

# **INCLUSÃO DO PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

## **INCLUSION OF PROFESSIONAL WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET**

### **Jaderson Pereira Silva**

Discente do curso de Administração da Faculdade Evangélica de Ceres.  
jaderson\_@hotmail.com

### **Leonardo Vieira Martins**

Especialista em Gestão de Pessoas, Docente e Coordenador do curso de Administração da Faculdade Evangélica de Ceres.  
adm\_leonardomartins@hotmail.com

**Endereço para correspondência:** Av. Brasil, S/N, Qd. 13, Setor Morada Verde, 21 Ceres – GO, Brasil. CEP: 763000-000 Fone: (62) 3323-1040.

## **RESUMO**

**INTRODUÇÃO:** A inclusão do profissional com deficiência em uma empresa é necessária para termos uma noção do quão é importante esse profissional em uma organização empresarial. O profissional que é PcD – Pessoa com Deficiência – amparado pela lei de cotas, tem direito de ingressar em empresas de grande porte, que possui quantidade obrigatória de vagas pré-determinada exclusivas para PcD's. Veremos como esta prática de inclusão é realizada. **OBJETIVO:** O presente trabalho objetivou demonstrar como é realizada a inclusão do profissional com deficiência. **JUSTIFICATIVA:** Trazer para o centro das discussões em que estão os pontos que são deixados para traz quando um profissional com deficiência entra no mercado de trabalho. **METODOLOGIA:** O trabalho foi desenvolvido por meio de pesquisa em artigos, livros e textos da internet. **DISCUSSÃO:** A lei de cotas cumpre o seu papel ao gerar oportunidades de emprego, porém precisa ser avaliada, uma vez que não contempla a contratação de pessoas com deficiência em suas diferentes categorias e níveis de comprometimento e não incentiva a adequação das empresas para receber essas pessoas. **CONCLUSÃO:** Com a realização do trabalho sobre a inclusão do profissional com deficiência no mercado de trabalho, demonstramos a necessidade e importância da aplicação da lei de cotas e como as organizações deixam a desejar no que diz respeito à aplicação dessa lei e aos profissionais que necessitam de sua aplicação.

**Palavras-chave:** Deficiência, Cotas, Inclusão.

## ABSTRACT

**INTRODUCTION:** The inclusion of the disabled professional in a company is necessary to have a sense of how important this professional is in a business organization. The professional who is PcD - Person with Disabilities -, supported by the quota law, has the right to join large companies, which has a mandatory number of vacancies predetermined exclusively for PcD's. we will see how this inclusion practice is performed. **OBJECTIVE:** The present study aimed to demonstrate how the inclusion of professionals with disabilities is carried out. **BACKGROUND:** Bring to the center of discussions where there are points that are left behind when a disabled professional enters the job market. **METHODOLOGY:** The work was developed through research in articles, books and texts on the internet. **DISCUSSION:** The quota law fulfills its role in generating employment opportunities, but it needs to be evaluated, since it does not include the hiring of people with disabilities in their different categories and levels of commitment, and does not encourage the adequacy of companies to receive these people. **CONCLUSION:** With the realization of the work on the inclusion of professionals with disabilities in the labor market, we demonstrate the need and importance of the application of the quota law and how organizations are unsatisfactory with regard to the application of this law and the professionals who need it of its application.

**Keywords:** Deficiency, Quotas, Inclusion.

## 1 INTRODUÇÃO

2           Para mostrarmos como se dá a inclusão do profissional com deficiência no mercado de  
3 trabalho, precisamos saber sobre nosso passado. O Século XX nos mostrou mudanças nas  
4 vertentes sociais, econômicas e educacionais, por exemplo. A Revolução Industrial  
5 caracterizou-se pelo surgimento de muitas das indústrias de diversos setores de produção.  
6 Dentre desses fenômenos da industrialização, os países mais desenvolvidos se viram capazes  
7 de usar métodos burocráticos acompanhados de modelos centrais com foco nos departamentos  
8 funcionais onde criaram a organização. Os modelos organizacionais existentes baseavam-se  
9 em uma lógica mecânica e fechada, muitos dos profissionais eram comparados às  
10 máquinas.

11           Nesse período de expansão industrial e logo depois a Segunda Guerra Mundial, a  
12 industrialização Neoclássica, o mundo e todos os meios industriais tornaram-se capazes de  
13 evoluírem de maneira muito intensa. As operações comerciais se viram no dever de serem  
14 mais constantes e ágeis nas competições empresariais. Com essa evolução, muitas  
15 organizações desenvolveram modelos incentivadores, inovadores e evoluíram conforme os  
16 avanços das organizações, um deles foi o surgimento dos departamentos de recursos  
17 humanos. Agora, no Século XXI, na era da informação, vieram vários meios de tecnologia,  
18 transformando constantemente a economia mundial e global. Assim, as empresas se viram em

1 um cenário mais competitivo. Com essa evolução, o capital financeiro, além do trabalho  
2 braçal, também interessou-se pelo capital humano e intelectual.

3 Um novo enfoque da administração busca equilíbrio, integração e capacidade de  
4 reconhecer e dominar futuros acontecimentos, levando, assim, a solução para futuros  
5 problemas (CONCEIÇÃO, 2011).

6 De acordo com o Portal da Educação (2013), a organização empresarial pode ser  
7 classificada como o conjunto de recursos (equipamentos e, principalmente, de funcionários)  
8 reunidos para produzir bens ou serviços, sendo assim, a primeira fase da empresa. No  
9 princípio, ela é, de modo geral, o complemento do empreendedor. Assim sendo, a organização  
10 adquire hábitos e resistência às mudanças, seu funcionamento é sustentado por diferentes  
11 tecnologias materiais e imateriais coerentes com a visão e estratégias pelo menos implícitas,  
12 que lhe dão as orientações de médio e longo prazo, compreendendo muitos atores internos e  
13 externos.

14 A organização de uma empresa é um organismo vivo, está em relação moderadamente  
15 estreita e organizada com o exterior, tornando fundamentalmente um instrumento para  
16 acumular informação, permitindo fazer avançar as rotinas, capazes de respeitar as regras de  
17 produção, as necessidades do mercado e suas possibilidades de mudanças (PORTAL DA  
18 EDUCAÇÃO, 2013).

19 Chiavenato (2003, p. 84) entende que:

20

21 A estrutura organizacional constitui uma cadeia de comando, ou seja, uma linha de  
22 autoridade que interliga as posições da organização e define quem se subordina a  
23 quem. A cadeia de comando - também denominada cadeia escalar - baseia-se no  
24 princípio da unidade de comando, que significa que cada empregado deve se  
25 reportar a um só superior.  
26

27 Cada empresa tem seus papéis organizacionais formados pelos comportamentos dos  
28 membros, e tem como referência o nível de coordenação exercida. Com a expansão da divisão  
29 do trabalho, várias áreas de especialização surgem, necessitando de pessoas dispostas a  
30 gerenciar determinados setores, desenvolvendo atividades de liderança, atingindo o patamar  
31 máximo de competência. A estrutura organizacional de uma empresa é formada pelos  
32 sistemas de relacionamentos criados de acordo com o comportamento dos funcionários em  
33 relação às suas tarefas. Torna-se, desse modo, necessária a contratação de mais funcionários  
34 responsáveis para supervisionar as mudanças, melhorias e dificuldades da empresa, de modo  
35 que os trabalhadores possam interagir e exercer suas funções satisfatoriamente.

1 A organização administrativa tem como escopo o agrupamento e estruturação de todos  
2 os recursos de uma empresa, ou seja, pessoas e equipamentos, que fazem com que todos os  
3 objetivos sejam atingidos da melhor forma possível. Entende-se que o objetivo da organização  
4 empresarial é agrupar pessoas que trabalhem melhor, em conjunto, de acordo com a execução  
5 de cada atividade (MOLINA, 2016).

6 Para MOLINA (2016, p. 5) as organizações têm seus componentes, sendo eles:

7 **1. TAREFAS** - Divisão do trabalho, provocando a especialização de atividades e de  
8 funções.

9 **2. PESSOAS** - Considera-se as habilidades, aptidões, interesses, experiências e  
10 prática e o comportamento de cada pessoa.

11 **3. ÓRGÃOS** - O trabalho e as pessoas são agrupadas em órgãos. Os órgãos são  
12 dispostos em níveis hierárquicos. A departamentalização é determinada de acordo  
13 com os critérios de melhor atendimento aos objetivos empresariais.

14 **4. RELAÇÕES** - Entre as pessoas e o trabalho, relacionamento entre uma pessoa  
15 com outras situadas em setores diferentes da empresa, relacionamento informal entre  
16 os participantes em situações fora do trabalho, etc.  
17

18 As organizações empresariais precisam dissociar o estudo do comportamento humano  
19 das outras tarefas para que possa crescer no mercado, pois os hábitos, costumes e todas as  
20 reações dos seres humanos devem ser analisados também na rotina desse tipo de organização,  
21 porque quando uma empresa sabe lidar com esses fenômenos comportamentais dos seus  
22 colaboradores, provavelmente ela saberá o caminho certo para prosperar. Fatores que  
23 interferem na continuidade dos serviços de uma organização, quando complexo, muitas vezes  
24 são ignorados, fazendo com que os serviços sejam afetados pelo comportamento humano  
25 (MARQUES, 2015).

26 Para Juliana Fachi (2011), a gestão de pessoas nem sempre existiu, com o passar dos  
27 anos é que surgiu a necessidade de organização com a intenção de reduzir os conflitos entre  
28 os trabalhadores e também administrar as pessoas de acordo com a legislação. Pode-se  
29 afirmar que, de um modo sistemático, a Administração de Recursos Humanos, passa por  
30 dificuldades até os dias de hoje, enfrentando diversos desafios, entre eles a importância de sua  
31 consolidação nas empresas, uma vez que o funcionário é um parceiro na cadeia produtiva e,  
32 por isso, deve ser valorizado e ter seus direitos resguardados.

33 O Ministério Público do Estado do Paraná (2011) define pessoa com deficiência as  
34 que possuem necessidades próprias e diferentes, a qual necessita de atenção específica, em  
35 virtude de sua condição de deficiência. As pessoas que têm necessidades especiais são  
36 também chamadas, genericamente, de portadores de necessidades especiais, são pessoas que  
37 apresentam significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrentes de fatores

1 inatos ou adquiridos, de caráter permanente, que acarretam dificuldades nas interações com o  
2 meio físico e social.

3 As pessoas com deficiência, por ter algumas habilidades reduzidas, encontram mais  
4 dificuldade para entrar no mercado de trabalho? A inclusão é totalmente necessária para o seu  
5 desenvolvimento profissional, uma vez que a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho  
6 não é fácil, pois ainda há, de modo geral, preconceito da sociedade e das empresas. Muitos  
7 acreditam que incluir pessoas deficientes, principalmente no mercado de trabalho, pode gerar  
8 muitos problemas, já que é comum considerarem este grupo de pessoas incapaz de trabalhar,  
9 desenvolver atividades adequadamente. Portanto, os deficientes passam a serem consideradas  
10 pessoas que não dão bom rendimento e podem até causar prejuízos (OLIVEIRA, 2017).

11 A inclusão do profissional com deficiência no mercado de trabalho é amparada  
12 legislação, a Lei de Cotas. Essa legislação preconiza o direito da pessoa deficiente nos  
13 diversos tipos: física, visual, auditiva e intelectual. No entanto, as empresas preferem  
14 contratar pessoas com deficiência de menor gravidade. Já os deficientes intelectuais  
15 encontram mais dificuldade em conseguir trabalho devido a esse problema (MOREIRA,  
16 2016).

17 O Decreto 3.298/1999 considera deficiência toda perda ou anormalidade de uma  
18 estrutura, função psicológica, fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o  
19 desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. A Lei nº  
20 8.213, de julho de 1991, exige que toda empresa que tenha entre 100 e 200 empregados,  
21 destine 2% das vagas às pessoas portadoras de necessidades especiais. Essa porcentagem pode  
22 variar de acordo com o número de contratados, chegando a um máximo de 5%, caso haja mais  
23 de 1.001 funcionários (CAVALHEIRO, 2016).

24 Justifica-se este estudo pelo fato que é necessário abordar a questão da deficiência na  
25 sociedade e a inclusão das PCD's, tanto no âmbito social quanto no mercado de trabalho.  
26 Busca-se, para tanto, levantar uma série de questionamentos, fundamentados em literatura  
27 multidisciplinar, sobre a perspectiva do paradigma da complexidade, uma vez que apresenta  
28 visões de mundo distintas. O propósito dessas reflexões é o de discutir a questão da  
29 diversidade em nível coletivo e individual, como se dá num mundo regido por padrões de  
30 normalidade, a convivência entre “diferentes e desviantes”, “normal e anormal”. Essas  
31 reflexões visam a compreensão da lógica de inclusão-exclusão social das PCD's e de sua  
32 relação com a racionalidade empresarial operante no mercado de trabalho.

1 O objetivo deste artigo é demonstrar como é realizada a inclusão de profissionais com  
2 deficiência nas organizações empresariais, pois com a lei de cotas é mais fácil de as empresas  
3 contratarem esses profissionais.

## 4 5 **METODOLOGIA**

6 Para Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica trata de levantamento de  
7 estudo descritivo de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações  
8 avulsas e impressa. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com aquilo que  
9 foi escrito sobre determinado assunto, com o objetivo de permitir ao pesquisador o reforço  
10 paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações. A pesquisa  
11 bibliográfica oferece meios para definir e, em alguns casos, resolver, não somente problemas  
12 já conhecidos, como também explorar novas áreas, em que os problemas ainda não se  
13 cristalizaram suficientemente. Com base no conteúdo exposto anteriormente, esta pesquisa  
14 caracteriza-se como bibliográfica, pois aborda de forma teórica o assunto-problema e faz  
15 referência às bibliografias já publicadas.

16 Este trabalho tem caráter quantitativo, tem suas origens no pensamento objetivo lógico  
17 e tende a ressaltar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da  
18 experiência humana (GERHARDT; SILVEIRA 2009, p.33). Do ponto de vista de seus  
19 objetivos será feito um estudo exploratório, porque proporciona mais familiaridade com o  
20 problema, visando torná-lo mais explícito (GERHARDT; SILVEIRA 2009, p.35).

## 21 **DISCUSSÃO**

22 Com a realização deste trabalho ficou evidenciado o fato de que tem a existência de  
23 uma legislação federal a qual é chamada de Lei de Cotas, para permitir que as empresas  
24 realizem a inclusão dos deficientes nas empresas. Contudo, para que essa lei tenha eficácia, é  
25 necessária a fiscalização dos órgãos competentes, no caso, a prefeitura de Ceres, a qual deve  
26 promover uma conscientização e fiscalização, possibilitando que mais profissionais  
27 deficientes sejam inclusos no mercado de trabalho. Todavia, não seria seguro afirmar que a  
28 maioria das empresas tenham condições de cumprir a Lei das Cotas para PCD's, devido a  
29 alguns desafios importantes, por exemplo, o desemprego, a falta de qualificação do  
30 profissional que a empresa necessita.

31 A lei de cotas cumpre seu papel de garantir o direito ao trabalho da pessoa deficiente,  
32 porém outras medidas precisam ser elaboradas para superar os obstáculos que surgem com  
33 relação à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, é preciso  
34 atuar nas problemáticas específicas, que muitas vezes antecedem a questão da inserção no

1 trabalho como, por exemplo, a inclusão escolar, a adequação dos programas de preparação  
2 para o trabalho, às necessidades do mercado e da própria pessoa com deficiência, o apoio a  
3 outras formas de geração de renda, que valorizam a diversidade, a participação e autonomia  
4 dessas pessoas.

5

## 6 **CONCLUSÃO**

7 Conforme analisamos, o trabalho é de fundamental importância para o homem, é por  
8 meio dele, que se abrem possibilidades para um ser social, contribuindo, assim, para as  
9 relações sociais e também como forma do sustento das pessoas, incluindo, nesse processo, a  
10 pessoa com deficiência. Podemos concluir a lei de cotas pode ser aplicada, facilitando a  
11 inclusão do profissional com deficiência, mas para que isso ocorra é necessária a efetivação  
12 de uma fiscalização, que de fato, garanta o acesso do deficiente ao mercado de trabalho. O  
13 tema em questão, embora bastante discutido atualmente, encontra pouco respaldo para a  
14 discussão na literatura científica, constituindo-se como um fator limitante para o  
15 desenvolvimento do estudo. Como se pode perceber, não será fácil para a sociedade trilhar o  
16 caminho da inclusão das PCD's, visto que os desafios são muitos e complexos. Contudo, as  
17 tendências são positivas e, por isso, é preciso que se intensifique esse processo de inclusão,  
18 em direção de uma sociedade mais inclusiva e justa.

19 Assim, observa-se que a participação da pessoa com deficiência no trabalho tem sido  
20 importante meio de transformação da concepção de deficiência e, conseqüentemente, de  
21 superação de preconceitos e mitos, contribuindo para a construção de novas formas de  
22 relacionamento e disponibilizando novos espaços para a participação do deficiente. Essa  
23 constatação condiz com o apontado no estudo de Murakami e Pisicchio (2007), que dizem que  
24 a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho possibilita a ela a realização de  
25 uma vida “normal”, igualando-se às demais pessoas.

26

## 27 **REFERÊNCIAS**

28

29

30 **BARBOSA Geane. A evolução das organizações.** Disponível em:  
31 <[http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-das-](http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-das-organizacoes/29258/)  
32 [organizacoes/29258/](http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-das-organizacoes/29258/)>. Acesso em: 08 set. 2018.

33

34

35 **CAVALHEIRO, Julio. Lei de Cotas para pessoas com deficiência completa 25 anos.**  
36 Disponível em: <[http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-](http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos)  
37 [pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos](http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos)>. Acesso em: 21 out. 2018.

1  
2  
3 CLEMENTE, Carlos Aparicio. **Trabalho de Pessoas com Deficiência e Lei de Cotas.**  
4 **Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão.** OSASCO/SP2015.

5  
6  
7 CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 7 ed. Rio de  
8 Janeiro: Elsevier, 2003, p. 84.

9  
10  
11 CONCEIÇÃO, Luciano. **Pessoas e Gestão – porque sem pessoas não há gestão.** Disponível  
12 em: <<http://pessoasegestao.blogspot.com.br/2011/06/evolucao-das-organizacoes.html/>>.  
13 Acesso em: 08 set. 2018.

14  
15  
16 FACHI, Juliana. **Gestão de Pessoas.** 2011. Disponível em:  
17 <<https://teiadogestor.wordpress.com/2011/05/10/gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 20 set.  
18 2018.

19  
20  
21 GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** Coordenado  
22 pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica –  
23 Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre:  
24 Editora da UFRGS, 2009.

25  
26  
27 LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações**  
28 **da Lei de cotas** / Beatriz Cardoso Lobato. São Carlos : UFSCar, 2009. 149 f.

29  
30  
31 MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho**  
32 **científico:** Procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e  
33 trabalhos científicos–7. Ed.–5. Reimpressão. –São Paulo: Atlas, 2010.

34  
35  
36 MARQUES, José Roberto. **Comportamento Humano no Trabalho. 2015,** Disponível em:  
37 <[http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/comportamento-humano-no-](http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/comportamento-humano-no-trabalho/)  
38 [trabalho/](http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/comportamento-humano-no-trabalho/)>. Acesso em: 10 set. 2018.

39  
40  
41 MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ. **Conceito de Deficiência.** 2011. Disponível em:  
42 <<http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=41>>. Acesso em>  
43 20 set. 2018.

44  
45 MOLINA, Jairo. **Gestão em Petróleo e Gás. 2016** Disponível em:  
46 <[http://www.tecnicodepetroleo.ufpr.br/apostilas/administracao\\_e\\_gestao/organizacao.pdf](http://www.tecnicodepetroleo.ufpr.br/apostilas/administracao_e_gestao/organizacao.pdf)>.  
47 Acesso em: 10 set. 2018.  
48  
49



1 MOREIRA, Priscilla. **Como funciona a Lei de Cotas para deficientes em empresas.**

2 Disponível em: <[http://economia.ig.com.br/2016-03-20/como-funciona-a-lei-de-cotas-para-](http://economia.ig.com.br/2016-03-20/como-funciona-a-lei-de-cotas-para-deficientes-em-empresas.html)  
3 [deficientes-em-empresas.html](http://economia.ig.com.br/2016-03-20/como-funciona-a-lei-de-cotas-para-deficientes-em-empresas.html)>. Acesso em: 21 out. 2018.

4  
5  
6 OLIVEIRA, Thais Fátima. **Inclusão de Pessoas Com Necessidades Especiais no Mercado e**  
7 **trabalho.** 2017. Disponível em:

8 <[http://www.rh.com.br/Portal/Responsabilidade\\_Social/Artigo/9143/inclusao-de-pessoas-](http://www.rh.com.br/Portal/Responsabilidade_Social/Artigo/9143/inclusao-de-pessoas-com-necessidades-especiais-no-mercado-de-trabalho.html)  
9 [com-necessidades-especiais-no-mercado-de-trabalho.html](http://www.rh.com.br/Portal/Responsabilidade_Social/Artigo/9143/inclusao-de-pessoas-com-necessidades-especiais-no-mercado-de-trabalho.html)>. Acesso em: 20 set. 2018.

10  
11  
12 PORTAL EDUCAÇÃO. **Histórico da Evolução da Prática de Gestão de Pessoas no**  
13 **Brasil.** Disponível em:

14 <[http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/42519/historico-da-evolucao-da-](http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/42519/historico-da-evolucao-da-pratica-de-gestao-de-pessoas-no-brasil)  
15 [pratica-de-gestao-de-pessoas-no-brasil](http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/42519/historico-da-evolucao-da-pratica-de-gestao-de-pessoas-no-brasil)>. Acesso em: 08 set. 2018.

16  
17  
18 PREFEITURA DE CERES. **Dia nacional de luta das pessoas com deficiência, e semana**  
19 **nacional de trânsito.** 2017. Disponível em: <[http://www.ceres.go.gov.br/noticia/82-dia-](http://www.ceres.go.gov.br/noticia/82-dia-nacional-de-luta-das-pessoas-com-deficiencia-e-semana-nacional-de-transito)

20 [nacional-de-luta-das-pessoas-com-deficiencia-e-semana-nacional-de-transito](http://www.ceres.go.gov.br/noticia/82-dia-nacional-de-luta-das-pessoas-com-deficiencia-e-semana-nacional-de-transito)>. Acesso em: 12  
21 nov. 2018.

22