



RELISE

## **INCLUSÃO NÃO É UM PRIVILÉGIO: COMO A LEI DE COTAS GARANTE JUSTIÇA PARA PCDS NO MERCADO DE TRABALHO<sup>1</sup>**

*INCLUSION IS NOT A PRIVILEGE: HOW THE QUOTA LAW ENSURES JUSTICE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET*

*Bleno Wendell Vieira da Silva<sup>2</sup>*

*Ana Iris Marinheiro de Oliveira<sup>3</sup>*

*Felipe Neris Torres de Sousa<sup>4</sup>*

### **RESUMO**

O presente projeto tem como objetivo analisar como a Lei de Cotas contribui para a justiça e inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Historicamente, PCDs enfrentaram exclusão e discriminação no âmbito profissional, devido a barreiras estruturais e culturais. A criação da Lei nº 8.213/91 estabeleceu um marco importante ao exigir que empresas com 100 ou mais funcionários reservem um percentual de vagas para PCDs, promovendo equidade e diversidade nas organizações. A inclusão dessas pessoas não apenas favorece a igualdade de oportunidades, mas também fortalece as empresas, melhorando o clima organizacional e estimulando o crescimento econômico. No entanto, desafios persistem, como a falta de fiscalização e a resistência cultural de algumas instituições em aderir plenamente às normas inclusivas. A análise do impacto dessa legislação demonstra que, apesar dos avanços, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir a plena efetividade da inclusão no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** inclusão, lei de cotas, pessoas com deficiência, mercado de trabalho, diversidade.

### **ABSTRACT**

This project aims to analyze how the Quota Law contributes to justice and the inclusion of People with Disabilities (PWDs) in the labor market. Historically,

---

<sup>1</sup> Recebido em 30/01/2025. Aprovado em 26/02/2025. DOI: [doi.org/10.5281/zenodo.19387987](https://doi.org/10.5281/zenodo.19387987)

<sup>2</sup> Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. [blenowendell1@gmail.com](mailto:blenowendell1@gmail.com)

<sup>3</sup> Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. [anairisjucas@gmail.com](mailto:anairisjucas@gmail.com)

<sup>4</sup> Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. [admfelipe.neris@gmail.com](mailto:admfelipe.neris@gmail.com)



RELISE

78

PWDs have faced exclusion and discrimination in the professional environment due to structural and cultural barriers. The creation of Law No. 8.213/91 established an important milestone by requiring companies with 100 or more employees to reserve a percentage of positions for PWDs, promoting equity and diversity in organizations. The inclusion of these individuals not only fosters equal opportunities but also strengthens companies by improving organizational climate and stimulating economic growth. However, challenges persist, such as the lack of oversight and the cultural resistance of some institutions to fully adhere to inclusive norms. The analysis of the impact of this legislation shows that, despite progress, there is still a long way to go to ensure the full effectiveness of inclusion in the labor market.

**Keywords:** inclusion, quota law, people with disabilities, labor market, diversity.

## INTRODUÇÃO

Historicamente, Pessoas Com Deficiência (PCD) foram frequentemente marginalizadas no mercado de trabalho devido a concepções equivocadas sobre suas capacidades. Presumia-se que suas limitações as tornavam incapazes de realizar atividades cotidianas, independentemente do nível de exigência física, o que restringiu suas oportunidades de inclusão e comprometeu o pleno exercício de seus direitos e autonomia no âmbito profissional.

Nas décadas de 1970 e 1980, consolidou-se a ideia de que pessoas com deficiência deveriam ser excluídas do mercado sob a alegação de que suas condições eram incompatíveis com as demandas laborais. Quando sua inclusão era considerada, acreditava-se que a adaptação deveria ser exclusivamente de sua responsabilidade, sem considerar ajustes ou mudanças no ambiente de trabalho.

Essa perspectiva ignorava a importância de medidas inclusivas e de acessibilidade, perpetuando a exclusão social e profissional dos PCD's. Ao reforçar um modelo capacitista, que subestimava a diversidade de habilidades e competências dessa população, mantinham-se barreiras estruturais e culturais que dificultavam sua inserção plena no mercado de trabalho.



RELISE

Esse cenário começou a se transformar com a promulgação da Lei nº 7.853, de 1989, pela República Federativa do Brasil, que estabeleceu diretrizes voltadas ao apoio e à integração social das pessoas com deficiência. Essa legislação representou um marco ao promover medidas que estimularam a contratação de PCD's, incentivando a inclusão desse grupo no mercado de trabalho e iniciando a desconstrução das barreiras históricas de exclusão profissional.

Constata-se então uma ampliação progressiva da participação de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, evidenciando transformações estruturais e sociais relacionadas à inclusão e diversidade. Nesse contexto, este estudo propõe-se a responder a seguinte problemática: como a lei de cotas garante justiça para PCD's no mercado de trabalho?

Este trabalho justifica-se em três âmbitos principais: acadêmico, social e econômico. No âmbito acadêmico, sua relevância reside em fomentar discussões e incentivar pesquisas futuras sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, contribuindo para a ampliação do conhecimento e para a construção de estratégias que fortaleçam a diversidade no meio profissional.

No âmbito social, a importância deste estudo destaca-se ao abordar a desconstrução de preconceitos históricos e culturais que marginalizaram PCDs no mercado de trabalho. A inclusão desses indivíduos não apenas promove igualdade de oportunidades, mas também reforça a valorização da diversidade como um pilar essencial para uma sociedade mais justa e inclusiva.

Por fim, no âmbito econômico, ressalta-se que a inclusão de PCDs pode gerar benefícios significativos para as organizações, melhorando o desempenho das equipes, fortalecendo a reputação empresarial e estimulando o crescimento econômico por meio do aproveitamento de talentos diversificados.



RELISE

80

A metodologia utilizada inclui um levantamento bibliográfico, baseado em artigos científicos, leis, livros e estudos de caso, com uma abordagem qualitativa e um caráter exploratório, buscando responder à problemática acerca da eficácia da Lei de Cotas como mecanismo de justiça no mercado de trabalho.

Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo geral avaliar de que maneira a Lei de Cotas promove justiça e inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Entre os objetivos específicos, objetifica-se: conceituar “Pessoas Com deficiência” e expor dados epidemiológicos dessa população; analisar o processo histórico de criação e implementação da Lei de Cotas; e apresentar dados quantitativos que evidenciem como a inserção de PCDs no mercado de trabalho tem ocorrido desde a promulgação da lei.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### *Conceituação e dados epidemiológicos de pessoas com deficiência (PCD's)*

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015), que estabelece uma série de direitos e garantias para as PCD, define a deficiência como um conjunto de impedimentos de longo prazo, que podem ter natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Esses impedimentos, conforme delineado pela legislação, não são entendidos de forma isolada, mas como parte de um processo complexo, no qual interagem com uma série de barreiras ambientais, sociais e atitudinais.

A interação entre as limitações impostas pelas condições de saúde e as barreiras presentes no ambiente pode resultar em restrições na participação efetiva da pessoa com deficiência em diversos contextos da sociedade, como no mercado de trabalho, na educação, no lazer e em outras esferas sociais. Conseqüentemente, isso compromete a igualdade de oportunidades, gerando exclusão e desigualdade (AGMON, 2016).



RELISE

A definição apresentada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência se fundamenta em uma abordagem biopsicossocial, a qual considera não apenas os aspectos médicos e individuais da deficiência, mas também os fatores sociais, ambientais e culturais que contribuem para a marginalização e o desajuste social desse grupo (Estatuto da Pessoa com Deficiência, 2015).

Em outras palavras, as limitações enfrentadas pelas pessoas com deficiência não são vistas apenas como uma consequência de suas condições individuais, mas, em grande parte, como produto da interação dessas condições com barreiras externas que dificultam sua inclusão perante a sociedade.

Este modelo biopsicossocial enfatiza a necessidade de desconstruir as barreiras que ainda persistem em diversos contextos sociais, que vão desde a falta de acessibilidade física até a presença de atitudes discriminatórias e preconceituosas que até a atualidade moldam o modelo de contratação empresarial (BAHIA, 2006).

Compreendendo a relevância da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é igualmente fundamental a apresentação de dados epidemiológicos que permitam uma análise mais abrangente do impacto da exclusão e da discriminação enfrentadas por esse grupo.

Carvalho Freitas (2009) diz que esses dados são essenciais para uma melhor compreensão da magnitude do problema, possibilitando a identificação de quantas pessoas afetadas por condições de deficiência experimentam, cotidianamente, os efeitos adversos resultantes da marginalização social e do preconceito. A integração dessas informações é crucial para embasar políticas públicas que promovam a inclusão e a equidade no acesso ao trabalho e a outros direitos fundamentais.

Debruçando-se sob dados epidemiológicos a população com deficiência no Brasil, conforme estimativa da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em



RELISE

2022 e publicada em 2023, é composta por 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, representando 8,9% da população total dessa faixa etária.

A distribuição geográfica da deficiência no Brasil evidencia variações regionais específicas: o Nordeste apresenta a maior proporção, com 10,3% de sua população identificada como pessoa com deficiência, enquanto a região Sudeste registra a menor, com 8,2% da população (IBGE, 2022).

Em relação ao mercado de trabalho, os dados da PNAD (2022) revelam que 26,6% das pessoas com deficiência estão empregadas, contrastando com o nível de ocupação de 60,7% observado entre as pessoas sem deficiência. Além disso, mais da metade (55%) daqueles que ocupam uma vaga de trabalho estão em situações informais, o que pode estar relacionado à falta de políticas inclusivas mais eficazes.

Outro indicador importante diz respeito à diferença salarial: enquanto a renda média de pessoas com deficiência é de R\$ 1.860,00, para as pessoas sem deficiência esse valor alcança R\$ 2.690,00, uma diferença de 30% (IBGE, 2022).

Há, portanto, uma disparidade significativa: pessoas com deficiência (PCDs) enfrentam processos de marginalização desde a infância, especialmente quando direitos fundamentais, como o acesso à educação, são negligenciados.

Essa exclusão inicial impacta diretamente suas trajetórias profissionais, estabelecendo barreiras que vão além do preconceito, onde a falta de acesso equitativo à educação é frequentemente utilizada como justificativa para supostas limitações de capacidade acadêmica, perpetuando ciclos de exclusão social e profissional (FEBRABAN, 2006).

### *Histórico da lei de cotas*

A inclusão de PCD's no mercado de trabalho tem sido uma preocupação constante nas políticas públicas brasileiras. Desde a década de 1980, movimentos sociais e instituições governamentais começaram a pressionar por



RELISE

medidas mais efetivas que garantissem a integração dessa população em áreas como educação, saúde e trabalho (ALVES, 2021).

Um marco inicial nesse processo foi a Lei nº 7.853, de 1989, que estabeleceu diretrizes amplas para a proteção das PCDs. Essa lei não apenas reconheceu os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, mas também instituiu mecanismos para promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação em diversos setores da sociedade (BRASIL, 1989).

Tal lei foi pioneira ao responsabilizar tanto o Estado quanto às organizações privadas pela promoção da acessibilidade e da integração social das PCDs. Entre suas principais disposições estava a criação de programas de apoio destinados a promover a inclusão no mercado de trabalho, ainda que de forma inicial (BRASIL, 1989).

O fortalecimento das normas veio com a Lei nº 8.213, de 1991, que introduziu a obrigatoriedade de cotas para a contratação de PCDs no setor privado. O artigo 93 dessa lei determinou que empresas com 100 ou mais empregadas reservassem entre 2% e 5% de suas vagas para PCDs, variando de acordo com o tamanho do quadro de funcionários.

O Quadro 1 demonstra a porcentagem obrigatória de funcionários PCDs de acordo com a quantidade de funcionários nas empresas.

**Quadro 1-** Porcentagem obrigatória de funcionários PCDs de acordo com a quantidade de funcionários nas empresas

<b>Número de Empregados</b>	<b>Percentual de Vagas PCD</b>
100 a 200	2%
201 a 200	3%
501 a 1000	4%
> 1000	5%

**FONTE:** Adaptado da Lei nº 8.213, de 1991

Essa iniciativa representou uma medida concreta para ampliar as oportunidades de emprego e reduzir as desigualdades enfrentadas por esse grupo. Além disso, a legislação buscou engajar as empresas em um papel mais



RELISE

ativo na promoção da diversidade e na superação de barreiras estruturais que limitavam o acesso das PCDs ao mercado de trabalho formal.

No âmbito do setor público, o Decreto nº 3.298, de 1999, consolidou as normas de proteção às PCDs, estabelecendo critérios claros para a reserva de vagas em concursos públicos. Esse decreto definiu que, no mínimo, 5% das vagas em seleções públicas deveriam ser destinadas a candidatos com deficiência, podendo chegar a 20%, dependendo das especificidades do concurso. Essa regulamentação foi acompanhada de disposições que buscavam garantir a acessibilidade durante o processo seletivo (BRASIL, 1989)

Essa medida representou um marco no fortalecimento da representação das PCDs na administração pública, reforçando o compromisso do Estado com a inclusão social. A promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, pela Lei nº 13.146, de 2015, foi um marco complementar no aprimoramento das políticas públicas voltadas às PCDs.

A LBI consolidou e ampliou direitos previstos em legislações anteriores, reafirmando a obrigatoriedade das cotas e estabelecendo medidas adicionais para eliminar barreiras atitudinais, comunicacionais e arquitetônicas. Além disso, a lei previu a fiscalização mais rigorosa para assegurar o cumprimento das cotas e combater a discriminação no ambiente de trabalho (BRASIL, 2016).

Outro ponto relevante da LBI foi a introdução de dispositivos que incentivam a capacitação profissional das PCDs, reconhecendo que a educação e o treinamento são elementos essenciais para a efetiva inclusão laboral. Para Menezes (2016), a lei também buscou engajar o setor privado em uma colaboração mais ativa com instituições públicas e organizações da sociedade civil, promovendo programas e iniciativas conjuntas voltadas à inserção das PCDs no mercado de trabalho.

Neves-Silva (2015) reflete que ao longo das últimas décadas, o histórico da legislação de cotas no Brasil evidencia uma evolução significativa no



RELISE

reconhecimento e na proteção dos direitos das pessoas com deficiência. Desde a criação das primeiras normativas até o fortalecimento das políticas atuais, observa-se um avanço constante na busca por maior equidade e inclusão.

Esse histórico reflete não apenas a relevância das políticas afirmativas, mas também o compromisso do Brasil em garantir uma sociedade mais justa e igualitária.

### *Cenário pós-lei*

A introdução de regulamentações específicas voltadas à inclusão de PCDs no mercado de trabalho foi e continua sendo um marco significativo na promoção de equidade e na superação de barreiras estruturais. Garcia (2014) acredita que essas iniciativas têm gerado impactos positivos ao fomentar práticas corporativas mais inclusivas e criar condições para a participação ativa desses profissionais em diversas esferas produtivas.

A implementação de tais medidas não apenas estimula a adaptação dos espaços de trabalho às necessidades das pessoas com deficiência, mas também promove uma reflexão mais ampla sobre os benefícios da diversidade organizacional. Nesse contexto, muitas empresas buscaram investir na reestruturação de processos, na oferta de recursos assistivos e na capacitação de suas equipes para lidar com as especificidades inerentes à inclusão (SIMONELLI, 2011).

Esse movimento transcende o cumprimento normativo, apontando para uma mudança cultural no modo como se percebe o papel da diversidade no ambiente corporativo.

Debruçando-se sobre os dados, a inclusão de PCD's tem apresentado um progresso expressivo ao longo das últimas décadas, refletindo avanços em políticas públicas voltadas para a equidade social. Dados do Boletim Especial do Observatório (2016) demonstram que, em 2008, o número de pessoas com



RELISE

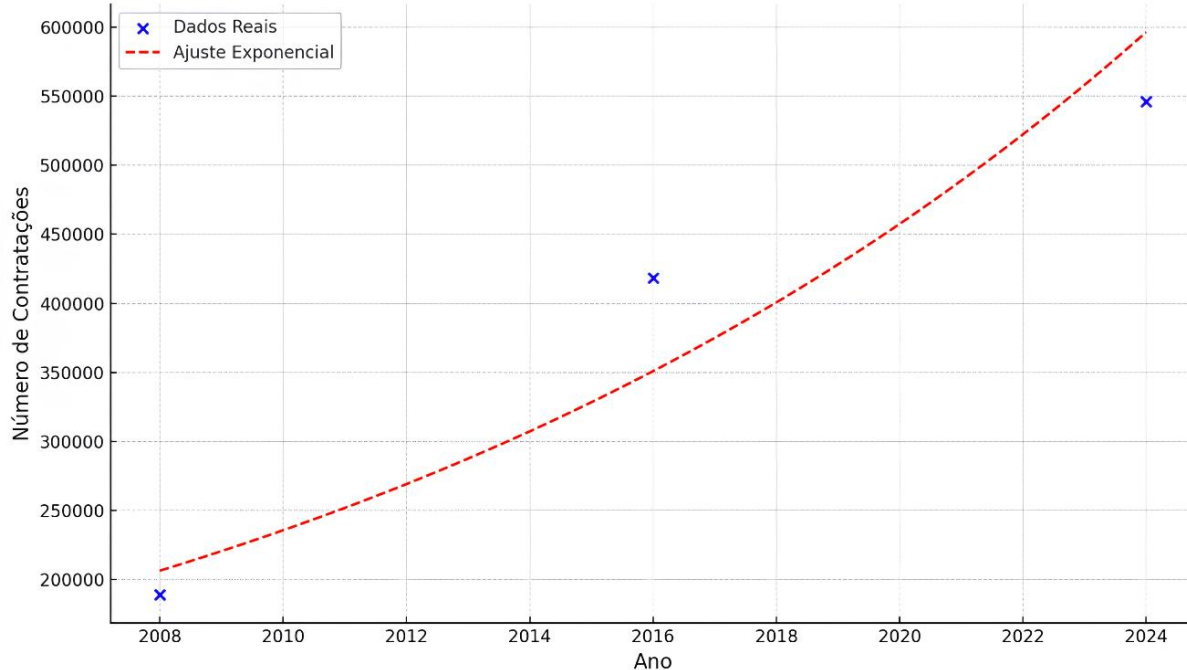
deficiência empregadas formalmente era de 189.112. Esse cenário mudou significativamente até 2015, quando o contingente mais que dobrou, atingindo 403.255 trabalhadores.

Tal evolução pode ser atribuída, em grande parte, à implementação da Lei de Cotas que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas, bem como ao fortalecimento das ações de fiscalização para assegurar o cumprimento dessa legislação.

Entre os anos de 2016 e 2022, o crescimento continuou, embora de forma mais moderada. Em 2016, foram registradas 418.521 pessoas com deficiência empregadas formalmente, número que subiu para 441.335 em 2022 (BRASIL, 2022). Esses dados refletem um avanço consistente, mas que evidencia também o caráter gradual da transformação em um contexto onde barreiras estruturais e culturais ainda persistem.

Em 2024, informações disponibilizadas pelo sistema eSocial indicaram um novo marco: o número de pessoas com deficiência empregadas formalmente chegou a 545.940, representando um aumento de aproximadamente 24% em relação ao registrado em 2015. Esse dado não apenas confirma a tendência de crescimento, mas também destaca os esforços contínuos em prol da inclusão (BRASIL, 2022).

O gráfico 1 demonstra o crescimento exponencial de PCD's contratadas no período de 2008 a 2024.

**Gráfico 1-** Crescimento exponencial de PCD's contratadas no período de 2008 à 2024

**FONTE:** Adaptado pelos autores, 2025.

É relevante destacar que o período analisado compreendeu os anos de 2008 a 2024, com intervalos de 8 anos entre os marcos selecionados. Essa abordagem decorre da ausência de estudos governamentais contínuos e sistemáticos sobre o tema, o que limitou a disponibilidade de dados mais pontuais para análise. O ano de 2008 foi escolhido como o inicial, pois foi implementada a fiscalização com atividades sistemáticas em todo país para verificar o cumprimento da Lei de Cotas.

Esses números reforçam a importância de políticas públicas robustas e de uma atuação conjunta entre Estado, empresas e sociedade civil, visando consolidar um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo, no qual as pessoas com deficiência tenham suas potencialidades valorizadas e seus direitos efetivamente garantidos.



RELISE

## CONCLUSÃO

Conclui-se que a Lei de Cotas desempenhou um papel significativo na promoção da inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, sendo um instrumento essencial para a garantia de acesso a empregos. Tal legislação representa um marco ao fomentar a equidade e a justiça social, além de incentivar as organizações a reconhecerem o valor estratégico e humano da diversidade em seus quadros.

Entretanto, desafios persistem, sobretudo relacionados à resistência cultural e aos estigmas históricos que ainda limitam o pleno potencial de integração das PCDs. Mais do que uma exigência legal, é imperativo que as empresas compreendam a inclusão como uma oportunidade de inovação e de fortalecimento das dinâmicas internas e externas, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A inclusão no mercado de trabalho, no entanto, não ocorre de forma uniforme. Aspectos como o acesso desigual à educação, a tecnologia e a infraestrutura influenciam diretamente a efetividade das iniciativas voltadas à inclusão. Assim, é imprescindível que o debate acadêmico e prático sobre o tema seja contínuo, promovendo abordagens que levem em consideração as particularidades regionais e as especificidades individuais desse grupo.

Ademais, a ausência de um acompanhamento sistemático e consistente acerca da inclusão de PCDs no mercado de trabalho ainda representa uma lacuna significativa. A falta de monitoramento periódico e de dados atualizados dificulta a formulação de políticas públicas mais assertivas e a realização de estudos aprofundados sobre o tema, limitando a análise de seu impacto e de sua eficácia.

Embora as regulamentações vigentes tenham sido fundamentais para avanços importantes, a consolidação de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo requer esforços conjuntos entre os setores público e



RELISE

privado, a academia e a sociedade civil. Apenas por meio de uma abordagem colaborativa será possível superar barreiras estruturais e culturais, assegurando que a diversidade seja plenamente valorizada como um elemento central para o desenvolvimento social e econômico.

Portanto, reforça-se a relevância da Lei de Cotas como um mecanismo indispensável para a promoção da inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Contudo, é necessário avançar significativamente no aprimoramento desse cenário, garantindo a plena eficácia da legislação e o fortalecimento de ações que promovam a inclusão em sua totalidade.

## REFERÊNCIAS

AGMON M, SA'AR A, ARATEN-BERGMAN T. **The person in the disabled body: a perspective on culture and personhood from the margins.** Int J Equity Health. 2016 Sep 15;15(1):147. doi: 10.1186/s12939-016-0437-2. PMID: 27633249; PMCID: PMC5024466.

ALVES, Lucilene Quintiliano. **Pessoas com deficiência no brasil: aspectos culturais, históricos e constitucionais de sua trajetória.** **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 7, n. 7, p. 594–612, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i7.1709. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1709>. Acesso em: 29 jan. 2025.

BAHIA, M.S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 112 p.

BRASIL. **Boletim especial do observatório: inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/Boletim20PCD20-2023201020Atualizado202016.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2025.

BRASIL. **Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** Publicado em: 05 mar. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil->



RELISE

[trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil](#). Acesso em: 21 jan. 2025.

BRASIL. **Presidência da República**. Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm). Acesso em: 28 jan. 2025.

BRASIL. **LEI 8.213 de 24/07/1991 – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 28 jan. 2025.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. (Org.). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. 1ª Ed. (2008), 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009.

MENEZES, Joyceane Bezerra de. **Tomada de decisão apoiada**: instrumento de apoio ao exercício da capacidade civil da pessoa com deficiência instituído pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015). **Revista Brasileira de Direito Civil-RBDCivil**, v. 9, n. 03, 2016.

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Brasília, DF**: Presidência da República, 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 28 jan. 2025.

FEBRABAN - FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência**. São Paulo: Febraban, 2006.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 12, p. 165-187, 2014.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2022**. Brasília: IBGE, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 17 Janeiro 2025.



RELISE

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**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm). Acesso em: 28 jan. 2025.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, ago. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. Acesso em: 17 jan. 2025.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão & Produção**, v. 18, p. 13-26, 2011.