

PROJETO DE EXTENSÃO ACESSIBILIZA: INCLUSÃO, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS

Daniele Lopes OLIVEIRA, Docente da Universidade Estadual de Goiás (UEG).
E-mail: danielolopes_oliveira@outlook.com.

Yara FONSECA, Docente da Universidade Estadual de Goiás (UEG).

Daniel Levi Santos MOURA, Discente do curso de Direito da Universidade Estadual de Goiás (UEG).

Andreia Ferreira dos SANTOS, Docente da Universidade Estadual de Goiás (UEG).

Resumo: O Projeto de Extensão Acessibiliza: inclusão, diversidade e direitos humanos vem sendo realizado na Universidade Estadual de Goiás (UEG), *Campus* Metropolitano de Aparecida de Goiânia. Teve início no mês de abril de 2023. O trabalho está na área das Ciências sociais aplicadas, na temática de direitos humanos e justiça, na linha de extensão de Direitos individuais e coletivos, conta com seis professores colaboradores e cerca de trinta estudantes dos cursos de Administração e Direito. O projeto se faz relevante por buscar diminuir e/ou romper com as barreiras atitudinais e por tentar estruturar uma cultura de inclusão para a construção e promoção da acessibilidade de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Para tanto, foram realizados grupos de estudo e discussão, pesquisa de campo, interação com a comunidade externa e por fim a comunicação dos resultados obtidos pelo projeto tendo como proposta a Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O trabalho traz um breve histórico sobre o tratamento oferecido à pessoa com deficiência no Brasil, antes e depois da Constituição Federal de 1988. Expõe o impacto da Lei na luta contra o preconceito e defende a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. A principal contribuição do projeto é buscar compreender os desafios e as superações do público no ambiente de trabalho. Destaca-se a importância do processo de inclusão no mercado de trabalho, junto às pessoas com deficiência, tendo como premissa a defesa da igualdade, conforme a garantia constitucional.

Palavras-chave: Direitos Humanos; Deficiência; Mercado de trabalho.

Abstract: The Acessibiliza Extension Project: inclusion, diversity and human rights has been carried out at the State University of Goiás (UEG) on the Metropolitan Campus of Aparecida de Goiânia. And it started on 04/03/2023 and is expected to end on 12/16/2023. In the area of Knowledge of Applied Social Sciences, on the subject of human rights and Justice. In line with the extension of individual and collective rights. Being authored by Dr. Yara Fonseca de Oliveira e Silva, with around six participating professors in the collaborator category and thirty students from the Administration and Law course. The project is relevant because it seeks to reduce and/or break down attitudinal barriers and tries to structure a culture of inclusion to build and promote accessibility for people with disabilities to the job market. To this end, study and discussion groups, field research, and interaction with the external community were carried out and put an end to communicating the results obtained by the project with the proposal of Inclusion of people with disabilities in the job market. The work provides a brief history of the treatment offered to people with disabilities in Brazil, before and after the 1988 Federal Constitution. Exposing the impact of the Law in the fight against prejudice. Defending the Inclusion of People with Disabilities in the Job Market. The main contribution of the project is to seek to understand the challenges and overcomings faced by the public in the workplace. Highlighting the importance of the inclusion process in the job market, among people with disabilities. Having as its premise the defense of equality, in accordance with the constitutional guarantee.

Keywords: Human Rights; Disability; Labor market.

Introdução

A igualdade é um direito fundamental prevista na Constituição Federal de 1988, precisamente no artigo 5º, *caput*, e inciso I, onde o princípio constitucional da igualdade pressupõe o tratamento isonômico, sem distinções de qualquer natureza para toda(o) cidadã(o) (BRASIL, 1988). Possui verdadeira pluralidade de dimensões, devendo ser observada em dimensões políticas, moral e psicológica. O princípio da igualdade também deve passar entre as relações de trabalho, de forma que seja de oportunidades e a não discriminação. É notório

que com o advento da lei n.º 8.213 de 1991, as empresas com mais de 100 funcionários precisam destinar de 2% a 5% das suas vagas para pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

No entanto, as vagas destinadas ao PcD (Pessoa com Deficiência), diferem bastante das vagas ofertadas no mercado, e as oportunidades de emprego,

em sua maioria são de níveis hierárquicos subalternos, não existindo uma delimitação em específico na lei n.º 8.213 de 1991 quanto as vagas e sim apenas na porcentagem destas (Brasil, 1991). Não há o que se falar em discriminação direta, no entanto, é importante ressaltar que em sua maioria, as vagas destinadas aos PcD's são destinadas a esses apenas para cobrir a porcentagem obrigatória de admissão nas empresas. A PcD vive uma máxima de superação diária, quando tem que provar com suas limitações psíquicas, que suas limitações físicas jamais determinarão seus objetivos profissionais e que mesmo geralmente iniciando em função básica, pode e é capaz de gerir e coordenar qualquer atividade operacional ou equipe.

Para a Pessoa com deficiência, o que importa é garantir a inclusão em igualdade de respeito, sem preconceito ou discriminação, pois a limitação física ou psíquica, jamais poderá determinar seus limites profissionais e não deverá apagar seus sonhos e objetivos. Igualdade e respeito são alicerces para a eliminação da discriminação dessas pessoas no mercado de trabalho. A pessoa com deficiência é aquela que tem alguma limitação física, mental, intelectual ou sensorial que afeta sua participação na sociedade. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) há cerca de 18,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil.

Apesar de totalizarem uma parcela significativa da sociedade, as pessoas com deficiência ainda enfrentam muitas barreiras e preconceitos no mercado de trabalho. Essas dificuldades se manifestam de diversas formas, tais como: 1) Falta de acessibilidade: muitos locais de trabalho não possuem estrutura adequada para receber pessoas com deficiência, como a disponibilidade do uso de rampas, elevadores, banheiros adaptados, sinalização sonora e visual, etc. Isso dificulta ou impede a mobilidade, a comunicação e a segurança desses trabalhadores. A falta de acessibilidade para esse público no mercado de trabalho é um problema grave que afeta milhões de brasileiros. Isso significa que as pessoas com deficiência enfrentam muitas barreiras para ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho, como a falta de qualificação profissional, a discriminação, o preconceito e a ausência de adaptações nas empresas. Essas barreiras limitam as oportunidades de trabalho, a renda e a autonomia das pessoas com deficiência, além de gerar exclusão social e violação dos direitos humanos. 2) Falta de qualificação: muitas pessoas com deficiência não têm acesso à educação de qualidade e à capacitação profissional, o que limita suas oportunidades de emprego e de crescimento na carreira.

Além disso, muitas empresas não investem em treinamento e adaptação para esses funcionários, tampouco valorizam suas potencialidades e habilidades. A falta de qualificação profissional é um dos fatores que dificultam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A falta de qualificação como justificativa para o desemprego de pessoas com deficiência desconsidera o fato de que esses trabalhadores não possuem as mesmas oportunidades de qualificação profissional como as demais pessoas. Dependendo da deficiência, é necessário que os cursos profissionalizantes realizem determinadas adaptações que possibilitem a esses o acesso ao conhecimento necessário para competir por uma vaga de emprego. Percebe-se que a falta de qualificação profissional dos deficientes, em contraponto com a necessidade de pessoas capacitadas para ocuparem posições no mercado de trabalho, gera um problema e dificulta a execução das leis que tratam do trabalho como um direito. 3) Falta de oportunidade: muitas pessoas com deficiência são excluídas do processo seletivo ou são discriminadas na hora da contratação, por conta de estereótipos e preconceitos sobre sua capacidade e produtividade. Muitas vezes, elas são vistas como um custo ou um problema para a empresa, e não como um recurso humano valioso e diverso. A falta de oportunidade é um dos

principais problemas enfrentados pelos profissionais com deficiência no mercado de trabalho. Segundo uma pesquisa do site vagas.com e da Talento Incluir, 62% dos trabalhadores com deficiência disseram que já enfrentaram problemas. Desse percentual, a maioria reclamou de falta de oportunidade 66%, seguida por baixos salários 40%, ausência de plano de carreira 38% e falta de acessibilidade 16%. O preconceito é uma das dificuldades encontradas por uma pessoa com deficiência para poder ingressar no mercado de trabalho. 4) Falta de respeito: muitas pessoas com deficiência sofrem assédio moral, *bullying*, isolamento, piadas ofensivas e outras formas de violência no ambiente de trabalho, por parte de colegas, chefes ou clientes. Essas situações geram sofrimento psicológico, baixa autoestima e desmotivação para esses trabalhadores. A falta de respeito também é um dos problemas enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo uma pesquisa do site vagas.com e da Talento Incluir, 57% dos trabalhadores com deficiência afirmaram serem vítimas de *bullying* no ambiente de trabalho. O levantamento aponta que um outro problema enfrentado por esse público é a falta de sensibilidade e de respeito de muitas pessoas que não conseguem se colocar no lugar do outro. Esses fatores contribuem para que as pessoas com deficiência tenham uma taxa de desemprego maior do que a média nacional, além de ocuparem cargos mais baixos e receberem salários menores.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, em 2019 havia apenas 486 mil pessoas com deficiência formalmente empregadas no Brasil, o que representa 1% do total de trabalhadores. Essa realidade é injusta e precisa ser mudada. As pessoas com deficiência têm direito ao trabalho digno e à inclusão social, conforme previsto na Constituição Federal, na Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. Além disso, elas têm muito a contribuir para o desenvolvimento econômico e social do país, pois trazem diversidade, criatividade, inovação e superação para o mercado de trabalho.

Para isso, é preciso que haja uma mudança de cultura e de atitude por parte dos empregadores, dos trabalhadores e da sociedade em geral.

Projeto de Extensão Acessibiliza: Inclusão, Diversidade e Direitos Humanos

O projeto Acessibiliza, é de natureza extensionista e busca ampliar a discussão de acessibilidade à toda comunidade acadêmica e externa, com base nos direitos humanos, inclusão, diversidade, atendimento educacional especializado e ainda divulgar os cursos da Universidade Estadual de Goiás, pois embora gratuitos, ainda, existe uma baixa procura na região. O que não atende a função social dos princípios legais de educação gratuita e de qualidade. Uma vez, que por falta de informação as famílias carentes ingressam em instituições particulares e não conhecem a Universidade Estadual de Goiás no campus metropolitano de Aparecida de Goiânia.

Os alunos do curso de Administração da UEG, realizaram visitas a empresas de grande e médio porte, a fim de verificarem se elas ofertam vagas a PcD e se a quantidade de vagas ofertadas para esse público está de acordo com a legislação vigente. Nesse sentido, objetiva-se buscar conhecer se as empresas desse município possuem interesse em divulgar e ou contratar PcD para a inclusão no mercado de trabalho. Destacam-se as dificuldades e ou facilidades na oferta de vagas das empresas para a PcD. Nesse sentido foi realizado um levantamento prévio a fim de conhecer as empresas e o enquadramento legal. Posteriormente foi verificado que em todas as empresas, onde é obrigatório a contratação de PcD, são ofertadas vagas aos PcD's.

Abaixo a lista das empresas visitadas em Aparecida de Goiânia:

01-Suécia Veículos
Transporte por caminhão
Aparecida de Goiânia, Goiás

302 funcionários. 9 pessoas atuam como PcD

02-JC Distribuição

Serviços de alimentos e bebidas

Aparecida de Goiânia, Goiás 651 funcionários. Aproximadamente 26 pessoas atuam como PcD

03-Cristal Alimentos

Fabricação de alimentos e bebidas

Aparecida de Goiânia, Go 304 funcionários. 8 pessoas atuam como PcD

04-Leinertex

Fabricação de produtos químicos

Aparecida de Goiânia, Goiás 121 funcionários. 3 pessoas atuam como PcD

Grupo Mabel

05-Serviços de alimentos e bebidas

Aparecida de Goiânia, Goiás 353 funcionários. 11 pessoas atuam como PcD

Posteriormente, foi criado um questionário com perguntas fechadas submetidos às pessoas com deficiência que trabalham nas empresas pesquisadas a fim de apurar as condições de trabalho, acessibilidade ao mercado de trabalho, progressão na empresa e discriminação. Os resultados ainda estão sendo levantados.

Figura 01 – Projeto Acessibiliza



Fonte: Projeto Acessibiliza, 2023.

Pesquisa sobre acessibilidade no mercado de trabalho:

<https://forms.gle/PK3G5MXFbuRDTwdx5>

Além disso, estão sendo realizadas visitas a instituições públicas e ou privadas, ou seja, empresas bem como praças e parques para verificação das condições da estrutura física para a acessibilidade em Aparecida de Goiânia, bem como foi estudada a lei federal, estadual e municipal de acesso à pessoa com deficiência em empresas desse município, e, se esta, vêm sendo aplicada. Abaixo o registro fotográfico produzido pelos alunos do curso de Direito.

Foto 01- Calçadas em Aparecida de Goiânia



Fonte: Projeto Acessibiliza, 2023.

Foto 02- Calçadas em Aparecida de Goiânia



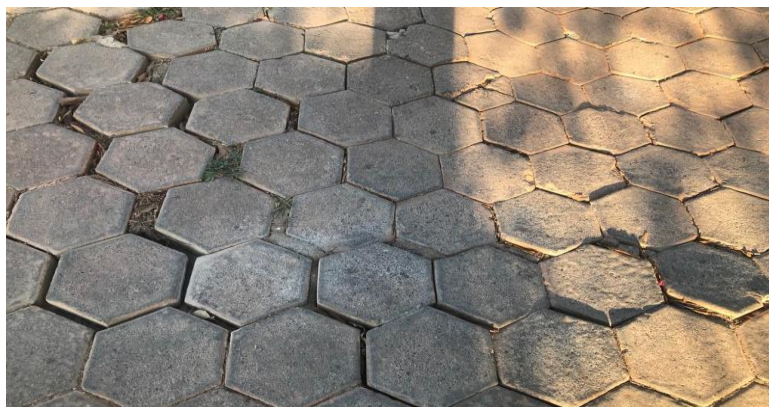
Fonte: Projeto Acessibiliza, 2023.

Foto 03- Espaços Públicos em Aparecida de Goiânia



Fonte: Projeto Acessibiliza, 2023.

Foto 04 - Espaços Públicos em Aparecida de Goiânia



Fonte: Projeto Acessibiliza, 2023.

Por fim, deseja-se criar o Comitê Regional de Direitos Humanos, Acessibilidade e Ações Afirmativas (CRAAF) vinculado ao Núcleo Intersetorial de Direitos Humanos, Acessibilidade e Ações Afirmativas da Universidade Estadual de Goiás (NIAAF/UEG). A proposta é ampliar a sensibilização entre a comunidade acadêmica: docentes, discentes, técnicos e comunidade geral a respeito da educação especial inclusiva e ações afirmativas.

O projeto realizou estudos em grupo com os acadêmicos e professores da UEG sobre os documentos oficiais e ou publicações referentes à legislação educacional brasileira que contemplam a educação especial-inclusiva e ou atendimento educacional especializado com a finalidade de apresentar junto à comunidade acadêmica os direitos da pessoa com deficiência e o papel do professor de apoio no ensino superior.

Posteriormente, foi criado, um e-book com o tema: Deficiência, Educação, Trabalho e Direitos Humanos, a fim de esclarecer equívocos e desinformação. E promover ações de respeito, dignidade e evitar preconceitos e discriminações.

Na sequência foi criada uma rede social do projeto com a finalidade de impulsionar comunicações, ações afirmativas e acessibilidade, e com isto, a criação de identidade visual para o projeto pelos participantes.

Figura 02 – Projeto Acessibiliza



Fonte: Projeto Acessibiliza, 2023.

Figura 03 – Projeto Acessibiliza

QUAL A FORMA CORRETA DE SER REFERIR AO DEFICIENTE?

A forma correta é: **PESSOA COM DEFICIÊNCIA**. O termo foi definido pela Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, sendo aprovado em 13 de dezembro de 2006 pela Assembleia Geral da ONU.

Ratificado no Brasil, com equivalência de emenda constitucional, pelo Decreto Legislativo n.º 186/2008 e promulgado pelo Decreto n.º 6.949/2009.

ERRADO

PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (PPD) OU PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE) SÃO TERMOS INCORRETOS E DEVEM SER EVITADOS,

Fonte: Projeto Acessibiliza, 2023.

Figura 04 – Projeto Acessibiliza

Cordão de Girassol
 Projeto de Lei Nº 5.486, de 2020
 Prêva o uso do cordão de fita com desenhos de girassóis por pessoa com deficiência não visível externamente. O texto tramita na Câmara dos Deputados.
 Fonte: Agência Câmara de Notícias

Símbolo de conscientização e apoio a pessoas autistas e com deficiências ocultas.

Enxergando deficiências ocultas, um aviso para respeito e inclusão.

Ajude a divulgar!

Logos: Universidade Estadual de Goiás, Projeto Acessibiliza

Fonte: Projeto Acessibiliza, 2023.

Figura 05 – Projeto Acessibiliza

Agora é Lei

A lei 14.624, de 17 de julho de 2023, altera a LBI e institui o cordão de girassol como identificação de deficiências ocultas.

QUANDO VOCÊ VER ALGUÉM USANDO ESSE CORDÃO SIGNIFICA QUE ESSA PESSOA TEM UMA DEFICIÊNCIA OCULTA COMO:

- Autismo;
- TDAH;
- Demência;
- Doença de Crohn;
- Paralisia Cerebral;
- Fibromialgia;
- Fibromialgia;
- Esclerose múltipla;
- Deficiência Intelectual;
- Síndrome de Tourette;
- Deficiência Auditiva e Visual;
- Entre outras.

O plenário regularizou o projeto de lei (PL) 5.486/2020, formalizando seu uso.

FIQUE ATENTO SEJA COMPREENSÍVEL, ESSA PESSOA PODE PRECISAR DE PREFERÊNCIA, AJUDA OU UM TEMPO MAIOR PARA FAZER ALGO.

Logos: CER, Universidade Estadual de Goiás, Projeto Acessibiliza

Fonte: Projeto Acessibiliza, 2023.

Foi ainda realizada uma pesquisa com os alunos da UEG, sobre a acessibilidade no ambiente universitário, com a finalidade de conhecer como funciona atualmente a prática acadêmica do UEG e como pode ser aprimorada.

Figura 06 – Projeto Acessibiliza



Fonte: Projeto Acessibiliza, 2023.

Pesquisa sobre acessibilidade no ambiente universitário:

<https://forms.gle/SUxYb6AUBEZLgtFb8>

Além disso, o projeto busca divulgar os cursos do campus nas escolas de ensino médio. O público beneficiado são os alunos do ensino médio que vislumbram acessar a universidade pública; e em geral as comunidades mais carentes que possuem poucas informações sobre o vestibular. O trabalho da visita nas escolas ocorre com palestra e distribuição de *Banners*, cartilhas e panfletos informativos. Abaixo a lista das escolas visitadas até o momento:

Tabela 01- Cronograma de Visitas as Escolas de Aparecida de Goiânia

Cronograma de visitas	
Escolas	Data
Colégio Estadual Professor José Lopes Rodrigues	07/08/2023
Colégio Estadual Buriti Sereno Garden	15/08/2023
Colégio Estadual Marsomilto Alves de Oliveira	23/08/2023
Colégio Estadual Rodolfo de Oliveira	31/08/2023
Colégio Estadual Dom Pedro I	01/09/2023
Colégio Estadual Machado de Assis	05/09/2023
Colégio Estadual Maria Severina	13/09/2023
Colégio Estadual Jesus Conceição Leal	21/09/2023

E, por fim, a UEG-participará de eventos nos quais irão promover a acessibilidade junto a outras instituições como a Associação Comercial e Industrial de Aparecida de Goiânia (ACIAG), situada na Rua Gervásio Pinheiro, residencial Village Garavelo, Aparecida de Goiânia - GO, 74968-565. A UEG, representada neste ato pelo senhor Leopoldo Moreira Neto, empresário e presidente da ACIAG, apresentará o Projeto Acessibiliza no 3º *workshop* de Comércio Exterior de Aparecida de Goiânia e discorrerá sobre a importância de empresas contratarem as PcD's como parte da sua responsabilidade social para além do cumprimento da lei.

Direito à Educação e ao Mercado de Trabalho

Para constituir a base teórica conceitual do projeto foi discutido o texto da Constituição Federal (Brasil, 1988), que estabelece em seu Art. 206, a “igualdade de condições para o acesso e permanência na escola”, cabendo ao Estado o dever de garantir a educação por meio de “[...] atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino [...]”, conforme estabelece o Art. 208 dessa Constituição.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n.º 9.394 (LDB, 1996) em seu Art. 58 entende-se: “[...] por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação [...]” (Brasil, 2017, p.39).

Nesse sentido, os documentos oficiais, tanto a Constituição de 1988 quanto a LDB de 1996, preveem o atendimento Educacional Especializado aos alunos com deficiência, com vistas a garantir o direito à educação das pessoas com deficiências. São aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, sejam elas físicas, de informação ou de comunicação, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (Brasil, 2008).

Os tipos de deficiência mais comuns são: deficiência física quando há comprometimento na locomoção; deficiência auditiva/Surdez com perda parcial ou total da audição; deficiência visual que compreende a cegueira ou baixa visão com perda parcial ou total da visão e deficiência intelectual com funcionamento intelectual inferior à média com limitações adaptativas.

Logo, as instituições de ensino superior, “[...] respondem pela organização de ações institucionais que garantam a inclusão de pessoas com deficiência à vida acadêmica, eliminando barreiras pedagógicas, arquitetônicas, na comunicação e informação, promovendo o cumprimento dos requisitos legais de acessibilidade [...]” (Brasil, 2013).

Segundo Mantoan (2003, p. 16), “[...] as instituições inclusivas propõem um modo de organização do sistema educacional que considera as necessidades de todos os alunos e que é estruturado em função dessas necessidades [...]”.

Portanto, a autora indica que a inclusão implica: “[...] uma mudança de perspectiva educacional, pois não atinge apenas alunos com deficiência e os que apresentam dificuldades de aprender, mas todos os demais, para que obtenham sucesso na corrente educativa geral [...]”.

Esse projeto de extensão entende que para garantir e ampliar esse direito é imprescindível um trabalho de informação, sensibilização e discussão entre a comunidade universitária e a comunidade em geral na perspectiva de uma educação inclusiva, visando diminuir e ou eliminar o preconceito e as barreiras atitudinais, com vistas à construção e promoção da acessibilidade e inclusão no ensino superior.

Para tanto, no espaço acadêmico da UEG a Resolução n.º 996, de 25 de maio de 2021 do Conselho Universitário da UEG (CsU, 2021), nos termos do artigo 9º do Estatuto da UEG, aprovado pelo Decreto n.º 9.593, de 17 de janeiro de 2020, define como obrigatoriedade a construção e a implementação do CRAAF, que é um dos focos de interesse nesse projeto de extensão.

Por meio do projeto busca-se a acessibilidade ao ensino superior, em específico aos cursos da UEG. Ampliar a cultura do respeito e acolhimento a respeito da Inclusão, da Educação Especial, das Ações Afirmativas e medidas de acessibilidade que devem ser efetivadas na Educação Superior. Conhecer os espaços públicos com as adaptações para PcD e as oportunidades de emprego para a PcD.

Considerações Finais

É preciso que se reconheça o valor e o potencial das pessoas com deficiência, que elimine as barreiras físicas e atitudinais que as impedem de acessar e permanecer no emprego, que se promova a qualificação e a capacitação profissional desses indivíduos, que se respeite a legislação e as cotas para a contratação desses trabalhadores, que se combata o preconceito e a discriminação no ambiente de trabalho e estimule a participação e a integração desses funcionários nas equipes e nas decisões da empresa. Dessa forma, será possível construir um mercado de trabalho mais inclusivo, justo e humano para as pessoas com deficiência, garantindo seus direitos, sua cidadania e dignidade.

Referências

ABUJAMRA, A.C.P.; PICCIRILLO, M.B.; PRUX, O.I. Saúde: Direito da Pessoa com Deficiência. UNOPAR. **Cient., Ciênc. Juríd. Empres.**, Londrina, vol. 11, n.º 1, p. 31-39, Mar. 2010.

ANDRADE, F.; BUBLITZ, M. Notas sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência Lei n.º 13.146 de 2015 e a Alteração da Curatela e do Regime de Capacidade. **Revista Jurídica Cesumar**, vol. 16, n.º 3, p. 707-727, 2016.

ARAUJO, L.; COSTA FILHO, W. O Estatuto da Pessoa com Deficiência-EPCD Lei n.º 13.146 de 06.07.2015: Algumas novidades. **Revista dos Tribunais online**. Vol. 962/2015, p. 65-80, 2015. Disponível em: <<https://escolasuperior.mppr.mp.br/arquivos/File/Marina/deficiencia6.pdf>>. Acessado em: 14 de julho de 2023.

AVAPE. Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência. **Dados sobre a associação**. Disponível em: <<http://tecnologiasocial.fbb.org.br/tecnologiasocial/banco-de-tecnologias-sociais/pesquisar-tecnologias/avape-associacao-para-valorizacao-de-pessoas-com-deficiencia.htm>>. Acessado em: 06/07/2023.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARBOSA, A. B. S. **Mundo Singular**. Rio de Janeiro: Fontanar. 2012.

BORGES, A. V.; LONGEN, W. C. **A Acessibilidade nas Empresas: percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.proceedings.blucher.com.br/article-details/a-acessibilidade-nas-empresas-percepes-sobre-a-incluso-de-pessoas-com-deficincia-no-mercado-de-trabalho-25812>>. Acessado em: 06/07/2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 27 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo n.º 186, de 9 de julho de 2008**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2008/decretolegislativo-186-9-julho-2008-577811-exposicaodemotivos-141042->

pl.html#:~:text=Aprova%20o%20texto%20da%20Conven%C3%A7%C3%A3o,30%20de%20mar%C3%A7o%20de%202007. Acessado em 16 de dezembro de 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 3298 de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei n.º 7853 de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a política Nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção e das outras providências. 1999.

BRASIL. **Decreto n.º 6.949 de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em:
<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/23454287/artigo-27-do-decreto-n-6949-de-25-de-agosto-de-2009>>. Acesso em 29 mar. 2023.

BRASIL. **Documento Orientador Programa Incluir - Acessibilidade na Educação Superior.** Secadi/Sesu-2013. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=12737-documento-orientador-programa-incluir-pdf&category_slug=marco-2013-pdf&Itemid=30192. Acessado em 16 de dezembro de 2022.

BRASIL. **LDB.** Lei de diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

BRASIL. **Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência-Corde. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm>. Acesso em: 29 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 8213/91.** Dispõe sobre os planos de Benefícios de previdência Social e das providências. 1991.

BRASIL. **Lei Brasileira de Inclusão.** Estatuto da Pessoa com Deficiência, 2015.

CARTILHA DO CENSO 2010. **Pessoas com Deficiência.** OLIVEIRA, L. M. B. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em
<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acessado em: 06/07/2023.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho.** 13º ed. São Paulo: LTR, 2017.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisas em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DINIZ, D.a; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R. dos. Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. **Sur, Rev. Int. Direitos Humanos.** Vol.6, n.º 11, São Paulo, dez./2009. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S180664452009000200004&script=sci_abstract&tln g=pt>. Acessado em: 06/07/2023.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** Coord. GIL, M. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FIGUEIRA, E. **Caminhando em silêncio:** uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

FONTES F. **Pessoas com deficiência em Portugal.** Lisbon: Francisco Manuel dos Santos Foundation, 2016.

FREITAS, M. N. de C. **A Diversidade através da História: a Inserção no trabalho de Pessoas com Deficiência.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v14n41/03.pdf>>. Acesso em: 30/05/2023.

GASPARINI, C. A. L. Efetivação dos Direitos Sociais dos Trabalhadores Mediante Aplicação do Pacto Socio laboral do Mercosul. In: **Cadernos de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico**, São Paulo, vol.4, n.º1, Mackenzie, 2005.

GIL, M. (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIMENES, A. M. *et al.* **A Dificuldade da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.** Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf>. Acessado em: 06/07/2023.

GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS. Decreto n.º 9.593, de 17 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/72508/pdf#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%209.593%2C%20DE%2017,UEG%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias>. Acessado em 16 de dezembro de 2023.

KALUME, P. de A. **Deficientes:** ainda um desafio para o governo e para a sociedade. São Paulo: Ltr, 2005.

LARAIA, M. I. F. **A Pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. Dissertação de mestrado.** Disponível em: <<https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/.../1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia.pdf>>. Acessado em: 06/07/2023.

LEMOS, R. D. D. **Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência:** Análise da Lei n.º 13.146/2015. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p153.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2023.

LISBOA, A. P. **Mercado de Trabalho X Deficiência.** 2018. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-eformacao/2018/04/01/interna-trabalhoeformacao-2019,670201/deficiencia-x-mercadotrabalho.shtml>>. Acessado em: 07 out. 2023.

LUSTIAGO, A. de Q. **A tutela do trabalhador portador de deficiência.** 2015. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-135/a-tutela-do-trabalhadorportador-de-deficiencia/>>. Acessado em 29 mar. 2023.

MORAES, A. de. **Direito constitucional**. 33º ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial da Saúde**. Saúde mental: nova concepção, nova esperança. 2001. Disponível em: <https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf>. Acessado em: 29 mar. 2023.

SANTOS, I. O Estatuto da Pessoa com Deficiência e as alterações no Código Civil de 2002. **Jus**, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/45033/o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-e-as-alteracoes-no-codigo-civil-de-2002>>. Acessado em: 15 de julho de 2021.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SASSAKI, R. K. Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo/SP. **Revista nacional de reabilitação**. 2003.

SILVA, L. F. da. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social**: Universidade Estácio de Sá, 2015, 59 p. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>>. Acessado em: 06/07/2023.

UNIÃO NACIONAL DOS DIRIGENTES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO. **Histórico do Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Undime. Disponível em: <<https://undime.org.br/noticia/historico-do-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia>>. Acessado em: 14 de julho de 2023.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS. Resolução n.º 996, de 25 de maio de 2021 do Conselho Universitário da UEG (CsU, 2021). Disponível em: [https://www.google.com/search?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+n.%C2%BA+996%2C+de+25+de+maio+de+2021+do+Conselho+Universit%C3%A1rio+da+UEG+\(CsU%2C+2021\)&oq=Resolu%C3%A7%C3%A3o+n.%C2%BA+996%2C+de+25+de+maio+de+2021+do+Conselho+Universit%C3%A1rio+da+UEG+\(CsU%2C+2021\)&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQRRg70gEHODMwajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+n.%C2%BA+996%2C+de+25+de+maio+de+2021+do+Conselho+Universit%C3%A1rio+da+UEG+(CsU%2C+2021)&oq=Resolu%C3%A7%C3%A3o+n.%C2%BA+996%2C+de+25+de+maio+de+2021+do+Conselho+Universit%C3%A1rio+da+UEG+(CsU%2C+2021)&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIGCAEQRRg70gEHODMwajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8). Acessado em 16 de dezembro de 2023.