

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE DA
EFETIVIDADE DAS LEIS DE INCLUSÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA**

**PEOPLE WITH DISABILITIES AND THE LABOR MARKET: AN ANALYSIS OF THE
EFFECTIVENESS OF INCLUSION LAWS IN LABOR RELATIONS**

Fátima Luiza Frasson da Silva Souza¹
Alessandro de Almeida Santana Souza²
William Soares da Silva³

Resumo: O artigo analisa a efetividade das leis brasileiras destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ênfase na relação entre meio ambiente laboral, acessibilidade e trabalho digno. O problema de pesquisa consiste em verificar se o robusto arcabouço normativo nacional, especialmente a Constituição Federal de 1988, a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão, tem sido suficiente para promover inserção profissional materialmente igualitária ou se a inclusão ainda permanece marcada por limitações estruturais, educacionais e atitudinais. O objetivo geral é examinar os avanços jurídicos e os entraves práticos à inclusão laboral das pessoas com deficiência, identificando barreiras persistentes e práticas institucionais capazes de superá-las. Adota-se metodologia qualitativa, com abordagem bibliográfica e documental, mediante análise de legislação, doutrina, relatórios institucionais e dados estatísticos oficiais. Sustenta-se que, embora a legislação represente avanço civilizatório relevante, sua eficácia é frequentemente comprometida pelo capacitismo, pela insuficiente acessibilidade dos ambientes de trabalho e pela adoção de políticas empresariais meramente formais. Conclui-se que a efetividade das normas de inclusão depende da atuação coordenada do Estado, das empresas e da sociedade, com fiscalização consistente, adaptação razoável, tecnologias assistivas, capacitação de gestores e fortalecimento de uma cultura organizacional inclusiva.

Palavras-chave: acessibilidade; direitos trabalhistas; inclusão; mercado de trabalho; pessoa com deficiência (PcD).

Abstract: This article analyzes the effectiveness of Brazilian laws aimed at including people with disabilities in the labor market, with emphasis on the relationship between the work environment, accessibility, and decent work. The research problem is to verify whether the Brazilian legal framework, especially the 1988 Federal Constitution, the Quota Law, and the Brazilian Law of Inclusion, has been sufficient to promote materially equal professional insertion, or whether inclusion still remains marked by structural, educational, and attitudinal barriers. The general objective is to examine legal advances and practical obstacles to the labor inclusion of people with disabilities, identifying persistent barriers and institutional practices able to overcome them.

¹ Doutoranda em Direito pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso. Graduada em Direito pela Universidade do Estado de Mato Grosso. Advogada. E-mail: fatimaluiza@gmail.com

² Mestre em Direito pela Universidade de Marília. Graduado em Direito pela Universidade do Estado de Mato Grosso. Advogado. E-mail: souza.alessandro@outlook.com.br

³ Graduado em Direito pela Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), Campus Universitário Francisco Ferreira Mendes, Diamantino-MT. E-mail: william.soares@unemat.br

A qualitative methodology was adopted, based on bibliographic and documentary research, through the analysis of legislation, legal scholarship, institutional reports, and official statistical data. The article argues that, although the legislation represents a relevant civilizational advance, its effectiveness is often undermined by ableism, insufficient accessibility in workplaces, and merely formal corporate inclusion policies. It concludes that the effectiveness of inclusion standards depends on coordinated action by the State, companies, and society, including consistent supervision, reasonable accommodation, assistive technologies, management training, and the strengthening of an inclusive organizational culture.

Keywords: accessibility; inclusion; labor market; labor rights; person with disability (PwD).

1 INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui tema central para o constitucionalismo contemporâneo, pois envolve a concretização da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e do direito social ao trabalho. No plano normativo, o Brasil dispõe de instrumentos jurídicos expressivos, entre eles a Constituição Federal de 1988, a Lei n.º 8.213/1991, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei n.º 13.146/2015, todos direcionados à superação de barreiras que historicamente afastaram esse grupo da vida econômica e social (Brasil, 1988; Brasil, 1991; Brasil, 2009; Brasil, 2015).

Apesar desse avanço legislativo, a inserção laboral das pessoas com deficiência ainda se mostra aquém do padrão prometido pelo ordenamento jurídico. Dados oficiais indicam que o Brasil possui milhões de pessoas com deficiência, mas a participação desse grupo no mercado de trabalho permanece significativamente inferior à das pessoas sem deficiência, o que revela a persistência de obstáculos estruturais, educacionais e atitudinais que limitam o exercício do trabalho digno em condições de igualdade (IBGE, 2022; Garcia; Maia, 2014).

Nesse contexto, o problema de pesquisa consiste em investigar se as leis brasileiras voltadas à inclusão têm sido efetivas para promover a inserção profissional das pessoas com deficiência, bem como identificar quais são os avanços concretos já observados e os entraves que ainda comprometem a plena eficácia desse sistema protetivo. Parte-se da hipótese de que a existência de um arcabouço normativo robusto não é, por si só, suficiente para produzir inclusão material, pois a efetividade normativa depende de fiscalização, acessibilidade, adaptação razoável e mudança cultural no interior das organizações (Ribeiro; Carneiro, 2009; Clemente; Shimono, 2015).

O objetivo geral do artigo é analisar a efetividade das leis de inclusão no âmbito trabalhista, examinando o meio ambiente de trabalho como direito fundamental e verificando em

que medida o conjunto legislativo brasileiro tem contribuído para a construção de espaços laborais acessíveis e equitativos. Como objetivos específicos, busca-se compreender a centralidade do trabalho digno para as pessoas com deficiência, examinar os principais instrumentos legais de proteção, identificar barreiras persistentes e refletir sobre práticas institucionais aptas a tornar a inclusão mais efetiva (Silva, 2013; Rocha; Oliveira, 2021).

Metodologicamente, trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, fundada na análise de legislação, doutrina, relatórios institucionais, dados estatísticos e artigos científicos. A abordagem escolhida se justifica porque o tema exige leitura interdisciplinar, que articule direito constitucional, direito do trabalho, direitos humanos e políticas públicas de inclusão. A partir dessa base, o estudo procura demonstrar que a inclusão laboral deve ser compreendida menos como favor assistencial e mais como dever jurídico e ético voltado à concretização da cidadania plena (Sousa, 2021; OIT, 2018).

2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

O meio ambiente de trabalho não pode ser reduzido ao espaço físico onde a atividade laboral é desempenhada. Em perspectiva constitucional e juslaboral, ele abrange o conjunto de condições físicas, técnicas, organizacionais, psíquicas e sociais que cercam o trabalhador e influenciam sua saúde, sua segurança e seu bem-estar. José Afonso da Silva assinala que a noção de meio ambiente, quando aplicada ao universo do trabalho, envolve a proteção de um espaço adequado ao desenvolvimento da vida humana em condições dignas, o que inclui a preservação da integridade física e mental do trabalhador (Silva, 2013).

Nessa mesma linha, Araujo e Vidal Serrano Nunes Júnior definem o meio ambiente laboral como espaço de desenvolvimento da atividade humana que deve ser hígido, seguro e compatível com a dignidade da pessoa humana. Não se trata, portanto, de categoria meramente instrumental, mas de direito fundamental conectado à saúde, à integridade e ao valor social do trabalho, circunstância que exige do empregador e do Estado atuação positiva para remover riscos e barreiras que impeçam o pleno desenvolvimento profissional dos trabalhadores (Araujo; Júnior, 2021).

O direito ao trabalho digno também encontra respaldo no plano internacional. A Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê que toda pessoa tem direito ao trabalho e a condições equitativas e satisfatórias, ao passo que a Organização Internacional do Trabalho vincula a noção de trabalho decente à liberdade, à equidade, à segurança e à dignidade humana.

Isso significa que a inserção profissional não pode ser concebida apenas como ocupação remunerada, mas como exercício de atividade em ambiente compatível com direitos fundamentais e com igualdade de oportunidades (ONU, 1948; OIT, 2018).

Quando se observa esse conceito a partir da realidade das pessoas com deficiência, a centralidade do meio ambiente de trabalho torna-se ainda mais evidente. A inclusão laboral desse grupo depende de condições concretas de acessibilidade física, comunicacional, metodológica e tecnológica, sob pena de a contratação existir apenas formalmente. A participação plena no ambiente laboral pressupõe que o local de trabalho seja pensado para a diversidade, e não para um modelo único de trabalhador considerado supostamente padrão (Sousa, 2021; Rocha; Oliveira, 2021).

Por essa razão, a proteção ao meio ambiente do trabalho assume dimensão ainda mais sensível no caso das pessoas com deficiência, pois a violação desse ambiente não se expressa apenas na exposição a risco clássico, como acidente ou adoecimento, mas também na manutenção de barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais que restringem autonomia, ascensão profissional e pertencimento institucional. Garantir inclusão efetiva significa, assim, reconhecer que o direito ao trabalho digno somente se realiza quando o espaço laboral acolhe a pluralidade humana e elimina mecanismos de exclusão historicamente naturalizados (Mello, 2016; Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015).

3 O SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO DE INCLUSÃO E SUAS REPERCUSSÕES NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 inaugurou novo paradigma de proteção às pessoas com deficiência ao inserir a igualdade e a não discriminação no núcleo dos direitos fundamentais e ao estabelecer, no artigo 7.º, inciso XXXI, vedação expressa à discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Além disso, o texto constitucional consagrou o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos da República, o que reforça a compreensão de que o acesso ao trabalho e a permanência em ambiente laboral digno integram a esfera da cidadania substancial (Brasil, 1988).

A proteção constitucional brasileira foi aprofundada com a incorporação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada com quórum de emenda constitucional. A Convenção consolidou o chamado modelo social da deficiência, segundo o qual a limitação não decorre apenas de impedimentos pessoais, mas da interação entre esses impedimentos e as

barreiras impostas pela sociedade. No campo do trabalho, a Convenção exige a promoção de igualdade de oportunidades, condições justas de trabalho e adaptações razoáveis, afastando qualquer leitura assistencialista do tema (Brasil, 2009; Sousa, 2021).

Em âmbito infraconstitucional, a Lei Brasileira de Inclusão representa marco decisivo ao transformar os princípios da Convenção em comandos mais operacionais. A LBI define acessibilidade, tecnologia assistiva e adaptação razoável, reconhecendo que a recusa em promover os ajustes necessários constitui forma de discriminação. Com isso, a legislação deixa claro que a inclusão não pode se limitar ao ato de contratação, devendo abranger as condições materiais e institucionais que possibilitam participação plena, autonomia e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência (Brasil, 2015; Rocha; Oliveira, 2021).

Outro instrumento central desse sistema normativo é a Lei de Cotas, prevista no artigo 93 da Lei n.º 8.213/1991. A norma determinou a reserva obrigatória de percentual de vagas em empresas com cem ou mais empregados, criando mecanismo de ação afirmativa voltado à correção de desigualdades históricas. A lei teve papel importante ao retirar da invisibilidade milhares de trabalhadores e ao forçar o setor empresarial a incorporar a pauta da inclusão em suas rotinas de recrutamento e contratação. Nesse aspecto, seu impacto quantitativo é inegável, pois a lei inaugurou novo patamar de debate público e jurídico sobre a matéria (Brasil, 1991; Clemente; Shimono, 2015).

Entretanto, a aplicação da Lei de Cotas também revela limites relevantes. Ribeiro e Carneiro observam que parte expressiva do empresariado passou a adotar estratégias defensivas diante da obrigação legal, o que se manifesta tanto na busca por perfis considerados mais fáceis de acomodar quanto na manutenção de contratações sem trajetória real de crescimento. Em vez de promover inclusão material, muitas organizações passaram a tratar a norma como imposição burocrática, o que enfraquece a dimensão emancipatória da legislação e preserva formas sutis de segregação institucional (Ribeiro; Carneiro, 2009).

Nesse cenário, a fiscalização assume papel decisivo. A atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho é indispensável para impedir que a proteção legal se transforme em promessa vazia. Todavia, a eficácia fiscalizatória enfrenta entraves, entre eles a percepção empresarial de que, em certos casos, o custo da multa pode ser inferior ao custo da adaptação institucional. Tal quadro evidencia que a inclusão demanda mais do que coerção estatal: exige compromisso organizacional com valores democráticos, revisão de práticas de

gestão e compreensão da diversidade como elemento constitutivo do ambiente de trabalho contemporâneo (Clemente; Shimono, 2015; Zanitelli, 2012).

4 BARREIRAS PERSISTENTES À INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Se o ordenamento jurídico avançou, a realidade social demonstra que as barreiras à inclusão permanecem intensas. Dados oficiais indicam que a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito inferior à observada entre pessoas sem deficiência, o que evidencia a insuficiência da proteção meramente formal. Ao lado disso, o nível de escolaridade das pessoas com deficiência permanece, em média, inferior ao da população sem deficiência, o que contribui para restringir oportunidades de inserção em ocupações mais qualificadas e reforça um ciclo de exclusão difícil de romper (IBGE, 2022; Garcia; Maia, 2014).

Vinicius Gaspar Garcia demonstra que a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro se concentra com frequência em posições mais precárias e menos valorizadas, o que revela que a inclusão ocupacional ainda ocorre sob forte desigualdade estrutural. Não se trata apenas de menor acesso ao emprego, mas de acesso frequentemente condicionado a postos de menor complexidade, remuneração mais baixa e reduzida perspectiva de mobilidade interna. A exclusão, portanto, não é apenas quantitativa, mas qualitativa (Garcia, 2014).

Entre as justificativas normalmente mobilizadas pelas empresas está a alegada falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência. Todavia, esse argumento não pode ser aceito de modo acrítico. A defasagem educacional não decorre de incapacidade individual, mas de um processo histórico de negação de acesso à educação inclusiva, à formação profissional e a trajetórias sociais que permitam desenvolvimento de competências em pé de igualdade. Em vez de servir como justificativa para a inércia empresarial, esse dado deveria impulsionar políticas corporativas de capacitação e ingresso orientadas pela igualdade material (Tanaka; Manzini, 2005; Garcia; Maia, 2014).

Outro entrave importante é o capacitismo, entendido como estrutura de preconceito que associa deficiência à incapacidade, à dependência e à improdutividade. Anahi Guedes de Mello mostra que essa forma de opressão ultrapassa atitudes isoladas e se manifesta em práticas institucionais que inferiorizam, silenciam e retiram legitimidade da presença das pessoas com deficiência nos espaços sociais. No ambiente de trabalho, o capacitismo atua tanto na seleção

quanto na distribuição de tarefas, na avaliação de desempenho e na negação de oportunidades de ascensão (Mello, 2016).

A permanência dessas barreiras produz fenômeno que pode ser descrito como inclusão formal e exclusão material. A empresa contrata, cumpre o percentual mínimo e formalmente atende à lei; porém, não oferece acessibilidade integral, não investe em desenvolvimento profissional e não combate preconceitos internos. O resultado é um ambiente em que o trabalhador com deficiência está presente, mas não se encontra efetivamente incluído. Em termos jurídicos e éticos, trata-se de cenário incompatível com a noção de trabalho digno e com a finalidade das normas de inclusão (Ribeiro; Carneiro, 2009; Zanitelli, 2012).

Por isso, a superação das barreiras persistentes exige leitura mais ampla da política inclusiva. A lei deve ser compreendida como ponto de partida, e não como resultado suficiente. Enquanto permanecerem barreiras educacionais, arquitetônicas, tecnológicas e atitudinais, a igualdade prometida pelo direito continuará apenas parcialmente realizada. O desafio contemporâneo está justamente em deslocar o debate da simples admissão para a permanência qualificada, a valorização institucional e o desenvolvimento da carreira das pessoas com deficiência (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015; Borges; Longen, 2019).

5 PRÁTICAS INSTITUCIONAIS PARA A EFETIVAÇÃO DA INCLUSÃO

A efetivação do direito ao trabalho digno das pessoas com deficiência depende de práticas institucionais concretas. Entre elas, destaca-se a acessibilidade física e arquitetônica dos espaços laborais. Rampas, sanitários adaptados, sinalização tátil, elevadores acessíveis, mobiliário adequado e rotas seguras de circulação não constituem concessões opcionais, mas requisitos mínimos para que o trabalhador exerça suas funções em condições de autonomia. A ausência dessas providências significa exclusão material e negação do próprio meio ambiente de trabalho saudável (Brasil, 2015; Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015).

Além da acessibilidade física, a inclusão efetiva requer acessibilidade comunicacional, metodológica e tecnológica. É nesse contexto que as tecnologias assistivas ganham especial relevo. Rita Bersch assinala que softwares leitores de tela, teclados adaptados, recursos de reconhecimento de voz, aplicativos de interpretação em Libras e equipamentos específicos de apoio funcional ampliam a autonomia do trabalhador e transformam o posto de trabalho em espaço verdadeiramente acessível. A tecnologia assistiva, portanto, não é elemento periférico, mas instrumento de igualdade concreta (Bersch, 2017).

A adaptação razoável constitui outra categoria central. Ela obriga o empregador a promover ajustes necessários e adequados, desde que não impliquem ônus desproporcional, para assegurar que a pessoa com deficiência possa desempenhar sua atividade em igualdade de condições. A relevância dessa categoria está em reconhecer que tratar igualmente realidades desiguais produz injustiça. Em matéria laboral, a igualdade material demanda respostas individualizadas às barreiras concretas encontradas por cada trabalhador (Brasil, 2015; Brasil, 2009).

Entretanto, a inclusão institucional não se resolve apenas com infraestrutura e tecnologia. A literatura demonstra que a formação de gestores e equipes é igualmente indispensável. A capacitação interna precisa combater estereótipos, orientar o recrutamento por competências, estimular práticas de acolhimento e impedir que preconceitos implícitos afetem a avaliação do trabalhador com deficiência. Borges e Longen observam que a mudança de mentalidade dos gestores é passo decisivo para que a inclusão deixe de ser mero cumprimento legal e se converta em valor organizacional permanente (Borges; Longen, 2019).

Experiências empresariais de destaque demonstram que esse caminho é viável. Organizações que investem em programas específicos de recrutamento, grupos internos de afinidade, acessibilidade digital, treinamento contínuo e planos de carreira inclusivos tendem a produzir resultados mais consistentes, tanto em termos de retenção quanto de clima organizacional. Iniciativas corporativas reconhecidas nacionalmente indicam que a inclusão, quando tratada de forma estratégica, fortalece a cultura institucional, melhora a reputação da empresa e amplia a capacidade de inovação do ambiente de trabalho (GPTW, 2020; Hand Talk, 2025).

Em consequência, a efetivação da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige um conjunto articulado de medidas: adequação arquitetônica, tecnologias assistivas, adaptação razoável, revisão dos processos seletivos, investimento em capacitação e compromisso de longo prazo com a diversidade. Trata-se de agenda que interessa não apenas às pessoas diretamente beneficiadas, mas ao próprio Estado Democrático de Direito, pois a inclusão laboral é expressão concreta de cidadania, pluralismo e justiça social (OIT, 2018; Rocha; Oliveira, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo do artigo permite concluir que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não depende exclusivamente da existência de legislação protetiva, embora essa base normativa seja indispensável. O ordenamento jurídico brasileiro avançou significativamente ao reconhecer a deficiência sob perspectiva social, ao constitucionalizar a igualdade e ao instituir mecanismos específicos de inclusão, como a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão. Ainda assim, os dados empíricos e a literatura especializada demonstram que a distância entre norma e realidade permanece expressiva, o que confirma a necessidade de compreender a efetividade como processo social e institucional contínuo, e não como consequência automática da promulgação de leis (Brasil, 1988; Brasil, 1991; Brasil, 2015; Sousa, 2021).

Também se verificou que o meio ambiente de trabalho ocupa posição central nesse debate. A inclusão somente se materializa quando o espaço laboral se torna acessível, seguro, acolhedor e livre de barreiras que limitem autonomia, ascensão profissional e pertencimento institucional. O direito ao trabalho digno, nessa perspectiva, exige não apenas contratação, mas permanência qualificada em ambiente orientado pela igualdade material. As contribuições doutrinárias examinadas convergem ao demonstrar que a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a não discriminação não podem ser lidos de forma abstrata, devendo produzir efeitos concretos na organização do trabalho e nas práticas empresariais (Araujo; Júnior, 2021; Silva, 2013; OIT, 2018).

Os resultados da pesquisa confirmam, ainda, que as maiores dificuldades para a inclusão efetiva situam-se nas barreiras educacionais, atitudinais e estruturais. O capacitismo, a baixa escolarização historicamente imposta a parte dessa população e a resistência de setores empresariais em assumir compromissos substanciais com a diversidade reduzem a eficácia das normas existentes e preservam padrões de inclusão formal, mas não material. Em outras palavras, a pessoa com deficiência pode até ingressar no mercado, mas continua muitas vezes apartada dos espaços de decisão, dos planos de carreira e das condições necessárias ao exercício pleno de suas potencialidades (Garcia, 2014; Garcia; Maia, 2014; Mello, 2016; Ribeiro; Carneiro, 2009).

Por isso, a hipótese inicialmente formulada mostrou-se confirmada: o arcabouço normativo brasileiro é relevante e civilizatoriamente avançado, porém sua efetividade depende da articulação entre fiscalização estatal, adaptação razoável, acessibilidade ampla e mudança de cultura organizacional. A inclusão não se esgota no cumprimento numérico das cotas; exige

investimento em tecnologias assistivas, capacitação de gestores, revisão dos processos de recrutamento e promoção de ambientes laborais comprometidos com a diversidade humana. Sem essas providências, a legislação corre o risco de permanecer parcialmente simbólica, incapaz de realizar, em profundidade, a promessa constitucional de igualdade (Clemente; Shimon, 2015; Bersch, 2017; Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015).

Em síntese, conclui-se que a construção de um mercado de trabalho efetivamente inclusivo depende da atuação convergente do Estado, das empresas e da sociedade civil. Ao Estado incumbe fiscalizar, induzir políticas públicas e fortalecer a educação inclusiva; às empresas compete abandonar a lógica defensiva e incorporar a inclusão como valor estratégico; e à sociedade cabe enfrentar o preconceito que ainda naturaliza a exclusão. Somente por essa via será possível transformar o trabalho em instrumento real de cidadania, autonomia e dignidade para as pessoas com deficiência, convertendo a inclusão de promessa jurídica em realidade social estável e sustentável (Rocha; Oliveira, 2021; OIT, 2018; Tanaka; Manzini, 2005).

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David; JÚNIOR, Vidal Serrano Nunes. **Curso de direito constitucional**. 23. ed. Barueri: Manole, 2021. E-book.

BERSCH, Rita. **Introdução à tecnologia assistiva**. Porto Alegre: CEDI, 2017. Disponível em: https://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf. Acesso em: 03 mar. 2026.

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade**. Brazilian Journal of Health Review, v. 2, n. 6, p. 5520-5531, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 03 mar. 2026

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm. Acesso em: 03 mar. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015.** Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 03 mar. 2026.

CLEMENTE, Carlos Aparicio; SHIMONO, Sumiko Oki. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão.** São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. **Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro.** Revista Brasileira de Estudos de População, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014.

GPTW. **Contratação de pessoas com deficiência: regras e formas de conscientizar e incluir.** Great Place to Work, 2020. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/contratacao-de-pcd/>. Acesso em: 03 mar. 2026.

HAND TALK. **As grandes empresas que são exemplos de acessibilidade e inclusão.** 2025. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/grandes-empresas-acessiveis/>. Acesso em: 03 mar. 2026.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho.** Síntese de indicadores sociais e dados do Censo/PNAD Contínua, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 03 mar. 2026.

MELLO, Anahi Guedes de. **Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3265-3276, 2016.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva.** Ciência & Saúde Coletiva, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 03 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 159: sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.** Genebra, 1983. Promulgada no Brasil pelo Decreto n.º 129, de 22 de maio de 1991.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho digno.** 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/trabalho-digno>. Acesso em: 03 mar. 2026.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Organizações & Sociedade, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

ROCHA, Luiz Renato Martins da; OLIVEIRA, Jáima Pinheiro de. **Análise textual pormenorizada da Lei Brasileira de Inclusão: perspectivas e avanços em relação aos direitos das pessoas com deficiência.** Práxis Educativa, Ponta Grossa, v. 17, p. 1-18, 2021.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional.** 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

SOUSA, Edimar Fernando Mendonça de. **A cidadania das pessoas com deficiência psicossocial: a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência em Portugal e no Brasil.** Mosaico - Revista Multidisciplinar de Humanidades, v. 12, n. 3, p. 9-15, 2021.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

ZANITELLI, Leandro Martins. **A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 17, n. 8, p. 2085-2094, 2012.