

## **DIFICULDADES E BARREIRAS NA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PCDS (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)**

### **DIFFICULTIES AND BARRIERS TO INCLUSION OF DISABLED PERSONS AT LABOUR MARKET**

Grasielly Machado Mendes<sup>1</sup> (SECAL)

Ma. Sara Cordeiro Coelho Pavarini<sup>2</sup> (SECAL)

**Resumo:** O presente artigo trata das dificuldades e barreiras da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Faz um diagnóstico dos motivos que levam as pessoas com deficiência a ficar fora do mercado de trabalho tendo como base a Política Nacional de Inclusão. Destaca-se ainda a importância da família para enfrentar os obstáculos sociais. A metodologia utilizada é de caráter descritivo e qualitativo, operacionalizada por meio de uma pesquisa exploratória, em formato de questionário aplicado com perguntas abertas. Os resultados apontaram que as pessoas com deficiência reconhecem como principais barreiras a falta de capacitação relacionadas à acessibilidade. Destaca-se ainda a falta de conhecimento dos entrevistados sobre seus direitos provenientes da Lei de Cotas.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência, Mercado de trabalho, Inclusão, Lei de Cotas

**Abstract:** This article works with the difficulties and barriers for inclusion of disabled persons at the labor market. Makes a diagnosis based on National Inclusion Policy to explain why disabled people have been out of the labor market. It also emphasizes the family importance to face social obstacles. The methodology is descriptive and qualitative operationalized through an exploratory research by questionnaire applied with open questions. The results showed that people with disabilities recognize as major barriers a lack of training and other barriers of accessibilities. It also highlights the respondents lack of knowledge regarding their protection laws from "Lei de Cotas".

**Keywords:** Disabled persons, Mabor market, Inclusion, Laws.

**Sumário:** 1. Introdução – 2. Revisão de Literatura – 2.1. Pessoa com deficiência – 2.2. Relação com o Trabalho – 2.3. A Lei de Cotas – 2.4. Barreiras para a Inclusão – 2.5 A importância da Família - 3. Metodologia – 4. Discussão e Resultados – 5. Considerações Finais.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos (Faculdade Secal).  
grase.mendes@gmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Administração (PUCPR). Professora dos cursos de Administração, Direito, Tecnologia em Gestão da Produção Industrial e Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.  
sara@professorsecal.edu.br

## **INTRODUÇÃO**

Este artigo está pautado em analisar as dificuldades da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de avaliar a importância da inclusão no processo produtivo da sociedade e na construção da identidade do indivíduo para seu desenvolvimento pessoal.

Este tema tem fundamental importância no contexto brasileiro pois de acordo com Censo realizado pelo IBGE em 2010, 23,9% da população brasileira tem algum tipo de deficiência, o que representa quase um quarto da população.

As pessoas com deficiência têm encontrando muitas dificuldades devido ao preconceito da sociedade que ao longo dos anos os tem visto como uma pessoa inválida e improdutivo, suas limitações são mais latentes do que suas aptidões.

Um grande avanço no processo de inclusão se deu a partir da Lei 8.213/1991, a chamada Lei de Cotas, que tem amparado as pessoas com deficiência na busca por demonstrar suas habilidades e aptidões.

Embora a Lei tenha representado um grande avanço, a inserção no mercado de trabalho ainda é complexa, principalmente devido ao grande número de barreiras a serem enfrentadas por estes trabalhadores, as quais serão detalhadas na sequência deste trabalho: barreiras urbanísticas, arquitetônicas, transportes, comunicação e informação, atitudinal, tecnológica e sistêmica.

O conceito que a sociedade tem das pessoas com deficiência deveria ser mudado, ressaltar suas qualidades e ofertar trabalho, não significa caridade, mas respeito ao princípio básico da igualdade constitucional.

Dentro deste contexto o problema da pesquisa deste trabalho pode ser caracterizado pela seguinte questão: Quais as principais dificuldades e barreiras encontradas para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho? Sendo o objetivo geral realizar um diagnóstico dos motivos que levam as pessoas com deficiência a ficar fora do mercado de trabalho.

## **REVISÃO DE LITERATURA**

### **Pessoa com Deficiência**

Define-se legalmente como deficiência física, auditiva, visual, mental, múltiplas adquiridas antes do nascimento ou não, definidas, segundo o Decreto 3.298/99. “Perda total ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividades dentro do padrão considerado normal para ser humano”.

O termo mais correto atualmente aplicado segundo a SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS pela PORTARIA Nº 2.344, é que a “pessoa com deficiência” que vem substituir “pessoa portadora de deficiência”, pois a palavra portadora dá sentido que pessoa porta algo e não que está com deficiência.

### **Relação com o Trabalho**

Uma vez que o trabalho é uma atividade estritamente humana, é possível compreender a importância do trabalho na vida das pessoas com deficiência para que estas sintam-se participando ativamente como sujeito de direitos e pertencentes a um grupo social. O trabalho é importante para construção do indivíduo e do seu desenvolvimento pessoal, a condição de pessoa com ou sem deficiência, sendo assim o trabalho se torna indispensável para a inclusão social.

“Todo homem é em potencial um trabalhador. O trabalho se constitui na atividade vital do homem. É a fonte de objetivação do ser humano e através dele os homens transformam o mundo e se transformam, enquanto sujeitos sociais. (...) O trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo conjunto das representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo. (TOMAZINI, 1996, p.45)

As Pessoas com deficiência apresentam desvantagem no mercado de trabalho cada vez mais concorrido exigindo profissionais qualificados para manterem-se atualizados na busca por seu lugar, e ainda tem maior agravante o preconceito, pela falta de informação das suas potencialidades. Deparam-se

também com outros obstáculos, como falta de reabilitação física, de meios de transporte e falta de apoio muitas vezes da própria família. Os problemas das pessoas com deficiência não estão tanto nelas, quanto estão na sociedade" (SASSAKI, 1997, p.47).

Segundo dados do Censo Demográfico 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 45,6 milhões de brasileiros declaram ter alguma deficiência. O número representa 23,9% da população do país, destacando a importância da discussão deste tema na sociedade e principalmente dentro das empresas.

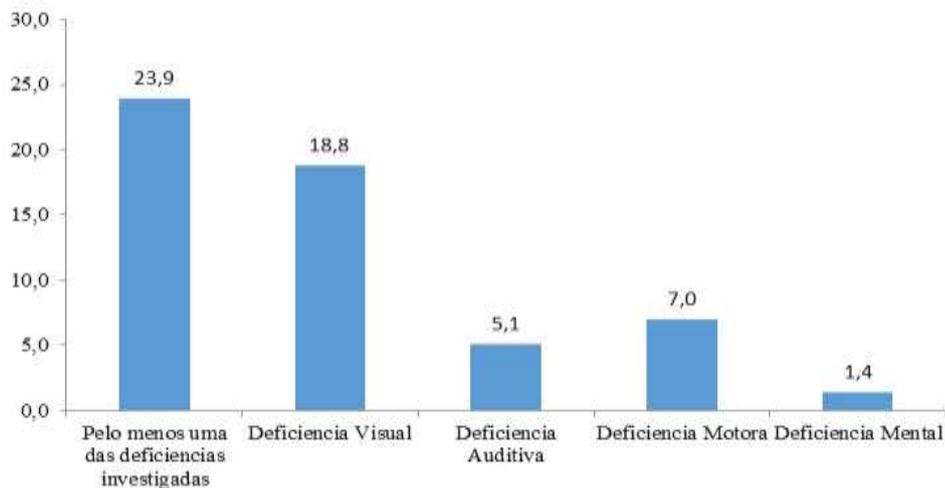
O Censo Demográfico 2010 pesquisou as deficiências visual, auditiva, intelectual e motora e seus graus de severidade.

**Deficiência visual:** 35,7 milhões. Entre as pessoas que declaram ter deficiência visual, mais de 6,5 milhões disseram ter a dificuldade de forma severa e 6 milhões afirmaram que tinham dificuldade de enxergar, e mais de 506 mil informaram serem cegas.

**Deficiência motora:** 13,2 milhões de pessoas afirmaram ter algum grau do problema, o que equivale a 7% dos brasileiros. A deficiência motora severa foi declarada por mais de 4,4 milhões de pessoas. Destas, mais de 734,4 mil disseram não conseguir caminhar ou subir escadas de modo algum e mais de 3,6 milhões informaram ter grande dificuldade de locomoção.

**Deficiência auditiva:** 9,7 milhões representam (5,1%). A deficiência auditiva severa foi declarada por mais de 2,1 milhões de pessoas. Destas, 344,2 mil são surdas e 1,7 milhão de pessoas têm grande dificuldade de ouvir.

**Deficiência intelectual:** 2,6 milhões de brasileiros declararam possuir esse tipo de deficiência.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Gráfico 1 - Percentual da população com deficiência, segundo o tipo de deficiência - Brasil, 2010.

## A “Lei de Cotas”

Instituída em 1991, a Lei 8.213/91, chamada “Lei de Cotas para deficiente”, vem sofrendo dificuldades para ser efetivada.

A Lei de Cotas para pessoa com deficiência estabelece que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2% e 5% de suas vagas com trabalhadores com deficiência variando em função do número de funcionários:

- Empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por pessoas com deficiência,
- Entre 201 e 500 funcionários, 3%;
- Entre 501 e 1000 funcionários, 4%;
- Empresas acima de 1001 funcionários, 5% das vagas.

Essa lei já existe há mais de 20 anos e devido às inúmeras dificuldades e barreiras no processo de inclusão tem se tornado uma tarefa difícil para as empresas cumprir o que a lei prevê. Algumas empresas não a cumprem e têm como justificativa a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da

empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe no próprio local de trabalho, pode-se avaliar sua qualificação considerando seus anos de estudo e de trabalho formal. (Censo 2010; Jus Brasil - Lei 8213/91- Art. 93).

A qualificação sem dúvida é fator importante, mas existem outras barreiras que impactam profundamente no processo de inclusão, as quais são detalhadas no decorrer deste trabalho.

### **Barreiras para Inclusão**

Independentemente do tipo que seja cometida a inclusão no mercado de trabalho é um direito de toda pessoa com deficiência, mas pela falta de conhecimento dos seus direitos acabam sendo discriminadas e excluídas sem o mesmo acesso aos recursos que os demais indivíduos.

Segundo ROMITA (1991, p.5), as principais dificuldades da inserção e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho estão nos seguintes pontos:

- Carência de qualidade profissional;
- Carência dos sistemas de habilitação e reabilitação;
- Falta de estímulos econômicos que facilitem a sua contratação pelas empresas.

O mercado de trabalho é um estímulo que faz com que a pessoa com deficiência possa se desenvolver e se comunicar com a sociedade em que está inserido, é a possibilidade de testar limites, conhecer o novo, desenvolver potencialidades e habilidades produtivas.

De acordo com a Política Nacional de Inclusão, “barreira é qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros”.

Abaixo são destacadas as barreiras elencadas na lei 13146, de 6 de julho de 2015 que dispõe o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

- Barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- Barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- Barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- Barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- Barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- Barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.
- Barreiras sistêmicas: relacionadas a políticas formais e informais. Exemplo: escolas que não oferecem apoio em sala de aula para alunos com deficiência, bancos que não possuem tratamento adequado para pessoas com deficiência.

Tendo em vista que as barreiras são os principais obstáculos enfrentados pela pessoa com deficiência, destaca-se o preconceito como ponto crucial para sua inclusão no mercado de trabalho.

Quando não há conscientização dos gestores, o restante da equipe tende a imitar seus superiores. Para muitos, preconceito é distratar ou agredir uma pessoa.

Segundo o dicionário Aurélio (2008), “Preconceito é qualquer forma de pensamento na qual a pessoa chega a conclusões que entram em conflito com os fatos por tê-los prejulgados”.

A sociedade, em sua maioria, tende a prejudicar a pessoa com deficiência, como incapazes de exercerem atividades, e isso, os limita a desenvolver seu potencial.

Em 1948, a UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) lançou a Declaração dos Direitos Humanos, que combate o preconceito e ampara não apenas os deficientes físicos, mas todo aquele que possa

ser tido como diferente dos moldes da sociedade. “Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (UNESCO, 1948, p. 3).

### **A importância da família**

O incentivo da família à pessoa com deficiência é extremamente importante, uma vez que a família está inserida em um grupo social primário, pois cabe à família moldar seus valores bem como a concepção do mundo e da sua autoestima. Quanto mais apoio uma pessoa com deficiência tiver da família mais preparada poderá enfrentar os obstáculos sociais e preconceituosos, agindo assim de forma natural a esses impedimentos levando essa pessoa a ter uma postura segura de si e pronta para encarar os desafios diante do mercado de trabalho.

“É por meio do relacionamento familiar, que o indivíduo desde os primeiros tempos de vida começa a aprender até que ponto ele é um ser aceitável no mundo, que tipo de concessões e ajustes necessita fazer, assim como a qualidade de relações humanas que encontrará.” (GLAT, 2003, p. 13).

É possível destacar também a situação contrária em que a família faz o papel inverso ao do incentivador, permanece estática para não perder os benefícios adquiridos, uma vez que parte das famílias aproveita de benefícios recebidos pela pessoa com deficiência para complementação da renda familiar. O trabalho poderia gerar autonomia para pessoa com deficiência.

### **METODOLOGIA**

A metodologia utilizada é de caráter descritivo e qualitativo o qual foi realizado através de uma pesquisa exploratória, em formato de questionário aplicado com perguntas abertas.

Segundo (MARCONI, 2003) uma pesquisa é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais.

A elaboração do presente trabalho deu-se através de pesquisas bibliográfica e exploratória, aplicando-se um questionário no intuito de conhecer a opinião real

sobre o tema e assim obter um contato próximo da realidade, a partir do ponto de vista da própria pessoa com deficiência.

O referido questionário foi elaborado de acordo com as barreiras da Política Nacional de inclusão e aplicado para um grupo de pessoas com deficiência em uma empresa de Ponta Grossa, onde já possui ingresso significativo dessas pessoas e além de possuir um programa ativo de inclusão Pro-PcD, tratando o tema com especial atenção.

Mediante autorização do Gerente de Recursos Humanos desta empresa foram selecionados 7 candidatos, com idades entre 30 e 60 anos, para a aplicação de um questionário de 6 questões, com a intenção de conhecer as opiniões desses profissionais em relação ao tema do artigo em questão.

Deste grupo selecionado, 5 pertencem ao grupo de deficiência física, sendo 2 com paraplegia de membros inferiores e 3 com resultado de sequelas de poliomielite de membros inferiores e 2 pessoas que pertencem ao grupo de deficiência visual, sendo um com catarata adquirido na infância e outro com perda total de uma das vistas.

## **DISCUSSÃO E RESULTADOS**

A pesquisa foi aplicada em uma empresa do ramo metalúrgico, na região de Ponta Grossa, Paraná. Atualmente a empresa possui 950 funcionários diretos, além de um programa de inclusão, conta com um total de 30 funcionários com deficiência.

Diante do que foi proposto neste artigo, quanto às dificuldades e barreiras na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pode-se afirmar que as barreiras existem, baseado nas perguntas aplicadas aos entrevistados identificou-se principalmente a questão da qualificação profissional que ainda existe uma carência significativa, além da acessibilidade que é outro fator de relevância que precisa de melhorias. Outro fator de destaque refere-se à falha no sistema de habilitação e reabilitação para sua integração ao mercado de trabalho.

Pode-se verificar que diante das entrevistas muitos desconhecem sobre as leis que garantem seu acesso ao mercado de trabalho.

De maneira geral, baseado nas respostas dos questionários os selecionados demonstraram suas opiniões conforme observado nas declarações abaixo:

Ao serem questionados quando a qualificação profissional, a principal dificuldade encontrada resume-se à falta de estudos, cursos profissionalizantes e palestras para que se obtenha acesso a uma melhor oportunidade de qualificação, segundo destaca *Colaborador 1* que a dificuldade é *“Falta de estudo, cursos, palestras”*. Também pode ser analisado que uma das principais dificuldades está na questão do preconceito como destaca *Colaborador 2* *“O preconceito infelizmente ele ainda existe, mesmo que mascarado”*.

Em relação à questão que trata do acesso às ruas e transportes públicos destacaram que há muito ainda a ser melhorado, pois consideram que a acessibilidade é precária, e visível a falta de estrutura, segundo destaca *Colaborador 3* *“é precária, a falta de acessibilidade é visível a todos, não é fácil a ônibus lotados”*. E conforme opinião do *Colaborador 4*, *“de um modo geral Ponta Grossa já é uma cidade mal projetada, o que pode ser feito é melhorias das calçadas e sinalizações”*.

E no que se refere às barreiras arquitetônicas como edifícios públicos e privados, de modo geral nem todos estão preparados, pois devido às estruturas antigas não possuem condições de atender as necessidades, somente os edifícios com estruturas novas já estão se preparando para atendê-los na questão da melhoria de acesso, segundo destaca *Colaborador 2*, *“tá começando a mudar, hoje já se pensa mais nisso, mas ainda estamos engatinhando”*, outro destaque citado pelo *Colaborador 3* é que *“essas barreiras impedem o exercício do mais básico dos direitos de qualquer cidadão, o de deslocar-se livremente”*.

Ao serem perguntados sobre as leis de inserção ao mercado de trabalho muitos desconhecem da Lei e os que já possuem conhecimento em relação ao assunto destacam que *“Essa lei é o principal mecanismo da inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho (Colaborador 3)”*, outra opinião sobre a Lei de Cotas segundo *Colaborador 4* diz que *“Eu sou totalmente contra a qualquer tipo de cota, acho que nós, PcDs, temos tanta capacidade quanto as pessoas ditas normais, em contrapartida se não houvesse a lei dificilmente as empresas contratariam PcDs.”* Destacando, portanto, a divergência de opinião no que tange a Lei de Cotas.

Quanto à opinião a respeito das medidas de habilitação e restauração a capacidade produtiva das pessoas com deficiência, muitos destacam que qualquer medida adotada para integrá-lo ou reintegrá-los no mercado de trabalho são sempre bem-vindas, pois cria maiores oportunidades ao ingresso, conforme destaca a

opinião do *Colaborador 5*, “com esta medida que foi colocada, como este programa de PcDs, que está ajudando os deficientes físicos no mercado de trabalho”.

Sobre as adaptações que as empresas necessitam para a inclusão da pessoa com deficiência de um modo geral os colaboradores destacam que as empresas estão se esforçando, segundo *Colaborador 2* destaca em sua resposta, “Acho que as empresas estão se esforçando para fazer sua parte”, porém, muitas ainda encontram dificuldades para adaptarem-se a recebê-los e também entendem que são adaptações necessárias e que no futuro tendem a serem melhoradas. Destaca-se também a opinião do *Colaborador 6* que diz, “São necessárias melhorias, em contato direto com usuários do local, cadeirantes ou não, é importante lembrar que as dificuldades são variáveis de cada pessoa”.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As dificuldades e barreiras da inclusão de pessoas com necessidade no mercado de trabalho é um assunto que se tornou tema de atualidade, tendo em vista que é grande o desafio de colocar essas pessoas no mercado de trabalho e dar a devida importância na construção da sua identidade, percebe-se que é um trabalho que ainda caminha a passos lentos, uma vez que muitas barreiras persistem em existir por parte da sociedade.

Além dos desafios do preconceito há também que se trabalhar muito na questão do acesso ao mercado de trabalho, que de um modo geral tendem a não os contratar por falta de capacitação e outros motivos de impedimento, ainda que tenham que cumprir a lei de cotas existe uma grande resistência, pois as empresas necessitam se adaptarem para isso.

Outro ponto é a falta de conscientização somada aos diversos entraves para contratação, essa falta de conscientização começa muitas vezes pelos próprios gestores que conseqüentemente acaba influenciando a equipe a olhar esses profissionais com os mesmos olhos dos superiores.

Outro fator de desafio está no papel da família que em muitos casos ao invés de agir como incentivadores, tendem a assumir uma postura contrária, deixando de lado possíveis oportunidades, uma vez que age com o sentido preconceituoso numa ação defensiva para não expor o filho para sociedade.

Então conclui-se que diante de todas as barreiras, preconceitos, limitações físicas e urbanísticas há também a barreira da falta de um programa de inclusão, que incentive melhor as empresas a incluir esses profissionais no mercado de trabalho, e não apenas cumprindo uma lei para alcançar metas de normas impostas pelo governo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AURÉLIO. Dicionário do Aurélio. 2008 – 2013 Disponível em:  
<http://www.dicionariodoaurelio.com/>

BRASIL. LEI 8213/91 - Art. 93. – Lei de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991>

BRASIL. LEI 13146 - Art. 112 – Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art112](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art112)

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em:  
[http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf)

CENSO 2010. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>

DECRETO 3298/99. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)

G1 GLOBO. **Brasileiros declaram ter alguma deficiência.** Análises com base nos dados do Censo Demográfico 2010. Disponível em:  
<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>

GLAT, Rosana. **Convivendo com filhos especiais: O olhar paterno.** Rio de Janeiro: Viveiro de Castro Editora Ltda, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. **Trabalho do Deficiente:** In JTB 17-812,1991.

SASSAKI, R.K. **Compilação de doze definições sobre programas e serviços de profissionalização.** São Paulo, 1997.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS. PORTARIA Nº 2.344. 3 DE NOVEMBRO DE 2010. DOU de 05/11/2010 (nº 212, Seção 1, pág. 4). Disponível em: <http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/legislacaodeficiente/portaria%202344%20de%203%20de%20novembro%202010.pdf>

TOMAZINI, M. E. A. **Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada. Palestra ministrada no II Seminário Paranaense de Educação Especial.** [Tema: Educação, Trabalho e Cidadania], realizado em Curitiba, em 5-8 de novembro de 1996.

UNESCO. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos** - Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>