

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET

Artigo submetido em 28 de maio de 2026

Artigo aprovado em 29 de maio de 2026

Artigo publicado em 29 de maio de 2026

Scientia et Ratio

Volume 6 – Número 10 – 2026

ISSN 2525-8532

Autor:

Rodrigo Ferreira Au[1]

Igor Câmara de Araújo[2]

RESUMO: Este artigo aborda a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, um tema que, apesar dos avanços legais, ainda enfrenta desafios significativos na prática cotidiana. O estudo tem como objetivo analisar os principais entraves enfrentados por esse grupo, identificando barreiras culturais, atitudinais e estruturais que dificultam tanto o acesso quanto a permanência no ambiente profissional. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, por meio de levantamento bibliográfico de artigos científicos, legislação e materiais acadêmicos sobre o tema. Os resultados apontam que a simples existência da Lei de Cotas não é suficiente para garantir a inclusão plena, uma vez que persistem preconceitos

arraigados, falta de acessibilidade física e tecnológica, despreparo de gestores e ausência de políticas organizacionais efetivas. Além disso, verificou-se que as barreiras atitudinais, como a subestimação da capacidade produtiva das pessoas com deficiência, são tão ou mais determinantes para a exclusão quanto as dificuldades estruturais. O estudo também evidenciou o papel fundamental da família no desenvolvimento da autonomia e da autoestima, bem como a importância de políticas públicas integradas que envolvam educação inclusiva, fiscalização eficiente e capacitação profissional. Conclui-se que a inclusão genuína depende de uma transformação cultural profunda, que reconheça a diversidade como valor essencial e mobilize governo, empresas, escolas e sociedade civil na construção de ambientes de trabalho mais justos, acessíveis e humanos para todos.

Palavras-chave: Inclusão laboral. Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho.

ABSTRACT: This article addresses the inclusion of people with disabilities in the Brazilian labor market, a topic that, despite legal advances, still faces significant challenges in everyday practice. The study aims to analyze the main obstacles faced by this group, identifying cultural, attitudinal, and structural barriers that hinder both access and permanence in the professional environment. The research adopted a qualitative approach, through a bibliographic review of scientific articles, legislation, and academic materials on the subject. The results indicate that the mere existence of the Quota Law is not sufficient to guarantee full inclusion, since deep-rooted prejudices, lack of physical and technological accessibility, unprepared managers, and absence of effective organizational policies persist. Furthermore, it was found that attitudinal barriers, such as underestimating the productive capacity of people with disabilities, are as determining for exclusion as structural difficulties. The study also highlighted the fundamental role of the family in the development of autonomy and self-esteem, as well as the importance of integrated public policies involving inclusive education, efficient supervision, and professional training. It is concluded that genuine inclusion depends on a deep cultural transformation, which recognizes diversity as an essential value and mobilizes government, companies, schools, and civil society in the

construction of fairer, more accessible, and more humane work environments for all.

Keywords: Labor inclusion. People with disabilities. Labor market.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo trata da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, abordando os desafios, as barreiras e as possibilidades para a efetivação desse direito. Conforme destacam Lopes e Athayde (2024), embora exista um conjunto de leis voltadas para a garantia de igualdade de oportunidades, a prática cotidiana mostra que muitos desses avanços legais ainda não se concretizam plenamente, resultando na permanência de obstáculos que dificultam o acesso e a permanência desses profissionais.

A delimitação do assunto concentra-se no contexto brasileiro contemporâneo, com foco nas barreiras de ordem cultural, atitudinal e estrutural enfrentadas por pessoas com deficiência no ambiente profissional. Não se limita a um tipo específico de deficiência, abrangendo diferentes condições, como deficiência física, visual e múltipla, conforme abordado nos estudos de Ferro, Barth e Renner (2021) e de Santana, Costa e Oliveira (2022), que investigaram respectivamente usuários de cadeira de rodas e pessoas com deficiência visual.

A justificativa para a escolha do tema reside na persistência da desigualdade mesmo diante da existência de leis protetivas e da constatação de que grande parte das pessoas com deficiência possui formação profissional adequada. Gilla et al. (2020) apontam que preconceitos enraizados, a ausência de acessibilidade e o despreparo das empresas reforçam ciclos de exclusão, tornando necessário ampliar o debate e aprofundar a compreensão sobre as reais dificuldades enfrentadas por esse grupo.

O problema da pesquisa consiste em saber quais são as principais barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro e de que forma esses obstáculos impactam sua trajetória profissional. Busca-se compreender se as dificuldades estão mais

relacionadas à falta de qualificação dos trabalhadores ou a fatores externos, como preconceito, infraestrutura inadequada e ausência de políticas organizacionais inclusivas.

Como hipótese de estudo, supõe-se que os entraves de ordem cultural, tais como preconceitos, estereótipos e falta de sensibilização dos gestores, somados à ausência de acessibilidade nos ambientes laborais, constituem fatores mais determinantes para a exclusão do que a eventual falta de qualificação das pessoas com deficiência. Acredita-se, portanto, que o problema central reside nas barreiras sociais e estruturais, e não na capacidade dos trabalhadores.

Os objetivos da pesquisa estão estruturados da seguinte maneira: o objetivo geral consiste em analisar os principais entraves enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Os objetivos específicos são: identificar as barreiras culturais e organizacionais mais recorrentes; verificar como esses obstáculos afetam a permanência no emprego; e discutir caminhos para a construção de ambientes laborais mais inclusivos, justos e acessíveis.

A metodologia empregada nesta pesquisa é de natureza qualitativa, do tipo bibliográfica, com levantamento e análise crítica de artigos científicos publicados em periódicos nacionais. Foram selecionados estudos publicados entre 2020 e 2024, disponíveis em bases como SciELO

e Google Acadêmico, utilizando descritores como “inclusão”, “pessoas com deficiência” e “mercado de trabalho”, o que permitiu uma visão abrangente e atualizada sobre o tema.

Em relação aos procedimentos metodológicos, realizou-se inicialmente uma busca sistemática pela literatura, seguida da leitura e análise dos resumos para seleção dos materiais mais relevantes. Após a escolha dos artigos que compõem o corpus da pesquisa, procedeu-se à leitura aprofundada, à extração das principais ideias e à síntese dos achados, organizando as informações em categorias temáticas relacionadas às barreiras enfrentadas

pelas pessoas com deficiência.

De forma breve, os resultados apontam que as barreiras atitudinais, como preconceito e falta de preparo dos gestores, são as mais frequentemente citadas nos estudos analisados. Além disso, a falta de acessibilidade nos espaços físicos e a ausência de adaptações razoáveis aparecem como obstáculos recorrentes, enquanto a qualificação das pessoas com deficiência é frequentemente subutilizada pelas empresas, evidenciando que o problema central não está nos trabalhadores, mas no ambiente organizacional excludente.

2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DA LEI DE COTAS ÀS BARREIRAS ATITUDINAIS E ARQUITETÔNICAS

A discussão sobre a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho está diretamente ligada à evolução dos direitos humanos e às mudanças nas concepções de deficiência ao longo do tempo. Historicamente, a deficiência foi tratada sob uma perspectiva de limitação individual, o que contribuiu para a exclusão social e profissional dessas pessoas. Com o avanço dos debates sociais e acadêmicos, essa visão passou a ser substituída por um entendimento mais amplo, que considera também as barreiras sociais, arquitetônicas e culturais como fatores determinantes para a exclusão.

No Brasil, um marco importante nesse processo é a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência por empresas de médio e grande porte. Essa legislação representa um avanço significativo na tentativa de garantir a inserção desse público no mercado formal de trabalho. No entanto, apesar de sua relevância, ainda se observa dificuldade na sua plena efetivação, seja pela resistência de algumas empresas, seja pela falta de fiscalização ou de condições adequadas de inclusão.

A lei vigora há mais de 20 anos, porém, algumas empresas não a cumprem e têm como uma das justificativas a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação

das pessoas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe no próprio local de trabalho, pode-se avaliar sua qualificação considerando seus anos de estudo e de trabalho formal (BRASIL, 2014; JUS BRASIL, 2014).

Sassaki (2006) esclarece que as empresas se tornam verdadeiramente inclusivas quando suas motivações vão além do simples cumprimento da Lei de Cotas. O autor defende que a contratação de pessoas com deficiência e a atenção às suas necessidades específicas devem estar fundamentadas na crença de que essa prática beneficia a todos os envolvidos, incluindo as próprias empresas. Além disso, tal postura reflete conceitos altamente valorizados na contemporaneidade, como responsabilidade social, diversidade e respeito às diferenças.

Do ponto de vista conceitual, a deficiência não deve ser compreendida apenas como uma limitação individual, mas como resultado da interação entre impedimentos físicos, sensoriais ou intelectuais e as barreiras presentes no meio social. Essa perspectiva é conhecida

como modelo social da deficiência, que desloca o foco da incapacidade da pessoa para as condições do ambiente que dificultam sua participação plena na sociedade.

No campo jurídico e normativo, diversos instrumentos internacionais e nacionais reforçam o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Destaca-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), que estabelece a igualdade de oportunidades e a não discriminação como princípios fundamentais. No Brasil, a legislação também prevê mecanismos de inclusão, como a política de cotas no setor privado, que obriga empresas de médio e grande porte a reservarem vagas para pessoas com deficiência.

Apesar dos avanços legais, a literatura aponta que a inclusão no mercado de trabalho ainda enfrenta obstáculos significativos. Entre eles, destacam-se as barreiras arquitetônicas,

comunicacionais e tecnológicas, que dificultam o acesso e a permanência no ambiente laboral. Além disso, persistem barreiras atitudinais, relacionadas ao preconceito, à subestimação da capacidade produtiva e à falta de conhecimento sobre a deficiência.

3 INCENTIVOS GOVERNAMENTAIS, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E O PAPEL DA FAMÍLIA E DAS ORGANIZAÇÕES NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O governo brasileiro oferece diversos incentivos à qualificação profissional de pessoas com deficiência, destacando-se os cursos profissionalizantes oferecidos pelas entidades que compõem o chamado Sistema S. Entre essas instituições estão o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e o Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP). Todas essas entidades oferecem cursos técnicos de nível médio integrados ao programa federal de capacitação técnica, que tem como prioridade a qualificação profissional e a inserção de PcDs no mercado de trabalho.

Outro importante programa governamental é o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, conhecido como Viver sem Limites, que oferece cursos de formação profissional técnica de nível médio e tecnológico. Uma característica relevante desse plano é a ausência de limite de vagas voltadas para pessoas com deficiência, garantindo que todos os interessados tenham oportunidade de acesso, bem como a acessibilidade necessária para a realização dos cursos.

No âmbito da legislação trabalhista, a alteração promovida pela Lei nº 11.180/2005, que modifica os artigos 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), representa um avanço significativo. Essa norma garante a celebração de contratos de aprendizagem sem limite de idade para pessoas com deficiência, incentivando e ampliando as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho. Além disso, possibilita que esses trabalhadores melhorem

sua posição nas empresas onde já atuam, promovendo ascensão profissional e maior autonomia. Contudo, conforme observa Novele (2024), mesmo diante desses avanços legais, a inclusão profissional de pessoas com deficiência ainda enfrenta desafios estruturais significativos, especialmente no que se refere à efetivação das políticas públicas e à mudança de cultura organizacional.

Um aspecto igualmente relevante diz respeito à qualificação profissional. Diversos estudos indicam que pessoas com deficiência enfrentam desigualdades significativas no acesso à educação inclusiva e à formação técnica, o que impacta diretamente suas oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Dessa forma, a exclusão não se manifesta apenas no momento

da contratação, mas também ao longo de todo o processo educacional e de preparação profissional, perpetuando ciclos de vulnerabilidade e dependência. Nesse sentido, Andrade (2021) destaca que a diversidade nas empresas, quando genuinamente valorizada, pode contribuir para a superação dessas desigualdades, mas ressalta que a mera existência de leis não é suficiente para garantir a inclusão efetiva.

Além disso, pesquisas como a de Aguiar (2025) apontam que o processo de recrutamento de pessoas com deficiência ainda esbarra em práticas discriminatórias e na falta de preparo dos setores de recursos humanos. A autora identificou, em seu estudo realizado em uma empresa de distribuição de energia elétrica na Paraíba, que as dificuldades vão desde a formulação dos anúncios de vagas até a realização de entrevistas e adaptação dos ambientes de trabalho.

A família exerce papel central na formação e no desenvolvimento da pessoa com deficiência, podendo atuar tanto como fator de apoio quanto como elemento limitador. Conforme esclarece Glat (2003), é no ambiente familiar que o indivíduo começa a construir sua percepção sobre si mesmo e sobre o mundo, incluindo suas possibilidades de interação social

e profissional. Essa influência familiar pode ser compreendida em três dimensões principais: social, cultural e econômica.

No aspecto social, a forma como a pessoa com deficiência é acolhida e incluída no convívio familiar e comunitário impacta diretamente sua autoestima e sua participação na sociedade. Quando há aceitação, respeito e estímulo, o indivíduo tende a se tornar mais ativo, confiante e protagonista de sua própria trajetória, evitando posturas de autovitimização e reconhecendo suas reais potencialidades. De Gouveia (2021) reforça essa ideia ao afirmar que a família constitui um suporte essencial para a participação no mercado de trabalho, especialmente no caso de pessoas com deficiência motora, influenciando tanto a decisão de buscar emprego quanto a forma como o indivíduo lida com os desafios cotidianos no ambiente profissional.

No aspecto cultural, o nível de instrução e os valores transmitidos pela família também se mostram determinantes. Famílias mais esclarecidas tendem a incentivar a busca por educação formal e qualificação profissional, enquanto a falta de informação pode levar à desmotivação e à crença equivocada de incapacidade. Essa visão limitante, quando internalizada, acaba restringindo o desenvolvimento pleno da pessoa com deficiência e reduzindo suas aspirações profissionais.

Já no aspecto econômico, as condições financeiras da família podem tanto facilitar quanto dificultar o acesso a oportunidades como educação de qualidade, cursos técnicos, tratamentos de reabilitação e tecnologias assistivas. Em situações favoráveis, há maior acesso à formação e à inclusão social e profissional. Por outro lado, a baixa renda pode restringir severamente as possibilidades e, em alguns casos, gerar dependência de benefícios sociais, influenciando negativamente a autonomia e a permanência da pessoa em situação de menor independência.

Do Nascimento e colaboradores (2026) ampliam essa discussão ao abordar o capacitismo

como uma barreira estrutural que precisa ser combatida tanto no espaço familiar quanto no escolar e no profissional. Os autores defendem que a família, juntamente com a escola, desempenha papel fundamental no rompimento de estereótipos e na construção de uma cultura de respeito à diversidade, condição indispensável para a efetiva inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Diante do exposto, conclui-se que a família constitui elemento fundamental no processo de desenvolvimento da pessoa com deficiência. Ela pode contribuir de maneira positiva para a autonomia, a autoestima e a inclusão social, ou, em alguns contextos, reforçar limitações e dependências, dependendo de como se estrutura e atua ao longo da formação do indivíduo.

As discussões teóricas sobre inclusão também enfatizam o papel das organizações na promoção de ambientes de trabalho acessíveis e acolhedores. Empresas que adotam práticas inclusivas tendem a desenvolver espaços mais diversos, inovadores e socialmente responsáveis, colhendo benefícios como aumento da criatividade, melhoria do clima organizacional e fortalecimento da imagem institucional. No entanto, para que a inclusão seja verdadeiramente efetiva, é necessário que haja não apenas o cumprimento formal das leis, mas também mudanças culturais profundas e transformações estruturais dentro das organizações, envolvendo desde a adaptação de espaços físicos até a capacitação contínua de gestores e equipes.

Novele (2024) corrobora essa perspectiva ao analisar a inclusão profissional na função pública, evidenciando que mesmo em ambientes institucionais teoricamente orientados pelo interesse público, persistem desafios relacionados à acessibilidade, à sensibilização de gestores e à efetiva implementação de políticas de inclusão. A autora conclui que a mudança cultural é um processo lento e contínuo, que exige comprometimento em todas as esferas da administração.

4 PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO PARA PcD NO BRASIL

O panorama da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro revela um cenário contraditório, no qual avanços legais convivem com profundas desigualdades estruturais. Conforme destacam Bragança e Ferreira (2022), embora a legislação vigente, especialmente a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), tenha contribuído para aumentar o número de pessoas com deficiência formalmente empregadas, a efetiva inclusão ainda é limitada por barreiras que vão desde a falta de acessibilidade física até o preconceito enraizado nas relações laborais. As autoras apontam que, apesar dos esforços institucionais, a participação das PcDs no mercado formal permanece aquém do esperado, especialmente quando se considera a proporção desse grupo na população brasileira. Dessa forma, o simples cumprimento das cotas não tem sido suficiente para garantir condições equitativas de trabalho, evidenciando a necessidade de transformações culturais mais profundas.

Leite e Leite (2025) aprofundam essa discussão ao analisar as perspectivas possíveis sobre a inclusão a partir da Lei de Cotas. Os autores argumentam que a legislação, embora necessária, acabou gerando, em muitos casos, um processo de inserção meramente burocrático, no qual as empresas contratam para cumprir a exigência legal, mas não promovem adaptações efetivas nem oferecem oportunidades reais de desenvolvimento profissional. Essa realidade resulta em altas taxas de rotatividade e em ambientes de trabalho que não valorizam as potencialidades das pessoas com deficiência. Ademais, os pesquisadores destacam que a falta de fiscalização consistente e de políticas complementares de capacitação profissional contribui para que a lei se distancie de seu propósito original de promover inclusão genuína.

Um olhar mais específico sobre determinados tipos de deficiência revela nuances ainda mais preocupantes. Paiva (2022), ao investigar o panorama da inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho brasileiro, constata que esse subgrupo enfrenta obstáculos adicionais relacionados à escassez de tecnologias assistivas nos ambientes laborais e à desinformação generalizada sobre as reais capacidades desses profissionais. A autora ressalta que muitos empregadores ainda associam a deficiência visual à impossibilidade de realização de tarefas

complexas, o que limita severamente as oportunidades de inserção em cargos de maior responsabilidade. Como resultado, pessoas com deficiência visual frequentemente são alocadas em funções repetitivas e de baixa qualificação, desperdiçando seu potencial e sua formação acadêmica.

Na mesma direção, Ferreira e Bragança (2022) reafirmam que o panorama da inclusão no Brasil é marcado por disparidades regionais e setoriais significativas. As autoras mostram que as regiões Sul e Sudeste concentram a maior parte dos postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência, enquanto as demais regiões apresentam índices muito inferiores de inserção. Além disso, apontam que os setores de serviços e indústria são os que mais empregam PcDs, em contraste com áreas como tecnologia da informação e gestão, nas quais a participação permanece extremamente reduzida. Esses dados indicam que, mesmo quando contratadas, as pessoas com deficiência tendem a ocupar posições de menor prestígio e remuneração, o que evidencia a persistência de um teto de vidro estrutural.

Lima et al. (2021), em estudo focado na cidade do Rio de Janeiro, oferecem um retrato local que espelha as tendências nacionais. Os autores identificaram que pessoas com deficiência visual enfrentam não apenas dificuldades de acesso ao mercado formal, mas também desafios relacionados à permanência no emprego, como falta de treinamento contínuo, ausência de planos de carreira adaptados e isolamento social no ambiente laboral. A pesquisa conclui que a mera inserção no mercado de trabalho não é suficiente para garantir inclusão plena; é necessário que as empresas desenvolvam estratégias ativas de acolhimento, capacitação e promoção profissional. Assim, o panorama geral indica que, apesar dos avanços legais e institucionais das últimas décadas, o Brasil ainda tem um longo caminho a percorrer para assegurar condições verdadeiramente equitativas de trabalho para todas as pessoas com deficiência.

3 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste trabalho, adotou-se uma abordagem qualitativa, que se mostrou a mais adequada aos objetivos propostos. Conforme apontam Bragança e Ferreira (2022), a pesquisa qualitativa permite compreender fenômenos sociais complexos em sua profundidade, indo além da mera quantificação de dados. Dessa forma, buscou-se entender como ocorre o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, bem como identificar as dificuldades estruturais, culturais e atitudinais que ainda persistem nesse contexto. A escolha dessa abordagem justifica-se pela necessidade de apreender significados, representações e percepções que os números, por si só, não conseguem revelar.

A pesquisa foi conduzida por meio de levantamento bibliográfico de natureza exploratória, com análise de artigos científicos, textos acadêmicos, legislação pertinente e materiais disponíveis em fontes confiáveis na internet. Leite e Leite (2025) destacam que esse tipo de procedimento metodológico é fundamental para a construção de um panorama consistente sobre a inclusão de pessoas com deficiência, pois permite reunir diferentes perspectivas teóricas e empíricas sobre o tema. Foram consultadas bases de dados como SciELO, Google Acadêmico e periódicos especializados na área de educação especial, direito do trabalho e gestão da diversidade, garantindo assim a pluralidade e a relevância das fontes analisadas.

Ao longo do processo de seleção do material, priorizaram-se estudos que abordassem tanto os avanços legais e institucionais quanto os desafios ainda presentes na efetiva inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional. Paiva (2022) ressalta a importância de se considerar diferentes tipos de deficiência e recortes regionais para evitar generalizações equivocadas. Nesse sentido, foram incluídos trabalhos que tratam especificamente de deficiência visual, deficiência motora e deficiência múltipla, bem como pesquisas realizadas em diferentes regiões do país, o que permitiu uma visão mais realista e abrangente da situação brasileira.

A análise das informações coletadas foi realizada de forma crítica e reflexiva, buscando

compreender não apenas o conteúdo explícito dos textos, mas também o contexto social, econômico e cultural no qual as práticas de inclusão estão inseridas. Conforme sugerem Lima e colaboradores (2021), é fundamental que o pesquisador adote uma postura interpretativa, identificando contradições, lacunas e pontos de consenso na literatura examinada. Dessa maneira, foi possível extrair os principais problemas relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como as barreiras atitudinais, arquitetônicas e comunicacionais, bem como mapear possíveis soluções e boas práticas já documentadas.

Dessa forma, este trabalho não se limita a apresentar dados de forma descritiva, mas procura oferecer uma reflexão aprofundada sobre a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral. Como destacam Ferreira e Bragança (2022), pesquisas com essa abordagem metodológica contribuem para evidenciar que a inclusão genuína requer mais do que o cumprimento de cotas legais; exige transformações culturais, adaptações estruturais e compromisso ético das organizações. Assim, a metodologia adotada permitiu construir um olhar crítico sobre o tema, reafirmando a importância de tornar o ambiente de trabalho mais acessível, justo e igualitário para todos os trabalhadores, independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro ainda caminha a passos lentos, mesmo com todos os avanços que já aconteceram nas leis. Na prática, ter boas intenções escritas no papel não é o bastante para garantir que essas pessoas consigam de fato entrar e permanecer em um emprego com dignidade e respeito. O que se vê no dia a dia é um abismo entre o que a lei diz e o que realmente acontece nas empresas, com barreiras que vão desde a falta de rampas e banheiros adaptados até o preconceito disfarçado de desinformação. Por isso, cumprir cotas apenas para evitar multa não resolve o problema central, que é oferecer condições justas e reais de crescimento profissional para todos.

Diante dessa realidade, fica claro que as mudanças precisam acontecer em várias frentes, envolvendo não só o governo, mas também escolas, empresas e a sociedade como um todo. Quando o poder público investe de verdade em políticas de inclusão e em uma educação acessível e de qualidade, isso abre portas para que as pessoas com deficiência se formem melhor e tenham mais chances de entrar no mercado de trabalho com segurança. No entanto, não adianta apenas fiscalizar se as cotas estão sendo cumpridas, é preciso ir além, oferecendo cursos de capacitação, adaptando os espaços e, principalmente, preparando gestores e equipes para receber bem esses profissionais. A inclusão de verdade só acontece quando todos os setores da sociedade se unem com um mesmo propósito.

Outro ponto muito importante é que as empresas precisam enxergar a diversidade não como um peso ou uma obrigação, mas como uma chance de crescer e aprender com diferentes olhares e experiências. Muitas vezes, o que falta é um processo de conscientização que ajude a quebrar preconceitos antigos e a construir ambientes de trabalho mais acolhedores, onde as pessoas se sintam valorizadas pelo que são e pelo que sabem fazer. Infelizmente, ainda é comum que empregadores duvidem da capacidade de uma pessoa com deficiência, especialmente daquelas com deficiência visual, e acabem limitando suas oportunidades a funções simples e repetitivas. Mudar essa realidade exige coragem para rever práticas antigas e abrir espaço para o novo.

Garantir a inclusão de fato depende de várias coisas andando juntas: políticas públicas que funcionem na prática, uma fiscalização que não seja apenas para cumprir tabela,

investimento contínuo em educação que atenda a todos e, acima de tudo, uma transformação profunda na maneira como a sociedade enxerga a deficiência. É importante lembrar que conseguir o primeiro emprego é apenas o começo, o grande desafio muitas vezes é conseguir ficar e crescer dentro da empresa. Por isso, as organizações precisam desenvolver estratégias reais de acolhimento, oferecer treinamento constante e construir planos de carreira que incluam todos os funcionários, sem exceção. A inclusão não pode ser

tratada como um evento isolado ou uma tarefa burocrática, mas sim como um processo vivo e contínuo.

Construir uma sociedade verdadeiramente inclusiva significa reconhecer que a diversidade é um valor essencial, e não algo fora do comum. A inclusão real das pessoas com deficiência depende de ações contínuas, feitas com consistência e com o coração aberto, que transformem não apenas o mercado de trabalho, mas também a forma como cada um de nós olha para o outro. Este estudo nos lembra que todos têm um papel nessa história: governo, empresas, escolas, famílias e a sociedade civil. Que possamos, juntos, construir ambientes de trabalho mais justos, acessíveis e humanos, onde cada pessoa, com suas habilidades e limitações, possa se sentir em casa e ser respeitada pelo que é.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Mariana Meireles de. **Recrutamento de pessoas com deficiência**: perspectivas e dificuldades de uma empresa de distribuição de energia elétrica na Paraíba. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2025.

ANDRADE, Gabriela Ferraz. **Diversidade nas empresas**: a inclusão das pessoas com deficiência. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

BRAGANÇA, Laís Oliveira; FERREIRA, Carolina Rodrigues Corrêa. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 21, n. 41, p. 177-199, 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da

Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BRASIL. **Lei 8.213/91 - Art. 93.** Lei de Benefícios da Previdência Social. JusBrasil. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n8213-de-24-de-julho-de-1991>. Acesso em: 2 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Brasília, DF, [s.d.]. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf. Acesso em: 2 maio 2026.

Brasileiros que declaram ter alguma deficiência: análises com base nos dados do Censo Demográfico 2010. G1, 2012. Disponível em: <http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>. Acesso em: 2 maio 2026.

CARMO, A. S. V. et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Científica Doctum Direito**, [s.l.], [s.d.]. No prelo.

Censo 2010. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>. Acesso em: 2 maio 2026.

Coleção Febraban de Inclusão Social: população com deficiência no Brasil: fatos e percepções. São Paulo: Febraban, [2014?].

Disponível em:

http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Popula%EAo_Deficiencia_Brasil.pdf

f. Acesso em: 2 maio 2026.

DE GOUVEIA, Maria Victoria Gonzalez. **Participação no mercado de trabalho:** a perspectiva

de Pessoas com Deficiência Motora e o papel da família. 2021. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2021.

DO NASCIMENTO, Marcelo Krenak Alves et al. Do capacitismo à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o papel da escola e da família neste processo. **Revista Tópicos**, v. 4, n. 31, p. 1-18, 2026.

FERREIRA, Carolina Rodrigues; BRAGANÇA, Laís Oliveira. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 21, n. 41, p. 177-199, 2022.

FERRO, Bruna Henkel; BARTH, Michele; RENNER, Jacinta Sidegum. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: a percepção dos usuários de cadeira de rodas. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 50, p. 297-310, 2021.

GARCÍA, Vinícius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, n. 1, p. 127-146, 2014.

GELINSKI JÚNIOR, Francisco; GELINSKI, Carolina Regina O. G. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Catarinense de Economia**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 45-62, 2025.

GILLA, Clarissa Garcia et al. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, p. 45-56, 2020.

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

IBGE. **Censo Demográfico**: pessoas com deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

LEITE, Rubenval Ferreira; LEITE, Natalia Carrer. Lei de cotas e o mercado de trabalho:

perspectivas possíveis de se pensar sobre a “inclusão”. **Observatorio de la Economía Latinoamericana**, v. 23, n. 7, p. 110, 2025.

LIMA, Meline Melegario et al. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações (Campo Grande)**, v. 22, n. 1, p. 211-223, 2021.

LOPES, Deraldo Vinícius; ATHAYDE, André Luiz Mendes. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: cenário e perspectiva. **Revista de Administração FACES Journal**, Belo Horizonte, v. 23, n. 2, p. 88-104, 2024.

NOVELE, Jércia Salomão. **Inclusão profissional de Pessoas com deficiência**: desafios e tendências na função pública, caso do Ministério de Género, Criança e Acção Social 2015-2019. 2024. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Eduardo Mondlane, Maputo, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório global sobre emprego e deficiência**. Genebra: OIT, 2020.

PAIVA, Tatiana da Conceição Gomes. **Panorama da inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho brasileiro**. 2022. Monografia (Especialização em Educação Especial) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

SANTANA, Geiverson da Silva; COSTA, Fabíola Marinho; OLIVEIRA, Roberval Passos de. Produção científica brasileira sobre pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 28, p. e0074, 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

- [1] Acadêmica do 10º Período do Curso de Direito da Faculdade Boas Novas – FBN, e-mail: rodrigo.20230609@aluno.fbnovas.edu.br
- [2] Doutorando em Educação (UFAM), Mestre em Educação (UFAM), Especialista em Direito Público (UEA), Bacharel em Direito (UNIP) e em Relações Internacionais (Faculdade La Salle). E-mail: igor.camara@fbnovas.edu.br.