deficiencia-entrevistados-estao-procurando-emprego/>. Acesso em 15 de maio de 2022.

CONTRATAÇÃO DE PCD: COMO FUNCIONA, QUAIS SÃO AS REGRAS E O QUE DIZ A CLT!. **REDATOR PONTOTEL**. 2020. Disponível em:

<https://www.pontotel.com.br/contratacao-de-pcd/>. Acesso 06 de jun. de 2022.

DAVID, Jéssica; ANTUNES, Ximene, Martins; GURGEL, Verônica. **Cidade Acessível: Igualdade de Direitos e Particularidades da Pessoa com Deficiência Visual**. Mnemosine, Rio de Janeiro, Vol. 5, nº1, p.80-94, 2009. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/mnemosine/article/view/41423>. Acesso em 13 de maio de 2022.

DECRETO Nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004. **PLANALTO**. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 29 de jun. de 2022.

DICIO. [on-line]. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/deficiencia/>. Acesso em 28 de jun. de 2022.

FERREIRA, Matheus Viana. Trabalho decente e inclusão social. **Jus**. 2015.

Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40381/trabalho-decente-e-inclusao-social>. Acesso em 14 de maio de 2022.

INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos. **Governo Federal**. 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

14 de maio de 2022.

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. **PLANALTO**. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 06 de jun. de 2022.

MANTOAN, Maria Teresa. Inclusão é o privilégio de conviver com as diferenças. **Inclusive - Inclusão e Cidadania**. 2008. Disponível em: <https://www.inclusive.org.br/arquivos/50> - Acesso em: 28 de jun. 2022

NOVO VALOR DA MULTA DA LEI DE COTAS. **PCD**. 2022. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/novo-valor-da-multa-da-lei-de-cotas-2019_news_338.html. Acesso em 06 de jun. de 2022.

OLIVEIRA, Rodrigo Rocha de; RIBEIRO, Francisco Carlos. A Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho. **Revista Pluri**. 2022. Disponível em: <https://revistapluri.cruzeirodosulvirtual.com.br/index.php/pluri/article/view/208> - Acesso em 13 de maio de 2022.

OMENA, Fabrícia Barbosa de. **Comunicação e linguagem: Estudo do sistema Braille à luz da semiótica**. 2009. Disponível em: <http://intervox.nce.ufrj.br/~brailu/fabricia.pdf>. Acesso em 13 de jun. 2022.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA. **IBGE**. 2022. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em 11 de jun. de 2022.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO. **IBOPE INTELIGÊNCIA**. 2020. Disponível em: https://www.camarainclusao.com.br/wp-content/uploads/2020/03/IBOPE_MTP_PCD_MERCADO_DE_TRABALHO-Apresentacao-Evento_Coletiva_Camara-Paulista.pdf. Acesso em 15 de maio de 2022 (Pesquisa IBOPE-MTP).

PITA, Marina. Pesquisa: deficiente ganha mais, mas cresce menos na empresa. **Terra**. 2011. Disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/terra-da-diversidade/pesquisa-deficiente-ganha-mais-mas-cresce-menos-na-empresa,2a18b920548da310VgnCLD200000bbccceb0aRCRD.html>. Acesso em: 29 de jun. 2022

QUAIS OS DIREITOS DA PCD NA EMPRESA. **IIGUAL**. Disponível em: <https://iigual.com.br/blog/2021/03/27/direitos-da-pcd-na-empresa/amp/>. Acesso em 06 de jun. de 2022.

REGULAMENTAÇÃO DE ARTIGOS DA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Governo Federal**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/regulamentacao-de-artigos-da-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em 06 de jun. de 2022.

SIGNIFICADO DE INCLUSÃO. **Significados**. 2022. Disponível em:
<https://www.significados.com.br/inclusao/>. Acesso em: 29 de jun. 2022.

SOUSA, Abrão de. Braille é um dos meios de inclusão e acesso de pessoas ao mercado do trabalho. **Governo do Tocantins**. 2017. Disponível em:
<https://www.to.gov.br/secom/noticias/braille-e-um-dos-meios-de-inclusao-e-acesso-de-pessoas-ao-mercado-do-trabalho/ncyypoi4ekp>. Acesso em 13 de jun de 2022.

TIPOS DE DEFICIÊNCIA. **Diversidade Danone**. 2017. Disponível em:
<http://pcddiversidade.danone.com.br/blog/danone-manifesto>. Acesso em 06 de jun. de 2022.

VERDÉLIO, Andreia. **Agência Brasil**, 2017. Disponível em:
<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>. Acesso em: 28 de jun. 2022.