

Pessoas com deficiência em empresas de tecnologia da informação e comunicação: obrigatoriedade ou inclusão?

People with disabilities in information and communication technology companies: obligation or inclusion?

Arthur Oliveira da Silva, Graduado, Universidade Federal de Santa Catarina

oarthursilva@gmail.com

Andréa Cristina Trierweiler, Doutora, Universidade Federal de Santa Catarina

andreatri@hotmail.com

Fabiana Santos Lima, Doutora, Universidade Federal de Santa Catarina

fsantoslima1@gmail.com

Resumo

Há parcelas da população que tem o direito ao trabalho precarizado, como é o caso das pessoas com deficiência. Este trabalho objetiva analisar os processos utilizados na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de empresas do segmento de Tecnologia da Informação e Comunicação, a fim de identificar as características desses procedimentos; uma vez que se considera esse segmento de trabalho favorável para aumentar a empregabilidade dessa população. Para tal, foi elaborado um questionário de pesquisa, no qual foi aplicado com os responsáveis pelas ações de inclusão nas empresas contatadas.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Mercado de trabalho; Tecnologia da Informação e Comunicação; Tecnologia da Informação.

Abstract

There are parts of the population that have the work's right not well served, such as people with disabilities. This work aims to analyze the processes used in the inclusion of people with disabilities in the job market of companies in the Information and Communication Technology segment, in order to identify the characteristics of these procedures; since this segment of work is considered favorable to increase the employability of this population. To this end, a research questionnaire was prepared, in which it was applied with those responsible for the inclusion actions in the companies contacted.

Keywords: *People with disabilities; Labour Market; Information and Communication Technology; Information Technology.*

1. Introdução

A garantia do direito ao trabalho para todos os cidadãos é um aspecto fundamental da vida em sociedade, tendo relevância mundial. Contudo, há parcelas da população que têm esse direito precarizado, como é o caso das pessoas com deficiência, doravante denominadas PcD. De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Como o próprio conceito explicita, as PcD podem enfrentar barreiras em participar da sociedade em igualdade de condições com as pessoas que não possuem deficiência. Isto posto, devido ao extenso histórico de desigualdades sociais existentes em nosso país, instituiu-se, como feito em outras nações - tais como Alemanha, Argentina e Bélgica, políticas de ação afirmativa, a fim de retificar as desvantagens históricas acumuladas pelo conjunto de PcD (SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2018).

Corroborando com o exposto, a Cartilha do Censo 2010 - Pessoas com Deficiência é um documento que descreve os tipos de deficiência e características das pessoas que compõem esse segmento da população. Esse levantamento foi produzido por meio dos dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Sendo que, no Brasil, 23,9% da população possui pelo menos uma das deficiências investigadas no Censo de 2010, sendo estas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual (IBGE, 2012).

Vê-se, dessa forma, que há um grande contingente de pessoas que possuem algum tipo de deficiência no país e, partindo do pressuposto de que todo cidadão tem direito ao trabalho, pessoas com ou sem deficiência deveriam ter oportunidades de emprego e profissionalização. Entretanto, apesar do número de empregos formais ocupados por PcD estar crescendo nos últimos anos, o contingente de pessoas empregadas por este grupo equivale, somente, a 1% do estoque total de empregos no país, representando cerca de 441,3 mil vínculos empregatícios (ME, 2018; ME, 2019).

Um dos fatores a que se atribui essa expansão diz respeito à ação do Ministério da Economia (ME), no qual tem orientado e fiscalizado as empresas para que o Artigo 93 da Lei 8.213 (também conhecida como “Lei de Cotas”) seja cumprido. Tal artigo versa que toda empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, seguindo uma proporção de acordo com o número de empregados da empresa (BRASIL, 1991).

Apesar da exigência estabelecida pela Lei de Cotas determinar uma porcentagem mínima de reserva de vagas para PcD, as empresas alegam ter dificuldades em preencher as vagas de emprego abertas para esse público. Dentre os fatores estão: a falta de qualificação profissional dessa população e as dificuldades de adequação do ambiente e das condições de trabalho (SILVA, 2017; MACCALI et al., 2015).

Assim, mesmo que essa legislação auxilie para que seja assegurada uma mínima quantia de posições de trabalho para PcD; sabe-se que é preciso aprimorá-la (REZENDE; CARVALHO-FREITAS, 2014). Uma vez que essa ação afirmativa não indica, por exemplo,

o grau de deficiência no qual a empresa deve contratar. Fazendo com que os gestores das empresas, em muitos casos, possam optar por empregar pessoas com deficiências mais leves, por necessitarem menos ajustes no local de trabalho destes colaboradores e, conseqüentemente, menos investimentos para empregá-los.

Apesar disso, existem alguns segmentos de trabalho que podem absorver pessoas com deficiências graves mais facilmente que outros. Nesse sentido, vê-se que, o setor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) se apresenta como um segmento capaz de absorver a PcD, ao se adaptar as tecnologias e seu uso às especificidades de cada deficiência.

Um dos pontos favoráveis ao exposto diz respeito ao uso das TICs nesse segmento de trabalho. Para as PcD, se observa ganhos ao adaptar as tecnologias, conforme as especificidades da deficiência de cada indivíduo. Ressalta-se, ainda, que é necessário educar essa população no sentido de personalizar a tecnologia, adaptando-as às suas preferências e necessidades individuais (UNESCO, 2014). Nesse contexto, surge a área de Tecnologia Assistiva (TA), definida pelo Comitê de Ajudas Técnicas, como:

[...] uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2009).

Desse modo, considerando que o ambiente de trabalho da área de TIC é mediado por TICs inerentes a esse setor (como computadores desktops e notebooks), têm-se que, é possível personalizar essas ferramentas com o apoio de TAs para potencializar as habilidades funcionais de PcD nesse âmbito de trabalho. Além disso, esse mercado está em constante crescimento e assim, demanda profissionais com os mais diversos perfis técnicos (FORNACIALI; ALMEIDA; ALMEIDA, 2014). De acordo com um relatório publicado pela Associação Brasileira das Empresas de Software (2019), o mercado brasileiro de TIC apresentou um dos melhores desempenhos no cenário econômico nacional em 2018.

Esse cenário contribui para que o setor de TIC esteja enfrentando um aumento significativo de demanda por profissionais, tendo como impulso a necessidade de novas tecnologias, o avanço das mídias, da Internet e do interesse das empresas em desenvolver projetos na área (ALVES; LIMA; MOREIRA, 2014). A partir disso, algumas empresas atuantes na área de TIC têm iniciado projetos para inclusão de PcD no mercado de trabalho. Contudo, iniciativas de capacitação profissional para as PcD na área de Informática não são encontradas com facilidade (FORNACIALI; ALMEIDA; ALMEIDA, 2014).

Diante do exposto, o objetivo deste trabalho é analisar os processos utilizados na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho por empresas do segmento de TIC a fim de identificar as suas características. Uma vez que, considera-se esse setor como uma opção favorável para a empregabilidade dessa população e, desse modo, programas de inclusão nesse setor devem ser aprimorados e expandidos.

2. Método de pesquisa

Para se atingir o objetivo da pesquisa, fez-se uso, principalmente, de um questionário de pesquisa. Para isso, além da fundamentação teórica realizada acerca da inclusão das PcD no mercado de trabalho de TIC, também realizou-se uma busca exploratória no repositório institucional da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), local de estudo do pesquisador, com o intuito de identificar trabalhos já realizados com a temática semelhante ao desta pesquisa e que contivessem questionários, envolvendo a temática PcD, como meio de coleta de dados.

A busca no repositório institucional da UFSC, ocorreu em setembro de 2019, com os seguintes descritores: “pessoas com deficiência” e “trabalho”. Filtrou-se, assim, os registros que contivessem esses dois descritores em seu título, obtendo-se 7 resultados que continham os arquivos dos trabalhos, conforme segue no Quadro 1.

Título	Autor e ano	Tipo	Possui questionário?
Acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência	Silva (2017)	TCC	Não
Modelo multicritério de requisitos informacionais para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Santana (2016)	Dissertação	Sim
Inclusão de pessoas com deficiência na indústria: acessibilidade e adequação ergonômica de postos de trabalho no processo de fabricação de tubos e conexões plásticas	Teixeira (2014)	Dissertação	Sim
Treinamento para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho da construção civil	Morais (2010)	Dissertação	Não
A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas empresas da grande Florianópolis	Althaus (2009)	TCC	Sim
As transformações no mundo do trabalho e a participação da pessoa com deficiência no processo de trabalho: um estudo no programa cidadania em ação da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos DR/SC	Chaves (2006)	TCC	Sim
A reabilitação profissional e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho	Silveira (2000)	Monografia	Não

Quadro 1: Levantamento Exploratório no repositório institucional da UFSC. Fonte: elaborado pelos autores.

Vê-se que, dentre os 7 trabalhos mencionados, 4 deles utilizaram questionários como forma de coleta de dados: o trabalho de Santana (2016) foi a principal referência para a elaboração do questionário desta pesquisa, uma vez que nele há um checklist de questões utilizadas para orientar a condução das entrevistas realizadas com os decisores das organizações, no que tange à contratação das PcD. Em Teixeira (2004), Althaus (2009) e Chaves (2006), foi possível se basear nos questionários disponíveis para elaborar questões referentes ao perfil das PcD nas empresas do segmento de TIC.

Após a elaboração inicial de um roteiro de perguntas, utilizado durante a entrevista com uma especialista na área de gestão de pessoas de uma empresa multinacional do setor de TIC no Brasil, foi possível elaborar um esquema inicial do questionário, para em seguida, aprimorar o questionário da pesquisa, chegando-se a versão final, disponibilizada no Google Forms. O objetivo do questionário elaborado foi coletar informações acerca das ações de inclusão das PcD em empresas da área de TIC. Sendo que, o público-alvo foram os profissionais responsáveis pelos projetos de inclusão das PcD nas organizações em que atuam.

3. Resultados

Os resultados obtidos nessa pesquisa decorrem da aplicação do questionário mencionado na sessão anterior, sendo que, esse instrumento foi disponibilizado no período de 11 a 15 de novembro de 2019. Assim, obteve-se 20 respostas durante o período em que o questionário estava disponível, sendo que 17 foram válidas. Para considerar uma resposta como sendo válida foi utilizado o cargo e o setor do respondente; assim, 3 respostas foram invalidadas, pois o respondente não atuava em uma empresa do segmento de TIC. A seguir, estão os principais resultados obtidos, apresentados conforme os blocos do questionário.

a. Informações das empresas

Na Figura 1, observa-se que a maior parte das companhias na qual os responsáveis atuam, possui 100 ou menos funcionários. Vê-se que, 65% das empresas possuem, pelo menos, 101 empregados e, dessa forma, deveriam, pela Lei de Cotas, empregar PcD ou beneficiários reabilitados em seu quadro de funcionários.

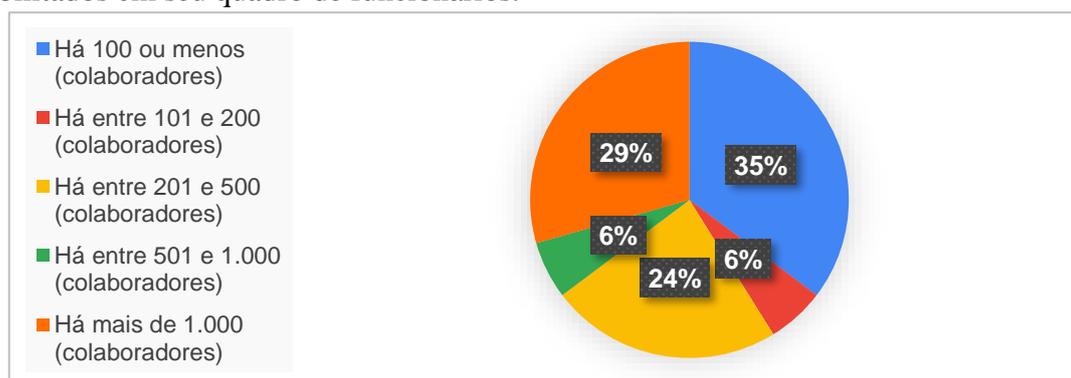


Figura 1: Número de funcionários das empresas. Fonte: elaborado pelos autores.

b. Informações dos respondentes

Na Figura 2, observa-se o setor no qual os respondentes, responsáveis pelas ações de inclusão atuam: metade deles trabalham no setor de Recursos Humanos (RH), que é,

usualmente, responsável pela gestão das pessoas que trabalham na organização e se preocupam com a contratação, desenvolvimento e retenção dos funcionários.

Quanto à outra metade: 18% atuam no setor de Desenvolvimento de Software, 17% no setor de Tecnologia da Informação (TI), 12% na área de Consultoria e 6% na Indústria. Na Figura 3, são exibidos os cargos dos responsáveis: 29% são diretores ou sócios, 23% recrutadores e 12% gerentes de RH.

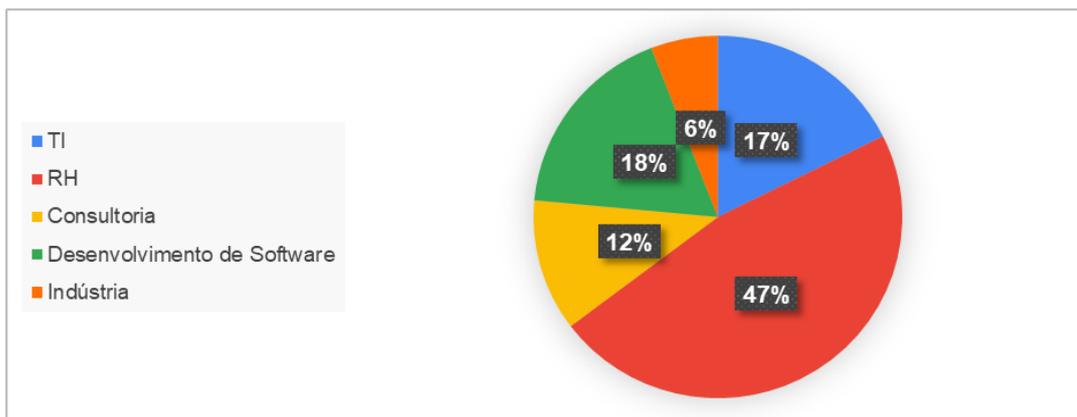


Figura 2: Setor dos respondentes. Fonte: elaborado pelos autores.

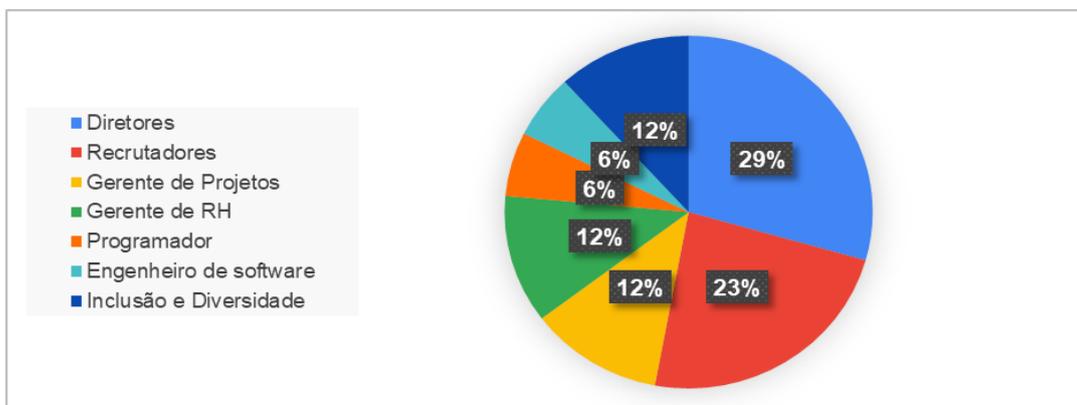


Figura 3: Cargo dos respondentes. Fonte: elaborado pelos autores.

Destaca-se que 12% dos dirigentes são responsáveis por assuntos relativos à inclusão e diversidade. Assim, foi observado que as empresas estão criando posições de trabalho para atuar, especificamente, com inclusão nas organizações, tamanha relevância do tema no meio empresarial. Por fim, 12% dos responsáveis atuam na área de Desenvolvimento de Software (Programador e Engenheiro de Software).

c. PcD e forma de contratação nas empresas

Quanto ao percentual das PcD no quadro de funcionários das empresas, observou-se que em 65% das organizações havia PcD dentre os funcionários, em 23% não havia e em 12%, essa informação era desconhecida. Quanto à forma de contratação das PcD nas organizações,

conforme a Figura 4, 73% indicam contratar empregados com deficiência não, somente, pelo regime de cotas, percentual que a empresa deve cumprir para se adequar à Lei 8.213. Esse percentual se mostra como um importante indicador no que tange à maturidade das empresas para inclusão dessa população no mercado de trabalho. Uma vez que, não contratando uma PcD somente pelo regime de cotas, considera-se a maturidade da empresa por contratar PcD mesmo sem a obrigação legal. Por outro lado, 18% responderam que contratam PcD somente pelo regime de cotas e 9% desconhecem tal informação.

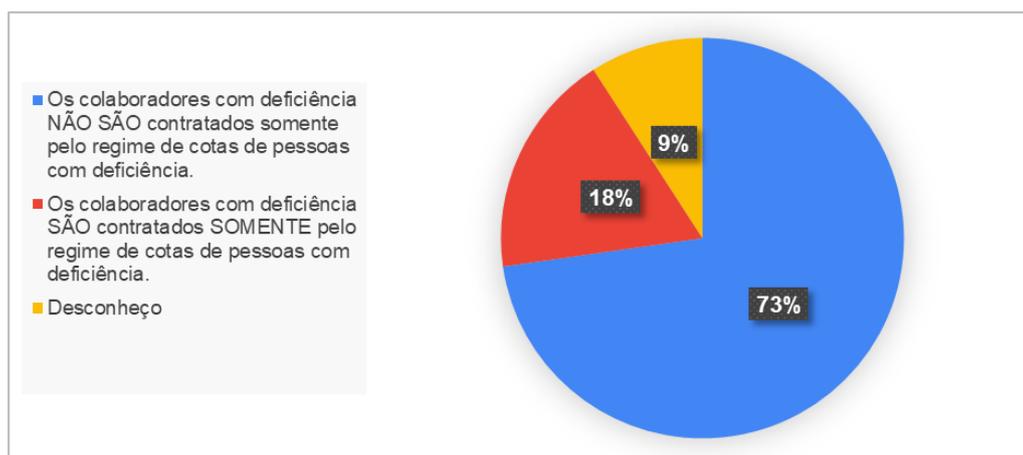


Figura 4: Forma de contratação de PcD nas empresas. Fonte: elaborado pelos autores.

Quanto ao número das PcD em relação à forma que estas foram contratadas: 126 profissionais foram admitidos sob o regime de cotas, este número se mostrou maior do que o dobro das PcD não contratadas por este regime, que compreende 62 profissionais não admitidos pelo regime de Cotas. Dessa forma, observa-se que a Lei de Cotas contribuiu para a contratação dessa população. Ainda, apesar de quase três quartos das companhias alegarem que contratam essa população não somente pelo regime de cotas (Figura 4), o número das PcD contratadas sob o regime de cotas se sobressaiu, evidenciando uma divergência no discurso das empresas.

d. Perfil, ocupações e vagas para PcD nas empresas

A Figura 5 expõe os tipos de deficiência que as pessoas contratadas possuem, a deficiência física constou em todas as respostas. Essa ocorrência pode estar relacionada a abrangência que a deficiência física compreende, uma vez que, se enquadram nesse tipo, qualquer alteração completa ou parcial em um ou mais segmentos do corpo humano (BRASIL, 1999).

A deficiência auditiva e visual apresentaram o mesmo número de ocorrência nas respostas. Seguido pela deficiência mental e múltipla. Ressalta-se, conforme o censo do IBGE (2010), que no Brasil, as deficiências mais recorrentes são: a visual, a física e a auditiva, respectivamente.

Nas Figuras 6 e 7, têm-se os setores e cargos mais comuns de trabalho das PcD, sendo o setor de Desenvolvimento de Software, o mais citado. Da mesma forma, os cargos mais mencionados foram o de Desenvolvedor de Software e o de Analista de Qualidade, comumente conhecidos como testadores de software, ambos cargos se mostram favoráveis à absorção dessa população no mercado de trabalho.

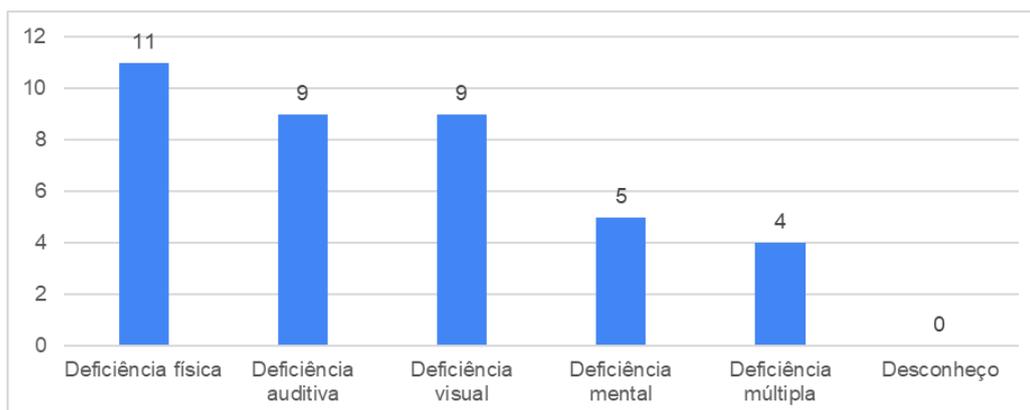


Figura 5: Tipo de deficiência dos empregados. Fonte: elaborado pelos autores.

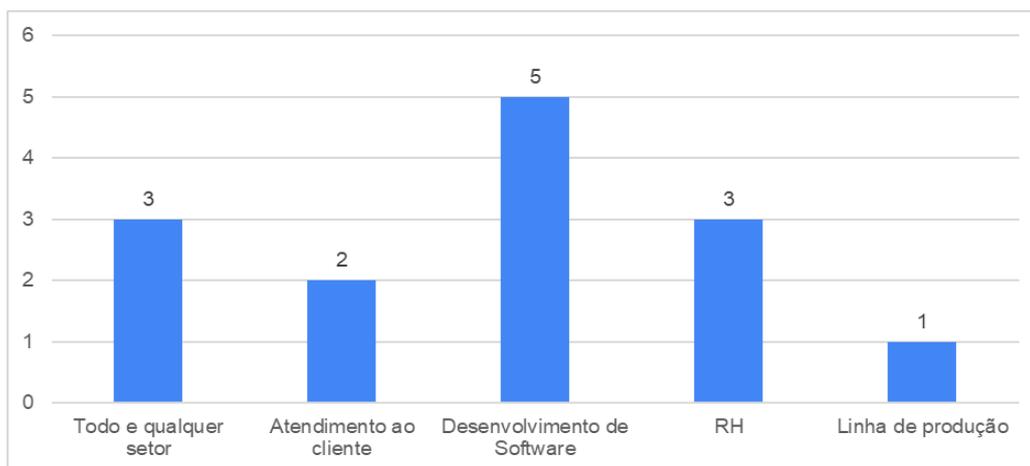


Figura 6: Sector em que as PcD atuam nas empresas. Fonte: elaborado pelos autores.

O setor de Recursos Humanos (RH) foi o segundo mais citado, em que os responsáveis alegaram, em 3 ocorrências, ter PcD em qualquer setor da empresa; bem como, citaram que não havia um cargo comum onde essas pessoas trabalhassem, uma vez que cada posição de trabalho era elegível a todos, com deficiência ou não. Ademais, os setores de Atendimento ao Cliente e Linha de Produção foram os menos citados, juntamente aos cargos de Analista de Atendimento, Analista de Negócios, Finanças e Produção.

Na Figura 8, observa-se os critérios utilizados pelas empresas para a contratação das PcD. Destaca-se o cumprimento da Lei de Cotas, constando em 25% das respostas. Essa informação reforça o impacto dessa lei na contratação das PcD, fato que apoia a diferença entre o número de empregados com deficiência contratados sob o regime de cotas e o número destes que não foram contratados sob esse regime.

Em 17% das respostas, viu-se que as competências desta população são utilizadas como um critério para sua contratação. Com o mesmo percentual de citação, tem-se que os processos seletivos das empresas não fazem distinção entre pessoas com e sem deficiência. Por fim, 8% desconheciam a informação solicitada.

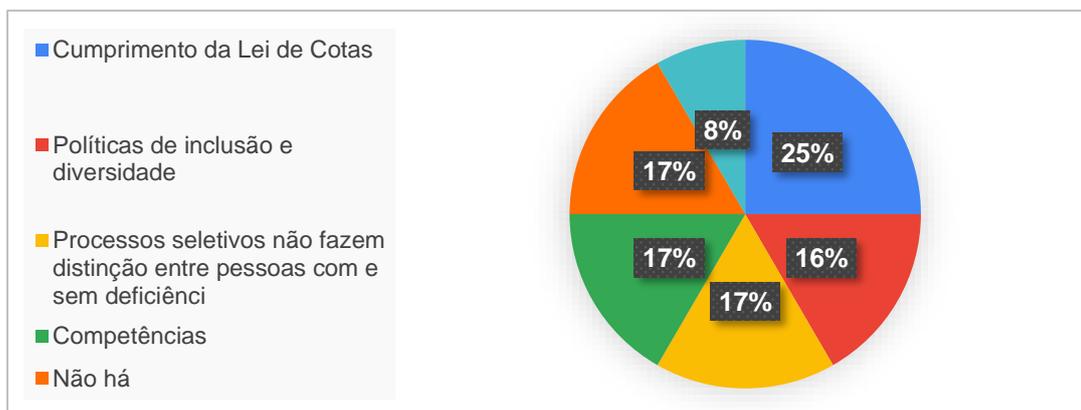


Figura 7: Cargos em que as PcD atuam nas empresas. Fonte: elaborado pelos autores.

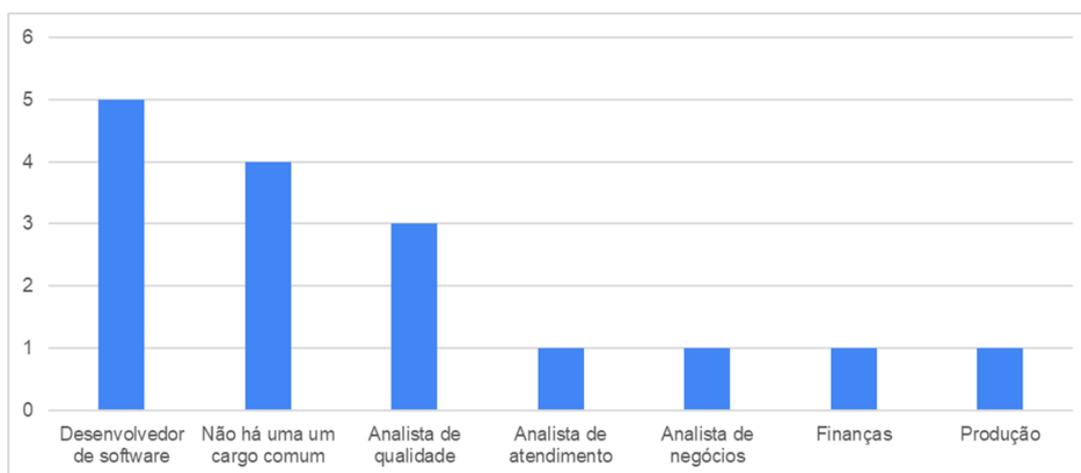


Figura 8: Critérios utilizados para a contratação das PcD nas empresas. Fonte: elaborado pelos autores.

e. Programas para a inclusão de PcD

Também procurou-se investigar os programas de inclusão das PcD e de que forma essas ações ocorrem. Inicialmente, foi questionado se havia programas formalizados para inclusão desse público nas empresas. Identificou-se que 82% delas possuíam programas formais de inclusão, representando 9 organizações. Ainda, cinco empresas possuem 1 programa formalizado, duas possuem 3 programas formalizados e uma, destacou-se por possuir 7 programas.

Em seguida, questionou-se a respeito da forma como esses programas ocorriam. Foi sugerido que os respondentes abordassem tópicos, como: divulgação das vagas, seleção de candidatos, treinamentos e/ou capacitações para os funcionários contratados e para os que

conviveriam com as PcD e adaptações no ambiente de trabalho. Nessa questão, esperava-se que os responsáveis detalhassem os processos envolvidos nesses programas; contudo, isso não ocorreu na maioria das respostas. Abaixo, será explicitada as respostas dos nove responsáveis, que responderam essa questão:

(1) Duas das ações dessa empresa são relativas a treinamentos de conscientização e sensibilização realizados com as lideranças e demais funcionários. O último programa é voltado a atração e retenção das PcD; (2) essa empresa possuía 1 programa formalizado. Tal programa dispõe treinamentos e/ou capacitações, tanto para as PcD contratadas quanto para os demais funcionários; bem como, realiza adaptações no ambiente de trabalho desses indivíduos; (3) respondeu, somente: “que as pessoas PCD tenham as mesmas oportunidades que as demais”; (4) essa resposta se destacou em relação as demais, uma vez que o responsável detalhou o programa realizado na empresa. Tal programa proporciona a formação de profissionais, de forma online, em um dos sistemas relacionados à folha de pagamento, e fornece um certificado de conclusão ao final do curso. Tal curso teve início em 2019, em que se tinha o intuito de abranger 40 PcD que possuíssem mais de 18 anos, conhecimentos básicos da plataforma Windows e que possuíssem um computador com acesso à Internet. Após esse treinamento, os inscritos no programa poderiam ser contratados pela organização; (5) respondeu, somente, que tais ações envolviam: “Divulgação, integração, conscientização...”; (6) respondeu que se trata de um processo seletivo específico para PcD; (7) indicou que havia treinamentos e/ou capacitações tanto para as PcD contratadas quanto para os gerentes, bem como eram feitas adaptações no ambiente de trabalho. Também há um programa de voluntários para melhorar a vida das PcD e curso de inglês para estagiários com deficiência; (8) apesar de ter assinalado que havia programas formalizados, nessa questão, o encarregado indicou que não havia; (9) respondeu, somente, que havia um programa para diversidade e inclusão.

A partir das respostas dadas, viu-se que o termo programa pode ter confundido os responsáveis. Assim, destaca-se que para este trabalho, um programa de inclusão para as PcD compreende projetos e ações existentes em determinada organização para que se tenha um funcionário com deficiência integrado à empresa, respeitando as limitações impostas por sua deficiência. Ou seja, como já observado pela especialista – entrevistada na etapa inicial da pesquisa, para aprimoramento do questionário – as empresas brasileiras ainda estariam muito incipientes em relação a existência de programas para inclusão das PcD, pois o conceito de programa pressupõe um escopo maior, abarcando projetos e ações.

4. Considerações Finais

Esta pesquisa objetivou realizar uma análise dos processos utilizados na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho por empresas do segmento de TIC a fim de identificar as suas características. Dessa forma, verificou-se, quanto à contratação das PcD, que quase três quartos das organizações contratam essa população não, somente, pelo regime de cotas. Apesar disso, o número de funcionários com deficiência contratados pelo regime de cotas se mostrou maior que o dobro do número desses profissionais não contratados por esse regime. Quanto ao tipo de deficiência dos empregados, a deficiência física se

sobressaiu, seguido pela deficiência auditiva e visual, respectivamente. Quanto aos cargos e setores desses indivíduos, viu-se que o trabalho na área de Desenvolvimento de Software, mostrou-se uma opção favorável a empregabilidade da PcD. Em relação aos critérios utilizados para a contratação desse público, o cumprimento da Lei de Cotas foi o principal fundamento citado. Já, em relação à forma como ocorrem os programas para inclusão dessa população, verificou-se que os responsáveis por essas ações não expuseram detalhes a respeito desses processos. Como sugestão para o aprimoramento dos programas voltados à inclusão das PcD no mercado de trabalho, indica-se a parceria com instituições sociais que lidam e objetivam empregar essa parcela da população, uma vez que estas organizações possuem equipes interdisciplinares para lidar com esse público e, o desenvolvimento de tecnologias assistivas apoiadas pelas tecnologias de informação e comunicação para melhorar as atividades de trabalho desses empregados. Como recomendação para o desenvolvimento de trabalhos futuros, têm-se a possibilidade de atuar na elaboração e implementação de programas de qualificação para PcD, visto que, a falta de capacitação foi a principal barreira citada pelos responsáveis para a contratação desse público.

Referências

- ALTHAUS, Ana Paula. A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho nas Empresas da Grande Florianópolis. 2009. 66 f. TCC (Graduação) - Curso de Bacharelado em Serviço Social, 66, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.
- ALVES, Ana Cristina Souza; LIMA, Hedson Rodrigues; MOREIRA, Jonathan Rosa. O profissional de Tecnologia da Informação e Comunicação e o mercado de trabalho no Distrito Federal. *Negócios em Projeção*, Brasília, v. 5, n. 2, p.50-65, dez. 2014. Semestral. Acesso em: 18 set. 2019.
- BRASIL. Apresentação. In: BRASIL; DEFICIÊNCIA, Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa Com. Comitê de Ajudas Técnicas: Tecnologia Assistiva. Brasília: Corde, 2009. p. 9. Acesso em: 18 set. 2019.
- BRASIL. Constituição (2015). Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa Com Deficiência (estatuto da Pessoa Com Deficiência). Brasília. Acesso em: 20 nov. 2019.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília. Acesso em: 28 jul. 1991.
- IBGE. Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência. 2012. Acesso em: 21 jul. 2019.
- CHAVES, Karine Elizabete. As Transformações no Mundo do Trabalho e a Participação da Pessoa com Deficiência no Processo de Trabalho: um estudo no programa cidadania em ação da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos DR/SC. 2006. 113 f. TCC (Graduação) - Curso de Bacharelado em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.
- FORNACIALI, Michel Silva; ALMEIDA, Lucimara de; ALMEIDA, Luis Rogério Gomes de. A infoinclusão da pessoa com deficiência proporcionando acesso igualitário ao mercado de trabalho em Tecnologia da Informação e Comunicação. Tecnologia,

Sociedade e Conhecimento, [campinas], v. 2, n. 1, p.7-23, nov. 2014. Acesso em: 14 set. 2019.

MACCALI, Nicole et al. As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 16, n. 2, p.157-187, mar./abr. 2015. Acesso em: 22 set. 2019.

ME. Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho. 2019. Acesso em: 03 nov. 2019.

ME. Secretaria de Trabalho. Cresce número de empregos formais para pessoas com deficiência. 2018. Acesso em: 28 jul. 2019.

MORAIS, Percília Melgaço de. Treinamento para Inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual no Mercado de Trabalho da Construção Civil. 2010. 131 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós- Graduação em Engenharia Civil, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

REZENDE, Michelli Godoi; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Como os Profissionais de Recursos Humanos Lidam com Essa Realidade?. 2014. Acesso em: 22 set. 2019.

SANT'ANA, Jorge Luiz Guedes. Modelo Multicritério de Requisitos Informacionais para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. 2016. 206 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-graduação em Ciência da Informação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

SANTOS, Joelma Cristina; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Reinserção profissional: o trabalho após a aquisição de uma deficiência. Arquivos Brasileiros de Psicologia, Rio de Janeiro, v. 70, n. 3, p.184-197, set./dez. 2018. Acesso em: 9 set. 2019.

SILVA, Liliane da. Acesso ao Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência. 2017. 57 f. TCC (Graduação) - Curso de Serviço Social, Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

SILVEIRA, Maurício Boeing da. A Reabilitação Profissional e a Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. 2000. 34 f. Monografia (Especialização) - Curso de Medicina no Trabalho, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

TEIXEIRA, Juliana Vieira Schmidt. Inclusão de Pessoas com Deficiência na Indústria: Acessibilidade e Adequação Ergonômica de Postos de Trabalho no Processo de Fabricação de Tubos e Conexões Plásticas. 2014. 148 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

UNESCO. Contexto. In: UNESCO. Relatório Global UNESCO: abrindo novos caminhos para o empoderamento: TIC no acesso à informação e ao conhecimento para as pessoas com deficiência. São Paulo: Unesco, 2014. p. 24. Acesso em: 17 set. 1997.