

# INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

[Ciências Sociais Aplicadas, Volume 29 - Edição - 146/MAI 2025 / 27/05/2025](#)

INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

REGISTRO DOI: 10.69849/revistaft/cs10202505271612

Adriely Evely Gabriel Rodrigues<sup>1</sup>

Amanda Natielle Da Conceição Nascimento<sup>1</sup>

Larissa Silva Lima<sup>1</sup>

Leonardo Camisassa Fernandes<sup>2</sup>

## Resumo

O estudo realizou uma revisão sistemática da literatura científica publicada entre 2020 e 2025 sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa destaca os principais desafios enfrentados, como preconceito, barreiras arquitetônicas e comunicacionais, baixa qualificação e desconhecimento sobre políticas inclusivas. Foram analisados 19 artigos, que evidenciam a importância das leis, especialmente a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, além do papel das tecnologias assistivas e da adaptação dos ambientes

laborais. Conclui-se que a inclusão não pode ser apenas legal e simbólica, mas exige transformações estruturais e culturais no ambiente organizacional e na sociedade em geral, para garantir a equidade e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência.

**Palavras-chave:** Inclusão. Deficiência. Mercado de Trabalho. Acessibilidade. Políticas Públicas.

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, no Brasil, muitas pessoas com deficiência ainda enfrentam preconceitos enraizados em seu cotidiano, sendo frequentemente excluídas de espaços importantes como o mercado de trabalho. Nesse sentido, essa realidade não é recente: a exclusão de pessoas com deficiência acompanha a história da humanidade desde seus primórdios. A estrutura social, ao longo do tempo, impôs barreiras que marginalizaram esses indivíduos, negando-lhes oportunidades, voz e dignidade. Historicamente, foram alvos de atitudes discriminatórias, muitas vezes tratados com descaso e desrespeito (Mota *et al.*, 2020).

No entanto, o Brasil abriga uma expressiva parcela de cidadãos com deficiência, e garantir sua inserção no mercado de trabalho é um passo essencial para que a inclusão deixe de ser apenas um ideal e se torne uma prática concreta. O trabalho, nesse contexto, representa mais do que uma ocupação: é uma ferramenta de valorização, autonomia e reconhecimento da dignidade humana. Avançar rumo a uma sociedade verdadeiramente inclusiva exige não apenas transformações culturais, mas também ajustes profundos nas estruturas sociais e no próprio ordenamento jurídico, para que todos tenham seus direitos assegurados e respeitados (Martinello; Scavassa; Sotero, 2021).

Embora a cidadania esteja cada vez mais consolidada em termos legais, muitas pessoas com deficiência ainda enfrentam sérias dificuldades para serem reconhecidas e incluídas no mercado de trabalho. A exclusão evidencia a necessidade de refletirmos sobre os fatores que contribuem

para essa realidade e o que tem sido feito para transformá-la. Ademais, torna-se essencial compreender os motivos que ainda impedem a plena inserção dessas pessoas e avaliar os avanços já conquistados, como as políticas públicas e leis de incentivo que buscam promover a inclusão (Mota *et al.*, 2020).

Miranda e Souza (2020) apontam que uma das barreiras mais relevantes é a escassez de informação e divulgação sobre os processos de inclusão dentro das empresas. De forma semelhante, Franco e Neto (2020) destacam que, apesar dos avanços legais, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), a presença dessas pessoas no mercado de trabalho ainda é limitada devido a barreiras estruturais, preconceitos e ausência de políticas eficazes de acessibilidades.

A Lei de Cotas determina a reserva de 2% a 5% das vagas em empresas com mais de 100 funcionários para pessoas com deficiência, os desafios para a efetiva inserção desse público permanecem evidentes (Lorenzo; Silva, 2020). A baixa escolaridade, a escassez de qualificação profissional e a persistência de estigmas sociais resultam em uma exclusão sistemática das pessoas com deficiência do mercado formal, refletindo um longo histórico de marginalização (Miranda; Souza, 2020).

Nesse contexto, destaca-se também a importância de marcos legais como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que reforça os direitos das pessoas com deficiência e estabelece normas específicas para sua efetiva inclusão social. Ambas as legislações reforçam os princípios estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, promovendo o respeito à dignidade humana e a igualdade de direitos (Branco, 2023).

Segundo Dutra *et al.* (2020), os entraves à contratação de pessoas com deficiência estão intimamente ligados à falta de preparação organizacional, ausência de adaptações nos ambientes laborais e carência de ações afirmativas voltadas à sensibilização das equipes. Empresas que

não promovem um ambiente inclusivo, com acessibilidade arquitetônica, atitudinal e comunicacional, acabam por perpetuar barreiras que comprometem o desempenho e o bem-estar desses trabalhadores. Para Simonelli *et al.* (2020), a inclusão laboral das pessoas com deficiência deve ser compreendida como um processo amplo de transformação cultural, em que a sociedade, as organizações e os indivíduos se adaptam para garantir condições equitativas de participação.

Além disso, conforme afirmam (Mota *et al.*, 2020) a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos requer não apenas o cumprimento das cotas legais, mas a promoção de políticas internas que valorizem a diversidade, capacite lideranças e assegurem o protagonismo das pessoas com deficiência em seus espaços de atuação. A inclusão social e profissional das pessoas com deficiência tem sido amplamente debatida, sobretudo tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade organizacional.

Segundo Franco e Neto (2020) a inclusão social pode ser compreendida como o processo pelo qual a sociedade se adapta para acolher pessoas com deficiência, ao mesmo tempo em que essas pessoas são preparadas para exercer seus papéis sociais com autonomia e dignidade. A inclusão ao ambiente corporativo não se trata apenas de cumprir exigências legais, mas envolve adequar processos, aumentar a conscientização das equipes e implementar práticas que garantam a permanência e o desenvolvimento profissional desses colaboradores.

As empresas que investem na diversidade e na acessibilidade não só cumprem a sua função social, mas também colhem benefícios, como maior inovação e produtividade. No entanto, para que essa inclusão ocorra de forma efetiva, é essencial compreender os obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e as abordagens que podem ser implementadas para vencer esses desafios (Amâncio; Mendes, 2023).

De acordo com dados do IBGE (2025) divulgados em 2022, com base no Censo de 2020, aproximadamente 6,7% da população brasileira (corresponde a cerca de 12,7 milhões de pessoas) declararam possuir algum tipo de deficiência. Apesar desse número expressivo, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018 apontou que apenas cerca de 486 mil pessoas com deficiência estavam inseridas em empregos formais naquele ano, o que representa aproximadamente 1% das vagas ocupadas no mercado de trabalho. Esses dados evidenciam que a inclusão profissional de pessoas com deficiência ainda é um desafio significativo.

Diversas barreiras, como a discriminação, a falta de informação, a carência de acessibilidade e a escassa conscientização social, continuam a limitar o acesso dessas pessoas às oportunidades de emprego. Os dados disponíveis revelam que a inclusão nas organizações, muitas vezes, é limitada ou superficial, o que evidencia a necessidade urgente de criar ambientes realmente inclusivos. Nesse sentido, (Lorenzo; Silva, 2020), destacam a importância de preparar não apenas os supervisores e profissionais da área de recursos humanos, mas também de promover a sensibilização de todos os colaboradores. A falta de interação adequada e de empatia no ambiente de trabalho pode gerar situações constrangedoras e impactar negativamente o desempenho dos profissionais com deficiência. Portanto, a inclusão efetiva exige mais do que o cumprimento da legislação: demanda mudanças culturais, capacitação interna e um compromisso coletivo com o respeito à diversidade.

Diante desse cenário, torna-se fundamental refletir sobre os mecanismos de inclusão existentes, identificar lacunas e propor estratégias que contribuam para ambientes laborais mais acessíveis, equitativos e respeitosos. Assim, este estudo justifica-se pela relevância de reunir, por meio de uma revisão sistemática da literatura, os principais achados científicos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A análise crítica das produções acadêmicas possibilita compreender os desafios enfrentados, os avanços

conquistados e as práticas organizacionais mais eficazes, oferecendo subsídios para políticas públicas, ações empresariais e iniciativas sociais que visem à promoção da equidade.

Desse modo, o objetivo geral da pesquisa é analisar, com base na literatura científica, como se construiu o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, destacando os principais desafios enfrentados, os avanços obtidos e as estratégias implementadas. Pretende-se, ainda, compreender os fatores que dificultam ou favorecem essa inclusão, identificar as políticas públicas mais relevantes sobre o tema, discutir a efetividade das ações organizacionais adotadas e propor recomendações que possam contribuir para a construção de ambientes mais acessíveis, justos e inclusivos.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 Aspectos históricos da inclusão social das pessoas com deficiência**

Desde as antigas civilizações, as pessoas com deficiência enfrentam grandes desafios para se inserirem nos espaços públicos e privados. Historicamente, a exclusão social, o preconceito e a marginalização marcaram a trajetória dessas pessoas, frequentemente consideradas como seres inferiores, incapazes ou mesmo amaldiçoados. Em culturas como a da Grécia Antiga, onde força física, inteligência e estética eram altamente valorizadas, aqueles que nasciam com alguma limitação eram descartados, pois eram vistos como indignos de sobreviver ou de contribuir para o progresso da sociedade. Já no Período Clássico, com a valorização da forma ideal e da função social do indivíduo, a deficiência passou a ser associada à incapacidade e inadequação, mantendo os sujeitos com deficiência à margem da vida social (Moises; Stockmann, 2020).

Durante a Idade Média, a influência do Cristianismo levou os senhores feudais, na maioria das vezes, a adotar uma postura assistencialista em

relação aos doentes e às pessoas com deficiência. Aos poucos, percebeu-se que esses indivíduos poderiam desempenhar atividades produtivas, desde que recebessem algum suporte da sociedade. No entanto, foi somente a partir do Renascimento e com o advento da Era Moderna (marcada pelas Revoluções Industrial (1760) e Francesa (1789) que se intensificaram os registros de participação efetiva das pessoas com deficiência no trabalho produtivo (Moises; Stockmann, 2020; Abreu; Pederiva, 2021).

Com o passar do tempo, sobretudo após a Segunda Guerra Mundial, esse paradigma começou a se modificar. O grande número de soldados sobreviventes com sequelas físicas trouxe à tona a necessidade de garantir direitos e reabilitação às pessoas com deficiência. A partir da década de 1970, a integração das pessoas com deficiência passou a ocorrer de forma mais sistemática e ordenada. Nesse período, surgiram importantes documentos internacionais, como a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência Mental e a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, publicada pela ONU em 1975. A Organização Mundial da Saúde também publicou a Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades (Alves, 2021).

No Brasil, a década de 1980 impulsionou a formação de movimentos em defesa dos direitos dessas pessoas. Um marco importante foi o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, proclamado pela ONU em 1981, que contribuiu para a criação de políticas públicas voltadas à inclusão. Em 1983, a OIT aprovou a Convenção nº 159, que defende a reabilitação profissional como forma de inserção social das pessoas com deficiência (documento ratificado pelo Brasil em 1991) (Branco, 2023).

No Brasil, a década de 1980 foi crucial para o avanço dessa agenda. Em 1981, foi criada a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, com o objetivo de assegurar o pleno exercício dos direitos sociais e individuais das pessoas com deficiência. Ademais, surgiram os primeiros Centros de Vida Independente,

organizações voltadas ao empoderamento dessas pessoas, com foco na autonomia e autodeterminação, mesmo diante de limitações severas (Xavier *et al.*; 2023).

Com o passar dos anos, especialmente ao longo do século XX, as pessoas com deficiência começaram a conquistar maior visibilidade social, reivindicando seus direitos e lutando pela valorização de sua cidadania. No Brasil, esse movimento ganhou força com políticas públicas voltadas à inclusão educacional e social, exigindo posturas pedagógicas mais sensíveis e leis que reconhecem as necessidades e os direitos das pessoas com deficiência intelectual (Almeida; Neto, 2024).

Dessa forma, para compreender o avanço dessas políticas e práticas inclusivas, torna-se necessário compreender primeiramente o conceito de deficiência e suas múltiplas definições ao longo do tempo.

## **2.2 Definições de Deficiência**

Inclui as deficiências física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla, que podem ser congênitas ou adquiridas. Conforme o Decreto nº 3.289/99, é caracterizada como qualquer perda ou alteração de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gera incapacidade, seja parcial ou total, impedindo a pessoa de atender, de forma independente, às suas necessidades em uma vida normal, tanto individual quanto social. A deficiência pode ser classificada como temporária ou permanente. A deficiência temporária refere-se a limitações ou comprometimentos que podem ser revertidos com cirurgias ou tratamentos adequados. Já a deficiência permanente trata-se de limitações que surgiram ou se estabilizaram após um período de tempo e que não permitem recuperação ou reversão, mesmo com tratamentos disponíveis (Rodrigues, 2023, p. 10).

No Brasil, existem duas normas internacionais que, ao serem devidamente ratificadas, tornaram-se leis nacionais: a Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho e a Convenção

Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas com Deficiência, conhecida como Convenção da Guatemala, de 1999. Ambas estabelecem o conceito de deficiência para fins legais, definindo-a como qualquer limitação física, mental, sensorial ou múltipla que impeça a pessoa de realizar atividades habituais do dia a dia, resultando em dificuldade de inclusão social (Melo, 2020).

Nesse contexto, destaca-se o Decreto nº 3.298/99, cuja redação foi revisada após amplos debates no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, por meio do Decreto nº 5.926/04. Assim, é essencial cumprir a norma regulamentar, sob pena de o trabalhador não ser considerado para efeito de cota. Pessoas com visão monocular, surdez em apenas um ouvido, deficiência mental leve ou deficiência física que não comprometa a execução normal de atividades corporais não são enquadradas como elegíveis para essa finalidade (Costa, 2023). Já as pessoas reabilitadas são aquelas que participaram de programas oficiais destinados à recuperação da capacidade laboral perdida devido a algum infortúnio. Dessa forma, o status deve ser comprovado por documentos oficiais emitidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social ou por órgãos autorizados (Magalhães; Sousa; Cardoso, 2023, p. 9). O termo “Pessoa com Deficiência” foi definido pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em 13 de dezembro de 2006 pela Assembleia Geral da ONU. No Brasil, foi ratificado com status equivalente ao de emenda constitucional, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008, e posteriormente promulgado pelo Decreto nº 6.949/2009 (Brasil, 2009; Nepomuceno, *et al.* 2020).

Os termos Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) ou Portador de Necessidades Especiais (PNE) são inadequados e devem ser evitados, pois não representam a realidade daqueles que têm deficiência. A deficiência não é algo que se porta, mas sim uma condição existencial da pessoa. A sigla PCD identifica uma pessoa com deficiência, enquanto PNE corresponde a pessoas com necessidades especiais. Dessa forma, indivíduos com deficiência podem ser classificados como PNE, mas nem

todas as pessoas com necessidades especiais são consideradas pessoas com deficiência (Silva, 2023).

Logo, isso ocorre, pois, as pessoas com necessidades especiais são aquelas que têm acesso a direitos e prioridades devido à sua condição, seja ela temporária ou permanente. Por exemplo, uma pessoa grávida é classificada como PNE, já que a gravidez permite utilizar filas preferenciais, vagas exclusivas e assentos reservados. Idosos também são considerados PNE e podem usufruir desses benefícios. Por outro lado, pessoas com deficiência são aquelas que possuem algum tipo de limitação, como deficiência visual, auditiva, física ou intelectual (Silva, 2023).

Ainda não há uma definição universalmente reconhecida de deficiência. Atualmente, considera-se que a deficiência não se limita a ser uma condição individual, mas é, sobretudo, um desafio socialmente construído. Já que por ações ou omissões, a sociedade cria barreiras que dificultam ou impedem indivíduos com deficiência de participar plenamente da vida coletiva e de exercer seus direitos como cidadãos (Melo, 2020).

### **2.3 Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

O trabalho representa um elemento essencial na vida de qualquer indivíduo, sendo particularmente significativo para as pessoas com deficiência, pois contribui para o fortalecimento da autoestima, da autonomia e do sentimento de pertencimento social. Ainda na juventude, a vivência de experiências no ambiente laboral pode ser decisiva para enfrentar barreiras pessoais e sociais, além de ser um meio de reconhecimento e valorização social. O trabalho, portanto, promove não apenas o sustento financeiro, mas também o desenvolvimento de autonomia e independência (Barros; Ambiel, 2020).

Apesar de seus inúmeros benefícios, a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho permanece significativamente

reduzida em comparação com a população geral. Em 2010, dos 44 milhões de pessoas com deficiência em idade ativa, apenas 20,3 milhões (46%) estavam empregadas, essa realidade evidencia um cenário de exclusão social persistente. Conseqüentemente, a inclusão social tem sido amplamente debatida, sendo compreendida como um direito fundamental que contrapõe as práticas de exclusão, entendidas como formas de violação da dignidade humana. Assim, praticar a inclusão implica garantir que as pessoas com deficiência possam participar plenamente da vida econômica, social e política, com o respaldo do Estado e do Poder Público (Nickel *et al.*, 2020).

Contudo, os obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência vão além das barreiras físicas; são também construções sociais que reforçam a exclusão. Conforme Leme (2023) muitas vezes as próprias pessoas com deficiência internalizam crenças de incapacidade e dependência, o que reforça a marginalização no âmbito laboral. No entanto, tais crenças não devem justificar a exclusão, pois sua origem reside na ausência de oportunidades e no histórico de desvalorização. A inclusão, aliada ao suporte social adequado, permite a ressignificação das experiências e a superação de vulnerabilidades sociais, independentemente do tipo de limitação. Um exemplo é o trabalhador com deficiência intelectual, frequentemente visto como incapaz de desempenhar funções mais complexas, sendo alvo de estigmas relacionados à sua competência (Silva, 2021).

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa um desafio significativo, pois a inclusão refere-se à criação de um espaço onde todas as pessoas, independentemente de suas características individuais, possam participar de forma igualitária. No entanto, é importante destacar que algumas empresas ainda tendem a ignorar essa parcela da população, muitas vezes baseando-se em julgamentos prévios e estereótipos negativos. O trabalho possui um papel fundamental na construção da identidade, no desenvolvimento da autoestima, na

interação social e no fortalecimento da autonomia dos indivíduos (Nickel *et al.*, 2020).

Dessa forma, reconhecendo esses aspectos, políticas públicas vêm sendo direcionadas à promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Entretanto, apesar das garantias constitucionais – como o artigo 6º da Constituição Federal de 1988, que define o trabalho como um direito social – a realidade ainda está marcada por desigualdades. O emprego das leis de apoio e incentivo às pessoas com deficiência se mostra fundamental no enfrentamento das desigualdades sociais vivenciadas por esse grupo (Reis, 2020).

Ainda que a legislação brasileira contempla mecanismos de integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como a Lei nº 8.213/1991 – que estabelece cotas obrigatórias de contratação proporcional ao número de empregados da empresa -, tal inclusão demanda mais do que o cumprimento formal da norma. É imprescindível a reestruturação dos ambientes laborais, com investimentos públicos e privados voltados tanto à qualificação profissional quanto à adaptação das condições de trabalho (Miranda; Souza, 2020).

Apesar dos avanços legais, as desigualdades persistem, revelando um cenário marcado por múltiplas barreiras. Conforme Sousa, Ribeiro e Moreira (2023) pessoas com deficiência enfrentam dificuldades como a falta de acesso físico, concepções equivocadas, discriminação e até superproteção no ambiente de trabalho. Nesse contexto tais obstáculos não se restringem ao âmbito empresarial: ruas, transportes públicos e edificações urbanas ainda carecem de plena acessibilidade, evidenciando que o problema é estrutural e social. A superação dessas barreiras implica a promoção de ações que considerem o tipo e o grau da deficiência, garantindo a adaptação das funções laborais de modo que essas pessoas possam desempenhar suas atividades com dignidade, produtividade e segurança (Miranda; Souza, 2020).

Logo, para além da contratação, é necessário que as organizações ofereçam condições para o desenvolvimento das potencialidades individuais e para a permanência sustentável desses profissionais em seus quadros. Segundo Dutra *et al.* (2020), a organização que contrata funcionários com deficiência deve possuir um projeto estruturado de adaptação da sua estrutura física, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas. A ausência dessa preparação pode comprometer não só a efetividade da inclusão, mas também a qualidade de vida no trabalho dessas pessoas. Quando a pessoa com deficiência se sente respeitada e integrada – com remuneração justa, reconhecimento, possibilidades de crescimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional -, tende a apresentar maior comprometimento organizacional. Apesar de as pessoas com deficiência possuírem peculiaridades e especificidades, são os processos sociais que as cercam.

Além dos desafios teoricamente estruturais, as pessoas com deficiência enfrentam grandes barreiras aos direitos sociais, como a segurança, cultura, lazer, educação, trabalho, entre outros. A discriminação e o preconceito baseados na deficiência, este tipo de discriminação deriva da crença equivocada de que as pessoas com deficiência são menos capazes ou inferiores do que as pessoas sem deficiência. O preconceito do empregador do mesmo modo foi apresentado por Lorenzo e Silva (2020), com base em relatos de indivíduos com deficiência física. Os participantes da pesquisa descreveram ter vários preconceitos em relação às suas capacidades intelectuais e profissionais, apesar de terem somente problemas de mobilidade.

Conforme Miranda e Souza (2020) a contratação e adaptação das pessoas com deficiência é de suma importância por diversos motivos. A inclusão social e profissional, proporcionando igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Adicionalmente, contribui para a diversidade, criando ambientes mais enriquecedores e propícios à inovação, aspectos decisivos para o crescimento empresarial. A acessibilidade deve ser compreendida como uma responsabilidade social ampla, que envolve

garantir oportunidades equitativas para todos os indivíduos, especialmente no que diz respeito ao acesso à educação e ao mercado de trabalho.

A igualdade de condições requer que critérios de seleção e processos de recrutamento não atuem como obstáculos à participação de pessoas com deficiência. É essencial reconhecer e valorizar as diferenças, respeitando as particularidades e limitações de cada sujeito. Nesse contexto, a inclusão plena depende da disposição tanto de empregadores quanto de empregados para estabelecer relações baseadas na cooperação e no respeito mútuo dentro do ambiente profissional. A inserção de trabalhadores com deficiência pode ocorrer de diversas formas, conforme o tipo e grau da deficiência, sua autonomia e as exigências do cargo. Um exemplo é o chamado “trabalho integrado”, em que são realizadas adaptações temporárias ou permanentes para viabilizar o desempenho da função (Santos; Souza, 2022).

Outras formas de inserção ocorrem em espaços como as oficinas pedagógicas e instituições especializadas, voltadas à capacitação profissional de pessoas com deficiência intelectual (Mota *et al.*, 2020). Vale destacar que a deficiência não desaparece após processos de reabilitação, mas em uma sociedade verdadeiramente inclusiva, é possível conviver com as limitações e exercer plenamente as atividades produtivas, desde que o ambiente esteja adaptado e as diferenças respeitadas. Contudo, a falta de conhecimento por parte de gestores e responsáveis pelo recrutamento faz com que a inclusão ainda seja permeada por preconceitos. Muitos desconhecem as diferentes possibilidades de atuação profissional das pessoas com deficiência, o que contribui para a baixa efetividade das ações afirmativas no contexto organizacional (Teixeira *et al.*, 2022).

Autores como Vasconcelos e Maranhão (2020) apontam que essa exclusão social tem origem no estigma de que pessoas com deficiência são incapazes ou dependentes, reforçando o modelo médico da deficiência.

Diante disso, essa concepção, centrada na limitação individual, dificulta a aceitação dessas pessoas em diversos espaços, incluindo o trabalho. É comum observar que apenas indivíduos com deficiências leves são contratados, geralmente para funções que não exigem mudanças estruturais no local. É importante diferenciar os conceitos de integração e inclusão.

Enquanto a inclusão envolve esforços conjuntos entre sociedade e indivíduos para eliminar barreiras e garantir a igualdade de oportunidades, a integração pressupõe que a pessoa com deficiência deva, sozinha, adaptar-se às condições já existentes, superando obstáculos físicos, sociais e institucionais para ser aceita no meio social (Teixeira *et al.*, 2022).

### **3. METODOLOGIA**

Trata-se de uma revisão sistemática da literatura científica, elaborada com base na estratégia PICOS, a qual contempla cinco elementos fundamentais para a estruturação de estudos: População (P), Intervenção (I), Comparação (C), Desfecho (O) e Tipo de estudo (S). Neste trabalho, foram selecionadas publicações que abordam pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho (P), cuja intervenção (I) está relacionada à aplicação de políticas públicas, programas de inclusão ou estratégias organizacionais voltadas à sua empregabilidade.

Como critério de comparação (C), serão considerados estudos que analisem contextos com e sem políticas de inclusão efetivas, diferentes tipos de deficiência ou distintas abordagens de inserção profissional. O desfecho (O) de interesse envolve a identificação de barreiras e facilitadores para a inclusão, os impactos sociais e organizacionais dessa participação, bem como as boas práticas relatadas na literatura científica. Quanto ao tipo de estudo (S), serão incluídos estudos qualitativos que tratem diretamente da temática proposta.

Serão incluídos na revisão estudos publicados em português, inglês ou espanhol, entre os anos de 2020 a 2025, que abordem de forma direta a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, seja sob o ponto de vista de políticas públicas, práticas organizacionais, percepção dos trabalhadores ou resultados sociais e econômicos decorrentes da inclusão. Serão excluídos artigos que não tenham como foco central a empregabilidade da pessoa com deficiência, que abordam apenas aspectos clínicos ou biomédicos da deficiência sem relação com o contexto do trabalho, bem como editoriais, cartas ao editor, resumos de congressos e revisões narrativas sem sistematização.

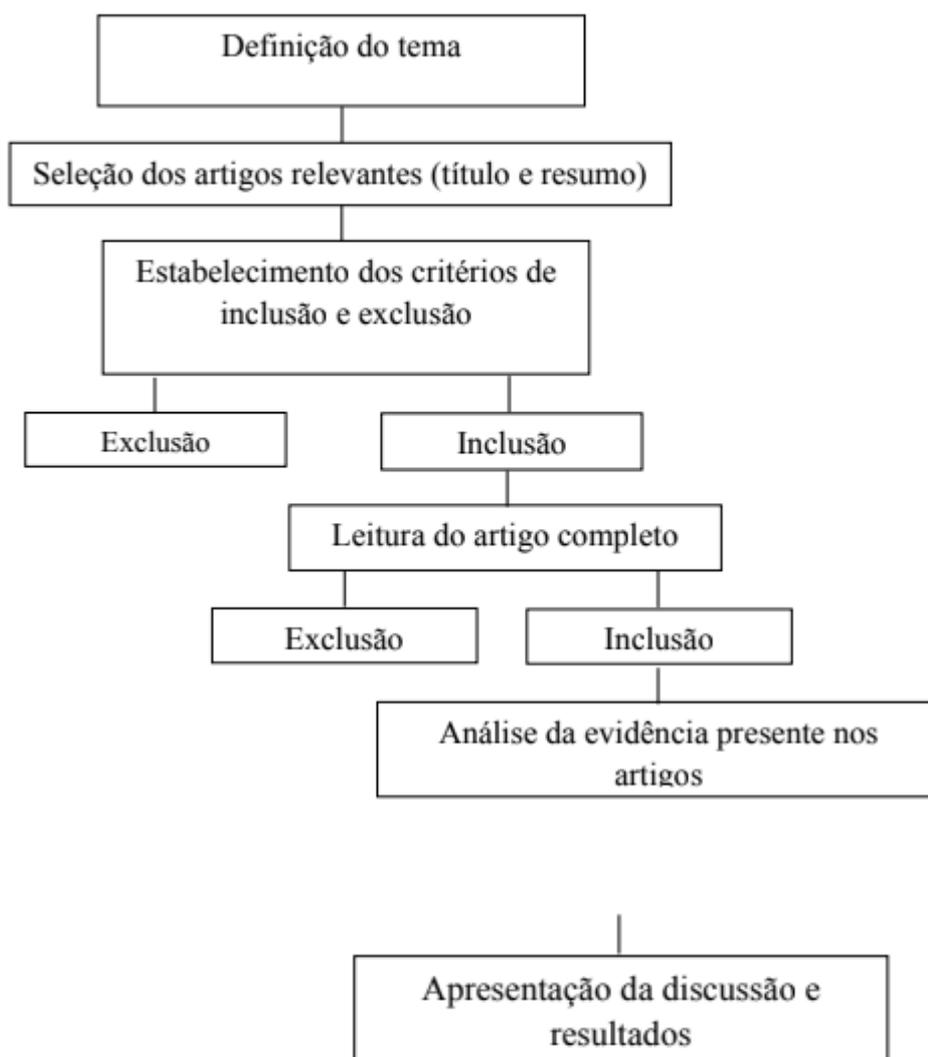
A busca pelos estudos será realizada entre os meses de agosto e novembro de 2025, por meio de pesquisa sistemática nas seguintes bases de dados: SciELO e Google Acadêmico. Serão utilizados os seguintes descritores, combinados por operadores booleanos (AND/OR): “pessoas com deficiência”, “inclusão no trabalho”, “empregabilidade”, “mercado de trabalho”, “barreiras sociais”, “políticas públicas”, “acessibilidade” e “práticas inclusivas”.

O processo de seleção dos estudos seguirá quatro etapas: identificação para realização da busca nas bases de dados utilizando os descritores definidos; triagem com a leitura dos títulos para eliminar os que não se enquadram no tema; elegibilidade realizando a leitura dos resumos e seleção dos estudos conforme os critérios de inclusão e exclusão; inclusão com a leitura completa dos artigos selecionados e extração de dados relevantes, como ano de publicação, tipo de deficiência abordada, políticas ou práticas analisadas, resultados encontrados e recomendações propostas.

Além da busca nas bases eletrônicas, foi realizada uma busca manual nas referências bibliográficas dos estudos incluídos, com o objetivo de identificar outras publicações relevantes que não foram captadas na busca inicial. A análise dos dados será realizada de forma descritiva e crítica, com categorização temática dos achados, a fim de identificar

padrões, lacunas e contribuições relevantes para a promoção da inclusão no contexto laboral.

Sendo assim, o estudo será realizado acerca do tema proposto, seguindo as seguintes etapas: definição do tema, estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão, seleção de bases de dados e descritores para busca na literatura, seleção dos estudos, avaliação dos estudos selecionados e interpretação dos resultados, conforme a **Figura 1**.



**Figura 1.** Fluxograma da revisão bibliográfica.

Todo o processo de seleção será conduzido por três pesquisadoras independentes, sendo eventuais discordâncias resolvidas por consenso.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS**

Foram selecionados 19 artigos para compor esta revisão sistemática, os quais se distribuem entre os anos de 2020 a 2025. A análise dos artigos selecionados apontou diversos elementos facilitadores da inclusão, evidenciando a importância de políticas públicas efetivas, mudanças culturais nas organizações e investimentos em acessibilidade e formação profissional como fatores decisivos para a empregabilidade e permanência das pessoas com deficiência no ambiente laboral.

A incidência de estudos voltados à inclusão de pessoas com deficiência e às condições necessárias para sua participação efetiva no ambiente de trabalho brasileiro se destacou entre os artigos analisados. Observa-se que o interesse acadêmico tem sido impulsionado, em grande parte, pelas legislações de incentivo já discutidas nesta revisão, como a Lei nº 8.213/1991, que institui cotas obrigatórias para a contratação de pessoas com deficiência. Tais normativas funcionam como importante motivação para que empregadores busquem adequações estruturais, operacionais e culturais no ambiente organizacional.

Além disso, os estudos evidenciam uma preocupação que vai além da simples inserção desses indivíduos no mercado de trabalho. Há uma ênfase recorrente na importância da qualificação profissional, no estabelecimento de processos de contratação justos e, principalmente, na criação de condições que favoreçam a permanência das pessoas com deficiência nas empresas. Questões práticas relacionadas à aplicação e eficácia da legislação vigente no Brasil foram frequentemente discutidas pelos autores, direcionando suas análises para os entraves e possibilidades reais de inclusão. Apesar do enfoque nacional, as reflexões presentes nos estudos transcendem os limites geográficos, contribuindo para a consolidação de diretrizes mais abrangentes e aplicáveis em contextos diversos.

Na **Tabela 1** são apresentados os principais aspectos identificados nos estudos que favorecem a inclusão das pessoas com deficiência no

mercado de trabalho, conforme os dados obtidos nesta revisão sistemática.

**Tabela 1** – Principais aspectos identificados nos estudos contemplam as pessoas com deficiência no mercado de trabalho

<b>Autor (ano)</b>	<b>Resultados</b>	<b>Conclusão</b>
Dutra <i>et al.</i> (2020)	As vagas disponíveis são majoritariamente para funções de baixa qualificação e baixa remuneração. Além disso, foi identificada a ausência de acessibilidade e adaptações nas empresas, restringindo o preenchimento de algumas vagas. Também foram constatadas falhas no sistema de informação, dificultando o acesso das pessoas com deficiência aos dados sobre oportunidades de trabalho.	Recomendam melhorar a padronização e disponibilização completa das informações sobre vagas nas agências de emprego, para aumentar a acessibilidade e possibilitar escolhas informadas. A eliminação das barreiras iniciais à informação é crucial para promover a real inclusão laboral e a participação social efetiva das pessoas com deficiência.
Franco e Neto (2020)	Embora a legislação que reserva vagas no mercado de trabalho para pessoas com	Reforça a necessidade de se repensar as práticas organizacionais e

	<p>deficiência represente uma conquista importante, sua aplicação muitas vezes se restringe a um processo de integração superficial. Essa prática não assegura o desenvolvimento pleno da pessoa com deficiência como cidadã, refletindo um histórico de exclusão ainda presente nas relações de trabalho. A pesquisa revelou que o vínculo entre deficiência e exclusão do trabalho é um elemento estrutural da formação social desses sujeitos, exigindo atenção para além da simples reserva de vagas.</p>	<p>sociais, para que não se limitem à integração formal, mas sim promovam o desenvolvimento, a autonomia e o reconhecimento pleno dessas pessoas como trabalhadores e cidadãos.</p>
Lorenzo e Silva (2020)	<p>As principais dificuldades na contratação de pessoas com deficiência são relacionadas às características</p>	<p>O processo de contratação enfrenta problemas estruturais, como baixa escolaridade, salários reduzidos e uma percepção</p>

	<p>específicas da deficiência.</p>	<p>negativa sobre a deficiência. Os fatores mostram a necessidade da imposição das cotas para garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.</p>
<p>Martinello, Scavassa e Sotero (2021)</p>	<p>Apesar do avanço legal proporcionado pelo artigo 93 da Lei n.º 8.213/91, ainda existe uma imagem estigmatizada das pessoas com deficiência como incapazes e onerosas. No entanto, a análise crítica mostrou que esses indivíduos são capazes, produtivos e possuem qualificação profissional. A inclusão social e a empregabilidade das pessoas com deficiência dependem de um trabalho contínuo e multidisciplinar, que envolva esforços de diversas áreas para</p>	<p>A inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fundamental para promover a diversidade e o respeito às diferenças individuais. O processo contribui para a redução das desigualdades sociais, sendo um compromisso social que requer ações articuladas para garantir condições que qualifiquem o contexto e possibilitem o desenvolvimento humano e profissional dessas pessoas.</p>

	<p>promover condições igualitárias de desenvolvimento e favorecer interações sociais no ambiente de trabalho.</p>	
<p>Miranda e Souza (2020)</p>	<p>Demonstraram que a contratação de pessoas com deficiência não acarreta prejuízos para as empresas. Pelo contrário, pode representar um diferencial competitivo, atraindo novos perfis de consumidores e agregando valor intelectual à organização.</p> <p>Verificaram ainda que a inclusão promove impactos positivos na vida das pessoas com deficiência, como a reabilitação social e psicológica, especialmente pelo fortalecimento do sentimento de produtividade e pertencimento.</p>	<p>Conclui-se que a promoção da inclusão exige ações concretas, como campanhas de conscientização em escolas e empresas, fiscalização efetiva do cumprimento da legislação vigente e melhorias na acessibilidade física, como a instalação de rampas em locais públicos. Essas medidas são fundamentais para combater o preconceito, ampliar a aceitação nas organizações e garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso pleno e digno ao mercado de trabalho.</p>

<p>Mota <i>et al.</i> (2020)</p>	<p>Observaram que ainda existem dificuldades para garantia de acesso aos portadores de deficiência no mercado de trabalho, não apenas dentro das empresas empregadoras, mas, também, na acessibilidade dos transportes públicos e das vias urbanas.</p>	<p>É perceptível que grande parte das empresas ainda não está devidamente preparada para acolher pessoas com deficiência, demonstrando dificuldades tanto em reconhecer suas necessidades específicas quanto em valorizar suas potencialidades. Além disso, observa-se uma resistência persistente por parte das organizações em relação à contratação desses indivíduos.</p>
<p>Nickel <i>et al.</i> (2020)</p>	<p>O uso da tecnologia assistiva é o fator mais citado como essencial para a inclusão satisfatória de pessoas com deficiência em organizações. A adaptação do ambiente surge como segundo fator mais relevante, diretamente</p>	<p>A inclusão efetiva de pessoas com deficiência depende principalmente da implementação de tecnologias assistivas e da adaptação física do ambiente de trabalho. Além disso, mudanças nas políticas internas e atenção às dinâmicas relacionais são</p>

	<p>relacionada ao uso eficaz dessas tecnologias.</p>	<p>fundamentais para garantir experiências positivas tanto para contratantes quanto para contratados.</p>
<p>Ponte e Fedosse (2020)</p>	<p>Apesar da existência de facilitadores, as barreiras físicas, comportamentais e comunicacionais ainda dificultam a plena inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.</p>	<p>A atuação dos órgãos públicos é essencial para fiscalizar e garantir o cumprimento das políticas inclusivas. A diferença de formação dos gestores e a falta de preparo específico indicam a necessidade de maior capacitação para promover um ambiente mais inclusivo.</p>
<p>Silva Júnior e Ferraz (2020)</p>	<p>Os servidores com deficiência desconhecem os recursos de tecnologia assistiva disponíveis na instituição. Além disso, identificou-se uma falta de atenção e ação institucional voltada para as necessidades desses</p>	<p>A simples política de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é suficiente para garantir seus direitos e permanência efetiva. Assim, é fundamental que a instituição amplie o conhecimento e o acesso aos recursos</p>

	<p>servidores, evidenciando lacunas na política de permanência dos trabalhadores com deficiência no ambiente laboral.</p>	<p>de tecnologia assistiva, promovendo uma política inclusiva que assegure condições adequadas para a permanência e desenvolvimento desses servidores.</p>
<p>Pereira e Belmonte (2021)</p>	<p>A análise apontou que, embora existam leis que garantam o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho formal, a inclusão efetiva ainda é limitada. Os principais entraves identificados incluem preconceitos, mitos sociais e diversas barreiras estruturais e atitudinais. Observou-se também a falta de efetividade das políticas públicas e das práticas de inclusão nas empresas.</p>	<p>O estudo conclui que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige mais do que legislação: requer mudanças comportamentais e sociais profundas. É necessário combater os preconceitos, ampliar a conscientização e promover adaptações que garantam igualdade de oportunidades. O fortalecimento da inclusão depende de ações concretas voltadas à eliminação de barreiras e à construção de uma cultura organizacional</p>

		<p>inclusiva, contribuindo para o pleno exercício da cidadania e a efetiva participação social das pessoas com deficiência.</p>
<p>Santos e Souza (2022)</p>	<p>Revelaram cinco categorias principais relacionadas à experiência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: garantia do direito de acesso, contratação, barreiras de acesso e permanência, desenvolvimento profissional e estratégias para romper essas barreiras. Ademais, foi identificado que, embora existam leis que asseguram o direito ao trabalho, a contratação muitas vezes ocorre de forma compulsória, visando apenas evitar sanções legais. Muitas organizações</p>	<p>A verdadeira inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige uma transformação profunda dos ambientes laborais, que devem se tornar espaços de justiça social e cuidado. É necessário superar a visão restrita de simples adequação física dos espaços e valorizar a diversidade como uma potência. A inclusão genuína demanda mudanças culturais e estruturais que promovam o respeito, a equidade e o desenvolvimento pleno das pessoas com deficiência.</p>

	<p>promovem uma imagem de inclusão superficial, utilizando a presença das para melhorar sua visibilidade, sem efetivar práticas inclusivas reais.</p>	
<p>Schneider <i>et al.</i> (2021)</p>	<p>A legislação tem promovido o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, especialmente em empresas com mais de 100 colaboradores. No entanto, os dados apontam que, apesar da inserção formal, ainda existem barreiras significativas à equidade no ambiente laboral, sobretudo em relação à progressão de carreira e à plena inclusão social dos profissionais com deficiência.</p>	<p>O desafio atual está na superação das desigualdades dentro do ambiente de trabalho, especialmente quanto à promoção de oportunidades equitativas de crescimento e desenvolvimento profissional. Assim, é necessário que as empresas adotem práticas mais inclusivas.</p>
<p>Yoshihara, Correa e Silva (2022)</p>	<p>A análise mostrou que ainda existem desafios significativos</p>	<p>A comunicação é um elemento estratégico e essencial para a</p>

	<p>no processo de inclusão, especialmente relacionados à comunicação no ambiente organizacional.</p>	<p>inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. No entanto, ainda persistem barreiras que comprometem esse processo, exigindo maior atenção das organizações.</p>
<p>Amâncio e Mendes (2023)</p>	<p>Relatam que ainda persistem diversas barreiras que dificultam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essas barreiras incluem obstáculos urbanísticos, arquitetônicos, de transporte, comunicação, atitudes sociais e limitações tecnológicas, que resultam em problemas de acessibilidade, preconceito e discriminação.</p>	<p>Para promover a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no contexto laboral, é necessária a atuação conjunta das organizações, famílias e do Estado. Apenas com políticas integradas e ações coordenadas será possível superar os obstáculos existentes e promover transformações sociais reais, ampliando a inclusão e a equidade no mercado de trabalho.</p>
<p>Melo e Moraes (2023)</p>	<p>Identificaram que a Lei nº 13.146/2015</p>	<p>A ausência de projetos estruturados</p>

	<p>estabelece direitos claros para a inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. Ademais, foram apresentadas as transformações sociais e organizacionais ocorridas nas últimas décadas, bem como as diferentes interpretações jurídicas relacionadas ao tema. Ademais, indicou que, apesar da legislação vigente, ainda há um cenário complexo quanto à implementação efetiva dessas normas nas organizações.</p>	<p>de governança que integrem estratégias claras de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações dificultando o cumprimento efetivo da Lei Brasileira de Inclusão. Assim, há a necessidade urgente de desenvolvimento e aplicação de políticas e práticas concretas para garantir os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, promovendo sua inserção e proteção social.</p>
<p>Souza, Freire e Costa (2023)</p>	<p>A análise demonstrou que, embora exista legislação específica como a Lei de Cotas, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro ainda enfrenta diversos</p>	<p>A baixa taxa de ocupação mostra que muitas empresas não cumprem plenamente a legislação vigente. A inclusão deve ser compreendida não apenas como uma obrigação legal, mas</p>

	<p>obstáculos. A pesquisa reforça a importância da diversidade no ambiente corporativo, não apenas como exigência legal, mas como vantagem estratégica para as organizações e para a construção de uma sociedade mais equitativa.</p>	<p>como uma estratégia que promove justiça social, igualdade de oportunidades e benefícios organizacionais.</p>
<p>Sousa, Ribeiro e Moreira (2023)</p>	<p>Foi constatada a existência de adversidades diárias para as pessoas com deficiência, apesar das leis e normas regulamentadoras que asseguram seus direitos. Observa-se precária acessibilidade e poucas oportunidades reais de inserção no ambiente laboral. Além disso, o preconceito ainda é um fator presente e limitante no âmbito do trabalho.</p>	<p>Apesar dos avanços legislativos, a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é insuficiente. É necessário promover uma maior efetivação das políticas públicas e práticas organizacionais que garantam acessibilidade, inclusão e combate ao preconceito para assegurar a verdadeira inclusão social no contexto laboral.</p>

<p>Vasconcelos e Maranhão (2020)</p>	<p>Evidenciaram que as organizações enfrentam diversos desafios na contratação de pessoas com deficiência, incluindo barreiras relacionadas ao processo de inclusão, formas de contratação e o impacto das cotas legais. Apesar dos esforços para promover a inserção, a inclusão efetiva ainda é limitada por dificuldades estruturais e culturais nas empresas.</p>	<p>Embora haja avanços na contratação de pessoas com deficiência devido às cotas, a inclusão plena nas organizações ainda encontra muitos obstáculos. É necessário superar esses desafios para garantir que a contratação se traduza em real participação e valorização das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.</p>
<p>Xavier <i>et al.</i> (2023)</p>	<p>A análise evidenciou avanços legislativos significativos, porém ainda há dificuldades no cumprimento das normas, especialmente quanto à adaptação dos ambientes de trabalho e à qualificação profissional das</p>	<p>A inclusão efetiva exige ações conjuntas de empregadores e candidatos, indo além das cotas legais, com foco em empatia, estrutura adequada e oportunidades reais de desenvolvimento profissional.</p>

	<p>peças com deficiências.</p>	
<p>Carmo <i>et al.</i> (2025)</p>	<p>Apesar do avanço das legislações específicas como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e do princípio constitucional da igualdade, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro ainda enfrenta importantes desafios. A análise mostrou que a discriminação persiste, e que a discriminação positiva é um mecanismo necessário, porém insuficiente, para promover a inclusão efetiva.</p>	<p>A inclusão plena no mercado de trabalho requer um esforço conjunto entre as pessoas com deficiência e a sociedade. A responsabilidade não é exclusiva das pessoas com deficiência, mas depende também da adaptação do ambiente laboral e da superação das barreiras físicas e atitudinais existentes. Para avançar, é fundamental que haja um compromisso real da sociedade em garantir ambientes inclusivos.</p>

**Fonte:** Autoria Própria, 2025.

Conforme ressalta Mota *et al.* (2020) ao remover barreiras de acesso ao trabalho e ao proporcionar um ambiente organizacional que favoreça o desenvolvimento das potencialidades individuais, torna-se possível reconhecer as habilidades profissionais das pessoas com deficiência,

garantindo-lhes o direito à participação e ao respeito em virtude de sua diversidade.

A importância da Lei de Cotas é evidenciada em aproximadamente metade dos estudos analisados, que apontam a sua obrigatoriedade como fator determinante para a presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em geral, os artigos destacam que, na ausência dessa imposição legal, a contratação de pessoas com deficiência ocorreria em escala ainda mais reduzida. Apesar de alguns estudos não aprofundarem a dimensão social do trabalho na constituição da cidadania da pessoa com deficiência, a legislação é vista como um mecanismo inicial necessário para fomentar a convivência com a diversidade no ambiente laboral. Diante disso, essa convivência favorece a desconstrução de estigmas e o reconhecimento das competências profissionais das pessoas com deficiência, promovendo gradualmente uma aceitação mais ampla por parte das organizações e da sociedade.

Por conseguinte, é necessário que os gestores adotem uma postura mais estratégica e sensível à diversidade, oferecendo às pessoas com deficiência oportunidades reais de desenvolvimento, capacitação e crescimento profissional. A visão sobre esses trabalhadores deve ir além da limitação funcional e considerar suas potencialidades em igualdade com os demais colaboradores. Um dos aspectos mais recorrentes na literatura analisada é a necessidade de adaptação do ambiente de trabalho, com destaque para a ergonomia física.

A literatura aponta para a relevância da adoção de recursos e técnicas assistivas, bem como a personalização dos espaços e funções laborais de acordo com as capacidades individuais das pessoas com deficiência (Nickel *et al.*, 2020). Além disso, as barreiras externas ao ambiente de trabalho, como transporte público inadequado e dificuldades de acesso físico, também interferem na plena inclusão. Nos estudos revisados, constatou-se um consenso quanto à necessidade de adaptação dos espaços e ao uso de tecnologias assistivas, quando mencionadas

Os demais fatores destacados na literatura se interrelacionam com os já mencionados, especialmente no que diz respeito ao impacto das relações interpessoais e da autoestima no desempenho profissional das pessoas com deficiência. A forma como a pessoa com deficiência é percebida no núcleo familiar, nas equipes de trabalho e pela liderança influencia diretamente sua motivação e resultados no trabalho. Assim, é essencial que os empregadores estejam atentos às particularidades de cada condição e atuem desde o processo seletivo até a permanência do trabalhador na empresa, visando promover equidade e inclusão genuína.

Conforme Schneider *et al.* (2021), as empresas, em geral, esperam que os profissionais com deficiência se adaptem rapidamente às suas funções e à cultura organizacional. Contudo, os autores alertam que a efetiva inclusão não se resume ao atendimento de demandas de mercado; ela exige mudanças estruturais, metodológicas, comunicacionais e atitudinais. Somente por meio dessas adaptações é possível proporcionar um ambiente no qual as PcDs possam desempenhar suas atividades em condições de igualdade e entregar resultados comparáveis aos demais colaboradores. A manutenção do posto de trabalho, com recursos adequados às necessidades específicas, está diretamente associada ao desempenho e à permanência dessas pessoas.

A esse respeito, Ponte e Fedosse (2020) reforçam que muitos ambientes laborais, especialmente em suas estruturas arquitetônicas, ainda carecem de acessibilidade. A ausência de adaptações adequadas pode resultar em dificuldades de acesso, acidentes de trabalho ou até mesmo na não contratação de candidatos com deficiência física ou visual. Assim, uma das principais barreiras relatadas no estudo dos autores foi justamente a arquitetônica, o que evidencia a urgência de soluções mais efetivas.

Nesse cenário, a literatura destaca a importância das tecnologias assistivas como ferramentas fundamentais para a inclusão. Segundo Nickel *et al.* (2020), as tecnologias assistivas consistem em técnicas,

dispositivos e processos que visam oferecer suporte às pessoas com deficiência, promovendo sua autonomia e qualidade de vida. Embora haja iniciativas pontuais de uso dessas tecnologias em instituições públicas, como apontado por Silva Junior e Ferraz (2020), sua adoção no mercado de trabalho ainda é incipiente. Além disso, a aplicação das leis que garantem o acesso às tecnologias assistivas como política pública tem se mostrado ineficaz, limitando o alcance desses recursos e dificultando a participação efetiva das pessoas com deficiência no desenvolvimento econômico e social do país.

A adaptação do espaço laboral está diretamente relacionada à ergonomia física, sendo necessária a criação de soluções personalizadas, que considerem as capacidades e limitações de cada indivíduo. Isso inclui a aplicação de técnicas assistivas, a reconfiguração dos ambientes, a modificação de ferramentas de trabalho, bem como ajustes na estrutura física e no modelo organizacional da empresa. Tais aspectos podem ser adequadamente planejados e executados a partir de uma análise ergonômica criteriosa (Nickel *et al.*, 2020).

Além disso, observa-se que a aplicação da Lei de Cotas tem favorecido, em muitos casos, a contratação de pessoas com deficiência que demandam menores ajustes físicos, o que resulta na exclusão indireta de indivíduos com deficiências mais severas. Logo, essa prática contribui para a manutenção de um cenário excludente, em que a inclusão ocorre de forma limitada e seletiva (Barros e Ambiel, 2020).

Ademais, A Lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu Art. 3º, inciso IV, define “barreira” como qualquer obstáculo, entrave, atitude ou comportamento que limite ou impeça a plena participação social da pessoa com deficiência. A legislação classifica tais barreiras em diferentes categorias: urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, na comunicação e informação, atitudinais e tecnológicas. Nos estudos analisados, essas barreiras são recorrentes e se mostram como fatores estruturais que foram se

consolidando historicamente ao redor das pessoas com deficiência, sendo geralmente originadas no próprio ambiente de trabalho (Simonelli *et al.*, 2020).

Entre os tipos de barreiras, a comunicacional é destacada por Simonelli *et al.* (2020) que identificam a falta de conhecimento sobre as capacidades funcionais das pessoas com deficiência como um fator limitador relevante. Essa lacuna de entendimento pode gerar barreiras atitudinais, marcadas por preconceito, estigmatização e discriminação por parte daqueles que interagem ou irão interagir com a pessoa com deficiência no ambiente profissional, dificultando o convívio social e podendo levar à exclusão (Franco; Neto, 2020). As atitudes, por vezes, não decorrem apenas do desconhecimento, mas também do capacitismo — uma forma de preconceito que subestima as habilidades e competências da pessoa com deficiência.

Embora com menor ênfase nos estudos, também são apontadas barreiras de caráter urbanístico e nos transportes, que decorrem de falhas na atuação do poder público e impactam diretamente a mobilidade das pessoas com deficiência no trajeto entre sua residência e o local de trabalho. Tais limitações configuram obstáculos concretos à inserção profissional e à participação social mais ampla (Vasconcelos; Maranhão; 2020)

É importante destacar que, embora essas barreiras possam ser classificadas separadamente, elas frequentemente se interligam, criando um ciclo de exclusão que se retroalimenta. Conforme analisado por Simonelli *et al.* (2020), os efeitos dessas limitações ultrapassam o ambiente de trabalho, afetando as atividades cotidianas, a autonomia e a inserção social das pessoas com deficiência, contribuindo para que a deficiência seja percebida como um fator limitador da participação plena em diferentes esferas da vida.

## **5. CONCLUSÃO**

A análise dos 19 artigos revelou que, embora existam avanços legais significativos, como a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a inclusão no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios estruturais, culturais e atitudinais. Muitas empresas cumprem as exigências legais de forma superficial, sem promover um ambiente verdadeiramente inclusivo. Barreiras arquitetônicas, preconceitos e ausência de acessibilidade comunicacional continuam limitando a participação plena das pessoas com deficiência.

A revisão destacou a necessidade de mudanças profundas nas práticas organizacionais, com investimentos em tecnologias assistivas, adaptação física dos ambientes e capacitação de gestores e equipes. A inclusão efetiva deve ser entendida como um compromisso coletivo e contínuo, que vai além do cumprimento formal da lei, exigindo empatia, respeito às diferenças e valorização das potencialidades dos indivíduos.

Assim, conclui-se que a promoção da equidade no mercado de trabalho brasileiro requer ações articuladas entre o Estado, as organizações e a sociedade, visando não apenas a contratação, mas também a permanência, o crescimento profissional e o reconhecimento social das pessoas com deficiência.

## **REFERÊNCIAS**

ABREU, Fabrício Santos Dias; PEDERIVA, Patrícia Lima Martins. O desenvolvimento da pessoa com deficiência na teoria histórico-cultural: caminhos indiretos e compensação. **Educação por escrito**, v. 12, n. 1, p. 1-12, 2021.

ALMEIDA, Flávio Aparecido; NETO, Emanuel José Schneider. Deficiência intelectual no Brasil: aspectos históricos, sociais, culturais e pedagógicos. **Revista Brasileira de Ciência Aberta**, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2024.

ALVES, Lucilene Quintiliano. Pessoas com deficiência no Brasil: aspectos culturais, históricos e constitucionais de sua trajetória. **Revista Ibero-**

**Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1-12, 2021.

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 29, n. 1, p. 161-180, 2023.

BARROS, Leonardo de Oliveira; AMBIEL, Rodolfo Augusto Matteo. “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. **Psico**, v. 51, n. 1, p. 1-12, 2020.

BRANCO, Clarice Corbella Castelo. A evolução dos direitos da pessoa com deficiência no histórico constitucional brasileiro. **Revista da Defensoria Pública da União**, v. 20, n. 20, p. 161-186, 2024.

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, Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 2009.

CARMO, Ana Sarah Valverde; *et al.* A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: desafios à efetiva inclusão. **Revista Científica Doctum Direito**, v. 1, n. 1, p. 1-12, 2025.

COSTA, Symara Cintia Bezerra. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: considerações sobre a surdez unilateral. 2023. 60 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ensino Superior do Seridó, Caicó, 2023.

DUTRA, Fabiana Caetano Martins Silva; *et al.*, Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 1, p. 147-163, 2020.

FRANCO, Roseane Barroso; NETO, Artur Maciel de Oliveira. Um panorama histórico do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n.1, p. 1-11, 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2025. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/sao-gotardo/panorama>. Acesso em: 1 mai. 2025.

LEME, Maria Eduarda Silva. **Deficiência e o mundo trabalho discussões e contradições**. 1. ed. Campinas: Editora Autores Associados, 2023.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas **Revista Laborativa**, v. 9, n. 1, p. 46-69, 2020.

MAGALHÃES, Maria da Conceição; SOUSA, Jéssica da Silva; CARDOSO, Andréia Gonçalves. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2023. 62 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universitário de Ensino Superior Franciscano, 2023.

MARTINELLO, Fabio Augusto; SCAVASSA, Wilmar Andolfato; SOTERO, Andrea Luiza Escarabelo. Análise crítica da inclusão social no mercado de trabalho das pessoas com deficiência **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v.7, n.4, p. 1- 19, 2021.

MELO, Cléia de Jesus dos Reis. **Inclusão e Mercado de Trabalho: uma conquista possível**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2020.

MELO, Alberto Bezerra; MORAIS, Filliphi Alef dos Santos Bandeira. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendencias. **Revista Foco**, v. 16, n. 11, p.01-14, 202.

MIRANDA, Eulália Xavier; SOUZA, Charleston Sperandio. Dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista**

**Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 1, n. 1, p. 1-12, 2020.

MOISES, Ronaldo Rodrigues; STOCKMANN, Daniel. A pessoa com deficiência no curso da história: aspectos sociais, culturais e políticos.

**History of Education in Latin America**, v. 3, n. 1, p. 1-17, 2020.

MOTA, Jaedson da Silva; *et al.* A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades enfrentadas. **Cadernos Camilliani**, v. 17, n. 3, p. 2103-2118, 2020.

NICKEL, Elton Moura; *et al.* Uma revisão sistemática dos aspectos necessários para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Projetica**, v. 11, n. 2, p. 60-79, 2020.

PEREIRA, Cláudia Virgínia Rodrigues; BELMONTE, Alexandre Agra. Análise sobre inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

**Revista de Direito**, v. 11, n. 11, p. 66-82, 2021.

PONTE, Aline Sarturi; FEDOSSE, Elenir. Percepção dos trabalhadores, empregadores e órgão legal sobre a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 2, p. 1-25, 2020

REIS, Suzéte da Silva. A efetivação do direito social ao trabalho na perspectiva dos direitos fundamentais na sociedade contemporânea.

**Revista Eletrônica Direito e Política**, v. 19, n. 1, p. 1-39, 2020.

RODRIGUES, Alisson Nunes. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2023. 52 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual de Goiás, Anápolis, 2023.

SANTOS, Samara Fernandes; SOUZA, Daniel Cerdeira. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: revisão da literatura. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 16, p. 1-13, 2022.

SCHNEIDER, Patrick Verfe; *et al.* Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho. **Perspectivas em Diálogo, Naviraí**, v. 8, n. 18, p. 396-410, 2021.

SILVA, Karina de Oliveira. **Pessoas com deficiência cognitiva e medidas de apoio**. Dissertação (Mestrado em Direito Civil) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Rio de Janeiro, 2023.

SILVA JÚNIOR, Geraldo Elias Silva; FERRAZ, Denise Pereira de Alcantara. O uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 29, n. 2, p. 89–104, 2020.

SIMONELLI, Angela Paula; *et al.* Enquadramento da temática da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em Jornal de grande circulação do estado do Paraná de 1991 a 2016. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 2, p. 452-466, 2020.

SOUSA, Amanda da Silva Oeiras; RIBEIRO, Livia Maria Nascimento; MOREIRA, Emília de Fátima da Silva Farinha. A dificuldade de inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência e seus desafios. **Revista Acadêmica Online**, v. 9, n. 48, p. 1-16, 2023.

SOUZA, Alex Paulino; FREIRE, Andreza Cristini Del Vecchio Sampaio Felix; COSTA, Claudia Silva. A importância da diversidade e inclusão de pessoas com deficiências (PCDS) no mercado de trabalho brasileiro: benefícios para as empresas e a sociedade. **Interface Tecnológica**, v. 20, n. 2, p. 504-516, 2023.

TEIXEIRA, Ana Carolina Brochado; *et al.* **Deficiência e os desafios para uma sociedade inclusiva**. 1. ed. Indaiatuba: Editora Foco, 2022.

VASCONCELOS, Flaviane Santiago; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. Os desafios das empresas em contratar pessoas com

deficiência: revisão sistemática da literatura. **Revista Multidisciplinar de Psicologia**, v. 14, n. 51, p. 754-773, 2020.

XAVIER, Gabriele Cristina Pereira; *et al.*; A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 14, n. 1, p. 1-20, 2023.

YOSHIHARA, Lídia Midori Kawabata; CORREA, Vanessa Rosa da Costa; SILVA, Talita Naiara Rossi. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: estudo da comunicação. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, p. 1-9, 2022.

---

<sup>1</sup>Discentes do Curso Superior de Administração do Centro de Ensino Superior de São Gotardo. e-mail: adrieleevelly96@gmail.com; amandanatiellenascimento23@gmail.com; larrisasilvalima2002@gmail.com

<sup>2</sup>Docente do Curso Superior de Administração do Centro de Ensino Superior de São Gotardo. e-mail: leonarcf@gmail.com

[← Post anterior](#)

---

## RevistaFT

**A RevistaFT** têm 29 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2”**.

Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os

## Contato

**Queremos te ouvir.**

**WhatsApp RJ:**  
(21) 99451-7530

**WhatsApp SP:**  
(11) 98597-3405

**e-Mail:**

## Conselho Editorial

### Editores

### Fundadores:

Dr. Oston de Lacerda Mendes.  
Dr. João Marcelo Gigliotti.

artigos e publique o seu também clicando aqui,



contato@revistaf  
t.com.br

**ISSN:** 1678-0817

**CNPJ:**

48.728.404/0001-  
22

**Fator de  
impacto FI=**  
5.397 (muito alto)

**Turismo  
Acadêmico**



**Editor**

**Científico:**

Dr. Oston de  
Lacerda Mendes

**Jornalista**

**Responsável:**

Marcos Antônio  
Alves MTB  
6036DRT-MG

**Orientadoras:**

Dra. Hevellyn  
Andrade  
Monteiro

Dra. Chimene  
Kuhn Nobre

**Revisores:**

Lista atualizada  
periodicamente  
em

[revistaft.com.br/expresspediente](http://revistaft.com.br/expresspediente)

Venha  
fazer parte de  
nosso time de  
revisores  
também!

Copyright © Revista ft Ltda. 1996 -  
2025

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio  
de Janeiro-RJ | Brasil