

05.

As barreiras para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Barriers to the inclusion of people with disabilities in the labor market

Albery Santos Cavalcanti

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco
albery.cavalcanti@ufpe.br

Ana Karina Pessoa da Silva Cabral

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco
anakarina.cabral@ufpe.br

No Brasil existem, aproximadamente, 18,6 milhões de pessoas com deficiência (PcD), o que corresponde a 8% da população brasileira (IBGE, 2022). Destas, apenas cerca de 545 mil estão no mercado de trabalho (MTE, 2024). Esta pesquisa teve como objetivo identificar as principais barreiras enfrentadas por PcD para inclusão e permanência em postos de trabalho, e descrever as estratégias utilizadas para a superação desses obstáculos. Trata-se de uma revisão bibliográfica exploratória e descritiva, realizada em fevereiro de 2024, em bases acadêmicas como google acadêmico e periódicos Capes. Após aplicação de critérios de inclusão (artigos originais, publicados entre 2018 e 2023, em língua portuguesa) e exclusão (anais, teses, dissertações, duplicidades e textos sem aderência ao tema), 22 artigos foram selecionados para análise integral. Os resultados evidenciam barreiras físicas, atitudinais, comunicacionais, tecnológicas e organizacionais. Como recomendações, destacam a necessidade de adequação ergonômica dos ambientes e postos de trabalho, a indicação e uso de Tecnologia Assistiva, a redução da sobrecarga cognitiva, programas de capacitação e o fortalecimento de políticas inclusivas. Conclui-se que a inclusão das PcD no mercado de trabalho exige ações articuladas entre governo, empresas e sociedade civil para eliminação ou redução das barreiras existentes e implementação de ações ergonômicas centradas nas necessidades específicas das pessoas, no âmbito físico, cognitivo e organizacional.

Palavras-chave pessoa com deficiência, mercado de trabalho, ergonomia, barreiras, inclusão.

In Brazil, there are approximately 18.6 million people with disabilities (PwD), corresponding to 8% of the Brazilian population (IBGE, 2022). Of these, only about 545,000 are in the labor market (MTE, 2024). This research aimed to identify the main barriers faced by PwD in their inclusion and retention in jobs, and to describe the strategies used to overcome these obstacles. This is an exploratory and descriptive literature review, conducted in February 2024, in academic databases such as Google Scholar and Capes journals. After applying inclusion criteria (original articles published between 2018 and 2023, in Portuguese) and exclusion criteria (proceedings, theses, dissertations, duplicates, and texts not related to the topic), 22 articles were selected for full analysis. The results highlight physical, attitudinal, communicational, technological, and organizational barriers. Recommendations include the need for ergonomic adaptation of work environments and stations, the recommendation and use of assistive technology, the reduction of cognitive overload, training programs, and the strengthening of inclusive policies. The conclusion is that the inclusion of people with disabilities in the labor market requires coordinated actions between government, businesses, and civil society to eliminate or reduce existing barriers and implement ergonomic measures focused on the specific needs of individuals, at the physical, cognitive, and organizational levels.

Keywords people with disabilities, labor market, ergonomics, barriers, inclusion.

1. Introdução

A temática da inclusão social das pessoas com deficiência (PcD) no Brasil tem ganhado cada vez mais destaque, especialmente no que diz respeito à acessibilidade e ao acesso igualitário a oportunidades. Segundo o Censo Demográfico de 2022, conduzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 8% da população brasileira, ou aproximadamente 18,6 milhões de pessoas, apresentam pelo menos algum tipo de deficiência (Brasil, 2023). Este número significativo de brasileiros enfrenta diariamente uma série de dificuldades em diferentes contextos sociais, especialmente devido à infraestrutura inadequada em espaços públicos e privados, somados à discriminação e preconceito existentes. A falta de acessibilidade impede essas pessoas de exercerem plenamente sua cidadania, comprometendo sua capacidade de se deslocar livremente, acessar informações e participar ativamente da vida social.

Essas dificuldades são amplificadas em contextos específicos, como o acesso a serviços de saúde e ao mercado de trabalho. A falta de acessibilidade, tanto física quanto comunicacional, impede às PcD de exercerem seus direitos e participarem ativamente da sociedade. No que tange aos serviços de saúde, as barreiras enfrentadas pelas PcD são ainda mais evidentes. Projetos arquitetônicos inadequados, atitudes preconceituosas, falta de tecnologia acessível e dificuldades de comunicação são alguns dos fatores que comprometem o acesso adequado a esses serviços (Uchôa, 2019). Essas barreiras não apenas limitam a mobilidade física, mas também restringem o direito básico à informação e ao atendimento de qualidade.

No ambiente de trabalho, a situação é ainda mais complexa. Embora a Constituição Federal de 1988 e legislações subsequentes assegurem condições favoráveis para o trabalho digno e igualitário, a implementação dessas normas encontra obstáculos práticos, como barreiras físicas, tecnológicas e atitudinais. Apenas cerca de 545 mil Pessoas com Deficiência estão no mercado de trabalho o que representa pouco mais de 3% do Total de Pessoas com Deficiência (MTE, 2024). Nesse cenário, surge a necessidade de se adotar estratégias que promovam a inclusão efetiva dessas pessoas. A Ergonomia, enquanto disciplina focada na interação entre o ser humano e o sistema de trabalho, pode oferecer soluções importantes. Mais do que otimizar a produtividade, a Ergonomia aplicada às PcD busca adaptar os ambientes e postos de trabalho às necessidades individuais, garantindo não apenas acessibilidade, mas também igualdade de oportunidades.

Portanto, o objetivo geral desta pesquisa é identificar as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência para inclusão e permanência em postos de trabalho e descrever as estratégias ergonômicas utilizadas para a superação desses obstáculos, promovendo um ambiente inclusivo e acessível para todos.

2. Referencial teórico

Conforme a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), as Pessoas com Deficiência (PcD) são aquelas que possuem impedimentos de longo prazo, sejam de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. O Decreto nº 5.296 de 2004 especifica cinco tipos de deficiência: física, mental¹, auditiva, visual e múltipla (BRASIL, 2004). Em 2022, a partir do Decreto n. 11.063, de 04 de maio de 2022, são estabelecidos critérios para enquadrar também as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) como pessoas com deficiência (BRASIL, 2022).

No Brasil, a inclusão em postos de trabalho é garantida pelas cotas em empresas privadas e órgãos públicos, mediante as Leis nº 8.213/1991, nº 8.112/1990 e o Decreto nº 9.508/2018. Apesar do avanço das legislações em prol da inclusão e da proteção dos direitos das PcD no Brasil, a realidade ainda impõe desafios significativos, principalmente no contexto profissional. A Constituição Federal de 1988 estabelece condições justas e favoráveis ao trabalho, mas ainda é preciso fortalecer políticas públicas de inclusão para garantir que as pessoas com deficiência possam acessar o mercado de trabalho com equidade. Os obstáculos enfrentados por essas pessoas, tanto no acesso ao emprego quanto no ambiente de trabalho, são numerosos e multifacetados. Barreiras físicas, tecnológicas e, muitas vezes, a ausência de políticas efetivas de inclusão nas empresas públicas e privadas contribuem para essa exclusão (BRASIL, 2019).

A definição de barreiras de acessibilidade, conforme a LBI, refere-se a qualquer obstáculo que limite ou impeça a participação plena dessas pessoas na sociedade, restringindo o exercício de seus direitos fundamentais (BRASIL, 2015). As barreiras de acessibilidade são amplamente categorizadas em seis tipos, conforme descrito por Sassaki (2006): urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e informação, atitudinais e tecnológicas. Barreiras urbanísticas são encontradas nos espaços públicos e de uso coletivo; Barreiras arquitetônicas, nos edifícios públicos e privados; Barreiras atitudinais, muitas vezes as mais invisíveis, referem-se ao preconceito e à discriminação que dificultam a igualdade de oportunidades; as Barreiras tecnológicas limitam o acesso a recursos e dispositivos; enquanto que, as Barreiras de comunicação e informação impedem que a pessoa com deficiência receba as informações necessárias para sua plena participação social.

A inclusão no mercado de trabalho é uma área que requer estratégias específicas para assegurar que pessoas com deficiência tenham oportunidades de desenvolvimento profissional e acessibilidade plena. O cenário atual ainda é marcado por situações que demonstram a invisibilidade deste

¹ A partir da Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual, aprovada em 6/10/04 pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2004), em conjunto com a Organização Panamericana de Saúde (Opas), o termo "deficiência mental" passou a ser considerada apenas como "deficiência intelectual" (Sassaki, 2011).

grupo. Falta de rampas, pisos táteis, banheiros adaptados e equipes despreparadas para atender às necessidades das PcD são alguns dos problemas existentes. Dessa forma, é imperativo que os diversos setores da sociedade se preocupem em proporcionar um atendimento que respeite as necessidades específicas dessas pessoas, garantindo que todas elas sejam tratadas de forma justa e com dignidade.

Mesmo com a existência de leis que obrigam empresas a incluir PcD em seus quadros funcionais, a prática demonstra que a implementação dessas normas ainda é limitada. A falta de acessibilidade em diversos aspectos — urbanísticos, arquitetônicos, atitudinais e comunicacionais — continua a ser uma barreira significativa (Rodrigues; Pereira, 2021).

No contexto do trabalho, a Ergonomia surge com uma disciplina essencial para promover a inclusão e acessibilidade, sendo, tradicionalmente, dividida em três grandes domínios: Ergonomia física, Ergonomia cognitiva e Ergonomia organizacional (Iida, 2005). A Ergonomia física está relacionada às características físicas e fisiológicas dos trabalhadores e aborda questões como postura, esforço físico e prevenção de lesões. A Ergonomia cognitiva trata dos processos mentais e da interface home-máquina, enquanto a Ergonomia organizacional foca na otimização dos sistemas sociotécnicos e na interação entre indivíduos e equipes.

Tradicionalmente, a Ergonomia visa otimizar as interações entre o ser humano, o sistema produtivo e o ambiente, com o objetivo de minimizar os impactos negativos sobre o trabalhador (Iida, 2005).

No caso das pessoas com deficiência, a Ergonomia adquire uma importância ainda maior, pois vai além da simples otimização de processos, transformando-se em uma ferramenta essencial para garantir a acessibilidade e a igualdade de condições no ambiente de trabalho.

A Ergonomia aplicada à inclusão de PcD requer uma compreensão mais ampla das limitações e capacidades desses indivíduos. Essa abordagem não apenas adapta o ambiente físico, mas também redefine tarefas e processos de trabalho, possibilitando uma integração mais eficiente e inclusiva.

Ao adaptar o ambiente de trabalho às necessidades individuais, a Ergonomia se torna uma aliada poderosa na criação de um ambiente profissional mais igualitário e acessível (Cabral, 2008; 2019).

3. Procedimentos metodológicos

A pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva, com delineamento de revisão bibliográfica, de caráter qualitativo. O levantamento de dados foi realizado em fevereiro de 2024, por meio de consultas ao Google Acadêmico e Periódicos Capes. Foram definidos os seguintes descritores de busca: “pessoa com deficiência”, “mercado de trabalho”, “ergonomia” e “barreiras”, combinados com o operador booleano “AND” para ampliar a abrangência dos resultados.

Como critérios de inclusão foram selecionados artigos originais publicados entre 2018 e 2023, com Textos em língua portuguesa, e estudos que abordassem pessoas com deficiência no mercado de trabalho sob a perspectiva de barreiras ou de ergonomia. Em relação aos critérios de exclusão, levou-se em consideração anais de eventos, resumos expandidos, resenhas, trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses, publicações em duplicidade, artigos fora do período estabelecido e Trabalhos sem aderência ao objetivo da pesquisa.

No Processo de seleção foram inicialmente encontrados 140 artigos. Após a aplicação dos critérios de exclusão, restaram 22 artigos para análise integral. Estes foram submetidos a leitura minuciosa, possibilitando a extração de informações referentes às barreiras de inclusão e às propostas ergonômicas para seu enfrentamento.

Como forma de análise, os artigos selecionados foram organizados em quadros e gráficos, conforme o tipo de deficiência, ano de publicação e estratégias de intervenção sugeridas. A análise dos dados foi conduzida de forma interpretativa e comparativa, articulando os achados com referenciais teóricos sobre ergonomia e inclusão.

4. Resultados

Após leitura completa dos 22 trabalhos identificados na busca, os mesmos foram categorizados, no quadro 1, por autores e tipo de deficiência.

Quadro 1. Artigos relacionados a pessoas com deficiência no mercado de trabalho (2018-2023).
Fonte: Autor, 2024

Autores	Tipos de deficiência*
Silva; Furtado; Andrade (2018)	Intelectual
Talarico; Pereira; Goyos (2019), Carvalho <i>et al.</i> (2023)	Psicossocial/ mental***
Júnior <i>et al.</i> (2020)	Física
Dias; Kuhn; Lamb (2019), Alini Mariot (2022), Lima <i>et al.</i> (2021), Santana; Costa; Oliveira (2022), Schafhauzer; Silva (2023)	Sensorial
Benjamin; Silva; Oliveira (2018), Sampaio; Ferreira (2019), Nickel <i>et al.</i> (2020), Brito; Maranhão (2020), Vasconcelos; Maranhão (2020), Rodrigues; Pereira (2021), Costa e Silva; Araújo (2021), Sousa; Gallardo; Borges (2021), Santos; Souza (2022), Souza; Silva; Rodrigues (2022), Alves; Bezerra; Torres (2022), Amâncio; Mendes (2023), Melo; Morais (2023)	Sem distinção**

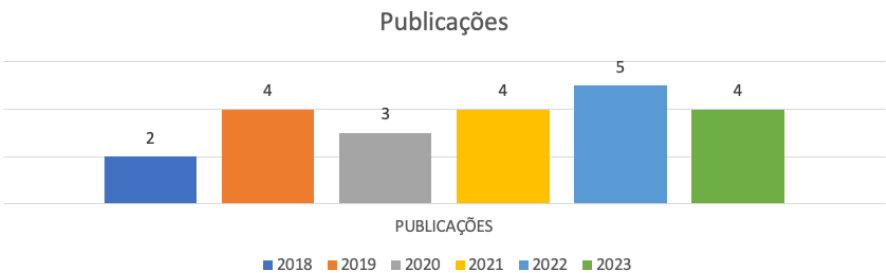
* Classificação conforme constam nos artigos, referidos pelos autores e de acordo com a Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015.

** Não foi explicitada nenhuma deficiência específica apenas as limitações das PcD.

*** Caracterização das deficiências, MTE, 2018.

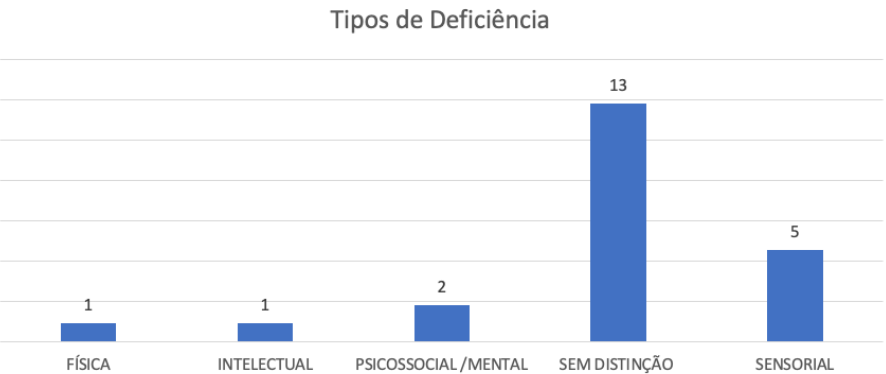
Como observado no gráfico 1, demonstrou-se certo equilíbrio do número de publicações sobre o tema durante os seis anos (2018-2023), ainda que com um leve aumento nos últimos anos, entende-se que com a publicação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), destinada a assegurar e a promover a inclusão desse grupo, a cada ano se aumenta o

Gráfico 1. Publicações relacionadas a busca distribuídas por ano.



interesse pelo tema. Conforme o gráfico 2, em relação aos tipos de deficiência, os trabalhos se mostraram bem distribuídos, passando por todas as deficiências, inclusive trabalhos com pessoas com Transtorno

Gráfico 2. Publicações relacionadas ao tipo de deficiência (%).



do Espectro Autista. A maioria dos trabalhos concentrou-se em não distinguir o tipo de deficiência, mas de levantar as principais dificuldades encontradas desse grupo de pessoas no mercado de trabalho. Também pôde-se observar a sugestão de possibilidades de intervenções ergonômicas, abrangendo aspectos físicos, organizacionais e cognitivos pelos autores. O quadro 2 demonstra algumas ações ergonômicas sugeridas nos estudos e classificadas aqui pelo autor nos três domínios de especialização da Ergonomia.

Quadro 2. Propostas ergonômicas sugeridas diante das principais barreiras.
Fonte: Autor, 2024

Autores	Domínios da ergonomia	Principais barreiras	Sugestões de intervenção
Talarico, Pereira e Goyos (2019); Santos e Souza (2022); Nickel <i>et al.</i> (2020); Schafhauzer e Silva (2023)	Física	Acessibilidade física inadequada; Ausência de materiais específicos para PcD.	Adequação do ambiente físico; Aquisição de materiais adequados aos PcD; Tecnologia Assistiva.
Junior <i>et al.</i> (2019); Sampaio e Ferreira (2019); Brito e Maranhão (2020); Rodrigues e Pereira (2021); Santana; Costa e Oliveira (2022); Schafhauzer e Silva (2023); Kuhn e Lamb (2019); Costa, Silva e Araújo (2021); Dias, Kuhn e Lamb (2019); Silva, Furtado e Andrade (2020); Amâncio e Mendes (2023); Santos e Souza (2022); Souza, Silva e Rodrigues (2022); Sousa, Gallardo e Borges (2021)	Organizacional	Falta de oportunidade de promoção e valorização.	Discussão e possibilidades de promoção do PcD; Capacitações.
Talarico, Pereira e Goyos (2019); Santos e Souza (2022); Nickel <i>et al.</i> (2020)	Cognitiva	Sobrecarga mental e repetitividade de tarefas.	Redução de carga mental de trabalho para os PcD.

Com relação a **Ergonomia Física**, Talarico, Pereira e Goyos (2019) corroboram que as adaptações no ambiente de trabalho são fatores de grande expressividade onde demonstram uma maior receptividade de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e alguns exemplos referem-se a: adoção de estações de trabalho que facilitem o acesso aos itens de trabalho e minimizem as

distrações visuais e ruídos, com redução de iluminação e ruído. Tais ações combatem diretamente a sobrecarga sensorial, promovendo um ambiente mais confortável e produtivo, além de ajudar a prevenir o estresse e a ansiedade, que são comumente exacerbados em pessoas com TEA devido à hipersensibilidade sensorial, no âmbito da **Ergonomia Cognitiva**.

Conforme Santos e Souza (2022) e Nickel *et al.* (2020) a necessidade de se ter um posto de trabalho adaptado às necessidades da PcD é fundamental para evitar acidentes de trabalho, bem como uma maior acessibilidade. Ainda sugerem o uso de tecnologia assistiva, através de softwares leitores de tela, leitores de texto, ampliadores de tela, hardware com impressora em braille, entre outros. As tecnologias visam compensar as limitações funcionais e potencializar as capacidades dessas pessoas, de modo a se manterem competitivas e produtivas no mercado de trabalho. Ações estas importante também no campo da **Ergonomia Física e Cognitiva**.

A **Ergonomia Cognitiva**, voltada para a interação entre as capacidades mentais dos trabalhadores e as demandas das tarefas, é especialmente relevante quando se trata das PcD. Um dos maiores desafios relatados pela mesma em ambiente de trabalho é a carga mental elevada, que pode ser amplificada pelas barreiras cognitivas impostas pelas atividades rotineiras. Quando as tarefas exigem um alto nível de concentração, memória, atenção, ou raciocínio complexo, isso pode aumentar a exaustão mental, impactando a saúde e a produtividade dos trabalhadores. De acordo com Talarico, Pereira e Goyos (2019), a sobrecarga cognitiva é uma barreira significativa para a inclusão de PcD no ambiente de trabalho, principalmente quando essas atividades não são adaptadas às suas capacidades. A ausência de estratégias de suporte adequadas pode resultar em estresse, baixa produtividade e maior risco de erros, além de aumentar a chance de esgotamento mental e físico.

Para minimizar essa sobrecarga e melhorar as capacidades cognitivas, é essencial adotar estratégias que tornem as atividades mais acessíveis. Deve-se avaliar as atividades realizadas pelo trabalhador com deficiência para identificar quais tarefas podem ser ajustadas para reduzir a carga mental, introdução de tecnologias para aliviar a carga cognitiva como o uso de celulares, tablets e notebooks com softwares de acessibilidade (como leitores de tela, amplificadores de som e assistente de voz), minimizar a quantidade de informações que o trabalhador precisa processar ao mesmo tempo, além de espaços com menos distrações visuais e sonoras, bem como uma organização clara e lógica dos materiais de trabalho.

Em relação a **Ergonomia Organizacional**, que envolve a política da empresa, um dos aspectos mais citados pelos autores foi a escolaridade, junto com a qualificação. Silva, Furtado e Andrade (2018) citam que a falta de escolarização tem sido uma barreira na inclusão no mercado de trabalho. Junior *et al.* (2019), Sampaio e Ferreira (2019), Brito e Maranhão (2020), Rodrigues e Pereira (2021), Santana, Costa e Oliveira (2022), Schafhauzer e Silva (2023), enfatizam que a falta de escolaridade e qualificação são os principais motivos justificados pelas empresas pela não contratação.

A falta de qualificação, conforme apontada por autores como Dias, Kuhn e Lamb (2019), continua sendo um desafio, especialmente para trabalhadores surdos e outras PcD. No entanto, essas barreiras podem ser superadas com programas internos de treinamento e desenvolvimento voltados para as necessidades específicas dessa população. Além disso, essas iniciativas devem ser complementadas por políticas de recrutamento e promoção baseadas na igualdade de oportunidades e no reconhecimento das habilidades individuais.

Schafhauzer e Silva (2023) citam que as diversas barreiras físicas, de comunicação e atitudinais ainda prevalecem sobre a legislação, sem fiscalização. Em relação às barreiras atitudinais, Costa, Silva e Araújo (2021) afirmam que para uma melhor receptividade é necessária a elaboração de políticas de boas práticas promovidas pelas organizações, sobre temáticas como diversidade, respeito às diferenças, igualdade de condições, integração, pertencimento, troca de saberes e educação. Essas ações previnem barreiras atitudinais e promovem um ambiente mais inclusivo e acolhedor, tanto para Pessoas com Deficiência quanto para outros colaboradores. Ao implementar políticas organizacionais que incentivem a diversidade e a inclusão, as empresas não apenas cumprem com suas responsabilidades sociais, mas também aumentam a produtividade e o comprometimento dos funcionários.

Observou-se ainda que o aspecto familiar é um ponto a se considerar. Silva, Furtado e Andrade (2020) relatam que a relação da família no processo de inclusão é fundamental para as PcD, pois oferecem suporte emocional e auxilia ao longo do processo. Por outro lado, Amâncio e Mendes (2023) indicam a família como um ponto negativo pois desconhecem a capacidade dessas pessoas e acabam não sabendo como ajudá-las, ainda persiste o receio por parte dos familiares em relação de como serão tratados. Desse modo, o tipo de apoio familiar que a PcD recebe é **considerado** um fator relevante no processo de inclusão, a ser observado.

Por fim, corroborando Sousa, Gallardo e Borges (2021), destaca-se a legislação como aspecto fundamental para inclusão, política afirmativa necessária, mesmo ainda com dificuldades em relação a fiscalização e com parte das empresas apenas admitindo Pessoas com Deficiência para cumprir a legislação, como afirmam Santos e Souza (2022), e Souza, Silva e Rodrigues (2022), e quanto às cotas do serviço público, ainda existe uma não conformidade com o quantitativo necessário.

5. Considerações finais

A inclusão das PcD no mercado de trabalho permanece como um desafio estrutural no Brasil, mesmo diante dos avanços legislativos e das políticas de ação afirmativa. As evidências analisadas revelam que barreiras físicas, atitudinais, tecnológicas, comunicacionais e organizacionais continuam limitando a participação plena das PcD, comprometendo sua autonomia e igualdade de oportunidades.

A Ergonomia mostra-se uma estratégia essencial para favorecer a inclusão, ao buscar a adaptação do ambiente de trabalho às capacidades individuais, reduzir a sobrecarga física e cognitiva, bem como facilitar o acesso a tecnologias assistivas. Contudo, a pesquisa demonstrou que a Ergonomia, isoladamente, não é suficiente para enfrentar a complexidade do problema.

É necessário articular ações em múltiplos níveis, além do **ergonômico**, inclusive **político e legal**, com o fortalecimento das políticas públicas inclusivas, ampliação da fiscalização do cumprimento das cotas legais e incentivo à criação de programas de capacitação profissional específicos para PcD; **social e cultural**: combate às barreiras atitudinais por meio de campanhas de conscientização, incentivo à valorização da diversidade e enfrentamento do preconceito que ainda persiste no ambiente laboral; **organizacional**: implementação de políticas de gestão da diversidade, programas de treinamento contínuo, revisão de práticas de recrutamento e promoção de PcD para cargos de liderança, estimulando o sentimento de pertencimento; e **educacional**: ampliação do acesso das PcD a processos formativos que favoreçam sua qualificação, reduzindo um dos fatores mais citados como limitadores da inclusão profissional.

Conclui-se que a inclusão das PcD no mercado de trabalho deve ser entendida como uma questão multifacetada e intersetorial, que demanda a integração de esforços entre Estado, empresas, instituições de ensino, famílias, pesquisadores e a sociedade em geral. A Ergonomia, nesse contexto, ocupa papel de destaque como ferramenta prática para adaptar ambientes e processos, mas somente terá impacto duradouro se estiver aliada a políticas sociais mais abrangentes, à educação inclusiva e à transformação cultural que reconheça a diversidade como valor estratégico para o desenvolvimento humano e organizacional.

Referências

- ALVES, Pedro Paulo Honorato; BEZERRA, Henrique Jorge Simões; DE LUCENA TORRES, Tatiana. Inclusão de trabalhadores com deficiência: *Revisão integrativa*. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, v. 24, n. 2, p. ePTPSP13655-ePTPSP13655, 2022.
- AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa. Pessoas com Deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 29, p. e0140, 2023.
- ARAÚJO, Adriana Francisca de; SOUZA, Maria Inês Alves de; CARRIJO, Débora Couto de Melo; PASCHOAREL, Luis Carlos. Acessibilidade e Ergonomia na inclusão de crianças com deficiência física: análise das E.M.E. FS do município de Guariba (SP). *Revista Ação Ergonômica - RAErgo*, vol.10, n1, p.31-45, 2015.
- ARAÚJO, Thaynah Barros de. *Avaliação da lei de cotas como instrumento de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho no Ceará*. 2018.
- BENJAMIN, Janete; DA SILVA, Gilmar Pereira; DE OLIVEIRA, Ivanilde Apoluceno. POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMAÇÃO PARA O TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA. *Margens*, v. 12, n. 19, p. 9-23, 2019.
- BRASIL. Decreto Nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 3 dez. 2004. Seção 1, n. 232, p. 5-10.
- BRASIL. Decreto nº 11.063, de 4 de maio de 2022. Estabelece os critérios e os requisitos para a avaliação de pessoas com deficiência ou pessoas com transtorno do espectro autista para fins de concessão de isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI na aquisição de automóveis. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/D11063.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.063%2C%20DE%204,IPI%20na%20aquisi%C3%A7%C3%A3o%20de%20autom%C3%B3veis. Acesso em: 20 out. 2024.
- BRASIL. Ministério da saúde. Censo demográfico de 2020 e o mapeamento das pessoas com deficiência no Brasil. 2019
- BRASIL. Presidência da república. Lei nº13,146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)
- BRITO, Raimunda Alves de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura/The Main Challenges of People with Disabilities in Entering into the Labor Market: Systematic Literature Review. *ID on line. Revista de psicologia*, v. 14, n. 51, p. 622-645, 2020.
- CABRAL, Ana Karina Pessoa da Silva. Ergonomia e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um levantamento do estado da arte com ênfase nos métodos e técnicas utilizadas para a (re) inserção profissional. 2008. 157 f. Dissertação (Mestrado em Design) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008.
- CABRAL, Ana Karina Pessoas da Silva. Ergo Capability Protocol: Protocolo de Avaliação Direcionado à Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho. 2019. 241 f. Tese (Doutorado em Design) –

Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019.

CARVALHO, Mirian Carla Lima; SOBRINHO, Emanuelle Pereira; ARAÚJO, Anísio José da Silva; CAMINO, Cleonice Pereira; COUTINHO, Maria da Penha de Lima. Inserção de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho: Revisão Integrativa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 23, n. 2, p. 2479-2486, 2023.

COSTA, Tatiana Ferreira da; Araújo, Fernando Oliveira de. Acesso ao trabalho inclusivo para pessoas com deficiência: uma sistematização de boas práticas baseada em levantamento sistemático da literatura. *Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade*, v. 8, n. 16, p. 120-137, 2021.

DIAS, Fernanda Elisa; KUHN, Nuvea; LAMB, Catia Regina Zuge. Análise das oportunidades e desafios profissionais dos surdos em seu ambiente de trabalho: um estudo nos municípios de Santa Rosa e Horizontina/RS/Analysis of deaf professional opportunities and challenges in their work environment: a study in the municipalities of Santa Rosa and Horizontina/RS. *Revista FOCO*, v. 12, n. 3, p. 82-102, 2019.

IIDA, I. *Ergonomia: projeto e produção*. 2.ed. São Paulo: Edgard Blucher, 2005. 360p

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo Demográfico 2022: Pessoas com Deficiência e as Desigualdades sociais no Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html>

JÚNIOR, Luiz Fernando Garcia Veit; CIRNE, Jéssika Medeiros; LACERDA, Paloma Guimarães; DEL VALLE, Carla Benigna Bicca; ELIZALDE, Gabriela Ribeiro; DANIEL, Kéthlen Joana. Subjetividade no Mercados de Trabalho: uma Revisão sobre Pessoas com Deficiência dentro das Organizações. *Psicologia.PT* (O Portal dos Psicólogos), 2020.

MARIOT, Alini. A inclusão do sujeito surdo no mercado de trabalho: uma revisão da literatura. *Diálogos e Diversidade*, v. 2, p. e15123-e15123, 2022.

MELO, Alberto Bezerra de; MORAIS, Filliphi Alef dos Santos Bandeira. Uma Análise Da Inclusão No Mercado De Trabalho Das Pessoas Com Deficiências: Desafios E Tendências. *Revista Foco*, v. 16, n. 11, p. e3313-e3313, 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Brasília, 05 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-apon-ta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 06/10/2025.

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

LIMA, Meline Melegario; AVELAR, Kátia Eliane Santos; FILHO, José Teixeira de Seixas; DUSEK, Patrícia Maria. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. *Interações (Campo Grande)*, v. 22, p. 211-223, 2021.

PEREIRA-SILVA, Nara Liana; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Trends in Psychology*, v. 26, p. 1003-1016, 2018.

RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, v. 31, n. 01, 2021.

SAMPAIO, Thiago da Silva; FERREIRA, Vitor Siqueira. Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e desafios. *Brazilian Journal of Development*, v. 5, n. 3, p. 2253-2260, 2019.

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, 2021.

SANTOS, Samara Fernandes dos; SOUZA, Daniel Cerdeira de. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho—Revisão da literatura. *Research, Society and Development*, v. 11, n. 16, p. e80111637688-e80111637688, 2022.

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

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://Inclusão: construindo uma sociedade para todoswww2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/glossarios/terminologia-sobre-deficiencia-na-era-da-inclusao>. Acesso em: 20 de out. de 2018.

SCHAFHAUZER, Luciana Muniz Bezerra; DA SILVA, Cleomacio Miguel. Inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho: uma revisão. *Diversitas Journal*, v. 8, n. 3, 2023.

SOUSA, Flaviany Luise Nogueira de; GALLARDO, Nuria Pérez; BORGES, Alan Monteiro. Políticas Inclusivas nas Organizações. *NAU Social*, v. 13, n. 25, p. 1208–1221-1208–1221, 2022.

SOUZA, Maria Cassia Cardoso de; SILVA, Gerusa dos Santos; RODRIGUES, Lillian Segnini. A Inclusão da Pessoas com Deficiência em Cargos de Liderança: um panorama do serviço público federal. *Revista Interface Tecnológica*, v. 19, n. 2, p. 444-455, 2022.

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antonio Celso de Noronha. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial*, v. 32, p. 1-19, 2019.

UCHÔA, Shirlyanne Medeiros; AZEVEDO, Nathália de Oliveira; DEININGER, Layza de Souza Chaves. Barreiras de Acesso Dificultam a Acessibilidade aos Serviços de Saúde: Um Relato de Experiência. In: anais do 8º congresso brasileiro de ciências sociais e humanas em saúde, 2019, João Pessoa. Anais eletrônicos... Campinas, Galoá, 2019.

VASCONCELOS, Flaviane Santiago de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. Os Desafios das Empresas em Contratar Pessoas com Deficiência: Revisão Sistemática da Literatura/The Challenges of Companies in Hiring People with Disabilities: Systematic Literature Review. *ID on line. Revista de psicologia*, v. 14, n. 51, p. 754-773, 2020.