

EMPREENDEDORISMO HUMANIZADO: INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO COM FOCO EM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD'S)

Bruna Simioni Matos¹

brunasimionimatos@gmail.com

Gabrielle da Silva Borborema

gabi.borborema04@gmail.com

Giovanna Araújo de Souza

giovanna.araujodsouza@gmail.com

Igor Fernandes Santos

igorfernandess2004@gmail.com

Luiz Henrique Souza Prado

luizhenri713@gmail.com

RESUMO: As pessoas com deficiência estão sendo gradativamente mais participativas no ambiente empresarial e na sociedade. Notando isso este artigo científico teve como função expor a falta de comprometimento e estrutura das empresas com a acessibilidade, a ausência de fiscalização de órgãos governamentais para averiguar as instituições em relação ao cumprimento da lei de cotas, e a dificuldade que PcD's passam dia após dia, através do capacitismo, no ambiente de trabalho por conta do preconceito enraizado, a muitos séculos, na sociedade. A hipótese abrangeu propor projetos sociais como facilitador de caminho para solucionar a problemática; mas ela não se confirmou. Concluiu-se que outros passos devem ser realizados e servirão de subsídios para os projetos a serem criados futuramente por todos que abracem esta causa.

Palavras-chave: PcD's, inclusão, capacitismo, ambiente de trabalho.

ABSTRACT: People with disabilities are gradually becoming more participatory in the business environment and in society. Noting this, this scientific article had the function of exposing the lack of commitment and structure of companies with accessibility, the lack of inspection by government agencies to verify institutions in relation to compliance with the quota law, and the difficulty that PwD's go through day after day, through capacitism, in the work environment due to prejudice rooted, for many centuries, in society. The hypothesis included proposing social projects as a way to facilitate the solution of the problem; but it was not confirmed. It was concluded that other steps must be taken and will serve as subsidies for projects to be created in the future by all who embrace this cause.

Keywords: PwD's, inclusion, ableism, work environment.

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

Introdução

As pessoas com deficiência (PcD's) por um longo período foram apagadas e invalidadas pela sociedade; por este motivo a falta de oportunidade e acessibilidade para esse grupo se tornou recorrente e naturalizado, já que há também nas empresas a falta de estrutura, de profissionalismo e o preconceito para a inclusão de pessoas com deficiência.

Vendo as dificuldades às quais essas pessoas são expostas diariamente nas entidades corporativas e na sociedade, percebemos que deve haver uma conscientização para a inclusão desse grupo no âmbito empresarial, onde elas possam ser inseridas no mercado do trabalho sem serem prejudicadas por falta de adaptação e segurança. E assim esta pesquisa se justifica.

Questão orientadora: Quais são os impedimentos de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?

Objetivo geral: Demonstrar através de pesquisas as dificuldades que as pessoas com deficiência vivenciam no âmbito empresarial e propor soluções para inclui-las nas instituições de forma equalitária e analisar como estão elas estão inseridas nas empresas.

Objetivos específicos: Pesquisar quais são os impedimentos que pessoas com deficiência enfrentam nas empresas e analisar formas de inclui-los com suas necessidades específicas.

Hipótese: Propor projetos sociais que incentivem a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade.

Justificativas pessoais:

“Por muito tempo as pessoas com deficiência foram excluídas da sociedade e conseqüentemente do meio empresarial. É raro vemos matérias tratando desse tema, e quando vemos muitas vezes é sobre o autismo. Porém existem outras deficiências além dessa. É importante falar sobre todas as deficiências e dar mais destaque sobre o tema que vamos retratar no artigo científico, porque enquanto não expormos esse tema tão importante, muitos não refletirão sobre e iremos continuar com a mesma realidade no meio empresarial, que é a falta de estrutura para pessoas com deficiência.” (Simioni, Bruna)

“Sempre gostei de pesquisar sobre minorias e quando comecei a

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

pesquisar sobre pessoas com deficiência li vários relatos onde era contado diversas situações em que elas eram excluídas da sociedade e sobre as dificuldades para encontrar um emprego. Ter lido essas histórias me motivou a buscar entender o porquê pessoas com deficiência não são contratadas e o que poderia ser feito para mudar essa realidade, e por esse motivo decidi trabalhar esse tema.” (Borborema, Gabrielle)

“A invisibilidade de pessoas com deficiência sempre me incomodou. Desde pequena eu sentia que a sua competência ou conhecimento nunca deveria ser baseado em uma condição física ou mental. Quando eu me deparei com a busca por um tema de trabalho de conclusão de curso, senti que poderia trazer situações recorrentes, como a falta de inclusão nas grandes empresas, de estrutura para pessoas com deficiência serem recebidas tanto como clientes ou empregados e o preconceito enraizado. Sinto que este trabalho irá mudar a mim e quem o conhecer através da nossa apresentação.” (Araújo, Giovanna)

“Pessoas com deficiência são excluídas da nossa sociedade diariamente, seja no meio social ou empresarial. Raramente vejo adaptações feitas para elas em estabelecimentos ou empresas. Com esse tema de trabalho de conclusão de curso busco demonstrar para as pessoas esse problema, que muitas vezes não é levado com um olhar sério e empático pela sociedade.” (Fernandes, Igor)

“Sempre fui uma pessoa analítica em toda a minha vida, já presenciei e observei diversas interações e situações problemáticas em estabelecimentos e empresas contra pessoas com deficiência, então através desse artigo pretendo conscientizar e colaborar para a evolução da sociedade para a inclusão de todos.” (Prado, Luiz).

Justificativa social: As pessoas com deficiência por um longo período foram apagadas e invalidadas pela sociedade, por esse motivo a falta de oportunidade e acessibilidade para pessoas com deficiência se tornou algo recorrente e naturalizado. Então, notando a necessidade de conscientização sobre como agir e colaborar para ajudar e inclui-las na sociedade escolhemos esse tema para ser abordado.

Metodologia de pesquisa: Pesquisas de campo e bibliográficas.

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

Desenvolvimento

1. Quem são as pessoas com deficiência e como convivem com o capacitismo?

1.1. Quem são as pessoas com deficiência?

A sigla PcD's se refere as Pessoas com Deficiência e é o termo mais indicado para se referir as pessoas com esta condição. Não tem de se utilizar a palavra portadora, pois de acordo com o Dicionário Houaiss (2001), portador significa uma pessoa que porta, conduz ou carrega algo, e a deficiência não é algo que alguém porte, porque nem todas as deficiências são temporárias e elas não são objetos, são partes do corpo de alguém.

O CENSO 2000, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), constatou que 24,5 milhões de pessoas (o que representa 14,5% da população brasileira) apresentam algum tipo de deficiência, sendo elas: audição (5.750.809 cidadãos), visão (16.573.937 cidadãos), motoras (7.879.601 cidadãos), físicas (1.422.224 cidadãos) ou têm deficiência mental/intelectual (2.848.684 cidadãos).

As deficiências são classificadas em dois (2) tipo, sendo eles:

“Congênita”, se a pessoa nasceu com a deficiência

“Adquirida”, se a pessoa passou a ter a deficiência ao longo da vida, como por exemplo, após um acidente ou doença

1.2. O que é capacitismo?

Apenas no século XX, a sociedade passou a dar a devida importância para a inclusão de PcD, e isso é muito recente considerando que estamos no século XXI, somente um século depois.

Esse fato significa que durante muito tempo as PcD sofreram com essa discriminação histórica, fazendo com que por séculos construíssemos as nossas estruturas sociais, sendo excluídas socialmente e não tendo os seus direitos reconhecidos.

Com isso, a organização social ainda funciona como uma barreira para a

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

inclusão das pessoas com deficiência, esse comportamento da sociedade é caracterizado como uma manifestação do capacitismo.

O capacitismo consiste na desvalorização e desqualificação das pessoas com deficiência com base no preconceito em relação à sua capacidade corporal e/ou cognitiva.

Sendo assim, segundo Fiona Campbell (2008), pesquisadora e teórica do estudo da deficiência, o capacitismo envolve crenças, práticas e processos tanto nas relações sociais, quanto nas instituições (estruturas sociais que regulam o comportamento coletivo) que considera a deficiência como um estado inferior do ser humano.

Vejamos o apontamento de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2012):

Os impedimentos de caráter físico, mental, intelectual e sensorial são, a meu sentir, atributos, peculiaridades ou predicados pessoais, os quais, em interação com as diversas barreiras sociais, podem excluir as pessoas que os apresentam da participação da vida política, aqui considerada no sentido mais amplo. [...]

Podemos afirmar, assim, que se o impedimento que a pessoa tem não lhe traz qualquer dificuldade de integração social, seja no trabalho, seja no desenvolvimento das demais atividades cotidianas.

Com a conquista em espaços e oportunidades em ambientes vitais da sociedade, como no mercado de trabalho, é essencial para a inclusão de PcD e para o combate ao capacitismo.

1.3. Como o capacitismo afeta a vida profissional?

Um dos âmbitos mais desafiantes para a garantia da justiça e da igualdade para as PcD é a sua plena integração no mercado de trabalho.

Mesmo sendo reconhecido como um direito básico pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, é difícil o acesso ao trabalho pela estrutura do ambiente de trabalho, que muitas vezes não está adaptado para atender às características e necessidades das PcD.

De acordo com uma pesquisa de 2020 da Doutora em Educação Física Maiza Hipólito, as maiores dificuldades para a inclusão das pessoas com

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

deficiência no ambiente empresarial são os espaços físicos não adaptados e as próprias características do setor, como o uso de equipamentos e maquinários pesados e a presença de altas temperaturas, além da falta de programas para a inserção das pessoas com deficiência nas empresas.

Mesmo com a Lei nº 8.213/1991, que estabelece que empresas com mais de 100 funcionários devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência, segundo dados de 2018 do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, apenas 1% das pessoas com deficiência no Brasil possuíam emprego formal. Contudo, numa pesquisa realizada pelo Santo Caos em parceria com a Catho, em 2019, somente 10% dos trabalhadores com algum tipo de deficiência, ocupavam postos de liderança, sendo que 57% lideravam cargos não valorizados.

Concluindo, o capacitismo é uma das possíveis justificativas para o baixo índice de trabalhadores PcD's.

2. A ótica das pessoas não deficientes no ambiente empresarial

A convivência no ambiente de trabalho é desafiadora, visto que, a todo momento os trabalhadores estão sendo analisados e desenvolvendo novas tarefas. Para PcD's, o âmbito empresarial se torna mais complexo, dado que, acompanhado de todos os desafios se têm a resistência e a falta de conhecimento de pessoas não PcD's sobre pessoas com deficiência.

É preciso que a empresa se disponha a realizar a contratação de um trabalhador com deficiência, leve em consideração as dificuldades que as pessoas possuem de se relacionar com uma PCD. Dessa forma, os dirigentes devem se dedicar à preparação dos funcionários, no sentido de receberem, de forma positiva, o novo colega, devendo-se prestar esclarecimentos e sanar as possíveis dúvidas existentes por parte da equipe de trabalho (GIL,2002).

É encontrada muita resistência acompanhada pela desinformação, preconceito, barreiras físicas e atitudinais que persistem e devem ser enfrentadas para que as pessoas com deficiência possam trabalhar. Não basta contratar e cumprir a lei se as condições para um trabalho decente não forem garantidas. E complementam [PcD's] dizendo que nos últimos anos, o debate sobre a inclusão com qualidade começou a ganhar gradativamente mais espaço, pois, se de um lado

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

algumas pessoas com deficiência são respeitadas em seu direito ao trabalho, de outro lado, outras são vítimas de preconceito e discriminação. Os desafios são enormes tanto na esfera da empresa, como da própria. (CLEMENTE,2015).

Mas, por outro lado, a convivência de pessoas diferentes da maioria pode colaborar para a eliminação do preconceito e a contribuição para um ambiente mais saudável, buscando o respeito tanto para a PcD quanto para os outros colaboradores. Porém, para que isso ocorra é necessário eliminar todas as barreiras do espaço de trabalho. (SASSAKI, 2002)

Brito (2011), afirma que devido ao fato de as pessoas com deficiência não se encaixarem no modelo padrão estabelecido pela sociedade, muitas vezes, atravessam situações delicadas em seu cotidiano, pois são vistas como improdutivas e incapazes. Dessa forma, as pessoas com deficiência, frequentemente, não recebem oportunidades de trabalho, levando aqueles que desejam ocupar uma vaga a se lançarem em direção ao desafio de conquistá-la, impondo-se perante a sociedade, tendo, a todo tempo, de provar que são capazes de participar ativamente de atividades como estudo, trabalho e vida social. (MESSIAS, 2018).

De modo geral, as pessoas com deficiência são consideradas dependentes dos cuidados de outros, incapazes de estudar e trabalhar isentas dos deveres normais e, acredita-se, necessitadas de cura, tratamento, reabilitação, habilitação. Os termos utilizados ao longo da história evidenciam a associação equivocada entre deficiência, principalmente intelectual, e incapacidade: inválido, anormal, especial, excepcional, imbecil; débil, mongoloide, atrasado, treinável, adestrável *etc.* (BRAGA, 2013)

As PcD's enfrentam barreiras diariamente, barreiras físicas, obstáculos de emprego, falta de acessibilidade, entre outros. Contudo, nos dias de hoje, as atitudes da população brasileira em relação ao deficiente físico são os obstáculos mais complexos para transpor. As barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência vão além de barreiras arquitetônicas, que são os obstáculos que impedem as pessoas de desfrutarem e ocuparem o espaço físico. Hoje, o deficiente físico ainda precisa lidar com a barreira social, relativa aos processos de inclusão e exclusão social de grupos de pessoas. Algumas barreiras dificultam essa classe de pessoas a chegarem no mercado de trabalho como o preconceito, a falta de qualificação profissional, a falta de

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

oportunidade de emprego e por fim, mas não menos importante, a acessibilidade. (SILVA, 2021)

A pessoa com deficiência, acaba perdendo sua própria identidade, dentro do ambiente de trabalho, visto que muitas delas deixam de ser identificadas pelo seu nome e passam a ser chamadas por termos pejorativos por parte dos colegas de trabalho e são tratadas com inferioridade. Além disso, várias empresas contratam pessoas com deficiência apenas para o cumprimento da cota, depois dispensam os seus serviços e pedem para que o trabalhador fique em casa. (MATOS, 2018)

3. Pesquisas

3.1. Relatos

O primeiro relato é sobre o sergipano, — que pediu para ser identificado como A.M.B. — de 26 anos, que nasceu surdo e é técnico de logística. Segundo o próprio, A.M.B. trabalhava no setor administrativo de uma empresa de bebidas e saiu de lá por ter sofrido várias discriminações como é contado a seguir:

“Lá passei por muita coisa. Era chamado de preguiçoso e com vários palavrões, por um supervisor, que não tinha paciência comigo, pensando que estava ouvindo. Sempre dizia que surdo não gosta de trabalhar e era humilhado na frente dos meus colegas. A direção tinha interesse de renovar o contrato, mas optei por sair, pois não aguentava mais trabalhar em um ambiente em que não era respeitado como cidadão, pela minha deficiência. Se não tivesse vivido essas situações, até que teria ficado. Outros colegas, também pediram demissão pelos mesmos motivos. (A.M.B., 2017)”

O próximo relato é da fundadora da ONG Mensageiros da Esperança e do Centro de Capacitações Instituto Inovação Sustentável, Veronica Machado, que contou a sua história para o blog Atados:

“Essa é uma realidade que conheço bem de perto, pois sou da década de 70 e recebi muitos nãos e só consegui um emprego CLT aos 25 anos – e por indicação! Sou mulher, negra, periférica e PcD, requisitos que ao longo dos meus 49 anos me ajudaram a encarar o mundo com mais sabedoria, resiliência

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

e ação.

Aprendi bem cedo que não seria fácil, pois tudo era complexo: racismo velado, ignorância escancarada e medos bem fundamentados. Enfrentei entrevistas que me faziam chorar, que me esgotaram emocionalmente e que em muitos casos me tiravam a esperança e nesses casos eu ia até o fundo do poço, batia os pés no chão e subia, meio capenga, com tristezas, mas cheia de certezas.

Eu sabia por experiência própria, que ficar chorando não ia mudar nada e que se eu realmente quisesse me jogar no mundo teria que seguir adiante confiando em Deus e em mim mesma, porque salvadores não existem no mundo cheio de capacitistas.

Dos 13 aos 25 tive vários bicos de “ajudante” de recepção (porque eu não tinha padrão de recepcionista, por isso ficava nos bastidores) até cambista de jogo de bicho. Ganhava dinheiro, sem roubar, até consegui comprar junto com meu ex-marido um apartamento na periferia. Foram anos desafiadores, mas tranquilos no ponto de vista financeiro.

Aos 25 anos eu não conseguia parar de pensar qual era o motivo de não poder trabalhar CLT em uma empresa tendo uma carreira como tanta gente fazia. Em 1995, consegui ser auxiliar de cobrança ganhando 1/3 do que eu tirava sendo cambista de jogo de bicho e comprando dólar, mas eu precisava me auto afirmar.

As pessoas com deficiência têm essa necessidade, pois somos marginalizadas e muitas vezes invisíveis, haja visto a pouquíssima acessibilidade de modo geral e de sensibilidade em vários momentos, sendo esses, desafios diários na nossa vida. Trabalhei com afinco, fui promovida e andei a primeira vez de avião. Inesquecível, tudo muito desafiador, mas era o que na época eu tinha sonhado.

Anos depois resolvi ter minha primeira filha e abri meu primeiro negócio, uma bomboniere, que tive que abandonar por ter tido uma gravidez de alto risco. A Lorraine nasceu um pouco antes do previsto e eu fui ser mãe e estudar.

Uns 2 anos depois, com o meu marido desempregado, fui em busca de trabalho, meu inferno começou novamente. Portas não abriam e eu me desesperava e fazia chocolates para vender (sempre me virei, afinal sem comer não dá para viver).

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

Em 1999, voltei para o mercado de trabalho na área de tecnologia, graças a uma gerente que me enxergou além da deficiência e apostou na minha postura e desenvoltura. Nessa empresa criei um cargo para mim que nunca existiu. Eu era coordenadora de SLAM. Gerenciava os níveis de serviços prestados aos clientes de todas as empresas, evitava multas milionárias e fazia a mediação entre as diversas áreas que envolvia cada chamado. Assim, me tornando uma articuladora e mobilizadora meio sem saber.

Enfrentei muitos preconceitos, boicotes, ofensas veladas, mas sai dessa empresa fortalecida e confiante. “Eu também já estava acostumada a ser rotulada pela minha própria família que não me entendia.” (MACHADO, 2021).

Por fim, a situação relatada a seguir é sobre a varejista Lojas Americanas. A empresa foi multada em 11,3 milhões de reais em danos coletivos por discriminação contra pessoas com deficiência (PcD's). Foi relatado pelo Ministério Público do Trabalho de Barueri, que multou a companhia Americanas:

“Na ação, testemunhas contam que colegas e superiores hierárquicos os obrigavam a realizar tarefas não condizentes com sua situação e os assediavam moralmente. Uma das testemunhas afirmou que ele e outras PcD não conseguiam realizar certas tarefas que eram impostas pelos superiores, por limitações físicas. Ao invés de serem mudados de função, eram chamados de “preguiçosos” por chefes e alguns viam as cobranças aumentarem ainda mais.

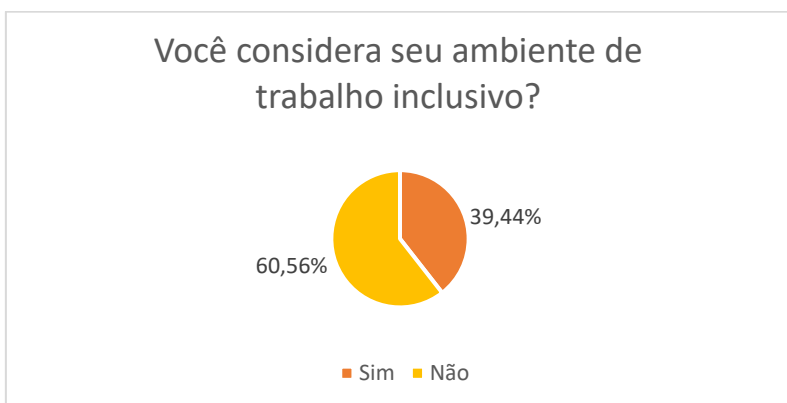
Outro trabalhador, que tinha surdez, contou que era comum que supervisores e colegas de trabalho gritassem com sarcasmo: “você é surdo? Não ouve não?”. “Segundo a testemunha, esse tipo de assédio moral ocorreu com mais dois colegas com outras deficiências, constantemente”. (EXAME.55, 2019).

3.2. Pesquisas de campo

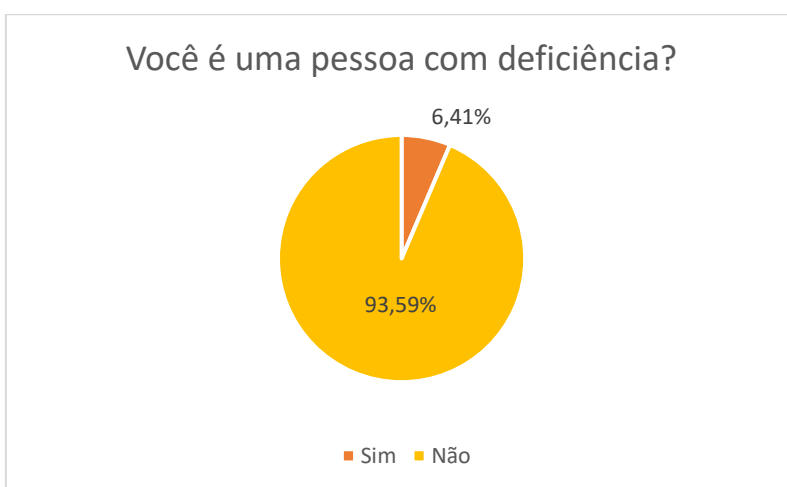
Pesquisa realizada com 130 pessoas, pelos autores deste Trabalho de Conclusão de Curso, no período de 13 de setembro de 2022 até 20 de setembro de 2022, com pessoas inseridas no ambiente empresarial — como funcionários, prestadores de serviço, consumidores —, onde o objetivo era

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

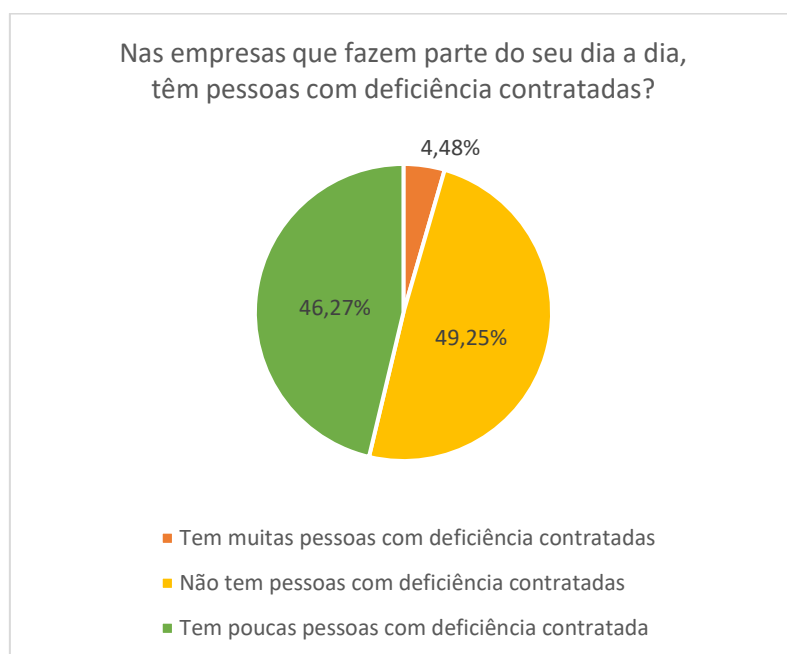
confirmar, ou não, os dados trazidos até agora:



Fonte: elaborado pelos autores (2022)

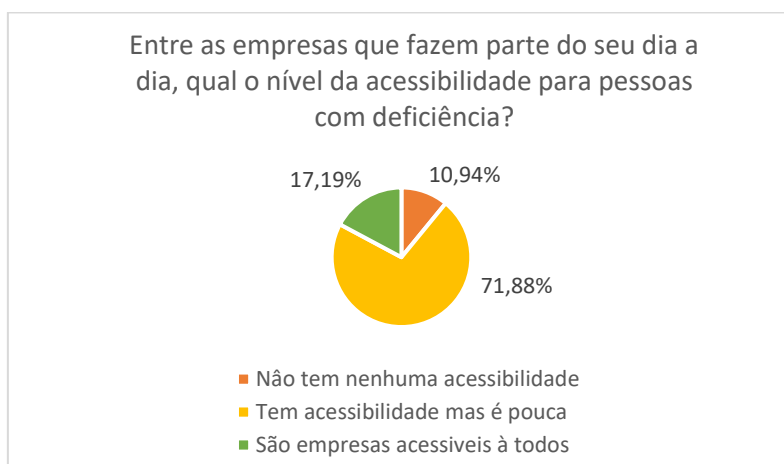


Fonte: elaborado pelos autores (2022)



Fonte: elaborado pelos autores (2022)

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.



Fonte: elaborado pelos autores (2022)

3.3. Anseios das PcD em relação ao mercado de trabalho

Segundo o levantamento da pesquisa de Vagas.com e da Talento Incluir, realizado no ano de 2000, 62% dos trabalhadores com deficiência disseram que já tiveram problemas. Desse percentual, a maioria reclamou de falta de oportunidade (66%). Em seguida estão: baixos salários (40%), ausência de plano de carreira (38%) e falta de acessibilidade (16%). (G1, 2016)

Corroborando com estes dados os relatos apresentados anteriormente, enfatizando o trecho a seguir, por Veronica Machado:

"Essa é uma realidade que conheço bem de perto, pois sou da década de 70 e recebi muitos não e só consegui um emprego CLT aos 25 anos – e por indicação! Sou mulher, negra, periférica e PCD, requisitos que ao longo dos meus 49 anos me ajudaram a encarar o mundo com mais sabedoria, resiliência e ação.

Aprendi bem cedo que não seria fácil, pois tudo era complexo: racismo velado, ignorância escancarada e medos bem fundamentados.

Enfrentei entrevistas que me faziam chorar, que me esgotaram emocionalmente e que em muitos casos me tiravam a esperança e nesses casos eu ia até o fundo do poço, batia os pés no chão e subia, meio capenga, com tristezas, mas cheia de certezas" (MACHADO, 2019)

De acordo com os relatos e a pesquisa de campo, os autores do TCC, chegaram à conclusão de que o ambiente de trabalho tem muitos preconceitos em relação à trabalhadores PcD's, e com isso acabam não os contratando. E

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

se contratam é por causa de uma “força maior”, que seria lei de cotas, e não por causa da qualificação do candidato, e este fato gera a desmotivação trabalhadores com deficiência.

4. Acessibilidade no ambiente empresarial

A acessibilidade para pessoas com deficiência no meio empresarial é uma pauta importante e cada vez mais presente na nossa sociedade. Por exemplo, a lei de cota para PcD's de 1991, prevê a inclusão no ambiente de trabalho. Com legislações em apoio a pauta PcD, a inclusão se torna um assunto mais que moralmente e socialmente relevante, tornando-o obrigatório. (C4LIFE, 2022)

É essencial fazer os ambientes mais acessíveis a PcD's, não só no sentido de transformar os lugares em mais transitáveis, mas também os recursos mais possíveis. (C4LIFE, 2022)

Em 2021, o CPB (Comitê Paralímpico Brasileiro) afirma que, infelizmente, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por muitas empresas como obrigação legal. A Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei das Cotas, determina que pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com 100 colaboradores ou mais.

Apesar de haver melhoras no mercado de trabalho, existe um longo caminho para a inclusão. Precisa-se de uma mudança cultural na sociedade e os colaboradores de Recursos Humanos precisam ter informações suficientes para escolher as vias adequadas para o trabalho. (CPB, 2021)

Segundo a empreendedora Andrea Schwarz, CEO da Igual Inclusão e Diversidade, os principais desafios para que a inclusão não seja colocada em prática são culturais:

Costumo dizer que as barreiras arquitetônicas e tecnológicas só existem porque antes delas temos as barreiras atitudinais. Por muito tempo, e ainda hoje, as pessoas são levadas a acreditar que as pessoas com deficiência não são qualificadas, não consomem, não influenciam, não sonham, não podem contribuir e só precisam de ajuda e assistência. Esses mitos e tabus em torno das pessoas com deficiência não contribuem para que as empresas se tornem mais inclusivas para pessoas com deficiência. (SCHWARZ,2021)

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

4.1. Como tornar o ambiente empresarial mais acessível?

Seria então cabível ter um passo a passo de “como tornar a sua empresa um ambiente com acessibilidade”? Há várias alternativas úteis na inclusão da pessoa com deficiência, mas uma delas pode ser por meio da construção de relações interpessoais. A cultura da inclusão é essencial para a criação de um ambiente saudável, afirma o portal de Conceito de Acessibilidade da Universidade Federal do Ceará.

De acordo com a Norma Técnica Brasileira Nº 9050, existem barreiras que devem ser vencidas em prol de tornar o dia a dia das PcD mais acessíveis. Essas barreiras são divididas em seis aspectos que serão explicados respectivamente: barreiras arquitetônicas, barreira atitudinal, barreira comunicacional, barreira metodológica, barreira instrumental e barreira programática.

Segundo o site FREEDOM, a barreira arquitetônica se trata de barreiras ambientais físicas, ou seja, que se referem ao ambiente que deve e pode ser mais inclusivo. Para garantir um ambiente que facilite a vida da PcD, é importante verificar diversos aspectos arquitetônicos:

- I. As áreas livres devem permanecer sem obstáculos que dificultem a circulação;
- II. Todas as portas, inclusive de elevadores, devem conter largura de, no mínimo, 0,8m para garantir o acesso de pessoas que utilizam cadeiras de rodas;
- III. Balcões de atendimento devem possuir 0,7m apenas do piso;
- IV. Deve haver reserva de vagas para as PcD que precisam de mais espaço no embarque e desembarque – bem como estas vagas devem ser sinalizadas;
- V. Deve haver banheiros adaptados com (I) as portas de 0,8 m de largura, (II) maçanetas de alavanca, (III) área suficientes para manobras de cadeiras de rodas, (IV) barras de apoio para uso de sanitários, (V) altura da pia de até 0,7 m do piso, (VI) torneira do tipo pressão, (VII) borda inferior dos espelhos a uma altura de 0,90 m do piso, podendo atingir o máximo de 1,10 m e com inclinação de 10 graus e (VIII) assento sanitário a uma altura de 0,46 m do piso.

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

A barreira atitudinal já aborda temas como preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações. Esta barreira ainda existe e deve ser tratada com treinamentos e campanhas de conscientização cada vez mais interativas, além da inclusão em massa. É necessário que todos os indivíduos enxerguem normalidade em conviver e trabalhar com pessoas com deficiências, uma vez que estas pequenas limitações não nos diferenciam na essência. (FREEDOM,2022)

Já a barreira comunicacional subsiste no setor da comunicação interpessoal. Ou seja, quebrar essa barreira significa tornar PcD's uma parte orgânica dos ambientes do qual fazem partes, sendo inseridos e tratados como iguais. A falta de profissionais fluentes em LIBRAS ou ambientes sem a escrita Braille, são exemplos de uma barreira comunicacional. (BOGAS, 2022)

A FREEDOM ainda afirma que desta forma, uma boa oportunidade de ajudar o dia a dia das PcD é adotando medidas — como estas citadas acima — que quebram essa barreira que existe entre elas e os demais colaboradores da empresa, criando um ambiente que tem uma comunicação inclusiva.

A barreira metodológica surge nos métodos e técnicas de trabalho, isto é, o trabalho é atribuído a determinadas pessoas que tenham condições de executados. Empresas que visam tornar o seu ambiente de trabalho mais acessível devem procurar estudar onde PcD's seriam mais bem inseridos para levá-los a desenvolver-se melhor no ambiente de trabalho, delegando serviços que elas terão condições de executar normalmente com qualquer outro colega profissional, explica o site FREEDOM.

As barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho são as chamadas barreiras instrumentais. Estas, para serem vencidas, devem ser adaptadas para tornar o ambiente de trabalho mais acessível. (FREEDOM, 2022)

Essa barreira consta a falta de adaptação de instrumentos para realização de trabalho, exemplo: talheres com cabo engrossado, suporte para livros, teclados com letras aumentadas, entre os muitos equipamentos de tecnologia assistiva, ensina Gabi Fernandes em 2018, através do site MEDIUM.

FREEDOM alerta que as ferramentas de trabalho devem se adequar ao trabalhador, e não o contrário. Seguindo essa lógica, as empresas têm o dever

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

de observar as necessidades de seus contratados e buscar adaptar os instrumentos de trabalho para as pessoas com deficiência. Elas, assim como qualquer funcionário, exigem atenção para as ferramentas que utilizam serem eficientes para a execução do trabalho que se propõe a fazer. A única diferença é que pessoas com limitações diferentes demandam instrumentos adaptados diferentes.

Por fim, a barreira programática são as barreiras invisíveis embutidas em políticas e normas que as PcD estão inseridas, como, por exemplo, o estatuto de normas de uma empresa. (FREEDOM, 2022)

Para quebrar esta barreira é necessário que o padrão de instituição de normas olhe além das necessidades da maioria, e observe individualmente como tornar os ambientes mais agradáveis e acessíveis a todos. Dessa forma, a empresa atende à precisão de cada indivíduo conforme sua necessidade, ou seja, garante às pessoas com deficiência uma previsão normativa que abarque suas necessidades individuais por meio de medidas regulamentadores, explica o site FREEDOM.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2021, no mundo existem 610 milhões de pessoas com deficiência, das quais apenas 386 milhões (63,3%) fazem parte da população economicamente ativa – este número poderia ser maior se houvesse mais aceitação, inclusão e acessibilidade.

FREEDOM finaliza assegurando que existem diversas alternativas para contribuir com a inclusão de pessoas com deficiências, ultrapassar essas barreiras pode ser o primeiro passo para um futuro mais inclusivo. Uma vez incluída, a pessoa com deficiência deve se ver em um ambiente acolhedor e livre de julgamentos. Portanto, principalmente em empresas, é importante realizar campanhas, treinamentos e projetos de conscientização.

4.2. Qual o papel da Legislação Constitucional no que diz respeito à defesa dos direitos dos trabalhadores com deficiência?

Em 2010, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) criou a primeira comissão especial dedicada à questão da acessibilidade, com o objetivo de assegurar às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida o pleno exercício de seus

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

direitos e de promover ações eficazes voltadas para a sua inclusão e ambientação. Atualmente denominada Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, ela é presidida pelo ministro Luiz José Dezena da Silva e tem como objetivo estabelecer diretrizes para o desenvolvimento e a elaboração de políticas de acessibilidade na Instituição.

O Tribunal integra ainda a Rede Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência, acordo de cooperação técnica que prevê o intercâmbio de experiências, informações, pesquisas, tecnologias e soluções de acessibilidade. Além do TST, integram a rede o Supremo Tribunal Federal (STF), o Superior Tribunal de Justiça (STJ), o Tribunal de Contas da União (TCU), o Senado Federal, a Câmara dos Deputados e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT).

Voltando para a parte da legislação, é previsto na Constituição da República de 1988, o amparo à pessoa com deficiência também está presente nas relações de trabalho desde a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) e, mais recentemente, foi consolidado no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015). (TSt, 2022)

Muito se fala sobre cotas para PcD's, mas o que o Tribunal Superior do Trabalho impõe sobre isso? O TST afirma que, de acordo com a Lei da Previdência Social (Lei 8.213/1991, artigo 93), as empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus quadros com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. O parágrafo 1º do mesmo dispositivo condiciona a dispensa desses empregados à contratação de outro nas mesmas condições.

Segundo a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, o descumprimento dessa obrigação, caso haja culpa da empresa, pode levar à sua condenação ao pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos.

No setor público, a reserva de percentual de vagas para pessoas com deficiência é prevista no artigo 37, inciso VIII, da Constituição da República. Nos termos do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Lei 8.112/1991, artigo 5º, parágrafo 2º), até 20% das vagas oferecidas nos concursos devem ser reservadas a pessoas com deficiência. O mesmo percentual se aplica aos

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

cargos cujas atribuições sejam compatíveis com as deficiências dos servidores. O regime jurídico dos servidores também assegura ao servidor com deficiência a concessão de horário especial, quando a necessidade for comprovada por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário (artigo 98, parágrafo 2º).

O contrato de aprendizagem, que é um contrato de trabalho especial e por prazo máximo de dois, se aplica a pessoas entre 14 e 24 anos inscritas em programa de aprendizagem e de formação técnico-profissional, com anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social e comprovação de matrícula e frequência do aprendiz na escola. As restrições relativas à duração do contrato e à idade, no entanto, não se aplicam às pessoas com deficiência (artigo 428, parágrafo 3º, da CLT). Para o aprendiz com deficiência com 18 anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na carteira de trabalho, matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

TST também menciona os direitos dos trabalhadores com deficiência em relação a aposentadoria. PcD's têm direito à aposentadoria diferenciada, nos termos da Lei Complementar 142/2013. O benefício é assegurado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ao cidadão que comprovar o tempo de contribuição necessário, conforme o seu grau de deficiência. Desse período, no mínimo 180 meses (15 anos) devem ter sido trabalhados na condição de pessoa com deficiência.

No caso de deficiência leve, o tempo de contribuição é de 33 anos para homens e 28 para mulheres. Nas deficiências moderadas, de 29 para homens e de 24 para mulheres. No caso de deficiência grave, os homens precisam ter contribuído durante 25 anos, e as mulheres durante 20. O grau de deficiência é avaliado pela perícia médica e pelo serviço social do INSS. A lei prevê ainda a aposentadoria por idade aos 60 anos para os homens e aos 55 para as mulheres, independentemente do grau de deficiência, desde que cumpridos os 15 anos de contribuição nessa condição.

A Reforma da Previdência (Emenda Constitucional 103/2019) admite a adoção de requisitos diferenciados para a concessão dos benefícios às pessoas com deficiência por meio de lei complementar. Até que a matéria seja

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

disciplinada tanto no âmbito do Regime Geral quanto no dos entes federados (União, estados e municípios), no entanto, continuam em vigor as regras da Lei Complementar 142/2013.

TST é incisivo quando se trata de discriminação. Segundo eles considera-se discriminação toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência. A definição se aplica também à recusa em promover adaptações razoáveis e fornece tecnologias assistivas. É proibida ainda qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição). Também é assegurada a proteção contra toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

A remuneração de valor igual ao dos colegas é assegurada pelo artigo 34, parágrafo 2º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que trata da igualdade de oportunidades com as demais pessoas e das condições justas e favoráveis de trabalho, “incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor”.

Além disso, as convenções ou acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos relacionados à proibição de qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (CLT, artigo 611-B, inciso XXII).

A dispensa é considerada discriminatória quando for motivada por origem, raça, cor, sexo, estado civil, situação familiar, **deficiência**, reabilitação profissional ou idade. Caso a dispensa tenha sido ocasionada por algum dos motivos previstos na Lei 9.029/1995, o empregado pode requerer indenização por dano moral e reintegração ao emprego, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento.

A BEECORP afirma que segundo a legislação que regula o assunto (Lei No 8.213/1991 e Decreto No 3.298/1999), a obrigatoriedade da contratação se dá de modo progressivo para as empresas com mais de 100 colaboradores, na seguinte proporção:

- de 101 a 200 colaboradores — 2% do número de empregados;
- de 201 a 500 colaboradores — 3% do número de empregados;

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

- de 501 a 1000 colaboradores — 4% do número de empregados;
- acima de 1000 colaboradores — 5% do número de empregados.

5. Considerações finais

Nós, autores legítimos deste artigo científico, enfatizamos que a princípio nosso projeto tinha o enfoque no planejamento e inicialização de projetos sociais dentro do ambiente empresarial para PcD's, como hipótese de pesquisa. Contudo, concluímos que a hipótese não foi validada devido à abrangência do tema objeto deste estudo. Percebemos que é necessário primeiramente expor o problema de inclusão para que assim, depois, o percurso deste TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) e novas pesquisas sejam usados como um meio para a realização de projetos sociais. Enfatizamos que, ao longo do Desenvolvimento da pesquisa, compreendemos que mais importante era reunir e apresentar conhecimentos que envolvem os PcD's e o ambiente de trabalho.

A nossa pesquisa confirma que as pessoas com deficiência estão expostas diariamente a diversas injustiças e ao capacitismo no meio empresarial, e que mesmo com a existência da lei de cotas e antipreconceito, as empresas insistem em burlar as leis, diminuindo o valor da experiência profissional de PcD's e perpetuando o preconceito.

Com a realização desse artigo, nós autores confirmamos que a falta de inclusão no ambiente de trabalho é um problema que deve ser resolvido através de projetos sociais, intervenção governamental e conscientização geral por parte da sociedade, abrindo a possibilidade de novas pesquisas.

Como autores desta pesquisa, declaramos que nos sentimos completamente realizados quanto ao objetivo deste trabalho.

6. Referências

APRENDA A PROMOVER A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. *Freedom*, 2022. Disponível em:

<<https://blog.freedom.ind.br/aprenda-a-promover-a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 16 de out. de 2022.

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

BARBOSA, Anderson. “Discriminação é a pior violência no mercado de trabalho” afirma jovem com deficiência. *G1.Globo*, 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: 27 set de 2022.

BOGAS, João. Barreiras de acessibilidade: O que e quais são e como eliminá-las? *Hand Talk*, 2022. Disponível em: <<https://www.handtalk.me/br/blog/barreiras-para-a-acessibilidade/>>. Acesso em: 17 de out. de 2022.

BRAGA, M. M. S. Direito e Inclusão da pessoa com deficiência uma análise orientada pela teoria do reconhecimento social de Axel Honneth. *SciELO BR*. Botucatu, SP, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/se/a/w7mWRyGCMP7tZhr74tnjDxk/>>. Acesso em: 11 set. 2022.

CAMPBELL, Fiona. Refusing Able(ness): A preliminary conversation about Ableism. *M/C Journal*, vol. 11, nº 3, 2008. Disponível em: <<https://journal.media-culture.org.au/index.php/mcjournal/article/view/46>>. Acesso em: 10 de ago. de 2022.

CINCO DICAS PARA CONSTRUIR UMA EMPRESA MAIS INCLUSIVA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. *Comitê Paralímpico Brasileiro*, 2021. Disponível em: <<https://cpb.org.br/noticia/detalhe/3196/cinco-dicas-para-construir-uma-empresa-mais-inclusiva-para-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 16 de out. de 2022.

CLEMENTE, C.A; SHIMONO, S. O. TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E LEI DE COTAS: Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. *PDF*. Osasco, SP, p.103, 2015. Disponível em: <<https://www.sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/defici%C3%A7%C3%A3o%20e%20lei%20de%20cotas%20-%202015.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2022.

CONCEITO DE ACESSIBILIDADE. *Universidade Federal do Ceará*, 2022. Disponível em: <<https://www.ufc.br/acessibilidade/conceito-de-acessibilidade>>. Acesso em: 16 de out. de 2022.

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: TUDO O QUE VOCÊ PRECISA SABER. *Tribunal Superior do Trabalho*, 2022. Disponível em:

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

<

ESTRATÉGIAS PARA A INCLUSÃO DE DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO. *C4Life*, 2022. Disponível em: <<https://c4life.com.br/estrategias-para-a-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 16 de out. de 2022.

FERNANDES, Gabi. Explorando barreiras, acessibilidade e design universal. *Medium*, 2018. Disponível em: <https://medium.com/@gabifernandes_74906/explorando-barreiras-acessibilidade-e-design-universal-dc819a504f7c>. Acesso em: 17 de out. de 2022.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Novo Conceito Constitucional de Pessoa Com Deficiência: um Ato de Coragem. *PDF*, Ferraz, SP, 2012. Carolina Valença et al. (Coord.). Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência. G1. Profissional com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa. *G1.Globo*, 2016. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html>>. Acesso em: 28 set de 2022.

GIMENES, M. F. A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *PDF*, Londrina, 2014. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf>. Acesso em: 10 de ago. 2022.

JESSÉ. O que é PcD? *PCD+*, 2020. Disponível em: <<https://pcdmais.com.br/o-que-e-pcd/>>. Acesso em: 10 de ago. de 2022.

LACERDA, Felipe. 10 dicas para inclusão de PcDs no ambiente de trabalho. *Beecorp*, 2021. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 17 de out. de 2022.

MACHADO, Verônica. Experiências de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Atados*, 2019. Disponível em: <<https://blog.atados.com.br/experiencias-de-uma-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 28 set. de 2022.

MAIA, M. Novo conceito de pessoa com deficiência e proibição do retrocesso.

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

PDF, São Paulo, SP, 2022. Disponível em:
<novo_conceito_de_pessoa_com_deficiencia_e_proibicao_do_retrocesso>.
Acesso em: 10 de ago, 2022.

MARTINS, Beatriz. Capacitismo e os desafios das pessoas com
deficiência. *POLITIZE!* 2021. Disponível em:
<<https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/capacitismo-e-os-desafios-das-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 10 de ago. de 2022.

MATOS, H. N. F.; RAIOL, R. W. G. Pessoas com deficiência e seu direito à
inclusão no mercado de trabalho. *Revista Eletrônica do Curso de Direito*.
Belém, PA, 2018. Disponível em:
<<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/31468>>. Acesso em: 11
set. 2022.

MESSIAS, E. P. PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO:
Um olhar sobre as empresas de Viçosa-MG. *Locus UFV*. Viçosa, MG, p.68,
2018. Disponível em: <<https://www.locus.ufv.br/handle/123456789/21756>>.
Acesso em: 11 set. 2022.

PATI, Camila. 5 pessoas com deficiência contam o que tiveram que vencer para
trabalhar. *Exame*, 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/5-pessoas-com-deficiencia-contam-o-que-tiveram-que-vencer-para-trabalhar/>>. Acesso
em: 28 set. de 2022.

SALOMÃO, Karin. O que o caso da Lojas Americanas ensina sobre inclusão de
PcD's. *Exames*, 2019. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/o-que-o-caso-da-lojas-americanas-ensina-sobre-inclusao-de-pcds/>>. Acesso em: 26 set.
de 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Construindo uma sociedade para todos. Rio de
Janeiro: WVA, 2002.

SILVA, D. B. Barreiras na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de
trabalho. *Núcleo do Conhecimento*. Ano 06, Ed. 07, Vol. 10, pp. 123-136, 2021.
Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/pessoa-com-deficiencia>>. Acesso em: 11 set. 2022.

¹Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.