

ARTÍCULOS

Desafios no mercado de trabalho para pessoas com deficiência

Challenges in the labor market for people with disabilities

Fecha de envío: 24/07/2025 – Fecha de aceptación: 09/11/2025

Leilane Serratine Grubba

Atitus

lsgrubba@hotmail.com

Martina Bueno da Silva

Atitus

martinabueno31@gmail.com

Milena Spanhol Corso

Atitus

milenacorso2013@gmail.com

Cristian Menino de Oliveira

Atitus

cristian_m.oliveira@hotmail.com

RESUMEN: O objetivo do estudo é conhecer o panorama da literatura científica nacional a respeito da inclusão de pessoas com deficiência (PCD) em ambientes laborais empresariais brasileiros. Busca-se mapear os estudos

científicos brasileiros sobre a temática e identificar as principais discussões sobre as políticas e práticas implementadas e efetivadas nos contextos organizacionais para a inclusão equitativa de pessoas com deficiência. O método é de revisão integrativa de literatura, com busca por palavras-chave na base de dados Capes periódicos, que resultou em quarenta e cinco estudos para análise temática qualitativa. Os resultados indicam haver um descompasso entre os avanços legais e normativos no Brasil para a inclusão da PCD no mercado de trabalho e a sua efetiva materialização no contexto empresarial do país. As principais lacunas deste estudo referem-se à ausência de tematização da percepção de pessoas com deficiência sobre a sua inclusão no mercado de trabalho e sobre os principais desafios enfrentados por elas, o que justifica a indicação de pesquisas futuras empíricas nesse sentido.

PALABRAS CLAVE: direito, direito ao trabalho, empresa, organizações, pessoas com deficiência

ABSTRACT: The objective of this study is to understand the national scientific literature on the inclusion of people with disabilities (PWD) in Brazilian corporate workplaces. The study seeks to map Brazilian scientific studies on the topic and identify the main discussions on policies and practices implemented and implemented in organizational contexts for the equitable inclusion of people with disabilities. The method used was an integrative literature review, using keyword searches in the Capes periodicals database, which yielded forty-five studies for qualitative thematic analysis. The results indicate a mismatch between legal and regulatory advances in Brazil for the inclusion of PWD in the labor market and their effective implementation in the country's business context. The main gaps in this study relate to the lack of thematic analysis of the perceptions of people with disabilities regarding their inclusion in the labor market and the main challenges they face, which justifies the need for future empirical research in this area.

KEYWORDS: law, right to work, business, organizations, people with disabilities

1. Introdução

As políticas e práticas implementadas e efetivadas de inclusão equitativa de pessoas com deficiência (PCD) são tematizadas neste estudo, que tem enfoque nos ambientes laborais empresariais brasileiros. Em termos jurídicos, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (no Brasil, incorporados pelo Decreto n. 6.949/2009), têm o propósito de “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente” (Brasil, 2009). Dentre eles, o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas sem deficiência.

A inclusão e a cidadania plenas da PCD, ademais, são enunciadas pela Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, da Organização dos Estados Americanos (OEA) (no Brasil, Decreto n. 3.956/2001). Além disso, a própria Constituição Federal brasileira fixa, no artigo 5, a igualdade de todas as pessoas, estendida ao direito ao trabalho e a não discriminação de PCD quanto ao salário e critérios de admissão, no artigo 7, inciso XXXI (Brasil, 1988).

No plano infraconstitucional brasileiro, a Lei de Cotas (Lei n. 8.213/1991) estabelece a obrigatoriedade de reserva de vagas em empresas com 100 ou mais funcionários para profissionais habilitados, reabilitados e PCD (artigo 93) (Brasil, 1991). Objetivou-se, com a legislação, uma modificação sociopolítica e econômica da exclusão histórica da PCD, impulsionando a vida profissional ao garantir o acesso ao trabalho. Outras legislações são marcos importantes, como o Decreto n. 5.296/2004, que apresentou as definições de deficiências e as condições para acessibilidade. Ainda, a Lei Berenice Piana (Lei n. 12.764/2012), que incluiu os direitos da pessoa com transtorno do espectro autista (TEA) à proteção de direitos PCD, inclusive ao trabalho com acessibilidade¹. O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015), por sua vez, garante à PCD não apenas o direito ao trabalho, mas as diretrizes para a inclusão e a acessibilidade, que compreendem o processo seletivo e o ambiente

¹ Em 2024, a Lei n. 14.992/2024 altera a Lei n. 13.667/2018 para efetivar maior inserção das pessoas com TEA no mercado de trabalho.

laboral (e.g., retenção e ascensão). Em resumo, o arcabouço jurídico brasileiro reconhece o panorama de exclusão (e.g., social, cultural, econômico, político, jurídico) vivenciado historicamente pela PCD e objetiva a sua modificação, por meio da inserção no emprego, com inclusão e acessibilidade, possibilitando a retenção e a ascensão nas carreiras.

Todavia, a efetividade da legislação brasileira e da própria inclusão PCD no mercado de trabalho e nas empresas dependem de uma estrutura atitudinal adequada a esses objetivos, em especial, a cultura organizacional inclusiva e acessível. O mero cumprimento formal das cotas, que gera inserção no mercado de trabalho, se não for acompanhado de política empresarial de inclusão e acessibilidade, não consegue reverter o panorama socioeconômico de exclusão. Um ambiente laboral sem acessibilidade, funções apropriadas à deficiência ou com exclusão atitudinal, não gera pertencimento e retenção, indispensáveis para a inclusão. Logo, a efetividade do arcabouço jurídico brasileiro esbarra em desafios estruturais, como a educação e barreiras atitudinais.

A Lei de Cotas não logrou em efetivar e garantir um panorama equitativo de inserção PCD no mercado de trabalho. É baixa a inserção PCD no setor privado e empresarial brasileiro e, quando há inserção, muitas vezes, não há adaptação do ambiente laboral às necessidades da PCD ou existem desafios atitudinais (Amâncio; Mendes, 2023; Lima et al. 2021). Menciona-se, ainda, o resultado de estudo que objetivou compreender a percepção da PCD acerca dos seus direitos ao trabalho, indicando que a maioria das pessoas participantes conhece parcialmente os seus direitos e considera que eles são pouco divulgados, o que dificulta a sua efetivação concreta (Bordignon; Grubba; Gonçalves, 2025).

Diante desse contexto, a pesquisa tem por objetivo conhecer o panorama da literatura científica nacional a respeito da inclusão de pessoas com deficiência em ambientes laborais empresariais brasileiros. Objetiva-se, de maneira específica, mapear os estudos científicos brasileiros sobre a temática, por meio de revisão integrativa de literatura, e identificar as principais discussões nesses estudos sobre as políticas e práticas implementadas e efetivadas nos contextos organizacionais para a inclusão equitativa de PCD.

2. Método e resultados

Este artigo é resultado de estudo de revisão integrativa da literatura científica nacional, que teve por objetivo de identificar as políticas e práticas implementadas e efetivadas em ambientes laborais privados para a inclusão equitativa de PCD. A busca foi realizada na Capes periódicos², em 10 a 13 de junho de 2025. Os descritores (i.e., palavras-chave) de busca foram: (pessoa com deficiência; empresa) e (PCD; empresa). Foram realizadas duas buscas na base de dado, sendo uma busca para cada conjunto de palavras-chave.

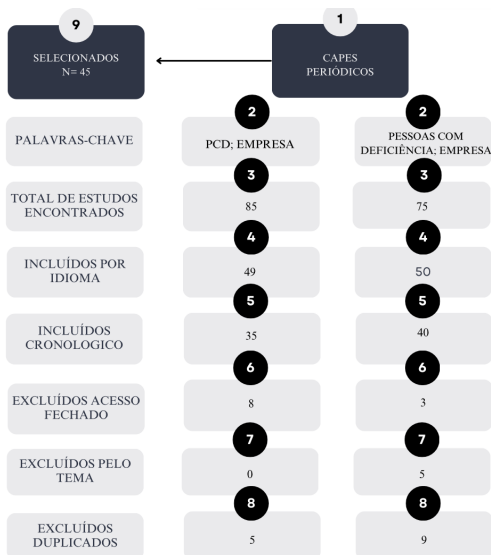
Adotou-se, como critérios de inclusão, o idioma e a cronologia temporal. Incluiu-se os estudos publicados em idioma português. Esse critério visa auxiliar na restrição dos artigos, em virtude do objetivo de conhecer a literatura nacional que trata do panorama brasileiro de inclusão³. Incluiu-se os estudos publicados entre 2015 e 2025. Esse critério é devido à promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (2015) e ao ano de efetivação da busca (2025)⁴. Foram excluídos os artigos que, após leitura e análise flutuante do resumo, não enfocarem o tema da pesquisa, os estudos sem acesso aberto e os artigos duplicados. Nesse caso, a exclusão será de um dos estudos duplicados.

² Capes periódicos. <https://www.periodicos.capes.gov.br>.

³ Menciona-se o reconhecimento de que tal critério pode se configurar em um limite da pesquisa, uma vez que existem estudos brasileiros publicados em outros idiomas além do português.

⁴ A adoção do critério cronológico pode implicar no limite temporal entre a pesquisa e a publicação de um estudo, ou seja, ainda que o estudo seja publicado em 2015, eventualmente, a pesquisa pode ter acontecido anteriormente e não tomar em consideração os direitos previstos na Lei Brasileira de Inclusão. Caso esse limite seja identificado, esse fato será indicado neste texto, de modo a reduzir esse limite.

Fluxograma de busca



Fonte: Autores, 2025.

Conforme fluxograma acima, a busca pelos descritores pcd e empresa resultou em oitenta e cinco achados, sendo quarenta e nove incluídos pelo critério linguístico e trinta e cinco pelo critério cronológico. Oito estudos foram excluídos em virtude do acesso fechado e cinco estavam duplicados. Não houve exclusão pela não aderência temática. A busca pelos descritores pessoas com deficiência e empresa resultou em setenta e cinco achados, sendo cinquenta incluídos pelo critério linguístico e, após, quarenta incluídos pelo critério cronológico. Desses, três foram excluídos por estarem em revistas que não possibilitaram o acesso, cinco foram excluídos pela ausência de aderência temática e nove foram excluídos pelo critério de duplicação. Ao final dessas buscas, quarenta e cinco estudos foram selecionados para análise temática qualitativa⁵.

A maior concentração de publicação encontra-se nos anos 2024, 2021 e 2017, cada qual com sete publicações. Não há, todavia, grande discrepância do quantitativo de publicações, havendo seis estudos de 2023, quatro de 2022, cinco de 2020, dois de

⁵ Em virtude do alto quantitativo de estudos selecionados para análise, não será apresentada tabela indicativa de título e autoria; todavia, para ofertar transparência sobre quais os estudos são resultantes dessa busca, ao final deste artigo, nas referências bibliográficas, esses estudos estarão referenciados com um (*).

2019, quatro de 2018 e três em 2015. Os estudos selecionados são objeto de análise de conteúdo (Bardin, 2011) e foram categorizados conforme recorrência temática: inserção, seleção ou contratação de PCD; a acessibilidade e a inclusão; a responsabilidade social das empresas; e principais desafios à inclusão de PCD.

3. Discussões

A seguir são apresentados os aspectos mais relevantes dos artigos que compõem o *corpus* da pesquisa. Fez-se uma divisão dos achados, abordando categoricamente àqueles que abordam as políticas públicas e a legislação brasileira e, após, àqueles que enfocam o mercado de trabalho e os setores econômicos. Na sequência, as discussões que versam sobre as percepções e a cultura organizacional. Finalmente, os principais desafios à inclusão, seguidos das discussões sobre tecnologia e inovação, bem como, educação e formação profissional.

3.1. Políticas públicas e legislação brasileira

A análise dos estudos sobre a inclusão da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho brasileiro revela um paradoxo persistente: no país, há uma legislação robusta, composta também pela internalização de convenções internacionais que foram ratificadas e políticas públicas bem-intencionadas, mas a realidade fática está muito aquém do prometido. Em resumo, a legislação não apresenta uma efetividade real. Como apontam Silva (2021), Santos (2022) e Oliveira (2023), leis sem prática não passam de declarações formais, incapazes de transformar realidades marcadas por barreiras estruturais, culturais e institucionais.

Um dos principais entraves é a fragilidade na fiscalização da Lei de Cotas, que, embora represente um avanço histórico, não garante a permanência nem o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência sem uma aplicação verdadeira nos ambientes organizacionais. Muitas organizações ainda veem a inclusão como mera formalidade legal, e não como compromisso ético e estratégico. A falta de fiscalização rigorosa perpetua contratações apenas para cumprimento de

cotas, sem qualquer investimento real em acessibilidade, adaptações ou desenvolvimento de carreira (Martins, 2019; Pereira; Lima, 2020).

Outro ponto recorrente é a ausência de articulação entre políticas públicas, sociedade civil e empresas. Experiências locais, como as dos municípios de São Carlos (SP) e Lavras (MG), deixam evidente que, mesmo com legislações e iniciativas em vigor, a prática esbarra em resistências culturais, falta de parcerias sólidas e estruturas insuficientes para monitoramento e apoio (Alves et al., 2017; Mendonça, 2018).

Os estudos também indicam que o sucesso da inclusão depende de um ambiente informativo robusto. A cobertura limitada da mídia contribui para visões superficiais da deficiência, deixando de pautar a sociedade para um debate qualificado sobre direitos e deveres. Promover narrativas que valorizem a diversidade é essencial para desconstruir estigmas e fomentar uma cultura de respeito (Rodrigues, 2006).

A responsabilidade empresarial é outra peça-chave. A legislação deve servir como base mínima, mas não substitui a prática genuína das organizações de incluir, formar e reter pessoas com deficiência. A verdadeira inclusão é qualitativa e estratégica, promovida quando gestores entendem que a diversidade agrega inovação, produtividade e sustentabilidade social (Freitas, 2016; Souza; Farias, 2020).

Por fim, destaca-se a educação profissional como eixo essencial, ainda muito fragilizado. A falta de articulação entre escola e mercado torna insuficiente os marcos legais isolados. Uma formação inclusiva e voltada às demandas do mundo do trabalho é condição para que as PCD ocupem não apenas postos obrigatórios, mas trajetórias de crescimento e autonomia (Costa, 2021; Mendes, 2019).

Dessa forma, os estudos apontam que o maior desafio não está em criar novas leis, mas em garantir sua aplicação coerente e articulada. É preciso enfrentar barreiras práticas, qualificar a fiscalização, sensibilizar a sociedade e cultivar uma cultura organizacional que abrace a inclusão como valor humano e estratégia de desenvolvimento social (Silva, 2021; Santos, 2022).

3.2. Mercado de trabalho e setores econômicos

A inclusão de PCD no mercado de trabalho configura-se como um dos maiores desafios enfrentados pela sociedade brasileira no campo da promoção da equidade e da justiça social. A análise dos artigos científicos selecionados, com enfoques diversos e recortes metodológicos distintos, permite identificar tanto os avanços promovidos pelas políticas públicas quanto os entraves que ainda impedem a efetivação plena do direito ao trabalho para essa população.

Há consenso entre os autores analisados sobre a centralidade da Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, como marco normativo responsável por impulsionar a contratação de pessoas com deficiência no setor privado. Essa legislação, ao estabelecer uma reserva obrigatória de vagas em empresas com mais de cem funcionários, representou um passo significativo em direção à inclusão laboral. No entanto, todos os estudos selecionados convergem ao apontar que o cumprimento da Lei ocorre, em grande parte, de maneira formalista, limitada à obrigação legal e desprovida de um compromisso real com a transformação das relações de trabalho. Assim, as práticas inclusivas não se configuram como política estruturante dentro da maioria das organizações, mas como resposta pontual à fiscalização ou às pressões externas.

A análise coletiva dos artigos também revela que as barreiras atitudinais, como o preconceito, o capacitismo e a desinformação, são os principais entraves à inclusão. Essa constatação aparece tanto em estudos de campo com gestores e profissionais de recursos humanos (Hipólito et al., 2022; Breunig et al., 2021), quanto em análises teóricas e documentais (Silva, 2017; Junior et al., 2024). A visão predominante sobre a deficiência como um obstáculo à produtividade alimenta a resistência à contratação e compromete os processos de integração e permanência dessas pessoas nas empresas.

Além disso, a inserção das PCD no mercado formal permanece concentrada em setores de baixa complexidade técnica, principalmente nas áreas administrativas e de serviços. A pesquisa de Vargas e Araújo (2022), por exemplo, demonstra que quase 80% das contratações no estado do Piauí se deram no setor terciário, enquanto áreas como a indústria e o comércio apresentam baixa absorção desse público. Lima et al. (2020), ao analisarem o caso das pessoas com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro, também identificam essa concentração em vagas pouco

qualificadas, agravada pela escassez de capacitação profissional e pela timidez empresarial em cumprir as exigências legais.

No contexto organizacional, diversos estudos chamam atenção para a ausência de políticas de gestão que promovam não apenas a admissão, mas também a progressão na carreira e a valorização das PCD como profissionais. Hammes e Nuernberg (2015), em um estudo de caso sobre o Sistema Nacional de Emprego (SINE) em Florianópolis, demonstram que iniciativas específicas voltadas para esse público podem gerar resultados expressivos, como o aumento de 52% no número de atendimentos e encaminhamentos para vagas. Contudo, mesmo diante de experiências exitosas, a maioria das empresas brasileiras carece de estrutura, capacitação interna e estratégias de inclusão sustentáveis.

As divergências entre os estudos concentram-se, sobretudo, nas abordagens metodológicas e nos contextos regionais e setoriais analisados. Enquanto Aoki et al. (2018) propõem estratégias comunitárias de inclusão baseadas na reabilitação centrada no território e no emprego apoiado, outros estudos, como os de Diaz et al. (2021) e Hipólito et al. (2022) evidenciam dificuldades específicas na indústria e no setor empresarial urbano, como a falta de adaptações físicas e a percepção de riscos ambientais, que acabam por limitar a contratação. Já Schneider et al. (2021) estabelecem um vínculo entre a legislação nacional e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, especialmente o ODS 8, que trata do trabalho decente e crescimento econômico. Esses autores argumentam que a inclusão laboral das PCD só será efetiva quando as empresas se comprometerem com práticas que assegurem, além do ingresso, condições equitativas de permanência e crescimento profissional.

Outra contribuição relevante é a de Breunig et al. (2021), que analisam a percepção das próprias pessoas com deficiência, dos gestores e do setor de recursos humanos de uma empresa do setor metalúrgico no Rio Grande do Sul. O estudo indica que, mesmo com o cumprimento formal da cota, há divergência entre a percepção dos diferentes atores sobre a efetividade das ações inclusivas. A perspectiva crítica também está presente em Junior et al. (2024), que denunciam a distância entre a legislação e a realidade vivida pelas PCD, sugerindo que a criação de normas não é suficiente se não houver respeito e fiscalização efetiva de seus dispositivos.

Diante desse panorama, constata-se que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro é uma tarefa incompleta. Embora os avanços legais sejam inegáveis, prevalecem práticas empresariais simbólicas, além da ausência de cultura organizacional inclusiva e de políticas públicas fragmentadas. Para que se avance na construção de uma sociedade mais justa e democrática, é imprescindível que a inclusão laboral das PCD seja compreendida como uma questão de direitos humanos e de desenvolvimento social. Isso requer o fortalecimento das políticas públicas de qualificação, a fiscalização ativa das empresas, o investimento em acessibilidade e, sobretudo, uma transformação cultural que valorize a diversidade e reconheça a contribuição de todos os sujeitos no processo produtivo.

3.3. Percepções e cultura organizacional

Existe um hiato entre o discurso institucional e a prática cotidiana da inclusão de pessoas com deficiência no âmbito das organizações. Os estudos analisados evidenciam que a cultura organizacional é incipiente para incorporar a diversidade como um valor estratégico e não apenas como cumprimento de uma obrigação legal (Silva & Martins, 2020). A ausência de diálogo entre a teoria organizacional e a realidade da inclusão, por exemplo, demonstra como muitas empresas mantêm estruturas arcaicas que não contemplam a pluralidade humana como parte de sua inteligência organizacional (Oliveira et al., 2021). Essa desconexão limita não só a inovação, mas o próprio potencial de desenvolvimento humano que ambientes diversos são capazes de gerar.

Nesse contexto, o papel de psicólogos organizacionais e profissionais de recursos humanos (i.e., da gestão de pessoas) se torna central. Esses profissionais possibilitam um diálogo entre políticas e pessoas, mas ainda enfrentam lacunas de formação, falta de respaldo institucional e resistências culturais que minimizam a sua atuação como agentes de mudança (Souza; Andrade, 2021). É indispensável que esses profissionais sejam continuamente capacitados para facilitar diálogos, promover adaptações e sensibilizar líderes e equipes, consolidando práticas inclusivas que não se restrinjam a relatórios estatísticos (Ferreira; Costa, 2022).

Também é importante compreender que a inclusão não se esgota na contratação de pessoas diversas ou de PCD. A retenção de profissionais com deficiência é, de fato, o indicador mais claro de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva (Mendes; Albuquerque, 2020). Permanência demanda acessibilidade física e comunicacional, suporte emocional, oportunidades reais de desenvolvimento e reconhecimento do potencial individual. Organizações que olham para isso de forma sistêmica, inspiradas por conceitos como hospitalidade organizacional, constroem ambientes de trabalho onde todos se sentem pertencentes (Carvalho; Lima, 2020). Ainda assim, muitas empresas limitam a inclusão a um instrumento de marketing social ou um requisito legal a ser cumprido mecanicamente, ignorando seu valor transformador (Pereira et al., 2021). Quando a inclusão é assumida como valor genuíno, ela se torna parte da estratégia organizacional, fortalece reputação, engaja equipes e gera impacto social positivo.

Nesse processo, a acessibilidade precisa ser pensada de forma ampla, isso é, não se trata apenas acessibilidade arquitetônica, como a existência de rampas e elevadores, mas também de quebrar barreiras atitudinais, garantir comunicação eficaz e desenvolver tecnologias assistivas que possibilitem o pleno exercício das funções profissionais (Rodrigues & Azevedo, 2021). Ignorar qualquer uma dessas dimensões significa perpetuar a exclusão silenciosa.

Por fim, deve-se reconhecer que a inclusão só prospera quando deixa de ser responsabilidade de uma única área e passa a integrar todos os níveis da empresa. Para isso, é fundamental estimular um diálogo vivo entre gestores, equipes e profissionais com deficiência, criando ambientes abertos à escuta e à adaptação (Nogueira; Farias, 2020). A cultura organizacional inclusiva não se decreta: constrói-se todos os dias, com formação, sensibilidade, comprometimento e ação prática. Em síntese, transformar as percepções, atitudes e valores das organizações é o caminho para uma inclusão que seja real, sustentável e digna, não por imposição legal, mas por convicção de que diversidade é, acima de tudo, potência humana.

3.4. Desafios e barreiras na inclusão

A integração de indivíduos com deficiência no ambiente de trabalho, mesmo apoiada por um conjunto sólido de leis e compromissos formais, ainda se depara com obstáculos que ultrapassam a mera interpretação da Lei. As organizações ainda enfrentam práticas fragmentadas, falta de apoio técnico, despreparo institucional e resistência cultural à diversidade. As pesquisas examinadas nesta seção possibilitam entender como essas barreiras se apresentam em variados setores e contextos, expondo uma estrutura de exclusão que se mantém mesmo sob a aparência de inclusão.

No setor da construção civil, por exemplo, a exclusão adquire um caráter técnico e simbólico bastante evidente. O estudo de Oliveira et al. (2022) mostra que a ausência de acessibilidade arquitetônica, associada à falta de qualificação profissional e ao preconceito quanto à capacidade produtiva das PCD inviabiliza sua contratação. A visão predominante é de que adaptações seriam incompatíveis com os ambientes operacionais da obra. O ambiente físico, nesse caso, funciona como marcador de exclusão, ao mesmo tempo que alimenta a ideia de que a deficiência representa uma limitação intransponível.

Tal análise ressoa com a pesquisa realizada por Santos e Reis (2020), a qual examina os obstáculos enfrentados por indivíduos com deficiência auditiva. Embora o ambiente físico não seja o principal entrave nesse caso, a barreira comunicacional cumpre papel semelhante. A falta de intérpretes de libras e de estruturas de apoio comunicativo resulta na marginalização desses trabalhadores em funções operacionais, sem espaço para progressão. Logo, às vezes, a barreira é o concreto (a rampa, o acesso, o maquinário), e às vezes é a linguagem: em ambas as situações barreiras, a ausência de mediação adequada relega o profissional com deficiência à invisibilidade funcional, o que compromete a inclusão, o pertencimento e a permanência no ambiente laboral.

Logo, a permanência no emprego, mesmo quando a contratação ocorre, também aparece como um desafio recorrente. Rocha e Silva (2021) destacam que egressos de cursos profissionalizantes enfrentam ambientes organizacionais despreparados para dar continuidade ao processo de inclusão iniciado na formação. A rotatividade elevada e o esgotamento emocional dos trabalhadores PCD refletem a ausência de

suporte técnico e emocional, bem como a inexistência de políticas internas de adaptação contínua e acompanhamento.

Essa fragilidade se manifesta na atuação dos setores de recursos humanos. Almeida e Pinheiro (2022) indicam que o RH tende a assumir uma postura burocrática, centrada no cumprimento da Lei de Cotas, sem envolvimento estratégico com os princípios da inclusão. Falta formação específica, respaldo institucional e integração com outras áreas da organização. O resultado é a manutenção de uma cultura de inclusão formal, dissociada da prática cotidiana e da gestão de pessoas. A complexidade da inclusão também se revela no caso das pessoas com deficiência intelectual. Lima e Costa (2021) demonstram que a inserção profissional dessa população depende fortemente do suporte familiar, tanto na mediação do ingresso quanto na manutenção do vínculo. Isso evidencia a ausência de redes institucionais de apoio que promovam autonomia e acompanhamento contínuo. Em outras palavras, o que deveria ser responsabilidade compartilhada entre empresa e Estado acaba sendo absorvido, de forma precarizada, pela família.

A situação é ainda mais delicada nas pequenas empresas. O estudo de Soares e Figueiredo (2020), realizado com dez organizações mineiras, mostra que a maioria dos empregadores desconhece os dispositivos legais de inclusão, não realiza adaptações e não conta com qualquer apoio técnico para contratar pessoas com deficiência. Nesse contexto, a boa vontade se torna insuficiente, pois não há suporte para converter a intenção em prática. A inclusão, quando ocorre, é improvisada e frágil.

Por fim, o trabalho remoto, que ganhou força durante e após a pandemia da covid-19, aparece como fenômeno ambivalente. Oliveira e Barbosa (2021) observam que o teletrabalho pode eliminar algumas barreiras físicas, ao mesmo tempo, podem intensificar o isolamento social e dificultar a integração organizacional. A falta de estrutura tecnológica, de canais de comunicação acessíveis e de acompanhamento sistemático tende a comprometer o vínculo profissional, transformando a inclusão em uma experiência solitária e invisibilizada.

Os diferentes contextos abordados pelos estudos demonstram que as barreiras à inclusão da pessoa com deficiência são múltiplas, interconectadas e, muitas vezes, invisíveis aos olhos da gestão de pessoas. Seja na ausência de adaptações físicas, na

precariedade das práticas comunicacionais, na fragilidade institucional dos setores de RH ou na dependência de vínculos afetivos para sustentação do emprego, o que se revela é um cenário em que a inclusão permanece condicionada à improvisação e à ausência de compromisso estrutural.

A articulação entre os trabalhos permite concluir que não há inclusão efetiva sem investimento, planejamento e transformação cultural. Enquanto os ambientes organizacionais forem pensados para um 'sujeito padrão' e a diversidade funcional for tratada como exceção, as políticas inclusivas seguirão limitadas à sua dimensão formal. Superar essas barreiras exige mais do que leis, pois requer redes de apoio, formação continuada, mediação institucional e, sobretudo, vontade política para reconhecer a pessoa com deficiência como sujeito pleno de direitos e competências.

3.5. Tecnologia e inovação

A tecnologia tem sido reconhecida por capacitar pessoas de grupos marginalizados, como PCD, a serem integradas nos ambientes de trabalho. No entanto, a gama de estudos nesta seção sugere que a incorporação do conhecimento familiar é mais fácil de realizar se os processos de inovação forem imaginados, novos e difundidos. Não é a tecnologia em si que gera tal resultado, mas a tecnologia socialmente responsável que importará. O estudo de Rodrigues e Coutinho (2018) sobre processos de recrutamento *online* oferece um paradoxo importante: enquanto as plataformas digitais são frequentemente celebradas por democratizar o acesso ao trabalho, na prática, elas simplesmente reproduzem lógicas de exclusão. "As ferramentas mais populares para recrutamento no mercado não têm compatibilidade com leitores de tela, não oferecem controles de navegação por comandos de voz e nem permitem o registro de dados específicos de acessibilidade" (Rodrigues; Coutinho, 2018, p. 64). Essa constatação expõe que a digitalização não inclui automaticamente se a acessibilidade não for incorporada no *design* dos sistemas.

Esse diagnóstico é reforçado em comparação com a análise voltada para a ação, de Costa e Almeida (2020), que examina as oportunidades de inclusão que poderiam ser oferecidas pela Indústria 4.0. Contrariamente ao estudo de Rodrigues e Coutinho, que se opõem às lógicas existentes dentro das ferramentas digitais já disponíveis,

Costa e Almeida destacam as possibilidades futuras de tecnologias emergentes como inteligência artificial, robótica colaborativa e a Internet das Coisas (IoT) como ferramentas para um redesenho do ambiente de trabalho.

Costa e Almeida (2020) argumentam que essas tecnologias podem "reorganizar o espaço produtivo de maneira personalizada, adaptada às limitações e potencialidades de cada trabalhador com deficiência" (Costa; Almeida, 2020, p. 6). No entanto, assim como Rodrigues e Coutinho (2018), os autores concordam que, sem políticas governamentais assertivas e práticas empresariais que proporcionem acesso, esses avanços tecnológicos apenas servirão para exacerbar as desigualdades, em vez de reduzi-las.

Há também uma tensão entre o caminho para o empoderamento e o gesto de abandono, que atesta, como demonstrado na análise de Pereira e Souza (2019), através do papel desempenhado pelas tecnologias assistivas e pela internet, como meios para aumentar a independência e o empoderamento das PCD. A pesquisa enfatiza a diversidade de recursos, como leitores de tela, tradutores de linguagem de sinais, aplicativos de acessibilidade cognitiva e ambientes virtuais adaptados. Por outro lado, mostra que, apesar desse arsenal de tecnologia, o uso das ferramentas pelas empresas permanece limitado. "A internet expandiu as possibilidades de treinamento e autonomia, no entanto, há um vazio entre o que essas ferramentas podem fazer e o que são efetivamente usadas pelas empresas" (Pereira; Souza, 2019, p. 77). Essa lacuna está inter-relacionada com a questão apontada por Rodrigues e Coutinho (2018) para o recrutamento digital: o fato de a tecnologia existir não é suficiente, ela precisa estar disponível, ser usada e absorvida na política de inclusão das organizações.

É possível relacionar esses três estudos ao que ainda é uma circularidade recorrente, ou seja, os avanços tecnológicos, embora comprovados e em constante crescimento, ocorrem em rápida sucessão e enfrentam uma deficiência persistente na mediação institucional. Essa fragilidade pode decorrer da ausência ou inadequação da regulamentação isso pode vir de uma falta de, ou do tipo errado de regulamentação (no caso dos russos), de incompreensão técnica (no Ocidente, na década de 1960) ou de resistência cultural profunda (também no Ocidente). Enquanto Rodrigues e Coutinho (2018) destacam a falha da acessibilidade como uma barreira de entrada,

Costa e Almeida (2020) enfatizam a política para traduzir a inovação em oportunidade real. Pereira e Souza (2019), por sua vez, mostram que mesmo quando os recursos existem, eles são difusos e descontínuos.

A comparação entre os estudos permite contemplar os diferentes níveis de complexidade da exclusão digital. No primeiro estágio, a exclusão é resultado da falta de usabilidade e acesso aos sistemas digitais (Rodrigues; Coutinho, 2018). Em nível mais estrutural, o risco é perpetuar um modelo tecnocêntrico de inovação que prioriza a eficiência e a produtividade em detrimento da equidade (Costa; Almeida, 2020). Em vez disso, quando se trata do funcionamento diário das organizações, como apontado por Pereira e Souza (2019), o problema é promover a assimilação efetiva dessas tecnologias no cotidiano das empresas. Isso envolve mais do que dispositivos e inclui o treinamento de administradores, investimento em infraestrutura e uma cultura corporativa que abrace a todos.

Portanto, embora os três estudos abordem a tecnologia no ambiente de trabalho a partir de diferentes perspectivas, todos corroboram que a inovação pode ser inclusiva quando resulta de motores combinados entre o governo, o setor produtivo e a sociedade civil. É necessário planejar a acessibilidade digital desde o início, incorporar sistematicamente os recursos assistivos e apontar processos inovadores seguindo políticas públicas que considerem o direito ao trabalho como um direito básico para as pessoas com deficiência.

3.6. Educação e formação profissional

A temática da educação e formação profissional de PCD no Brasil é permeada por diversos desafios, os quais se apresentam apesar dos avanços legais e institucionais conquistados nas últimas décadas. A análise de três estudos científicos [Felix e Júnior (2022), Schneider e Sugahara (2020), e Angelucci e Oliveira (2018)] evidencia convergências significativas quanto à importância da inclusão educacional e profissional, bem como, os obstáculos práticos enfrentados na efetivação de tais políticas.

Um ponto comum aos três textos refere-se à centralidade da educação como ferramenta fundamental para a inclusão social e profissional da PCD. Os autores

concordam que a qualificação profissional deve ser precedida por uma formação escolar inclusiva, efetiva e acessível, pois assim se constrói uma base sólida para a inserção no mercado de trabalho. A educação é compreendida como um direito universal e inalienável, conforme disposto no artigo 6º, da Constituição Federal de 1988, e a sua violação, direta ou indiretamente, implicaria também na exclusão da PCD do exercício pleno da cidadania.

Os estudos também convergem ao denunciar a ineficácia na aplicação prática das leis já existentes, como a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão). Embora os marcos legais sejam avançados no campo da proteção dos direitos das PCD, a sua implementação encontra entraves estruturais, culturais e institucionais. Schneider e Sugahara (2020) apontam que muitas empresas, ao invés de cumprir as cotas, alegam ausência de mão de obra qualificada, o que se relaciona diretamente com a precariedade da formação educacional oferecida às PCD. Tal argumento é contestado por dados estatísticos, que demonstram que mais da metade das PCD em idade laboral permanecem fora do mercado de trabalho.

Outro aspecto compartilhado nos três textos é a crítica à fraca articulação entre a educação especial e a educação profissional. Angelucci e Oliveira (2018) argumentam que, embora haja uma crescente demanda por trabalhadores PCD, ainda não existem políticas públicas eficazes que promovam a interligação entre esses dois campos educacionais. Essa lacuna contribui para a invisibilização dessa população nos espaços formativos e profissionais, negando-lhes o direito à educação profissional de qualidade e, conseqüentemente, ao exercício de sua autonomia social e econômica.

Quanto às divergências, cada artigo apresenta um enfoque distinto. O estudo de Felix e Júnior (2022) adota uma abordagem prática-normativa, apresentando um estudo de caso em escolas profissionalizantes na cidade de Ouro Branco/MG. A pesquisa utilizou ferramentas de gestão como a matriz GUT, 5W1H e o diagrama de Ishikawa para diagnosticar e propor melhorias estruturais e pedagógicas nas instituições, com vistas à inserção de docentes com deficiência. Já Schneider e Sugahara (2020), a partir de uma análise documental e alinhados à Agenda 2030 da ONU, argumentam que a inclusão educacional deve ser encarada como fator de desenvolvimento

sustentável. Os autores criticam a efetividade das cotas de maneira isolada, propondo a construção de políticas públicas que articulem Estado, iniciativa privada e sociedade civil. Por sua vez, Angelucci e Oliveira (2018) realizam uma reflexão ético-política mais aprofundada, embasada na crítica à pedagogia das competências e à lógica neoliberal que rege as políticas de qualificação profissional. Para as autoras, a formação técnica vem sendo utilizada como instrumento de precarização e controle social da força de trabalho, em vez de promover a emancipação dos sujeitos.

Nesse sentido, constata-se que, embora os discursos políticos e legais avancem na direção da inclusão, na prática, persistem diversas barreiras à formação e inserção profissional das PCD. A ausência de infraestrutura adequada, a falta de formação docente especializada e o preconceito estrutural são alguns dos fatores que impedem a concretização das políticas inclusivas. A acessibilidade, por exemplo, é considerada por todos os autores como requisito básico para qualquer projeto de inclusão, abrangendo desde os aspectos arquitetônicos até os comunicacionais e pedagógicos.

Logo, a educação e formação profissional de PCD deve ser compreendida à luz da articulação entre direitos sociais, políticas públicas efetivas e transformações culturais. A mera existência de legislação não é suficiente para garantir a inclusão se não houver compromisso institucional com sua aplicação, investimentos em formação docente e infraestrutura, além de ações intersetoriais entre educação, assistência social e mercado de trabalho. Mais do que cumprir cotas, trata-se de reconhecer as pessoas com deficiência como sujeitos de direitos, capazes de aprender, produzir e contribuir com a sociedade em condições de igualdade.

4. Conclusão

A presente revisão integrativa da literatura científica nacional evidenciou um descompasso significativo entre os avanços legais e normativos relativos à inclusão de pessoas com deficiência (PCD) e a sua efetiva materialização no contexto empresarial brasileiro. Embora o Brasil possua um arcabouço jurídico robusto, que inclui dispositivos como a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e diversos tratados internacionais ratificados, a análise

dos estudos selecionados revelou que a aplicação dessas normativas permanece marcada por fragilidades estruturais e institucionais. Tais limitações apontam para uma inclusão predominantemente formal, desconectada de práticas organizacionais efetivas de acolhimento, desenvolvimento e permanência desses sujeitos nos ambientes laborais.

A literatura examinada permite concluir que os principais obstáculos à inclusão laboral da PCD estão associados a barreiras atitudinais, ausência de políticas de gestão inclusiva e lacunas na fiscalização e na articulação entre os setores público e privado. As organizações, em sua maioria, ainda encaram a contratação de pessoas com deficiência como um imperativo legal a ser cumprido, e não como um compromisso ético e estratégico que valorize a diversidade funcional como vetor de inovação e responsabilidade social. Essa realidade é especialmente perceptível em setores com menor estrutura institucional, como pequenas empresas e segmentos operacionais, onde predominam práticas de improviso e desconhecimento da legislação vigente.

Outro aspecto recorrente nos estudos analisados refere-se à centralidade da educação e da formação profissional como elementos estruturantes para a promoção de inclusão efetiva. A baixa qualificação escolar, a escassa oferta de cursos profissionalizantes acessíveis e a frágil articulação entre educação especial e educação técnica comprometem a inserção qualificada da PCD no mercado de trabalho. A ausência de políticas públicas intersetoriais e contínuas contribui para a manutenção da exclusão histórica dessa população dos espaços de poder e de produção, negando-lhes, de forma sistemática, o pleno exercício da cidadania e da autonomia profissional.

A análise também demonstrou que a tecnologia, embora potencialmente inclusiva, não é automaticamente efetiva. Ferramentas digitais, tecnologias assistivas e soluções da Indústria 4.0 só desempenham papel emancipatório se forem pensadas desde sua concepção com base na acessibilidade universal e na equidade. A literatura evidencia que o uso isolado da tecnologia, sem mediação institucional e investimento em capacitação, tende a reproduzir as mesmas lógicas de exclusão observadas nos contextos presenciais. Nesse sentido, a inovação inclusiva requer

políticas públicas assertivas, financiamento adequado e envolvimento genuíno das organizações em práticas de acessibilidade digital e tecnológica.

Diante desse panorama, conclui-se que a inclusão de pessoas com deficiência em ambientes empresariais no Brasil exige mais do que dispositivos legais. Implica, sobretudo, a transformação das estruturas organizacionais, a consolidação de uma cultura inclusiva e a adoção de práticas concretas que assegurem o direito ao trabalho digno, à permanência e à progressão profissional. A efetividade das políticas de inclusão passa, portanto, pela articulação entre legislação, gestão organizacional, formação profissional e tecnologias acessíveis, em um esforço coletivo que reconheça a pessoa com deficiência como sujeito de direitos, competências e protagonismo social.

Conclui-se, finalmente, haver uma lacuna no que se refere às percepções de pessoas com deficiências sobre os desafios, o que impõe a necessidade de pesquisas empíricas qualitativas e quantitativas sobre a temática. Os resultados desse estudo também apontam, como conclusão, a importância do direito trabalhista para a garantia de inclusão, de acessibilidade e de direitos humanos para pessoas com deficiência. Além da inclusão formalista de direitos nas leis, a necessidade impositiva de rigor na fiscalização do seu cumprimento, que se revelou frágil, em especial, com relação às barreiras atitudinais. Garantir os direitos das pessoas com deficiência ao ingresso e permanência no trabalho, assim como, à ascensão nas carreiras em equidade, implica na garantir de direitos humanos e do direito ao trabalho decente, à não discriminação e à equidade material.

Bibliografía

AMÂNCIO, D. L. P; MENDES, D. C. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. Revista Brasileira de Educação Especial, Corumbá, v. 29, p.161-180, 2023.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

Recursos electrónicos

- ALVES, A. P. R.; SILVA, N. R. A pessoa com deficiência intelectual e inserção profissional: a percepção da família. *Educere – Revista da Educação da UNIPAR*, v. 23, n. 1, p. 110–137, 2023. doi: 10.25110/educere.v23i1.2023-007. <https://www.revistas.unipar.br/index.php/educere/article/view/9356> Acesso em: 04 jun. 2025. *
- ANGELUCCI, C. B.; OLIVEIRA, F. C. Educação profissional de pessoas com deficiência no Brasil: marcos legais e reflexões ético-políticas. *Revista Triângulo*, v. 11, n. 3, p. 19–40, 2018. doi: 10.18554/rt.v0i0.2615. <https://seer.ufbm.edu.br/revistaeletronica/index.php/revistatriangulo/article/view/2615>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- AOKI, M.; SILVA, R. M.; SOUTO, A. C. F.; OLIVER, F. C. Pessoas com deficiência e a construção de estratégias comunitárias para promover a participação no mundo do trabalho. *Rev. bras. educ. espec.*, v. 24, n.4, 2018. doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382418000500004>. <https://www.scielo.br/j/rbee/a/V5sKKTf47KRxGX8PpLwcLgP/?lang=pt>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- BARBOSA, M. A. C.; DA SILVA, M. A. Recrutamento on-line de pessoas com deficiência. *Cadernos de Gestão e Empreendedorismo*, v. 10; n. 1; 2022. doi: <https://doi.org/10.32888/cge.v10i1.52460>. <https://periodicos.uff.br/cge/article/view/52460>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- BERNARDES, J. F.; SANTOS, E. G.; SILVEIRA, P.; NETO, A. O. O papel da área de recursos humanos na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Prociências*, v. 3, n. 2, 2020. doi: <https://doi.org/10.15210/rp.v3i2.20389>. <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/prociencias/article/view/20389>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- BORDIGNON, G. L.; GRUBBA, L. S.; GONÇALVES, J. Percepções sobre o direito ao trabalho de pessoas com deficiência. *Revista de Direito*, v. 17, n. 1, p. 1–16, 2025. doi: doi.org/10.32361/2025170121172.
- BORGES, A.V.; LONGEN, W. C. A acessibilidade nas empresas: percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Congresso Internacional de Ergonomia e Usabilidade de Interfaces Humano Tecnológica, Blucher Design Proceedings*, v. 3, p. 1544–1549, 2017. doi:

<http://dx.doi.org/10.1016/16ergodesign-0155>.

<https://www.proceedings.blucher.com.br/article-details/25812>. Acesso em: 04 jun. 2025. *

BREUNIG, C.W.B.; FABRICIO, A.; SILVA, E.B. Processos de gestão de pessoas para a inclusão das pessoas com deficiência: um estudo em uma indústria do Noroeste Gaúcho. *Revista Brasileira de Administração Científica*, v. 12, n. 4, p. 125–140, 2021. doi: 10.6008/CBPC2179-684X.2021.004.0009. <https://sustenere.inf.br/index.php/rbadm/article/view/6090>. Acesso em: 04 jun. 2025. *

CARVALHO, M. C. A ausência de políticas públicas para os direitos sociais da pessoa com deficiência: os reflexos não sentidos da Convenção de Nova York no Brasil. *Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas*, v. 1, n. 1, p. 222–256, 2015. doi: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9881/2015.v1i1.508. <https://indexlaw.org/index.php/revistadspp/article/view/508> Acesso em: 04 jun. 2025. *

CARMO, M. M. I. B.; GILLA, C. G.; QUITERIO, P. L. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interação em Psicologia*, v. 24, n. 1, 2020. doi: 10.5380/psi.v24i1.59972. <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972> Acesso em: 04 jun. 2025. *

CUSTODIO, V. C. D.; DIAZ, I. D. P. S.; MELO, C. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na região do ABC Paulista: uma visão ampla. *Revista Educação, Artes e Inclusão*, v. 20, n. 1, 2024. doi: 10.5965/198431782012024e0052. <https://periodicos.udesc.br/index.php/arteinclusao/article/view/15882> Acesso em: 04 jun. 2025. *

COUTINHO, K.S.; RODRIGUES, G.F.; PASSERINO, L.M. O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos. *Rev. bras. educ. espec.*, v. 23, n.02, 2017. doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382317000200008>. <https://www.scielo.br/j/rbee/a/hbv6GDkhjtrC63xGJkCSJhN/?lang=pt#>. Acesso em: 04 jun. 2025. *

COSTA, L. A. Valorização do trabalho humano e inclusão social no brasil: a responsabilidade empresarial e as políticas públicas para a inclusão das pessoas

- com deficiência. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 3, n. 1, p. 76–93, 2017. doi: 10.26668/IndexLawJournals/2525–9857/2017.v3i1.1797. <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1797> Acesso em: 04 jun. 2025. *
- COSTA, L. A.; SILVA, M. A. Desenvolvimento econômico e mercado de trabalho: a responsabilidade das empresas na inclusão da pessoa com deficiência. *Colloquium Socialis*, v. 02, n. 1, 2018. doi: 10.5747/cs.2018.v02.n1.s023. <https://journal.unoeste.br/index.php/cs/article/view/2633/2396>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- CHURA, A. E. P.; GONÇALVES, J. Percepções de psicólogos organizacionais sobre inclusão de pessoas com deficiência em empresas. *Conselho Federal de Psicologia*, v. 43; 2023. doi: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003250490>. <https://www.scielo.br/j/pcp/a/gDDHpsPXZngygmg6KMMqBcB/?lang=pt>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- CLARO, T. C.; RODRIGUES, L. S. Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de recrutamento e seleção. *Revista Interface Tecnológica*, v. 20, n. 1, p. 276–287, 2023. doi: 10.31510/infa.v20i1.1610. <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1610> Acesso em: 04 jun. 2025. *
- DIAS, F. E.; KUHN, N.; LAMB, C. R. Z. Análise das oportunidades e desafios profissionais dos surdos em seu ambiente de trabalho: um estudo nos municípios de Santa Rosa e Horizontina/RS. *Revista Foco*, v. 12, n. 3, p. 82–101, 2019. doi: 10.21902/jbslawjbs.v12i3.18. <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/18>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- FAVERO, M. B.; SILVA, E. A. M. A inclusão e retenção da pessoa com deficiência nas organizações. *Ágora: revista de divulgação científica*, v. 23, n. 2, p. 4–24, 2020. doi: 10.24302/agora.v23i2.1847. <https://www.periodicos.unc.br/index.php/agora/article/view/1847>. Acesso em: 04 jun. 2025. *

- FELIX, J. C.; JUNIOR, N. V. A inserção de profissionais com deficiência no ambiente escolar profissionalizante: uma análise prático normativa. Conhecimento e Diversidade, v. 14, n. 34, 2022. doi: <https://doi.org/10.18316/rcd.v14i34.10290>. https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/10290. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- FERREIRA, V. R.; DIAS, A. N. F.; BRASIL, L. A. C. O trabalho da pessoa com deficiência e a responsabilidade social da empresa: um estímulo ao consumo consciente. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 9, n. 1, p. 18 – 35, 2023. doi: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2023.v9i1.9513. <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/9513> Acesso em: 04 jun. 2025. *
- FIALHO, C. B.; DE MELO, A. N.; NUNES, A.F. P.; GAI, M. J. P. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? Revista de Carreiras/Pessoas, v. 7 n. 3, 2017. doi: <https://doi.org/10.20503/recape.v7i3.32725>. <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/32725>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- FUZETTO, M. M.; ROSSIGNOLI, M. O teletrabalho para a pessoa com deficiência como dificultador da inclusão social. REI – revista estudos institucionais, v. 7, n. 2, p. 606–628, 2021. doi: 10.21783/rei.v7i2.540. <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/540> Acesso em: 04 jun. 2025. *
- HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. A Inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. Psicol. cienc. prof., v. 35, n.3, 2015. doi: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>. <https://www.scielo.br/j/pcp/a/ztSt94MWTdrLyQSXHQ6PnyB/?lang=pt>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- HERRERO, C.J. P. Inclusão de profissionais com deficiência nas organizações: impacto da hospitalidade e do pensamento sistêmico. Revista Inclusions, v. 11, n. 4, p. 1-24, 2024. doi: <https://doi.org/10.58210/fprc3533>.

<https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/3533>. Acesso em: 04 jun. 2025. *

JORGE, C.; SALIBA, G. R. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão. Revista Direitos Culturais, v. 16, n. 38, p. 159–174, 2021. doi: <https://doi.org/10.20912/rdc.v16i38.326>. <http://san.uri.br/revistas/index.php/direitosculturais/article/view/326>. Acesso em: 04 jun. 2025. *

JUNIOR, A. B.; PEREIRA, M. E. S.; COLETI, J. C. Pessoas Com Deficiência – PCDS no mercado de trabalho: a imprescindibilidade da inclusão social. Research, Society and Development, v. 13, n. 12, p. e123131247692, 2024. doi: 10.33448/rsd-v13i12.47692. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/47692> Acesso em: 04 abril 2025. *

LEITE, F. P. A.; GARCIA, G. F. B. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na sociedade da informação: cotas nas empresas e proteção contra a dispensa. Revista de Direito Brasileira, v. 17, n. 7, p. 245–260, 2017. doi: 10.26668/IndexLawJournals/2358–1352/2017.v17i7.3129. <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3129> Acesso em: 04 jun. 2025. *

LIMA, M. M.; SANTOS AVELAR, K. E.; TEIXEIRA DE SEIXAS FILHO, J.; DUSEK, P. M. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. Interações, v. 22, n. 1, p. 211–223, 2021. <https://interacoesucdb.emnuvens.com.br/interacoes/article/view/2835> Acesso em: 04 jun. 2025. *

MOMM, M. A. L.; BARACT, E. M.; DELGADO, M. J.G. Trabalho da pessoa com deficiência: harmonização das cotas da deficiência e da aprendizagem a partir da interpretação da convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, v. 9, n. 2, 2024. doi: 10.26668/IndexLawJournals/2526–009X/2023.v9i2.9978. <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/9978> Acesso em: 04 jun. 2025. *

MORAIS, M. de O.; ALVES, F. C. Indústria 4.0 como facilitadora para a inclusão de PcDs: uma proposta conceitual. Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento, v. 13, n. 6, p.

e1813645976, 2024. doi: 10.33448/rsd-v13i6.45976.
<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/45976> Acesso em: 04 jun. 2025.

*

PALHARES, J. V.; SANTOS, T. L.; DE SOUZA, A. A. A.; VERONEZE, R. B. Políticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise sobre o caso de Lavras (MG). Revista Foco, v. 8, n. 2, p. 04–15, 2015. doi: 10.21902/jbslawrev.foco.v8i2.219. <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/219> Acesso em: 04 jun. 2025. *

PRADO, V. J.; SANTOS, L. R. A inclusão das pessoas com deficiências (PDC) – um diálogo inexistente com a teoria organizacional. Research, Society and Development, v. 10, n. 11, p. e289101119694, 2021. doi: 10.33448/rsd-v10i11.19694. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/19694> Acesso em: 04 jun. 2025.

*

RÉA R.; RODRIGUES, M. S. Pessoas com deficiência no trabalho: análise da percepção de pessoas sem deficiência. Revista de Ciências Gerenciais, s.n., 2019. doi: <https://doi.org/10.17921/1415-6571.2019V23N37P32-38>.
<https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscaador.html?task=detalhes&source=all&id=W2973699367>. Acesso em: 04 jun. 2025. *

RODRIGUES, G. F.; COUTINHO, K. S. Tecnologia assistiva para inclusão laboral: o que a internet tem a oferecer? Revista Observatório, v. 4, n. 3, p. 54–84, 2018. doi: 10.20873/uft.2447-4266.2018v4n3p54.
<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/observatorio/article/view/4112> Acesso em: 04 jun. 2025. *

SANTOS, C.A.; FERREIRA, H.L. Os desafios dos alunos portadores de deficiências para permanecerem no mercado de trabalho. Revista de Carreiras/Pessoas, v. 13, n. 2, 2023. doi: <https://doi.org/10.23925/recape.v13i2.55067>.
<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/55067>. Acesso em: 04 jun. 2025. *

SARSUR, A. M.; NUNES, S.; SILVA, J. F.; AMORIM, W. Inclusão de pessoas com deficiência: a perspectiva da área de Recursos Humanos. Revista de Ciências da Administração, v. 25, n. 65, p. 1–20, 2023. doi: 10.5007/2175-8077.2023.e79968.

- <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/79968> Acesso em: 04 jun. 2025. *
- SILVA, J. J. A inserção do deficiente no mercado de trabalho. *Colloquium Socialis*, v. 1, n. especial 2, 2017. doi: 10.5747/cs.2017.v01.nesp2.s0187. <https://www.unoeste.br/site/enepe/2017/suplementos/area/Socialis/02%20-%20Administra%C3%A7%C3%A3o/A%20INSER%C3%87%C3%83O%20DO%20DEFICIENTE%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- SILVA, L. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G. Contratação de pessoas com deficiência em pequenas empresas: um estudo em dez empresas mineiras. *Revista Economia & Gestão*, v. 21, n. 59, p. 148–166, 2021. doi: 10.5752/P.1984-6606.2021v21n59p148-166. <https://periodicos.pucminas.br/economiaegestao/article/view/22310> Acesso em: 04 jun. 2025. *
- SILVA, P. M. M.; NETO, M. P. R.; BRITO, L. M. P.; BARRETO, L. K. S.; GURGEL, F. F. Os desafios para a inclusão de pessoas com deficiência em organizações da construção civil. *Holos*, v. 7, p. 311–327, 2017. doi: 10.15628/holos.2017.4742. <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/4742> Acesso em: 04 jun. 2025. *
- SIMONELLI, A. P.; FILHO, J. M. J.; TEIXEIRA, A. C.; DE OLIVEIRA, B. A.; FRIEBE, E. C. L.; CANALI, R. D.; BORDIGNON, T. M.; DE OLIVEIRA, V. P. M. Enquadramento da temática da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em *Jornal de grande circulação do estado do Paraná de 1991 a 2006*. *Cad. Bras. Ter. Ocup.*, v.2 8, n.2, 2020. doi: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1988>. <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/RWgVZWjPZKcNL6qgJHfWkfr/?lang=en>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- SIMONELLI, A. P.; NAVAS, P. M. G.; CAMAROTTO, J. A.; FILHO, J. M. J. Ações articuladas e política pública de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho no município de São Carlos, São Paulo, Brasil. *Rev. bras. saúde ocup.*, v. 49, 2024. doi <https://doi.org/10.1590/2317-6369/02923pt2024v49edcinq20>. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/zgcxWR4pCh5yCBJn7SF74Fk/?lang=pt>. Acesso em: 04 jun. 2025. *

- SCHNEIDER, P. V.; SUGAHARA, C. R. O desafio nacional da acessibilidade na educação para a profissionalização da Pessoa com Deficiência. *Revista Nacional de Gerenciamento de Cidades*, v. 8, n. 62, p. 26–40, 2020. doi: [10.17271/2318847286220202480](https://publicacoes.amigosdanatureza.org.br/index.php/gerenciamento_de_cidades/article/view/2480). https://publicacoes.amigosdanatureza.org.br/index.php/gerenciamento_de_cidades/article/view/2480. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- SCHNEIDER, P. V.; SUGAHARA, C. R. Trabalho decente da pessoa com deficiência: a agenda 2030 materializada pela lei de cotas. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, v. 18, n. 3, 2022. doi: 10.54399/rbgdr.v18i3.6653. <https://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/6653> Acesso em: 04 jun. 2025. *
- SCHNEIDER, P. V.; SUGAHARA, C. R.; BRANCHI, B. A.; KUBO, E. K. M. Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho. *Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade*, v. 8, n. 18, p. 396–410, 15 dez. 2021. doi: <https://doi.org/10.55028/pdres.v8i18.13163>. <https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/13163>. Acesso em: 04 jun. 2025. *
- VARGAS, J.; ARAÚJO, L. I. Inserção das pessoas com deficiência (pcd) no mercado de trabalho formal do Piauí: uma análise por setores, atividades econômicas e tipos (2000–2019). *Revista Econômica do Nordeste*, v. 55, n. 2, p. 104–124, 2024. doi: 10.61673/ren.2024.1498. <https://www.bnb.gov.br/revista/ren/article/view/1498> Acesso em: 04 jun. 2025. *
- VILELA HIPÓLITO, M. C.; DA SILVA PEREIRA, C. P.; LEITE DE LEMOS OLIVEIRA, D.; GUTIERREZ, G. L. Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial. *Global Academic Nursing Journal*, v. 3, n. 1, p. e219, 2022. doi: 10.5935/2675-5602.20200219. <https://globalacademicnursing.com/index.php/globacadnurs/article/view/329> Acesso em: 04 jun. 2025. *

Cómo citar: Grubba, L. S. et. al. (2025). Desafios no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 6(17), 123-152.



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).