Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.15, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

A EFICÁCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO APOIO À INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)

THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC POLICIES IN SUPPORTING THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: A STUDY ON THE ROLE OF THE PUBLIC LABOR PROSECUTION OFFICE (MPT)

Karen Machado de Oliveira
Graduanda em Gestão Pública, Instituto Federal do Tocantins (IFTO), Brasil
E-mail: machadok567@gmail.com

Carlos Eduardo Panosso
Doutor em Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional (UnB),
Professor de Sociologia do IFTO - Campus Palmas, Brasil
E-mail: panosso@ifto.edu.br

Juliana Abrão da Silva Castilho
Doutora em Ciências Ambientais (UFT),
Professora de Sociologia do IFTO - Campus Palmas, Brasil
E-mail: juliana.castilho@ifto.edu.br

Luiz Antônio Lopes Toledo
Mestre em Gestão de Políticas Públicas (UFT),
Professor de Gestão Pública do IFTO - Campus Palmas, Brasil
E-mail: toledo@ifto.edu.br

Recebido: 05/07/2025 – Aceito: 28/07/2025

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.15, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

Resumo

Este artigo analisa a eficácia das políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase na atuação do Ministério Público do Trabalho. A pesquisa busca compreender de que forma o MPT contribui para a implementação dessas políticas e quais desafios ainda persistem. Utilizou-se uma abordagem qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise documental de legislações, relatórios institucionais e dados estatísticos do IBGE e do próprio MPT. Os resultados indicam que, embora haja avanços significativos na legislação, como a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, persistem barreiras culturais, estruturais e institucionais que dificultam a plena inserção desses indivíduos no ambiente laboral. A execução do MPT, por meio de ações fiscalizatórias, campanhas educativas e orientações às empresas, revela-se fundamental para o cumprimento dessas normas. Conclui-se que a participação ativa de PCDs não se resume ao cumprimento legal, mas exige um esforço contínuo e coordenado entre Estado, empresas e sociedade civil para promover um ambiente verdadeiramente inclusivo.

Palavras-chave: inclusão; políticas públicas; pessoas com deficiência; mercado de trabalho; Ministério Público do Trabalho.

Abstract

This article analyzes the effectiveness of public policies aimed at the inclusion of people with disabilities in the Brazilian labor market, with an emphasis on the role of the Public Labor Prosecution Office (Ministério Público do Trabalho - MPT).
The research seeks to understand how the MPT contributes to the implementation of these policies and what challenges still persist. A qualitative approach was used, based on a literature review and document analysis of legislation, institutional reports, and statistical data from IBGE and the MPT itself.
The results indicate that, although there have been significant legislative advances, such as the Quota Law and the Statute of Persons with Disabilities, cultural, structural, and institutional barriers still hinder the full inclusion of these individuals in the workforce.
The MPT's actions through inspections, educational campaigns, and guidance to companies are essential for ensuring compliance with these regulations. It is concluded that the active participation of persons with disabilities goes beyond mere legal compliance and requires continuous and coordinated efforts among the State, businesses, and civil society to foster a truly inclusive environment.

Keywords: inclusion; public policies; people with disabilities; labor market; Labor Prosecutor's Office.

1. Introdução

Este artigo é fruto da continuidade e amadurecimento do projeto de qualificação apresentado junto ao Instituto Federal do Tocantins (IFTO), no curso de Tecnologia em Gestão Pública, compondo assim o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). A partir da investigação proposta inicialmente na fase de qualificação, buscou-se aprofundar a análise sobre a eficácia das políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com foco na atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT).

A inclusão de PCDs é uma pauta cada pertinente no Brasil,

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

especialmente em um cenário que valoriza, com mais intensidade, a diversidade, a equidade e os direitos fundamentais. Desde os anos 1990, políticas públicas vêm sendo criadas com o propósito de ampliar o acesso dessas pessoas ao mundo do trabalho. Entre elas, destacam-se a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que não apenas estabelecem critérios para a contratação, mas também buscam assegurar condições dignas e acessíveis no ambiente profissional.

No entanto, apesar do avanço legislativo, a realidade dos deficientes ainda é marcada por diversos empecilhos. O índice de desemprego entre esse grupo permanece alta, e as barreiras culturais, estruturais e institucionais seguem firmes em muitos espaços. Esses entraves revelam o quanto é necessário refletir de maneira crítica sobre a eficácia das políticas públicas em vigor, além de compreender com profundidade o papel das instituições encarregadas de assegurar que essas leis saiam do papel e façam diferença concreta na vida das pessoas.

É nesse contexto que se destaca a atuação do Ministério Público do Trabalho, cuja presença é essencial na defesa dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência. O MPT envolve mais do que apenas a fiscalização legal: promove ações educativas, orienta empregadores, acolhe denúncias e atua de forma preventiva para estimular o respeito e participação nos ambientes profissionais.

Este artigo analisou como essas políticas públicas têm funcionado na prática, com atenção especial ao papel desempenhado pelo MPT nesse processo. A intenção é compreender em que medida essa instituição tem contribuído para viabilizar os direitos garantidos por lei uma realidade e quais os obstáculos que ainda precisam ser superados.

Para isso, foi feito uma abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica, análise documental e levantamento de dados secundários. O texto está organizado em cinco partes: após esta introdução, será apresentada a revisão teórica com os principais conceitos sobre inclusão,

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

deficiência e ações governamentais. Em seguida, serão detalhados os procedimentos metodológicos adotados, as evidências encontradas e a análise das informações coletadas. Por fim, são apresentadas as conclusões, com reflexões e propostas para fortalecer a inclusão de deficientes no mercado de trabalho.

2. Revisão da Literatura

2.1 Legislação e Políticas Públicas para a Inclusão de Pessoas com Deficiência

A Constituição Federal de 1988 representa um avanço expressivo na proteção dos direitos sociais no Brasil, ao assegurar igualdade a todos os cidadãos, inclusive no ingresso nas atividades laborais. A partir dessa base constitucional, diversas legislações foram criadas visando à promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Dentre os principais instrumentos jurídicos, destaca-se a Lei de Cotas, que obriga empresas com 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou com deficiência habilitadas. Complementando essa normativa, a Lei de Acessibilidade estabelece diretrizes para a eliminação de barreiras físicas, arquitetônicas e de comunicação, enquanto o Estatuto da Pessoa com Deficiência fortalece os princípios de acesso pleno, autonomia, igualdade e respeito às diferenças.

Além do arcabouço legal nacional, o Brasil também é signatário do acordo internacional referente aos direitos da população com deficiência segundo a Convenção da ONU, ratificada com status de emenda constitucional, que reforça o comprometimento estatal com a plena integração social.

2.2 Conceitos de Deficiência e Inclusão no Mercado de Trabalho

A definição de pessoa com deficiência, segundo o Decreto nº 3.298/1999, abrange qualquer perda ou anormalidade de uma estrutura ou função que gere incapacidade para a execução de atividades consideradas normais. O Decreto nº 5.296/2004 especifica as formas de deficiência como

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.15, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

física, auditiva, visual, mental e múltipla, permitindo uma compreensão mais ampla e sensível às necessidades individuais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que a deficiência reduz significativamente as perspectivas de inserção, permanência e progresso no trabalho, especialmente diante de ambientes pouco adaptados ou discriminatórios (OIT, 2006). Segundo Veiga et al. (2014), ter um emprego não garante por si só a inclusão, sendo imprescindível que o ambiente laboral proporcione condições reais de desenvolvimento, participação e pertencimento.

Embora o emprego represente uma dimensão importante da vida da pessoa com deficiência, ele também pode gerar processos de em razão das diversidades existentes ou à falta de acessibilidade que impede o pleno desenvolvimento de suas atividades. Para Veiga, Saragoça, Fernandes, Silva, Domingues (2014, p. 12).

> "Obter emprego não é sinônimo de inclusão, sobretudo se concordarmos que a inclusão profissional das pessoas com deficiência mental é um processo que vai muito para além da obtenção de um emprego remunerado e da sua própria continuidade. O ingresso no mercado de trabalho é apenas um acontecimento desse processo" (Veiga; Saragoça; Fernandes; Silva; Domingues, 2014, p. 12).

Os dados do IBGE (2022) evidenciam a relevância dessa discussão: cerca de 18,6 milhões de brasileiros possuem determinado quadro de deficiência, e o percentual de desemprego entre esse grupo é significativamente superior à da população em geral.

2.3 A Atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT)

O Órgão exerce uma função estratégica na fiscalização e garantia dos direitos trabalhistas dos PCDs. Sua atuação abrange desde a orientação de empresas até a elaboração de ações civis públicas quando há descumprimento da legislação. O Manual de Atuação do MPT destaca que o órgão tem como objetivo prevenir litígios, promover a inserção e promover a acessibilidade por intermédio da ação extrajudicial, campanhas educativas e celebração de termos de ajustamento de conduta (TACs).

A literatura e os relatórios institucionais apontam que, apesar da

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

existência de avanços, ainda há dificuldade de aceitação por parte de algumas empresas em cumprir a Lei de Cotas, recorrentemente por desconhecimento ou preconceito estrutural. Nessa perspectiva, o MPT atua também como agente de transformação cultural, promovendo uma visão de acolhimento que ultrapassa o cumprimento legal e alcança a valorização da diversidade como atributo estratégico.

3. Metodologia

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo e explicativo, a fim de analisar a eficácia das políticas públicas direcionadas às pessoas em situação de deficiência no setor empregatício, com ênfase na ação institucional do Ministério Público do Trabalho. A escolha da abordagem qualitativa se justifica pela complexidade do tema, que envolve aspectos legais, institucionais, culturais e sociais, exigindo uma análise interpretativa e contextualizada dos dados.

Com base nos documentos utilizados na análise documental, destacam-se o Manual de Atuação do MPT (2023), os Relatórios de Gestão disponibilizados no portal institucional do MPT e casos concretos de execução, como o processo contra a operadora de saúde Cassems por descumprimento da Lei de Cotas para PCDs. Essas fontes permitiram analisar como, na realidade, essas políticas são executadas no ambiente laboral.

A pesquisa descritiva busca mapear e caracterizar as diretrizes legais e institucionais voltadas à inserção de PCDs, além do papel do MPT no cumprimento e fiscalização dessas políticas. Já a abordagem explicativa visa compreender as relações de causa e efeito acerca da atuação do MPT e os resultados alcançados na efetivação da atuação efetiva no mercado de trabalho.

No que se refere aos procedimentos metodológicos, utilizaram-se:

A revisão bibliográfica realizada neste estudo foi fundamentada em autores reconhecidos no âmbito da inclusão de pessoas com deficiência, tais como Sassaki (2006), Fernandes (2008) e Veiga et al. (2014), que oferecem

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

importantes contribuições teóricas no que tange aos desafios e as possibilidades da inclusão no campo do trabalho. Esses autores abordam aspectos essenciais como acessibilidade, desenvolvimento profissional, inclusão social e os fatores que ainda dificultam a plena integração dos indivíduos com deficiência nas organizações. Além das obras desses especialistas, o estudo também se baseia em normas e diretrizes de âmbito nacional e internacional que tratam do tema, como as legislações brasileiras acerca da inclusão e da acessibilidade, e documentos de organismos internacionais que orientam políticas públicas voltadas à garantia dos direitos das pessoas com deficiência.

A análise documental concentrou-se em fontes normativas, institucionais e estatísticas que permitiram aprofundar a compreensão da aplicação prática das ações governamentais de inclusão. Dentre as legislações examinadas, destacam-se a Lei de Cotas, que regulamenta a exigência de contratação de indivíduos com deficiência pelas empresas; a Lei de Acessibilidade, no qual delimita parâmetros para a eliminação de obstáculos físicos, arquitetônicos e comunicacionais; e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, cujo consolida as garantias das pessoas com deficiência e promove o princípio da isonomia de oportunidades. Ademais, foram analisados manuais institucionais, como o Manual de Atuação do Ministério Público do Trabalho, que orienta a fiscalização e as ações de inclusão promovidas pelo órgão. Também foram analisados relatórios públicos do próprio MPT e dados estatísticos oficiais, especialmente os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do IBGE, que forneceram um panorama quantitativo da situação dos cidadãos com deficiência no contexto ocupacional brasileiro. Esse conjunto documental contribuiu para uma análise consistente sobre a efetividade dos programas públicos e a atuação institucional no enfrentamento das desigualdades.

As fontes secundárias utilizadas incluem documentos oficiais do MPT, relatórios institucionais e bases de dados governamentais. A interpretação dos dados foi feita com fundamento na análise de conteúdo, permitindo identificar categorias temáticas e interpretar os significados subjacentes às ações e resultados obtidos.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.15, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

Essa metodologia possibilitou uma compreensão abrangente e crítica da efetividade das medidas públicas de inclusão, bem como do papel exercido pelo MPT no fortalecimento de um ambiente de trabalho mais justo e favorável aos cidadãos com deficiência.

4. Resultados e Discussão

A avaliação da eficácia das ações governamentais voltadas para o exercício pleno do acesso de PCDs na esfera profissional revela importantes avanços legislativos, mas também evidencia desafios persistentes. O ordenamento jurídico brasileiro, representada por instrumentos como a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com deficiência, estabelecem diretrizes visando à igualdade de oportunidades, prevendo percentuais mínimos de contratação e assegurando condições adequadas de trabalho.

Entretanto, os dados estatísticos demonstram que a efetividade dessas políticas ainda é limitada, apesar disso, a inserção desse grupo no ambiente laboral continua desigual. Conforme informações do IBGE, nota-se que o índice de desemprego entre PCDs é significativamente maior comparado a população sem deficiência, além de haver casos recorrentes de subemprego e desrespeito aos direitos trabalhistas.

Nesse contexto, o papel do MPT é fundamental, o Órgão atua principalmente na fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas e desenvolve iniciativas proativas com o objetivo de fomentar a participação ativa dessas pessoas. Segundo o Manual de Atuação do MPT, o órgão busca estimular as empresas a cumprirem suas obrigações legais através de ações educativas e fiscalizatórias, evitando a judicialização na medida do possível.

Um exemplo que evidencia essa ação prática é o caso da operadora de saúde Cassems, na 24ª Região (MS). A empresa foi condenada pela Justiça do Trabalho por não cumprir a cota mínima de contratação de cidadãos com deficiência prevista na legislação. Após ação movida pelo MPT, foi firmado um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), no qual a empresa se comprometeu

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

a realizar contratações inclusivas e adotar medidas de infraestrutura inclusiva. O caso demonstra como o MPT age não só de forma repressiva, mas também como agente de transformação e orientação institucional.

Ademais, os Relatórios de Gestão do MPT revelam diversas campanhas, estratégias e intenções voltadas à inserção como o programa Incluir é Legal e Inclusão Produtiva com Equidade, vinculados ao projeto “Promoção da Inclusão de Pessoas com Deficiência e Reabilitados no Mercado de Trabalho” do Ministério Público do Trabalho (BRASIL, [s.d.]).Por meio deste ação estratégica, o MPT realiza diagnósticos setoriais, audiências públicas, firmamento de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) e ações educativas de sensibilização.

Mesmo com os esforços realizados pelo MPT, os entraves à inclusão plena da população com deficiência ainda são significativos e envolvem diferentes dimensões. As barreiras culturais continuam sendo um dos mais expressivos entraves, refletindo estigmas e preconceitos que comprometem o reconhecimento das capacidades e do potencial produtivo dos sujeitos com deficiência. Cabe destacar, ainda, os obstáculos de natureza estrutural permanecem presentes, especialmente sob a forma de barreiras arquitetônicas e na ausência de acessibilidade em ambientes físicos e digitais, o que restringe o acesso e a permanência desses profissionais nos ambientes de trabalho. Soma-se a isso as barreiras institucionais, caracterizadas pela ausência ou fragilidade de políticas internas de inclusão nas empresas, bem como pela escassez de treinamentos e capacitações que preparem os colaboradores e gestores para lidar de modo apropriado com a heterogeneidade no ambiente profissional. Essas múltiplas barreiras demonstram que a inclusão não depende apenas de dispositivos legais, bem como mudanças culturais profundas e de um dever organizacional efetivo com o intuito de promover a equidade.

Diante disso, observa-se que muitas empresas buscam apenas “cumprir a cota” sem implementar estratégias reais de acesso pleno, o que restringe a permanência e o desenvolvimento dos profissionais contratados.

A análise crítica demonstra que a eficácia das políticas públicas depende de uma articulação mais ampla entre Estado, atores sociais e setor produtivo. O

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

MPT, embora atue com firmeza, requer maior apoio institucional e intersetorial para expandir seu alcance e efetividade. A consolidação da parceria com órgãos como o IBGE, Ministérios do Trabalho, Educação e Direitos Humanos, além de conselhos de representação dessas pessoas, podem potencializar os impactos das ações já existentes.

Conforme o Relatório do Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério Público do Trabalho (2024–2025) a responsabilidade institucional com a inserção de PCDs no mundo do trabalho. O documento apresenta diversas ações permanentes voltadas à sensibilização, capacitação e assegurar a acessibilidade, por meio de campanhas contra o capacitismo, oferta de treinamentos referente à inclusão e diversidade e diagnóstico nacional dos aspectos relacionados a infraestrutura inclusiva em todos os núcleos do MPT. Também destaca projetos voltados para à reserva de vagas para PCDs em concursos e estágios, além da promoção da representatividade dos indivíduos nos espaços decisórios e iniciativas institucionais. Essas medidas, alinhadas à Lei Brasileira, demonstram que o MPT atua não apenas como agente fiscalizador externo, mas também como exemplo de gestão pública inclusiva em sua própria estrutura organizacional.

5. Conclusão

A pesquisa mostrou que o Brasil possui leis importantes para os cidadãos com deficiência no mercado de trabalho. Porém, ainda existem muitos desafios para que esses direitos se tornem realidade no dia a dia. Apesar das normas inclusivas apresentarem grandes avanços, muitas empresas ainda não cumprem o que se encontra previsto nas leis e os índices de desemprego entre esse público continuam altas. Dessa forma, o Ministério Público do Trabalho exerce um papel fundamental nesse processo, fiscalizando, orientando empresas e promovendo campanhas para incentivar práticas mais inclusivas. Entretanto, o trabalho do MPT, por si só, não é suficiente para resolver todas as dificuldades.

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

A fim de que a inserção ocorra de maneira eficaz, é imprescindível que outros setores também se envolvam. Os gestores públicos precisam fortalecer a parceria entre instituições como o MPT, o IBGE, o Ministério do Trabalho e demais órgãos, criando políticas mais integradas e baseadas em dados atualizados. As empresas devem ir além do cumprimento da lei e investir em ações de capacitação, acessibilidade e apoio aos colaboradores com deficiência. Além disso, a sociedade desempenha um papel de destaque como aliada e fiscalizadora, cobrando locais de trabalho mais equitativos, igualitários e acolhedores. Em suma, haveria uma sociedade mais inclusiva, na qual as diferenças seriam respeitadas, os direitos estariam garantidos e cada indivíduo teria a viabilidade de contribuir com seu potencial pleno.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 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**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 24 maio 2025.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelecem normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 3 dez. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 24 maio 2025.

BRASIL**. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 15 dez. 2024.

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

BRASIL**. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 24 maio 2025.

BRASIL**. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 26 jan. 2025.

BRASIL**. Ministério Público do Trabalho. Ata da Reunião nº 524 do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas (CEGEP), de 13 de novembro de 2024**. Brasília: MPT, 2024. Disponível em: https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/apge/portal-sge/governanca-sigge/cegep/arquivos/ata-reuniao-524-2024.pdf. Acesso em: 24 maio 2025.

BRASIL**. Ministério Público do Trabalho. Manual de atuação – Acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho.** Brasília: MPT, 2023. Disponível em: https://www.prt1.mpt.mp.br/informe-se/livros. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL**. Ministério Público do Trabalho. MPT obtém condenação da Cassems na Justiça do Trabalho por descumprimento de cotas para pessoas com deficiência.** Campo Grande: PRT 24ª Região, 2023. Disponível em: https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1988-mpt-obtem-condenacao-da-cassems-na-justica-do-trabalho-por-descumprimento-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 24 maio 2025.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho. Promoção da inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho.** Brasília: MPT. Disponível em: https://mpt.mp.br/planejamento-gestao-estrategica/gestao-estrategica/pe-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-e-reabilitados-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 24 maio 2025.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho. Relatório de atividades da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região.** Curitiba: PRT 9ª Região, 2023. Disponível em: https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/apge/portal-sge/planejamento-monitoramento/rats/apresentacao_rat_prt_9.pdf. Acesso em: 24 maio 2025.

FERNANDES, Adriana L. **O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou integração?** 2008. Dissertação (Mestrado em Administração). Pontifícia

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/96p30h16

Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

FERNANDES, L. M. **Inclusão profissional e qualidade de vida.** Braga: FORMEN, 2014. p. 9-52.

IBGE**. Dados sobre pessoas com deficiência. Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC** — Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37160-brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 20 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Conheça a OIT.** Genebra: OIT, [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit. Acesso em: 25 maio 2025.

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

VEIGA, C. V.; SARAGOÇA, J.; FERNANDES, L. M.; SILVA, C. A.; DOMINGUES, I. **Teoria e Metodologia.** In: VEIGA, C. G. C. V.;