

**Karina Alves Ronquini**

Pontifícia Universidade Católica - PUC  
[karina.ronquini@gmail.com](mailto:karina.ronquini@gmail.com)

**Leandro Carvalho Bassotto**

Universidade Federal de Lavras - UFLA  
[bassotto.lc@gmail.com](mailto:bassotto.lc@gmail.com)

## DESAFIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

### RESUMO

A inclusão social é um tema de grande importância para a contemporaneidade. Pesquisas que analisem como ocorre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como os desafios encontrados para que a inclusão aconteça, são fundamentais para que organizações, Estado e sociedade possam contribuir com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O objetivo desta pesquisa foi analisar os principais desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para cumprir este objetivo, realizou-se uma pesquisa de revisão sistemática de literatura, pesquisando artigos científicos, livros e legislações que abordem a questão da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Constatou-se que, muitas vezes, a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho se dá apenas pela obrigação legal de inclusão social. Além disso, na tentativa de se inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, adotam-se práticas e posturas excludentes, que podem comprometer o processo de inclusão. Outras questões como as dificuldades de preparação de colaboradores (com e sem deficiência) e nível de escolaridade podem prejudicar a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. É necessário que haja dedicação e envolvimento de todos (empresas, Estado e sociedade) para que a inclusão social possa acontecer e contribuir com a melhoria da qualidade de vida de pessoas com deficiência.

**Palavras-chave:** Inclusão social. Pessoas com necessidades especiais. Trabalho. Contratação.

## CHALLENGES OF INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET

### ABSTRACT

Social inclusion is a topic of great importance for contemporary times. Research that analyzes how the insertion of people with disabilities takes place in the labor market, as well as the challenges encountered for inclusion to happen, are fundamental for organizations, the Government and society to contribute to the inclusion of people with disabilities in the labor market. The objective of this research was to analyze the main challenges of the inclusion of people with disabilities in the labor market. To fulfill this objective, a systematic literature review was conducted, researching scientific articles, books and legislation that address the issue of the insertion of people with disabilities in the labor market. It was found that, many times, the inclusion of people with special needs in the labor market is only due to the legal obligation of social inclusion. In addition, in an attempt to insert people with disabilities into the labor market, exclusionary practices and attitudes are adopted, which can compromise the inclusion process. Other issues such as the difficulties in preparing employees (with

and without disabilities) and education level can hinder the inclusion of people with special needs in the labor market. It is necessary that there is dedication and involvement of all (companies, Government and society) so that social inclusion can happen and contribute to improving the quality of life of people with disabilities.

**Keywords:** Social inclusion. People with special needs. Job. Hiring.

---

---

## 1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se tornou um grande desafio para a sociedade. Nos últimos anos, há uma crescente preocupação com a inclusão das pessoas com necessidades especiais no ambiente de trabalho. Contudo, no decorrer dos anos, o processo inclusivo tem se tornado mais complexo e amplo do que se pensava, fazendo com que promulgação de leis e diretrizes não sejam suficientes (VIANNA; TARDELLI; ALMEIDA, 2020).

Um dos motivos do aumento da complexidade no processo de inclusão social está presente na população brasileira, cujo percentual de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência passou de 14,5%, em 2000 (IBGE, 2000) para 23,9%, em 2010 (IBGE, 2010). O aumento expressivo da quantidade de deficientes no país rechaça a importância de estudos que permitam compreender o processo de inclusão social e questões relacionadas ao mercado de trabalho.

Diante disso, esta pesquisa se mostra um valioso instrumento que poderá contribuir com o entendimento sobre a questão da inclusão social no mercado de trabalho. Com efeito, tem-se a seguinte questão de pesquisa: quais são os principais fatores que interferem na inclusão de

pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

O objetivo desta pesquisa é analisar os principais desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## 2. METODOLOGIA

Realizou-se uma revisão sistemática da literatura, que permita compreender diferentes pressupostos apresentados por diversos autores sobre como a questão da inclusão social tem sido tratada na sociedade, no Estado e nas empresas. Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, suas contribuições permitem analisar diferentes fatores que interferem na inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho.

Fez-se uma pesquisa na literatura para identificar quais seriam as obras utilizadas nesta pesquisa. Para tanto, foram realizadas pesquisas de buscas nas bases Web of Science, Scielo e Google Acadêmico. Utilizou-se dos seguintes descritores de busca: “inclusão social”, “mercado de trabalho”, “empresas”, “pessoas com deficiência” e “contratação”. Na pesquisa, optou-se pelos operadores booleanos AND e OR para realizar as buscas nas bases de dados.

Considerou-se também as principais legislações que estabelecem normas e procedimentos para diferentes questões

relacionadas à inclusão social e à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, valorizou-se também as publicações científicas que analisassem e discutissem questões legais, presentes nessas leis.

Por fim, realizou-se também uma pesquisa ao acervo literário da Pontifícia Universidade Católica, identificando as obras mais relevantes sobre o tema, com contribuições que permitissem compreender o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

### **3. A INCLUSÃO SOCIAL E O MERCADO DE TRABALHO**

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a apresentar algumas garantias para pessoas com deficiência, aproximadamente 40 anos após a Declaração Universal dos Direitos Humanos, realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, que foi adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (UNICEF, 2020). A Lei Nº 7.853 de 1989, ao se referir ao papel desempenhado pelo Estado sobre a inclusão social, ressalta que é responsabilidade do Poder Público assegurar todos os direitos básicos garantidos pela Constituição Federal a todos os cidadãos com deficiência, assim como o faz para aqueles sem deficiência (BRASIL, 1989).

O conceito de deficiência sofreu inúmeras alterações e aperfeiçoamentos no decorrer dos anos e, em especial, na última década. A Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência definiu, em 2007, que pessoas com deficiência “são aquelas que têm

impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, aos quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2010).

Assumpção Júnior e Tardivo (2008) definem inclusão como o processo de compreensão ou inserção de um indivíduo em uma sociedade. O grande desafio parte da interligação das adaptações estruturais das cidades e empresas, que precisam tratar de forma ativa as informações acerca das limitações reais dos deficientes. Além disso, dentre outros fatores, é fundamental que se tente eliminar o preconceito existente no convívio em sociedade e na contratação pelas empresas.

A partir de julho de 2008, com a aprovação do conceito de pessoas com deficiência pelo Congresso Nacional, (BRASIL, 2010), o termo deficiência passou a contemplar também critérios sociais, parando de considerar a apenas os aspectos clínicos. Definiu-se como pessoas com deficiência todos os indivíduos cuja sociedade precise se adequar às suas necessidades (ZAPPELINI, 2020). Trata-se, portanto, de um movimento em prol da humanização e socialização dessas pessoas, que pararam de ser vistas como indivíduos limitados apenas por suas condições físicas ou de sanidade, sendo compreendidas como pessoas com necessidades especiais.

Madruza (2016) salienta que a deficiência não pode ser considerada um objeto ou parte da pessoa, visto que seja inerente a ela. Significa dizer que a deficiência não é um componente do seu portador, mas uma das condições que caracterizam uma pessoa das demais, não

podendo ser separado (pessoa e deficiência). Nesse sentido, considerar a deficiência como uma doença pode implicar em uma situação de desrespeito para com seu portador, condição que deve ser desestimulada na sociedade.

Ao se pensar nos esforços necessários para inserir os deficientes em qualquer ambiente social, ocorre o sentimento de que eles já estão excluídos. Desse modo, conduz o pensamento de que o ato de incluir seja algo que precise ser trabalhado de forma ampla para que possa se tornar natural. A inclusão, por assim dizer, não pode ser considerada como um processo de obrigação, mas de necessidade e humanidade (ZAPPELINI, 2020), de modo que seja possível garantir os direitos constitucionais previstos pela Lei.

O conceito de inclusão implica na inserção de algo (ou alguém) que, naturalmente, foi considerado excluído de um contexto ou sociedade. Para Mata (2004), essa concepção indica um medo existente na sociedade de que a diferença possa comprometer a clareza de quem já está inserido. Por isso, é tácito identificar que, ao se falar em inclusão, existe um sentido ambíguo de que algumas pessoas são inclusas e outras, exclusas.

Desse modo, a inclusão social contribui para que uma nova sociedade, transformada, possa emergir por meio de um processo que denuncia suas desigualdades e apresenta uma nova organização social (ASSUMPCÃO JÚNIOR; TARDIVO, 2008). Por isso, não pode ser considerada como uma obrigação, mas uma necessidade para que haja evolução do pensamento social da humanidade.

Até mesmo os processos de transformação das práticas inclusivas iniciaram-se

de forma mecanicista e pouco humanitárias. A premissa filosófica que norteou as primeiras mudanças nas práticas de integração procurou definir normas para que o deficiente pudesse viver da forma como uma pessoa sem deficiência vivia (ZAPPELINI, 2020). Esta (errônea) forma de inclusão demonstra que a integração de pessoas com necessidades especiais à sociedade sempre foi um ato de desconstrução social, visto que assegurar, normativamente, que um deficiente possa viver como uma pessoa sem deficiência implica na condição de que suas limitações físicas ou mentais devem ser desconsideradas para que a inclusão aconteça.

Uma vez que os termos utilizados não podem colocar os deficientes em uma posição que os defina como pessoas que vivem fora daquilo que se considera normal, Araújo e Schmidt (2006) salientam que ingressar no mercado de trabalho não pode ser considerado como um aspecto de inclusão, mas parte dele, visto que a inclusão em si, seja algo muito mais complexo. Tal entendimento permite compreender que a contratação de pessoas com deficiência não retrata a inclusão social se todas as condições de trabalho e locomoção necessárias não forem asseguradas.

Rodrigues (2016) salienta que a contratação de pessoas com deficiência não se trata apenas de ceder uma vaga de emprego. O autor explica que é necessário todo suporte e acessibilidade para que haja entrosamento e naturalidade no ambiente de trabalho. Não obstante, é fundamental que os demais colaboradores estejam preparados para que possam se adequar às novas realidades necessárias, garantindo dignidade e respeito ao contratado.

Assumpção Júnior e Tardivo (2008) corroboram com esse entendimento e acrescentam

que a acessibilidade de pessoas com deficiência, vai além da eliminação de barreiras, de adaptações aos espaços físicos e comunicação. Os autores explicam que deve garantir também o desenvolvimento sadio, segurança e dignidade humana. A acessibilidade física de deficientes nas empresas é importante, mas abrange apenas uma parte das reais necessidades que carecem de adaptação.

A Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ou Lei de Cotas para deficientes, não considera a qualificação necessária para a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho (BRASIL, 1991). Araújo e Schmidt (2006) salientam que, muitas vezes, as empresas possuem dificuldade de cumprir a legislação devido ao limitado contexto normativo que regulamenta tais práticas. Embora haja uma preocupação por parte do Estado em regulamentar as práticas ligadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda falta uma legislação específica que possa contribuir, efetivamente, para que a inclusão aconteça de forma plena.

No Brasil, justifica-se a não contratação da quantidade mínima de pessoas regulamentadas pela legislação brasileira com necessidades especiais nas empresas devido à falta de qualificação. Embora o país tenha uma das mais avançadas legislações que regulamentam o apoio a pessoas com deficiência do mundo (MATA, 2004), ainda há muito o que avançar nesse campo para que a inclusão seja realizada de forma mais integradora.

Dividir em grupos os diferentes tipos de deficiência antes de analisar aspectos específicos e as necessidades particulares de cada deficiência, dificultam a identificação das necessidades

realmente importantes de serem consideradas na acessibilidade. Os deficientes físicos, auditivos, intelectuais e visuais dependem de adaptações e ferramentas de trabalho diferentes entre si (VIANNA; TARDELLI; ALMEIDA, 2020). Os gestores de recursos humanos (RH) devem ter atenção às características de cada colaborador com necessidades especiais pois, muitas vezes, as adaptações são menos complexas e onerosas do que aparentam ser (NAMBU, 2003).

Outro aspecto a ser considerado é a resistência à inclusão do mercado de trabalho. Essa resistência está diretamente ligada à distância entre a deficiência e a normalidade (ASSUMPCÃO JÚNIOR; TARDIVO). Quando a empresa dá início ao processo de inclusão, não deve pensar nas limitações dos deficientes, mas em suas potencialidades, quando de posse da devida acessibilidade.

Além disso, o ambiente organizacional precisa ser preparado para receber os portadores de necessidades especiais. Silva (2017), salienta que é necessário que os gestores desenvolvam estratégias que permitam estimular e aumentar o aprendizado, o conhecimento, o desenvolvimento pessoal e organizacional e um ambiente de trabalho mais flexível para deficientes. Silva, Furtado e Andrade (2018) salientam que o ambiente de trabalho é de fundamental importância para que pessoas com deficiência possam se desenvolver.

A falta de informação sobre as potencialidades que podem ser exploradas na contratação de deficientes limita o processo de inclusão. A Lei de Cotas abrange apenas alguns fatores necessários para que a inclusão realmente aconteça, motivo de muitas críticas de especialistas, visto que educação e saúde de

qualidade, por exemplo, também devem ser questões a serem levadas em consideração pelos governos para com esses cidadãos (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006).

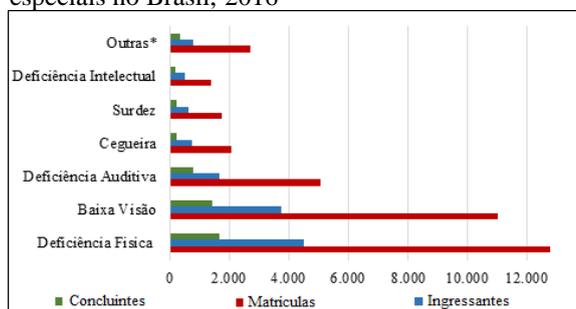
No Censo Demográfico de 2010, constatou-se que o tipo de deficiência influencia diretamente no nível de ocupação das pessoas com necessidades especiais com idade superior a 10 anos (IBGE, 2010). A Relação Anual de Informação Social divulgada pela Secretaria Especial de Direitos da Pessoa com Deficiência revela que na maioria das contratações realizadas, as pessoas com deficiência possuem apenas 2º grau completo, indicando que menores escolaridades podem interferir na renda dessas pessoas (BRASIL, 2011).

Segundo Veigas (2016), de 2004 a 2014, o ingresso de deficientes no ensino superior passou de 5.395 para 33.377 matriculados. Apesar deste crescimento, os deficientes ainda representam apenas 0,42% do total de pessoas matriculadas (VEIGAS, 2016). Uma das explicações para isso é a falta de suporte e apoio no ensino fundamental e médio (principalmente o público) que, em muitos dos casos, não possuem estrutura para acolher esses alunos e incentivá-los a prosseguir nos estudos e ingressar no ensino superior.

A baixa adesão de deficientes à escolarização não é o único problema. Segundo Vasconcelos (2016), faltam profissionais preparados para atender a pessoas com deficiência, fato que se torna outro obstáculo a ser superado. Somente se houver acessibilidade e profissionais qualificados para atuarem com pessoas com deficiência, ter-se-ão maiores inclusão dessas pessoas em instituições de ensino e com elevadas formações acadêmicas.

Existe ainda uma segregação profissional em detrimento do tipo de deficiência que as pessoas com necessidades especiais possuem. Araújo e Schmidt (2006) advertem que as empresas tendem a contratar deficientes visuais, físicos ou auditivos por terem, normalmente, frequentado instituições de ensino regulares. Os autores acrescentam que essas pessoas, por já estarem mais adaptadas às necessidades do mercado, contribuem com a redução do investimento das empresas com capacitações, visto que a maioria deles pode participar dos treinamentos oferecidos aos demais colaboradores. Além disso, portadores de deficiência física, visual e auditiva representam a maioria dos matriculados, ingressantes e concluintes no ensino superior (Figura 1).

**Figura 1.** Estudantes de graduação com necessidades especiais no Brasil, 2016



**Fonte:** Adaptado de INEP (2018).

Silva (2017) apresenta outra realidade, ainda mais complexa para pessoas com necessidades especiais. A maioria das vagas disponibilizadas pelas empresas tendem a ser mais operacionais e com pouca atratividade, devido ao alto custo que porventura seriam necessários para aumentar a acessibilidade para cargos mais estratégicos. Por esse motivo, essas pessoas tendem a ter um menor crescimento profissional em decorrência da deficiência que possuem,

indicativo de uma inclusão limitada e ainda parcial dessas pessoas ao mercado de trabalho.

As necessidades especiais de deficientes precisam ser consideradas pelas empresas desde o processo seletivo. Ao permitir que deficientes participem de dinâmicas em grupo, as instituições devem verificar se a atividade não irá expor o candidato a eventuais constrangimentos, diante de suas limitações. Aranha (2003) acrescenta que atividades de movimentação ágil, atenção visual e auditiva, fluência da comunicação oral e compreensão de ordens complexas podem discriminar pessoas com deficiência em processos seletivos.

O processo de profissionalização, que considera que o trabalho seja uma importante via de inclusão social, permite que o indivíduo possa demonstrar todas as suas competências e potencialidades (PEREIRA-SILVA; FURTADO. 2012, p. 96). Para Nambu (2003), é importante que as pessoas com necessidades especiais sejam tratadas com naturalidade no ambiente de admissão e, posteriormente, de trabalho. Subestimar ou superestimar pessoas com deficiência podem ser comportamentos velados de que a inclusão ainda não é uma realidade dentro das organizações, devido ao, entre outros fatores, despreparo dos colaboradores.

Segundo Araújo e Schmidt (2006), muitos países em desenvolvimento possuem dificuldades para universalizar a preparação adequada da população para a acessibilidade de pessoas com deficiência, sendo uma realidade também no Brasil. Por isso, a inclusão pode ser vista, muitas vezes, como um instrumento de integração pouco eficiente.

Toda pessoa com deficiência tem direito de inclusão no mercado de trabalho e, segundo

Nambu (2003), cabe aos órgãos públicos o cumprimento do dever de integrar essas pessoas. A própria Constituição Federal assegura ao deficiente o impedimento de discriminação salarial, definindo direitos constitucionais que precisam ser respeitados e garantidos a todas as pessoas com necessidades especiais que desejam atuar profissionalmente no mercado de trabalho (BRASIL, 1991; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006).

O não cumprimento da legislação competente pode gerar multas aos infratores, conforme a gravidade da infração (SILVA. 2017). O autor acrescenta que, em caso de dispensa ou desligamento de pessoas com necessidades especiais, o deficiente somente poderá ser substituído por outro deficiente, pois a vaga é exclusiva para pessoas com deficiência.

Diversas são as dificuldades enfrentadas pelos deficientes no cotidiano para vencer os obstáculos que venham a surgir. Segundo Assumpção Júnior e Tardivo (2008), a inclusão acontece efetivamente apenas se a pessoa com deficiência acreditar em si mesma e conhecer sua capacidade. Os autores reforçam que, se o deficiente não tiver uma autoconfiança elevada, dificilmente conseguirá ser inserido no mercado de trabalho.

Muitos empregadores e colaboradores acreditam em mitos que foram criados com base na concepção de segregação dos deficientes, que os rotulam como incapazes. Segundo Nambu (2003), a sociedade acredita que pessoas com necessidades especiais não têm condições de terem uma rotina normal de trabalho, se atrasam com maior frequência, faltam mais, se machucam com mais facilidade, exigem adaptações de alto custo ou usam a deficiência para justificar seus erros e fracassos pessoais, sendo emocionalmente

mais vulneráveis. É necessária cautela sobre isso, visto que existe enorme heterogeneidade de atitudes e comportamentos em pessoas com necessidades especiais assim como existe em pessoas sem deficiência.

Conhecer as características de cada tipo de deficiência e transmiti-las aos colaboradores, ajuda na desmistificação de que os deficientes são extremamente diferentes dos demais (NAMBU, 2003). O Estado deve garantir que os deficientes tenham suas necessidades básicas atendidas para que o acesso ao trabalho não seja dificultado. A observação dos aspectos legais da contratação dos deficientes é primordial, mas este processo é muito mais amplo e depende de sensibilização de todas as organizações e também da sociedade.

É de fundamental que as empresas trabalhem a cultura organizacional para evitar o preconceito, a exclusão social, melhorar a acessibilidade e, principalmente, explorar a capacidade produtiva e intelectual dos colaboradores com necessidades especiais. Além do compromisso de oferecer oportunidades de emprego, é importante que as empresas desenvolvam estratégias e políticas para reduzir as diferenças, trabalhar a questão do preconceito entre os colaboradores e explorem a capacidade produtiva dos deficientes como meio de incentivo ao comprometimento deles na organização.

Conhecer as diferentes interfaces da inclusão social no ambiente corporativo é de fundamental importância para os gestores, visto que há uma vasta diversidade de pessoas com as mais variadas necessidades especiais. É necessário, além da acessibilidade ao local de trabalho, que a cultura organizacional seja um elemento que motive as pessoas com deficiência a se qualificarem. Em casos cuja capacidade do

deficiente venha a limitar as suas ações, o acolhimento pelos demais colaboradores é ainda mais importante.

Por isso, a inclusão social vai muito além da disponibilização de vagas de emprego para pessoas com necessidades especiais. É necessário que haja uma sinergia entre empresas, Estado e sociedade para que a inclusão seja, de fato, uma prática integradora e não um instrumento de segregação que possa, de alguma maneira, contribuir com a exclusão social.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Objetivou-se, com esta pesquisa, analisar os principais desafios da inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Existem muitos fatores que podem prejudicar, significativamente, na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Muitas vezes, a inclusão social torna-se um processo mais excludente e menos inclusivo, devido à dificuldade de se compreender as pessoas com deficiência como indivíduos com necessidades únicas e ao despreparo das pessoas (com e sem deficiência) para o mercado de trabalho e o convívio mútuo em um ambiente diversificado. Outras questões como o nível de escolarização de pessoas com deficiência e as limitações existentes na legislação brasileira contribuem para que a inclusão social não aconteça da forma e velocidade adequadas.

A inclusão social não pode ser vista como um mero instrumento de contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, mas uma prática de integração que contribua com a formação profissional e pessoal das pessoas, sejam elas com

ou sem deficiência. E com isso, utilizar a diversidade como uma estratégia humanizada que maximize as potencialidades de cada indivíduo, de forma não excludente.

Esta pesquisa se limitou a analisar questões relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em artigos científicos, livros e legislações. É fundamental que haja novas pesquisas que avaliem como a relação entre as empresas, o Estado e a sociedade podem contribuir com o avanço da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

#### 4. AGRADECIMENTOS

O segundo autor agradece à CAPES pela disponibilização de uma bolsa de estudos que contribuiu para que a presente pesquisa fosse realizada.

#### REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 12, n. 2, p. 241-254, ago. 2006.

ASSUMPTÃO JÚNIOR, Francisco Baptista; TARDIVO, Leila Salomão de La Cury. **Fundamentos de Psicologia - Psicologia do Excepcional, Deficiência Física, Mental e Sensorial**. Guanabara Koogan, 2008.

BRASIL. Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras

providências. Diário Oficial da União, 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17853\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853_compilado.htm)>. Acesso em 15 out. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Diário Oficial da União, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm). Acesso em: 26 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008; Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4ª Ed., rev. e atual. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010. 100p. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao\\_pessoas\\_com\\_deficiencia.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao_pessoas_com_deficiencia.pdf)>. Acesso em: 15 out. 2020.

\_\_\_\_\_. **Relação Anual de Informação Social - RAIS 2011**. Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência, 2011. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>>. Acesso em: 10 set. 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religiao\\_deficiencia.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf) Acesso em: 7 set. 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2000**. 2000. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticia/s/27062003censo.shtm>. Acesso em: 6 set. 2020.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Resumo Técnico: Censo da Educação Superior 2016**. Diretoria de Estatísticas Educacionais. Brasília-DF, 2018. Disponível em: [http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/resumo\\_tecnico/resumo\\_tecnico\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2016.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2016.pdf). Acesso em: 6 set. 2020.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos**: ótica da diferença e ações afirmativas, 2 ed. Saraiva, 2016.

MATA, Marcelo José. **As pessoas com deficiência nos planos de qualificação profissional em Belo Horizonte**: Uma avaliação em relação as oportunidades. 2004. 143 f. Dissertação (Pós-graduação). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

NAMBU, Taís Suemi. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo**: guia prático para profissionais de recursos humanos. v. 10. Brasília: CORDE, 2003.

SILVA, Nara Liana Pereira; FURTADO, Adelaine Viann; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condê de Melo. A inclusão no Trabalho de Pessoas com Deficiência Intelectual. **Trends Psychol.**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016, 2018

SILVA, Jessica Pereira da. Gestão de Pessoas e a inclusão das Pessoas Portadoras de Deficiência, a aceitação no Mercado de Trabalho. In: **Congresso internacional de administração**, Ponta Grossa – Paraná, 2017.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 2020. Disponível em: [https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.html](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.html). Acesso em: 6 set. 2020.

VIANNA, Lucinéia Maria Brunelli Porto; TARDELLI, Paula Gracinda Alves de Souza; ALMEIDA, Luciane Infantini da Rosa. Inclusão e mercado de trabalho: uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho da Grande Vitória (ES). **Destarte**, v. 2, n. 2, p. 95-109, 2020.

ZAPPELINI, Emanuella Koerich. Ingresso, inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência em carreiras públicas: o caso do ministério público de Santa Catarina. **Atuação: Rev. Jur. do Min. Púb. Catarin.**, Florianópolis, v. 15, n. 32, p. 133-152, jun./nov. 2020.

---

#### **Karina Alves Ronquini**

Graduação em Administração pela PUC Minas. Técnica em Administração pelo Colégio Comercial "Professora Ilma Ambrogi Prado". Foi diagnosticada em 2009 com uma doença autoimune que causa deficiência física não aparente, motivando-a a pesquisar sobre questões relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

---

---

#### **Leandro Carvalho Bassotto**

Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Lavras – UFLA. Foi professor da Faculdade de Ciências e Tecnologias de Campos Gerais - FACICA, ministrando aulas nos cursos de Administração, Agronomia e Medicina Veterinária. Pesquisa temas relacionados a processos produtivos, gestão no agronegócio e de custos, finanças, análises de eficiência e de risco e questões sociais e ambientais.

---