

MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: revisão de literatura.

Maiza Munin Lima¹; Francisco Ricardo de Moraes Arrais²; Edgard Wegner³

¹Graduanda em Direito, Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

² Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Mestre em Direito pela Universidade de Marília.

³ Graduado em Direito pela Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; Especialista em Contratos; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; Advogado

RESUMO

Desde o final da segunda Grande Guerra, o índice de pessoas com algum tipo de mutilação ou mesmo deficiência congênita aumentou significativamente no mundo, e no Brasil, a Lei de Cotas é a principal lei de amparo as pessoas com deficiência para ingressarem ao mercado formal de trabalho. Contudo, nem sempre essas leis são cumpridas, seja por causa da deficiência em si, seja por causa da falta de acessibilidade ao ambiente de trabalho. Em 2020, a porcentagem de pessoas com algum tipo de deficiência estava em torno de 23,9%, isto é, cerca de 45.606.048 pessoas que apresentam algum tipo de deficiência, seja motora, intelectual, física, mental ou auditiva, em idade propícia a desempenhar alguma função laboral. O objetivo do presente artigo foi descrever as dificuldades que a pessoas com deficiência enfrenta no mercado de trabalho brasileiro. A fundamentação teórica e metodológica teve como base pesquisas em artigos científicos e plataformas digitais. Os resultados obtidos nessa pesquisa em literatura revelaram que, embora o ordenamento jurídico em prol das pessoas com deficiência tenha evoluído imensamente desde meados do século XIX, a porcentagem dessa parcela da sociedade empregada no mercado formal ainda é irrisória, tanto por causa das adaptações físicas necessárias quanto pela falta de preparo das empresas e sociedade em si, evidenciando que 66% das pessoas com deficiência relatam falta de oportunidade no mercado, e baixos salários, além de desempenharem, quando conseguem uma oportunidade, exercem funções como auxiliares.

PALAVRAS-CHAVE: Cotas; Deficiência; Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência sempre tiveram muitas dificuldades para conseguir uma vaga no mercado de trabalho formal, seja por causa de sua deficiência em si, seja por causa da falta de acessibilidade ao ambiente de trabalho, falta de qualificação ou mesmo vagas, refletindo assim a falta de preparo, tanto das pessoas quanto das empresas. (CARVALHO; GUMBOWSKY; 2019)

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, em 2015, aproximadamente 80 milhões de pessoas pelo mundo apresentavam alguma forma de deficiência, isto é, 15% da população mundial, sendo que 80% dessa população estava apta a exercer algum tipo de trabalho remunerado (RODRIGUES, PEREIRA, 2021). De 2015 para 2020, de acordo com Rocha (2021), esse número passou de

15% para 23,9% da população mundial, sendo que no Brasil, existem 45.606.048 pessoas deficientes, seja motora, intelectual, física, mental ou auditiva, em idade propícia a desempenhar alguma função laboral.

Contudo, esse direito ainda é frequentemente negado às pessoas com deficiência, causando uma desproteção social bastante elevada tão logo comparada as pessoas sem deficiência, contribuindo assim para uma elevada taxa de indignidade humana (RODRIGUES, PEREIRA, 2021). Dilkin, Verones (2019) complementam que a exclusão e a discriminação das pessoas com deficiência, embora velada por causa das inúmeras políticas públicas ratificadoras de tais direitos, ainda existem.

Em virtude da realidade dessa camada da população, historicamente falando, o primeiro movimento nacional com a finalidade de igualar as oportunidades entre as pessoas no mercado de trabalho se deu com a Constituição de 1988, em seu artigo 7, parágrafo XXXI, assegurando a “proibição de qualquer discriminação em relação a proventos e a contratação do trabalhador com deficiência” (CARMO, GILLA, QUITERIO, 2020). Dai em diante, várias instituições se desenvolveram e a legislação evoluiu com a finalidade de assegurar os benefícios e direitos das pessoas, garantindo assim, uma vida mais digna e confortável, salvaguardando o direito de acesso à educação, saúde e trabalho (ROCHA, 2021).

Quando se pensa em pessoa com alguma forma de deficiência, sua aceitação no mercado de trabalho é mais complicada ainda, pois essas pessoas ainda sofrem de alguma forma discriminação, e outros motivos, repercutindo de forma negativa à contratação dessa mão de obra (CARVALHO; GUMBOWSKY; 2019).

No contexto acima descrito, o direito dessas pessoas muitas vezes não se cumpre, seja por motivo de não terem um número significativo de funcionários (pela Lei de Cotas, mínimo de 100 funcionários), ou mesmo a falta de adequação do espaço físico da empresa ou mesmo pela necessidade dessa adequação para o funcionário com deficiência se locomover, podem ser considerado um fator de dificuldade na contratação de funcionários com deficiência pelo mercado de trabalho.

O objetivo do presente artigo, diante do que foi explanado acima, foi descrever as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrenta no mercado de trabalho brasileiro. A fim de se cumprir esse objetivo, se faz necessário uma retrospectiva a cerca do assunto, no sentido de outorgar que esses direitos existem e foram frutos de infindáveis lutas e avanços.

A fundamentação teórica e metodológica teve como base pesquisas em artigos científicos e plataformas digitais, que respalda uma análise técnica, científica e elucidativa acerca do objetivo deste artigo.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Uma importante via de inclusão social para as pessoas com deficiência é o trabalho, ao qual representa grande influência na emancipação e empoderamento, na transformação da natureza e no ato de trabalhar como forma de suprir suas necessidades (ANTUNES, 2018).

Segundo Amaral (2019), a sociedade como a conhecemos vem se aprimorando com a evolução de direitos fundamentais como civil, social e político, a fim de aprimorar o processo de convivência harmônica nas relações sociais e de inclusão da pessoa com deficiência, que se perpetua até hoje.

2.1 Definição de pessoa com deficiência

As consecutivas revoluções industriais que o mundo passou, desde a revolução industrial no século XVIII (dezoito), até a recente revolução digital no século XX (vinte), as grandes guerras deixaram um enorme contingente de pessoas mutiladas e entregues a própria sorte. Outro ponto importante a ser citado, são as pessoas que nascem com alguma deficiência, sendo esta denominada deficiência congênita (ROCHA, 2021).

Os debates a cerca de uma definição sobre o que seria deficiência vêm sendo discutidas desde o século XVIII (dezoito). Com o final da segunda grande, onde foram expostos os horrores ali vividos pelas pessoas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH foi determinada pela Organização das Nações Unidas (ONU) objetivando a construção de uma sociedade com mais liberdade, paz e justiça, trazendo em seu primeiro artigo a seguinte afirmativa: “Todo ser humano nasce livre e iguais direitos e dignidade, devendo agir, uma com as outras com espírito de fraternidade” (ROCHA, 2021).

Pimentel, Pimentel (2017) observam que conceituar a deficiência como sendo uma deformidade anômala sempre foi mais cômodo, contudo, procurar compreender

que na existência humana pode acontecer várias possibilidades de deficiência é bastante desafiador para a sociedade (PIMENTEL, PIMENTEL, 2017).

Além da Constituição de 1988, em seu artigo 7 que assegura os direitos dos trabalhadores portadores de deficiência, foi regulamentada e consolidada normas que estruturam os direitos dessa categoria no artigo 4º do Decreto nº 3.298/99, que sistematiza sobre as categorias de deficiência que a pessoa se enquadra: física, auditiva, visual, mental de natureza múltipla, sendo descritas abaixo:

I - deficiência física – mutação parcial ou ainda por completo de uma ou mais parte do corpo humano podendo acarretar alguma forma de comprometimento das funções motoras e físicas;

II - deficiência auditiva – perda parcial, bilateral ou total da audição;

III - deficiência visual - cegueira, total ou parcial, na qual a sensibilidade visual é igual ou menor que 0,05 com a melhor correção óptica, ou ainda a baixa visão;

IV - deficiência mental – desenvolvimento intelectual comprometido e inferior a média, manifestado antes dos 18 anos, e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas;

V - deficiência múltipla – relação de associação entre duas ou mais deficiências.

Ainda no mesmo decreto, em seu artigo 3º define pessoa com deficiência como:

I - deficiência – toda disfunção ou anomalia de um organismo ou função psicológica, anatômica ou fisiológica que cause incapacidade para o desenvolvimento de alguma atividade inserida dentro do normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – anormalidade que ocorreu e estabilizou dentro de um determinado período de tempo que não permite recuperação apesar das novas formas de tratamento existente na medicina moderna;

III - incapacidade – redução efetiva e/ou bastante acentuada da incapacidade de sociabilização, onde o individuo pode vir a necessitar de adaptações, equipamentos ou ainda recursos especiais para pessoas de necessidades especiais.

De acordo American Association on Mental Retardation – AAMR, citada por Antunes (2018), o conceito de deficiência esta ligado a uma concepção multidimensional ao qual envolve aspectos pertinentes às habilidades intelectuais, participação, comportamentos adaptativos, interações com o local em que se

encontra e interpessoal e saúde, observando inclusive a idade inicial de surgimento dos sintomas e dos sinais que apresentasse atraso no desenvolvimento e dos apoios, abaixo descritos:

Intermitentes – são ocasionais na vida do indivíduo, pessoa presentes em eventos de crise ou momentos de transição;

Limitados – constituem-se de assistência com curto período de duração, mas com manutenção até o final;

Extensivos – utilizados em ambientes como escola, trabalho, lar, devido a regularidade e periodicidade (diário, semanal).

Pervasivos – são contínuos, com elevada alta intensidade, utilizados em diversos ambiente e permanente. Em geral envolve elevado número e membros nas equipes.

Em 2007, o termo “pessoa portadora de deficiência” foi substituído pelo termo “pessoa com deficiência”, cuja definição de deficiência, de acordo com o Decreto nº 6949/09, citado por Pimentel, Pimentel (2017), passou a ser àquela pessoa que possuem impedimentos de natureza física, sensorial ou intelectual de longo prazo, podendo dificultar sua participação efetiva no corpo social em que está inserido. Destaca-se ainda que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e no Protocolo Facultativo foi o primeiro e único diploma internacional sobre os direitos humanos e da pessoa com deficiência estabelecida e aprovada pelo Congresso Nacional brasileiro com força de Emenda à Constituição Federal (PIMENTEL, PIMENTEL, 2017).

2.2 Retrospectiva das garantias legais de acesso ao trabalho a pessoa com deficiência

Em seu artigo XXIII (dezoito) aprovado pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1948, declara que toda pessoa tem direito ao trabalho, tendo estas condições de desempenha-lo, sendo de livre escolha (MENEZES, 2020).

Em 1975, a Assembleia Geral da ONU aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes com a finalidade de assegurar a igualdade de participação e oportunidades iguais às pessoas com deficiência (CARMO, GILLA, QUITERIO, 2020).

Ainda em 1975 foi assegurado no artigo 7º da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes que, mesmo diante de suas incapacidades, têm direito de participar dos sindicatos, ao emprego e atividades remuneradas (MENEZES, 2020).

Em 1983, a Convenção de nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), trata sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, garantindo o direito da pessoa com deficiência se readaptar profissionalmente e promover oportunidades no mercado regular de trabalho, baseando-se no princípio de paridade de oportunidades entre as pessoas, sendo elas deficientes ou não (CARMO, GILLA, QUITERIO, 2020).

O artigo 7º da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes e a Convenção de nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram os precursores da construção da Lei de Quotas que vigora atualmente no país (MENEZES, 2020).

Em 1989, foi promulgada a Lei nº 7.853 pelo então presidente José Sarney, com a finalidade de proteger a pessoa com deficiência, designando ao Ministério Público a tarefa de defesa dos direitos do referido grupo social, instituindo tutela jurisdicional de interesses difusos ou coletivos, e principalmente a infração penal caso descumprimento ou aspecto discriminatório (AMARAL, 2019).

A Lei nº 8.112/90 foi promulgada para definir as cotas das vagas em concursos públicos de 20% (BARBOSA, 2021), e em 1991 foi instituída, primeiramente pelo Decreto n. 129/91, e depois a Política Nacional de Cotas, conhecida como Lei de cotas n. 8.123/91 para as empresas privadas com mais de 100 funcionários (CARMO, GILLA, QUITERIO, 2020).

Ainda segundo os autores acima, a Lei de Cotas, em seu artigo 93 faz a seguinte referência “A empresa que tiver em seu rol de funcionários 100 ou mais empregados obriga-se a direcionar para portadores de deficiência 2 a 5% de suas vagas”. Menezes (2020) acrescenta ainda que a Lei de Cotas foi complementada, em 1991, pela Lei 8.213 que trouxe mais ampliações como a regulamentação de planos de benefício de Previdência Social.

No tocante ao serviço público federal, essa cota para pessoas com deficiência é ampliada de no mínimo 5% (cinco por cento) para no máximo 20%, de acordo com a Lei nº 8.112/90 (RODRIGUES, PEREIRA, 2021).

A Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) ou Benefício de Prestação

Continuada (BPC), citado por Antunes (2018) foi instituído pela Lei 8.742/93, ao qual conferiu às pessoas deficientes e/ou inválidas e aos idosos acima de 65 anos que não exercem função laboral remunerada, o direito de receber um salário mínimo mensal para promover o próprio sustento.

O Instituto do Seguro Social (INSS), em 1999, através dos artigos 136 a 141 do Decreto nº 3.048, assumiu a promoção de assistência educativa ou reeducativa para integração da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho (BARBOSA, 2021).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/15, é um conjunto de regulamentações com a finalidade de promover e assegurar a pessoa com deficiência igualdade de condições, direitos e liberdades visando a inclusão social, promovendo uma nova análise legal e social ao tema e principalmente, a ruptura da ideologia preconceituosa sobre as pessoas com deficiência intelectual ou física (ARAÚJO NETO, 2018).

Ainda no ano de 2015, foi aprovado o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.416, onde também garante a igualdade de oportunidades e salários para pessoas com deficiência (OLIVEIRA, RIBEIRO, SILVA, 2022).

Segundo Amaral (2019), desde o início das lutas pelos direitos das pessoas com deficiência, o ordenamento jurídico evoluiu imensamente, haja vista que cerca de 24% da população é composta de pessoas com algum tipo de deficiência, e o processo de inclusão social dessa parcela tão importante da população se faz necessário como forma de dignidade humana.

3 CONTRATAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PELO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Rodrigues, Pereira (2021), com a implementação das políticas públicas de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o Brasil tem conquistado resultados interessantes em relação aos debates sobre os direitos adquiridos e não as questões de empregabilidade de fato.

Oliveira, Ribeiro, Silva (2022) complementam o autor acima na questão de que, apesar das leis facilitarem a inserção dessas pessoas, ainda falta muito a melhorar pois, essas não garantem a inclusão de todos os tipos de deficiência.

Na realidade, conforme elucida Rodrigues, Pereira (2021), ainda que se tenha alcançado grande avanço no sistema legislativo, a porcentagem de pessoas com deficiência empregadas ainda é irrisória, tanto por conta das adaptações físicas que a empresa tem que desenvolver para a mobilidade da pessoa, quanto pela falta de qualificação ou mesmo conhecimento e atitudes, tornando-se entraves a serem transpostos à inclusão.

Um exemplo simples é a baixíssima inclusão de deficientes visuais porque, conforme as pesquisas de Oliveira, Ribeiro, Silva (2022), interferem na produtividade da empresa. Uma forma de minimizar essa situação é a contratação de pessoas com deficiências leves.

Garcia (2014), observa a situação da seguinte forma, apresentada a dinâmica capitalista, a desigualdade tanto sobre a capacitação quanto financeira e a fragilidade social atual da população, seria utopia esperar que todas as pessoas com deficiência se enquadrassem no mercado de trabalho formal com boas condições de remuneração/trabalho digno, o que vale tanto para os trabalhadores em geral quanto para as pessoas com deficiência. Em outras palavras, o capitalismo emprega sempre o melhor funcionário, o mais capacitado, e o que promova menos despesa para a empresa.

Por conta desses “detalhes” que, de acordo com as pesquisas de Oliveira, Ribeiro, Silva (2022), a falta de infraestrutura necessária ou que funcione adequadamente, tanto público quanto privada, torna-se mais “caro” contratar uma pessoa com deficiência, limitando assim, o acesso a vários tipos de serviços, como por exemplo o transporte público. Além desse entrave de mobilidade, as pessoas com deficiência mais severa demandam maior flexibilidade de acomodação à empresa empregadora. Ainda de acordo com os mesmos autores, existe a percepção social de menor produtividade entre uma pessoa com deficiência e uma pessoa dita “sem deficiência” para a empresa.

Um exemplo dessa situação, foi a pesquisa de Dutra, Vaz, Cavalcante, et al (2020), onde fizeram uma varredura nos principais anúncios de empregos para pessoas com deficiência em uma dada região brasileira, produzindo os seguintes resultados:

- 51,8% das vagas não descreveu o segmento econômica ao qual a vaga era destinada;

- Em se tratando a função dos cargos e funções, 17,9% das vagas era para auxiliar administrativo, 10,7% eram vagas para atendente, recepcionista ou caixa, e 6,3% eram na linha de auxiliar de produção;
- Na maioria das vagas, 94,6% delas não foi especificada qual o tipo de deficiência mais se adeque a função.

De acordo com Pase, Santos, Moura et al. (2020), a sociedade atual capitalista tem como base a institucionalização das pessoas com deficiência, ou seja, se propõe a inclusão, a proteção, qualificação profissional visando maior dignidade para a pessoa e uma possível reintegração no mercado de trabalho, sem com tudo realizar de fato essa integração na sociedade como uma pessoa produtiva e digna.

Uma pesquisa desenvolvida por Urbano (2016) para o G1 do Estado de São Paulo em relação as dificuldades enfrentadas pelo profissional com deficiência, obteve os seguintes resultados:

- 66% dos entrevistados relatam a falta de oportunidade no mercado de trabalho formal;
- 40% relata os baixos salários;
- 38% ausência de plano de carreira;
- 16% falta de acessibilidade.

Ainda sobre a mesma pesquisa, em se tratando ao ambiente de trabalho, 57% relatam terem sido vítimas de *bullying*, 12% relatam terem dificuldades em serem promovidos e 9% já sofreram isolamento ou rejeição pelo grupo de trabalho. Essa situação reflete a falta de conhecimento e preparo das pessoas que fazem parte dos recursos humanos responsáveis pela contratação e da sociedade como um todo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o término da segunda Guerra Mundial, houve um enorme contingente de combatentes com sequelas físicas e emocionais, ou ainda o nascimento de pessoas com deficiência congênita que passaram a depender dos familiares para sobreviver. Diante desta situação, coube ao poder público, desenvolver uma série de mecanismos para tentar resolver ou amenizar a situação dessas pessoas, atenuando o sofrimento e promovendo uma melhor qualidade de vida, o que levou

as autoridades desenvolverem uma série de garantias legais como forma de amparar e qualificar, para o mercado de trabalho, essas pessoas com deficiência.

No Brasil, a Lei de Cotas é a principal lei de amparo as pessoas com deficiência para ingressarem ao mercado formal de trabalho. Contudo, nem sempre essas leis são cumpridas, seja por causa de sua deficiência em si, seja por causa da falta de acessibilidade ao ambiente de trabalho. Em 2020, a porcentagem de pessoas com algum tipo de deficiência estava em torno de 23,9%, isto é, cerca de 45.606.048 pessoas que possuem alguma forma de deficiência, seja motora, intelectual, física, mental ou auditiva, em idade propícia a desempenhar alguma função laboral.

Diante do exposto acima, o objetivo do presente artigo foi descrever as dificuldades que a pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho brasileiro. A fim de se cumprir esse objetivo, se faz necessário uma retrospectiva a cerca do assunto, no sentido de outorgar que esses direitos existem e foram frutos de infindáveis lutas e avanços. A fundamentação teórica e metodológica teve como base pesquisas em artigos científicos e plataformas digitais.

Os resultados obtidos nessa pesquisa em literatura revelaram que o ordenamento jurídico em prol das pessoas com deficiência evoluiu imensamente desde meados do século XIX (dezenove). Todavia, ainda que tal evolução tenha ocorrido, a porcentagem de pessoas com deficiência empregada no mercado formal ainda é irrisória, tanto por causa das adaptações físicas necessárias quanto pela falta de preparo das empresas e sociedade em si, evidenciando que 66% das pessoas com deficiência relatam falta de oportunidade no mercado, e baixos salários, além de desempenharem, quando conseguem uma oportunidade, funções como auxiliares.

Uma forma de mitigar essa situação, é melhorar a fiscalização nas empresas em relação ao cumprimento a Lei de Cotas, promover melhores condições de se propor a inclusão, a proteção, qualificação profissional visando maior dignidade para a pessoa com deficiência, incluindo também os colegas de serviço e responsáveis pelos recursos humanos, pois, além das dificuldades de conseguir uma vaga no trabalho formal, existe uma grande dificuldade que é a falta de conhecimento dos colegas de trabalho acerca do tema.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L.C. Pessoa com deficiência: inclusão e acessibilidade na sociedade contemporânea. 2019. Disponível em: <Vista do Pessoa com deficiência: inclusão e acessibilidade na sociedade contemporânea (unisuam.edu.br)>. Acesso em 09 abr. 2022

ARAUJO NETO, R. J. A EFETIVIDADE DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: aplicabilidade da Lei de Cotas e Estatuto da Pessoa com Deficiência. 2018. Disponível em: <Repositório Digital ASCES: A efetividade da contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: aplicabilidade da Lei de Cotas e Estatuto da Pessoa com Deficiência>. Acesso em 09 abr. 2022

BARBOSA, B.N.S. Lei de cotas: percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho. 2021. Disponível em: < BNSB28122021.pdf (ufpb.br)>. Acesso em 13 abr. 2022

BRASIL, República Federativa do. Decreto nº 3.298. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. 1999. Disponível em:< D3298 (planalto.gov.br)>. Acesso em 16 abr. 2022

CARMO, M.M.I.B.; GILLA, C.G.; QUITERIO, P.L. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. 2020. Disponível em: < Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro | do Carmo | Interação em Psicologia (ufpr.br)>. Acesso em 08 abr. 2022

CARVALHO, M.A; GUMBOWSKY, A. Políticas públicas e desenvolvimento regional: a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2019. Disponível em: <POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL: A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO | Carvalho | Revista Baru - Revista Brasileira de Assuntos Regionais e Urbanos (pucgoias.edu.br)>. Acesso em 07 abr. 2022

DILKIN, R.R.B.; VERONESE, O. Olhar crítico sobre as políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2019. Disponível em: <OLHAR CRÍTICOS SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO | Revista Jurídica (FURB)>. Acesso em 06 abr. 2022

DUTRA, F.C.M.S.; PAZ, I.T.M.; CAVALCANTI, A., et all. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. 2020. Disponível em: < SciELO - Brasil - Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência>. Acesso em 15 abr. 2022

GARCIA, V.G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. 2014. Disponível em: < SciELO - Brasil - Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil>. Acesso em 22 abr. 2022

MARQUES, C.A. Implicações políticas da institucionalização da deficiência. 1998. Disponível em: < SciELO - Brasil - Implicações políticas da institucionalização da deficiência Implicações políticas da institucionalização da deficiência>. Acesso em 24 abr. 2022

MENEZES, I.C.G. Uma análise da efetividade da lei de cotas para deficientes físicos nos contratos de trabalho. 2020. Disponível em: < Repositório Institucional AEE: UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS PARA DEFICIENTES FÍSICOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO>. Acesso em 13 abr. 2022

OLIVEIRA, R.R.; RIBEIRO, F.C.; SILVA, S.R. A Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho. 2022. Disponível em: < Vista do A Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho (cruzeirosulvirtual.com.br) >. Acesso em 22 abr. 2022

PASE, A.P.D.P.; SANTOS, C.H.A.O.; MOURA, D.V. et al. O bem-estar social e as políticas públicas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e em Portugal. 2020. Disponível em: < Vista do O bem-estar social e as políticas públicas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e em Portugal (furg.br)>. Acesso em 24 abr. 2022
>

PIMENTEL, S.C.; PIMENTEL, M.C. Ressignificando a deficiência: a necessidade de revisão conceitual para definição de políticas públicas. 2017. Disponível em: < RESSIGNIFICANDO A DEFICIÊNCIA: A NECESSIDADE DE REVISÃO CONCEITUAL PARA DEFINIÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS | Pimentel | Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE) >. Acesso em 14 abr. 2022

ROCHA, R.N.M. Avaliação Médica Biopsicossocial de Pessoas com Deficiência Segundo o Conceito Hodierno de Deficiência. 2021. Disponível em: < 541060.pdf (up.pt) >. Acesso em 16 abr. 2022

RODRIGUES, P.S.; PEREIRA, E.L. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. 2021. Disponível em: < SciELO - Brasil - A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura>. Acesso em 13 abr. 2022

SALES, G.A.C. A proteção aos direitos das pessoas com deficiência no Brasil: o diálogo entre o direito interno e o direito internacional. 2012. Disponível em: < a_protecao_aos_direitos_das_pessoas_com_deficiencia_no_brasil.pdf (cress-ac.org.br)>. Acesso em 15 abr. 2022

URBANO, R. Profissional com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa. 2016. Disponível em: < G1 - Profissional com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa - notícias em Concursos e Emprego (globo.com)>. Acesso em 24 abr. 2022