REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS E DESAFIOS À LUZ DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DA LEI DE COTAS

RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: ADVANCES AND CHALLENGES IN LIGHT OF THE STATUTE OF PERSONS WITH DISABILITIES AND THE QUOTA LAW

Julia Aquino De Souza Silva
Discente do curso de Bacharelado em Direito Centro Universitário de Caratinga (UNEC) – Campus Nanuque, Brasil
E-mail: Juliaicm25@hotmail.com

Gustavo Elbacha
Docente do curso de Bacharelado em Direito
Centro Universitário de Caratinga (UNEC) – Campus Nanuque, Brasil
E-mail: gustavoelbacha@hotmail.com

Resumo

O objetivo precípuo do presente estudo reside na análise dos avanços conquistados e dos desafios subsistentes no tocante à plena efetivação dos direitos inerentes às pessoas com deficiência no cenário laboral brasileiro. Esta avaliação é realizada à luz de dois marcos normativos inquestionáveis: a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Metodologicamente, o trabalho foi concebido e estruturado a partir de uma revisão exaustiva e criteriosa de natureza bibliográfica e documental, mediante o exame detalhado de literatura especializada (artigos científicos), da legislação vigente e da análise de dados estatísticos oficiais fornecidos por instituições governamentais (IBGE, MTE). Os resultados obtidos demonstram de forma inequívoca que o robusto arcabouço legal atuou como propulsor essencial da inclusão, induzindo um crescimento notável no volume de admissões formais e, mais crucialmente, promovendo a consolidação jurídica do modelo social da deficiência. Tal paradigma redefine o foco, transpondo a noção de incapacidade individual para a responsabilidade inalienável da sociedade na eliminação das barreiras. Os entraves centrais que se opõem à plena inclusão consistem no cumprimento ainda incompleto das cotas estabelecidas, na evidente defasagem da qualificação profissional (resultado direto de uma exclusão educacional histórica), na crônica ausência de acessibilidade em sentido pleno e, acima de tudo, na persistência teimosa das barreiras atitudinais, cristalizadas no fenômeno do capacitismo. Conclui-se, em síntese, que, conquanto os progressos nos campos normativo e quantitativo sejam irrefutáveis, a inclusão substancial ainda figura como

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

uma meta a ser conquistada. Sua concretização demanda, invariavelmente, a superação profunda das barreiras culturais e a adesão convicta a políticas complementares e a boas práticas empresariais que logrem transformar a mera obrigação legal em uma cultura de inclusão autêntica e incondicional, assegurando não só o acesso, mas também a permanência sustentável e o pleno desenvolvimento da carreira para pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Inclusão no trabalho. Lei de Cotas. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Capacitismo.

Abstract

The primary objective of this study lies in the analysis of the advances achieved and the remaining challenges concerning the full realization of the rights inherent to persons with disabilities within the Brazilian labor context. This assessment is conducted in light of two unquestionable normative frameworks: Law No. 8,213/1991 (Quota Law) and Law No. 13,146/2015 (Statute of Persons with Disabilities). Methodologically, the work was conceived and structured based on an exhaustive and rigorous bibliographical and documentary review, through a detailed examination of specialized literature (scientific articles), current legislation, and the analysis of official statistical data provided by governmental institutions (IBGE, MTE).The results obtained unequivocally demonstrate that the robust legal framework has acted as an essential driver of inclusion, inducing a remarkable increase in the number of formal admissions and, more crucially, promoting the legal consolidation of the social model of disability. This paradigm redefines the focus, shifting the notion of individual incapacity to the inalienable responsibility of society in eliminating barriers. Nevertheless, the observed effectiveness of these norms proves to be partial. The main obstacles opposing full inclusion consist of the still incomplete compliance with the established quotas, the evident gap in professional qualification (a direct result of historical educational exclusion), the chronic lack of full accessibility, and, above all, the persistent and stubborn presence of attitudinal barriers crystallized in the phenomenon of ableism.In summary, it is concluded that, although the progress achieved in both normative and quantitative dimensions is irrefutable, substantial inclusion still remains a goal to be attained. Its realization invariably requires the profound overcoming of cultural barriers and the firm adherence to complementary policies and good corporate practices capable of transforming mere legal obligation into an authentic and unconditional culture of inclusion, ensuring not only access but also sustainable permanence and full career development for persons with disabilities.

Keywords: Person with disability. Labor inclusion. Quota Law. Statute of Persons with Disabilities. Ableism.

1. INTRODUÇÃO

Decerto, a inserção efetiva de indivíduos portadores de deficiência na esfera

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

laboral corporifica uma das pautas centrais, máxime na confluência hodierna dos direitos inalienáveis e do fomento ao progresso comunitário, perpassando o prisma puramente legal para atingir a essência da participação social integral, outrora denegada. Lançando um olhar sobre o percurso pretérito, constata-se quão longa e quão tortuosa se revelou a caminhada histórica e social para estas pessoas; avultava-se, durante extensíssimo lapso, o espectro da marginalização, fomentado por uma ótica meramente caritativa e paternalista. Enxergados como elementos à deriva da funcionalidade produtiva e, até mesmo, da participação cívica plena, encontravam-se, inexoravelmente, relegados aos limiares da vivência comunitária. Entrementes, mercê da maturação do ideário social e da pujante atuação das entidades da sociedade civil organizada, operou-se uma mutação paradigmática de irrefutável significado.

Migrando-se, pois, da órbita biomédica e assistencialista – a qual cingia a deficiência ao déficit físico ou mental – rumou-se decididamente para o Modelo Social da Deficiência. Efetivamente, esta perspectiva inovadora, cuja solidez é internacionalmente reconhecida, alija-se da concepção simplista de que a deficiência reside unicamente no indivíduo; postula, ao invés, ser ela uma manifestação intrinsecamente relacional, nascida da fricção entre as limitações particulares e as miriapódes de barreiras impostas pelo ambiente social – arquitetônicas, atitudinais e comunicacionais – impedientes de seu engajamento completo e eficaz, equiparado aos demais (FARIAS; SOARES JÚNIOR, 2020), assim o afirmam os peritos da área.

Neste ínterim, cumpre destacar que a função do labor humano supera a estrita permuta econômica; eleva-se, antes, a um alicerce irremovível da dignidade inerente ao ser, da sua autonomia e da plena exaltação da cidadania. Para aquele que porta deficiência, a obtenção de um vínculo empregatício formal não somente provê a subsistência material – o que, por si só, já é vital –, senão que impulsiona o reconhecimento cristalino de suas aptidões laborais, conforta-lhe a identidade pessoal e pavimenta uma integração comunitária de amplitude singular. A criticidade deste tema, portanto, é indiscutível e em muito ressoa com os cânones primordiais dispostos na Declaração Universal dos Direitos Humanos; achando-se,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

mais amiúde, espelhada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas, instrumento normativo este que o Brasil não apenas endossou, mas lhe concedeu a prerrogativa constitucional de Emenda, o que atesta o seu imperativo (BRASIL, 2009). Resta claro, assim, que a questão do trabalho para a pessoa com deficiência está intrinsecamente ligada à construção de uma sociedade equitativa e, de fato, civilizada.

1.1 Contextualização do tema

Tomou impulso considerável, é preciso dizer, o debate acerca da inclusão de pessoas com deficiência na paisagem laboral brasileira a partir da efervescência democrática e da subsequente outorga da Constituição Federal de 1988; Carta Magna esta que elevou a dignidade da pessoa humana e, lado a lado, os valores sociais do trabalho ao patamar de fundamentos pétreos da República. Entretanto, foi a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que materializou o primeiro e mais conspícuo marco legal nesse processo, consagrando-se como a famigerada Lei de Cotas.

De fato, estabeleceu essa normativa a obrigatoriedade insofismável para aquelas corporações que ostentam um contingente igual ou superior a 100 colaboradores: devem destinar uma fração específica de seus postos a indivíduos com deficiência ou àqueles beneficiários reabilitados pela Previdência Social. Variando conforme a dimensão do quadro funcional, essa reserva estipulou-se entre 2% e 5% do total das vagas (BRASIL, 1991), cujos parâmetros são definidos de maneira estrita.

Ulteriormente a este avanço, a ratificação pela República Federativa do Brasil, em 2008, da crucial Convenção da ONU e, sobretudo, a promulgação da Lei nº 13.146, em 6 de julho de 2015 — o Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão, como é amplamente conhecido — reforçaram e robusteceram decisivamente o arcabouço protetivo. O Estatuto, perfeitamente alinhado com as premissas do modelo social, é categórico ao definir a deficiência: trata-se de um impedimento de natureza longínqua, que, quando em contato com

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

os óbices estruturais da sociedade, é capaz de impedir a plena e profícua participação do indivíduo; em razão disso, a lei estabelece um manancial de diretrizes que visam salvaguardar e fomentar o usufruto de direitos e liberdades fundamentais, em condição paritária (BRASIL, 2015), sem margem para ambiguidades.

Malgrado o evidente e inconteste progresso legislativo, a crueza da inclusão no mercado laboral brasileiro apresenta-se ainda impregnada de desafios intrincados. Estudos pormenorizados revelam, não raro, que a inserção destes indivíduos no ambiente de trabalho formal mantém-se em patamares baixíssimos – restrita, muitas vezes, a atividades de índole menormente remuneratória e que oferecem parcas sendas para o desenvolvimento da carreira profissional. García (2014) é enfático ao sublinhar que a análise de dados aponta para uma participação demasiadamente diminuta no formalismo laboral, notadamente concentrada em afazeres caracterizados pela precariedade, pela descontinuidade e pela informalidade. Subsistem, ainda latentes, diversas barreiras que se estendem desde o atávico preconceito e a repulsa discriminatória, alcançando a deficiente acessibilidade arquitetônica, comunicacional e atitudinal, obstaculizando nefandamente o ingresso e, igualmente crucial, a permanência destes profissionais no cerne corporativo.

Em pesquisa qualitativa empreendida na capital mineira, Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) conseguiram discernir as principais arestas que tolhem a marcha da inclusão: preconceito; a dinâmica familiar; a influência do Benefício de Prestação Continuada (BPC); o deficit na qualificação profissional da própria pessoa com deficiência; a inaptidão da acessibilidade física e virtual; e, elementarmente, o despreparo que ainda se observa nas empresas. Os aludidos autores concluíram, em um apelo inequívoco, que a mera articulação legislativa revela-se insuficiente para se atingir a plena inclusão, urgindo que os governos incorporem políticas públicas robustas que atuem como catalisadoras deste processo transformador.

Diante de tal configuração complexa, propõe-se o presente exame a uma análise crítica, perscrutando os avanços conseguidos e os obstáculos ainda

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

presentes na inclusão das pessoas com deficiência no tecido laboral do país. Focar-se-á, principalmente, na análise minudente do Estatuto da Pessoa com Deficiência e da Lei de Cotas, buscando inquirir acerca de sua efetividade intrínseca e sobre os desafios remanescentes para a realização concreta do direito universal ao trabalho digno para todos os cidadãos, independentemente de suas condições.

1.2 Justificativa

A despeito do indubitável e considerável aparato legislativo brasileiro, no qual se assentam pilares como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) e, posteriormente, o abrangente Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) — ambos fundamentais na redefinição do paradigma social —, verifica-se um contraponto gritante: a remanescente dificuldade imposta pelos persistentes entraves de ordem social, cultural e, inescapavelmente, econômica, que obstruem a inclusão plena no contexto laboral. Destarte, torna-se imperiosa a necessidade de auscultar a profundidade do hiato que se manifesta entre o delineado pela norma e o que concretamente se estabelece na realidade fática.

1.3 Problema de pesquisa

Não se pode ignorar: a ínfima taxa de participação de pessoas com deficiência no âmbito do mercado de trabalho formal; a sua excessiva concentração em funções que gozam de menor reconhecimento ou prestígio social; e a tenacidade das barreiras, sejam elas de cunho atitudinal ou estrutural-arquitetônico, convergem para um único e inequívoco indicador: a simples e pura existência da letra da lei não se traduz, por si só, em garantia de sua efetividade irrestrita.

Frente a essa complexidade que se delineia, a presente investigação propõe-se a caminhar balizada por uma interrogação fulcral, que pretende nortear a análise crítica dos fenômenos observados:

Quais são os principais avanços e, concomitantemente, quais são os

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

desafios ainda vigorantes na efetivação dos direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, mormente considerados o prisma normativo do Estatuto da Pessoa com Deficiência e o regramento legal estabelecido pela Lei de Cotas?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo Geral

Incumbir-se-á o trabalho de realizar uma análise pormenorizada dos avanços logrados e, similarmente, dos desafios que subsistem à plena inclusão de indivíduos com deficiência na esfera laboral do Brasil, *para tanto utilizando como eixo primordial* a detida análise do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91). Busca-se, por conseguinte, compreender a real efetividade destes marcos jurídicos enquanto promotores inequívocos do direito inalienável ao trabalho digno, *em um panorama de igualdade e respeito*.

1.4.2 Objetivos Específicos

A fim de que o objetivo geral possa ser devidamente atingido em sua plenitude, a presente pesquisa estabeleceu os seguintes objetivos de natureza específica, os quais orientarão o desenvolvimento e a profundidade da investigação:

a) Proceder à identificação precisa das transformações mais significativas, *quer sejam elas de caráter legal ou institucional*, introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro mercê da promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência e, outrossim, da implementação da Lei de Cotas.

b) Dedicar-se ao exame acurado de dados quantitativos e estudos sociológicos relevantes concernentes à participação das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho formal, *em uma empreitada que visa primordialmente a aferição do impacto tangível* advindo das políticas públicas estabelecidas através do sistema de cotas.

c) Instigar uma discussão profunda e multifacetada acerca das barreiras (as

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

de cunho atitudinal, as barreiras arquitetônicas e aquelas de natureza estritamente social) e, contrastando-as, ponderar sobre as oportunidades emergentes que são cruciais para a concretização de uma inclusão profissional que seja *verdadeira e efetiva* das pessoas com deficiência no âmago do ambiente corporativo hodierno.

2. METODOLOGIA

Com vistas a satisfazer integralmente os objetivos precedentemente estabelecidos e a delinear uma resposta sólida ao cerne da problemática de pesquisa, adota-se neste trabalho uma arquitetura metodológica de cunho qualitativo. Esta abordagem encontra-se firmemente ancorada na pesquisa bibliográfica e na análise documental. Detalharemos, na sequência, a série de procedimentos empregados para a criteriosa coleta, subsequente seleção e minuciosa análise das fontes que darão sustentação irrefutável a toda a investigação.

2.1 Tipo de Pesquisa

O delineamento deste estudo classifica-se eminentemente como pesquisa bibliográfica e documental. Para edificar um robusto referencial teórico, a pesquisa bibliográfica procedeu por meio do levantamento exaustivo e da crítica sistemática de materiais já publicados e que se encontram solidificados na literatura acadêmica: buscou-se artigos científicos de destaque, teses universitárias, dissertações e publicações em livros. Paralelamente a esta exploração, a análise documental concentrou-se no exame meticuloso de fontes primárias. Notadamente, destacou-se a legislação de relevo — citem-se a basilar Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, e a capital Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência — além de documentos oficiais, quais sejam relatórios expedidos pelo governo e informações estatísticas; fontes estas que provêm o substrato essencial para que se avalie a efetividade prática das políticas de inclusão vigentes.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

2.2 Procedimentos de Coleta de Dados

A execução da coleta de dados transcorreu mediante um levantamento estratégico em bases de dados eletrônicas reconhecidas pela excelência e rigor acadêmico, tais como o SciELO (Scientific Electronic Library Online) e o Google Scholar. Recorreu-se à combinação inteligente de descritores de busca, entre os quais se destacam: "inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho", "Lei de Cotas", "Estatuto da Pessoa com Deficiência", "acessibilidade" e, crucially, "barreiras atitudinais". Por uma questão de precisão legal e fidelidade normativa, a escolha dos textos legais deu-se diretamente nos portais oficiais do Planalto e outras fontes governamentais fidedignas, assegurando-se o acesso aos textos na sua redação atualizada e à legislação que lhes é correlata. Como complemento necessário à contextualização empírica, foram compulsados relatórios e informações estatísticas provenientes de órgãos como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Ministério do Trabalho e Emprego, quando estes se encontravam disponíveis para dimensionar o panorama da empregabilidade da pessoa com deficiência no território nacional.

2.3 Critérios de Inclusão e Exclusão

No que concerne à seleção do acervo bibliográfico, estabeleceu-se um rígido quadro de inclusão para garantir a pertinência e atualidade da análise:

Período de Publicação: Priorizaram-se aqueles materiais cuja publicação se deu entre os anos de 2015 e 2025; tal recorte visa apreender a produção científica mais contemporânea e mensurar o impacto derivado da promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015. Apesar desta prioridade temporal, foram admitidos trabalhos que precedem este marco, desde que fossem classificados como de relevância histórica fundamental para a estruturação do contexto temático.

Temática: A seleção cingiu-se exclusivamente a textos que abordassem de forma direta a inclusão laboral da pessoa com deficiência, dissecassem a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, e discorressem sobre os avanços e

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

desafios interligados à temática.

Idioma: Foram aceitos tão somente trabalhos originalmente redigidos na língua portuguesa.

Como contrapartida, figurou como critério de exclusão o descarte sumário de todo material que demonstrasse baixa aderência ao problema de pesquisa proposto ou que se caracterizasse pela natureza meramente opinativa, carente de sólida fundamentação teórica ou comprovação empírica.

2.4 Procedimentos de Análise

Iniciada a fase de análise, o material coletado foi tratado seguindo-se uma abordagem tipicamente qualitativa, lastreada na análise de conteúdo. Após a prévia seleção, cada documento e artigo foi sujeito a uma leitura escrutinadora destinada à extração metódica das informações consideradas mais pertinentes. Os dados assim colhidos foram organizados, minuciosamente fichados e colocados em cotejo comparativo; este exercício de comparação tinha como objetivo primordial discernir convergências temáticas, apontar divergências interpretativas e identificar lacunas conceituais na literatura corrente. A análise foi metodicamente estruturada a partir de uma categorização temática, mediante a qual os achados foram reunidos em eixos centrais de discussão, abrangendo: "evolução legislativa", "impacto da Lei de Cotas", "barreiras à inclusão" e "perspectivas futuras". Permitiu este procedimento, enfim, a realização de uma síntese crítica e bem articulada do corpus informativo, consolidando o alicerce para a discussão final e as conclusões do trabalho.

3. RESULTADOS

Doravante, procede-se à exposição dos achados advindos da minuciosa pesquisa bibliográfica e da subsequente análise documental, cuja organização visou responder diretamente aos objetivos específicos precedentemente estabelecidos. A análise é então estruturada em eixos temáticos que permitem uma visualização concatenada: a evolutiva trajetória histórica e legal das políticas de

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

inclusão, os avanços inegáveis alcançados, os desafios que teimosamente persistem, e a demonstração de dados e indicadores atualizados concernentes à empregabilidade das pessoas com deficiência no cenário brasileiro.

3.1 Panorama Histórico e Legal

A linha do tempo dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil, sem sombra de dúvida, revela uma progressiva transposição de um arquétipo puramente assistencialista para uma orientação solidamente calcada nos direitos humanos universais. Sob o crivo histórico, persistiu por um longo tempo a visualização da deficiência através da lente da incapacidade, condenando estes indivíduos à segregação e ao exílio da participação social e produtiva plena (FARIAS; SOARES JÚNIOR, 2020). O ímpeto para esta fundamental alteração de paradigma adveio tanto da pulsante mobilização social quanto de marcos legais subsequentes, que firmemente redefiniram as responsabilidades imputadas ao Estado e à coletividade na missão de salvaguardar a isonomia de oportunidades.

Representando um marco decisório na legislação, a Constituição Federal de 1988 não apenas consagrou a dignidade humana como um dos pilares fundantes da República, mas também elevou a construção de uma sociedade livre, justa e solidária à categoria de objetivo nacional irrevogável. Explicitamente em seu texto, a Lei Maior resguardou prerrogativas específicas: estabeleceu-se, no Art. 7º, XXXI, a proibição expressa de qualquer discriminação salarial ou nos critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Ademais, instituiu-se a obrigatoriedade da reserva de um percentual nos cargos e empregos públicos, conforme dispõe o Art. 37, VIII. Foi esta Carta Política que pavimentou o terreno para o florescimento de políticas públicas de maior densidade.

Em âmbito privado, o instrumento principal de inclusão materializou-se com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ou Lei de Cotas. Impondo uma novidade significativa, esta legislação tornou mandatório que as empresas com quadro funcional a partir de 100 empregados procedessem à contratação de pessoas com deficiência ou daqueles reabilitados pelo sistema previdenciário, estabelecendo

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

quotas proporcionais que se estendem de 2% a 5%, ajustáveis ao porte da organização (BRASIL, 1991). Constituiu-se a Lei de Cotas em avanço cardeal, transferindo o ônus da inclusão diretamente ao setor corporativo e gerando uma demanda formalizada por esta categoria de profissionais.

Recentemente, sobreveio a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, instituindo a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência). A rigor, esta lei harmonizou a normativa nacional à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ratificada pelo Brasil com a autoridade de emenda constitucional. O Estatuto fortaleceu decisivamente o Modelo Social da Deficiência, explicitando que a deficiência é um fenômeno resultante da interação entre impedimentos de caráter prolongado e as barreiras que permeiam a sociedade. Detalhou-se uma vasta gama de direitos – incluindo trabalho, ensino e acessibilidade – e formalizou-se o conceito de "adaptação razoável", compreendida como os ajustes e modificações que se fizerem indispensáveis para assegurar que o indivíduo deficiente usufrua de seus direitos em plena igualdade (BRASIL, 2015).

3.2 Avanços Obtidos

Não há como negar: a implantação rigorosa do corpus legal, notadamente no que tange à Lei de Cotas, propiciou transformações importantes e positivas na inclusão profissional. Um dos avanços mais notórios reside no incremento da visibilidade social e na inserção categórica desta temática nas mesas de decisão corporativas. Mediante o compulsório da lei, as empresas foram levadas, muitas vezes a contragosto inicial, a desenvolver esquemas de recrutamento mais inclusivos e a submeter suas políticas de gestão de pessoas a uma séria revisão.

A demonstração numérica é inequívoca quanto ao impacto direto da legislação e das ações fiscalizadoras. Dados recentes do Ministério do Trabalho e Emprego apontam que, somente no decurso dos primeiros seis meses de 2025, o país registrou 63.328 contratações de pessoas com deficiência, das quais mais de 93% ocorreram em organizações formalmente obrigadas pelo sistema de cotas (BRASIL, 2025). Atualmente, a massa de trabalhadores empregados formalmente

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

atinge 634.650 indivíduos com deficiência; um número que, apesar de reconhecidamente aquém do potencial, representa uma progressão expressiva. De fato, entre os anos de 2009 e 2021, o aumento na taxa de emprego para este segmento superou a média geral em espectaculares 60%, o que sublinha, com a máxima ênfase, o papel insubstituível da política de cotas como agente indutor da inclusão (BRASIL, 2025).

A intensificação da fiscalização emergencialmente se revelou um vetor de sucesso. Constata-se que, no período de janeiro de 2024 a agosto de 2025, a intervenção direta dos auditores fiscais do trabalho redundou na formalização de mais de 56 mil novos vínculos empregatícios, patenteando que a presença e a ação regulatória do Estado são indispensáveis para garantir que a norma jurídica encontre eco na prática empresarial.

3.3 Desafios Persistentes

Não obstante os inegáveis progressos delineados, a consolidação irrestrita do direito ao labor para o cidadão com deficiência segue confrontada por um muro de desafios de dimensão colossal. Tanto a investigação bibliográfica quanto a compilação dos dados estatísticos convergem para a revelação de um cenário complexo, no qual barreiras de natureza estrutural e, crucialmente, de ordem cultural se perpetuam.

O preconceito e a discriminação firmaram-se como os obstáculos de maior pujança. Conforme acentuam Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), as barreiras atitudinais — que se manifestam através de estigmas sociais e de cristalizações estereotipadas — não só obstruem a efetiva contratação, como também dificultam a coesão e integração desses profissionais nas equipes. Frequentemente, e isto é um dado preocupante, a inclusão é interpretada pela gestão empresarial como um mero ônus financeiro ou como uma formalidade legal a ser preenchida, falhando em reconhecê-la como um vetor de valor capaz de injetar diversidade e potencial

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

sinérgico no corpo funcional.

Ademais, a insuficiência na qualificação profissional ergue-se como um fator de criticidade aguda, reverberando um histórico profundo de segregação no campo educacional. Dados da PNAD Contínua 2022, disponibilizados pelo IBGE, são categóricos ao indicar que a taxa de analfabetismo entre as pessoas com deficiência (19,5%) excede em quase cinco vezes a da população sem deficiência (4,1%). Destarte, apenas um quarto (25,6%) destes indivíduos conseguiu concluir o Ensino Médio, e somente 7,0% logrou êxito em obter nível superior (IBGE, 2023). Essa desigualdade educacional intrínseca é, pois, o que limita o acesso a postos de maior responsabilidade e a remunerações mais justas.

Persiste, ainda, o entrave da acessibilidade em suas múltiplas dimensões — englobando aspectos arquitetônicos, a eficiência dos transportes, os sistemas de comunicação e a interface digital —, permanecendo esta como uma barreira ubíqua e quotidiana que impede tanto o deslocamento ao trabalho quanto a participação funcional no cotidiano corporativo. Agrava o panorama a resistência perceptível em parte do tecido empresarial para executar as adaptações razoáveis que lhes são exigidas, somada ao despreparo inerente das equipes para acolher e gerir a diversidade de maneira eficaz.

Um indicador que suscita alarme máximo é que, não obstante mais de trinta anos da vigência da Lei de Cotas, somente 54% das vagas legalmente reservadas se encontram devidamente preenchidas (BRASIL, 2025). Tal percentual atesta de forma incisiva que o cerne da dificuldade não reside na escassez de pessoas com deficiência qualificadas – visto que o Censo 2022 mapeou 7,3 milhões de indivíduos em idade laboral e não dependentes de benefícios assistenciais –, mas sim na incapacidade ou indisposição do empresariado em prover um ambiente que seja efetiva e holisticamente inclusivo.

3.4 Dados e Indicadores

Os números estatísticos recentes proporcionam uma clareza inequívoca a respeito das desigualdades estruturais que caracterizam a entrada das pessoas

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

com deficiência no mercado de trabalho. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua 2022 do IBGE se destaca como a fonte mais completa para mensurar a magnitude do problema. É significativa a diferença: a taxa de participação na força de trabalho é de modestos 29,2% para as pessoas com deficiência, contrastando de maneira dramática com o percentual de 66,4% para a população sem deficiência. Isto implica dizer que a vasta maioria desta população apta ao trabalho se encontra fora dele. Em igual medida, o nível de ocupação (percentual de pessoas ativas e empregadas) figura em 26,6% para as pessoas com deficiência, frente a 60,7% para os demais grupos (IBGE, 2023).

As condições de trabalho demonstram ser inerentemente desiguais. O índice de informalidade atinge 55% dos trabalhadores com deficiência empregados, um patamar substancialmente elevado. A disparidade salarial agrava ainda mais o cenário: o rendimento médio apurado para um trabalhador com deficiência foi de R$ 1.860 em 2022, valor que corresponde a 30% menos do que a média salarial nacional (R$ 2.652), mostrando-se consideravelmente aquém do rendimento médio auferido por pessoas sem deficiência (R$ 2.690).

Abaixo, apresenta-se uma consolidação dos principais índices de disparidade, conforme o levantamento da PNAD Contínua 2022:

Indicador	**Pessoas com Deficiência**	**Pessoas com Deficiência**
Taxa de Participação na Força de Trabalho	29,2%	66,4%
Nível de Ocupação	26,6%	60,7%
Taxa de Informalidade	55,0%	(Não especificado)
Rendimento Médio Mensal	R$ 1.860	R$ 2.690
Taxa de Analfabetismo	19,5%	4,1%
Conclusão do Ensino Superior	7,0%	20,9%

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

Fonte: Elaborado pelos autores, com base em IBGE (2023).

Outrossim, as informações colhidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, datadas do ano corrente de 2025, conquanto sinalizem uma evidente melhora na frequência das contratações, desvelam, de igual modo, uma intensa concentração em nível geográfico. Destaca-se que mais da metade – precisamente 55,7% – dos novos vínculos empregatícios foi formalizada na Região Sudeste, o que acentua drasticamente as disparidades existentes no acesso às oportunidades laborais quando se considera a dimensão territorial do país (BRASIL, 2025). Tais cifras, quando interpretadas em seu conjunto, esboçam um panorama dual: de um lado, vislumbra-se um progresso inegável, induzido de maneira decisiva pelo rigor da legislação; de outro, a realidade é inexoravelmente assinalada por profundas desigual.

4. DISCUSSÃO

A presente seção devota-se a um aprofundamento analítico dos resultados expostos, estabelecendo uma conexão explícita entre o panorama legal, os progressos mensuráveis e os desafios persistentes, tencionando uma reflexão crítica e sistemática sobre a eficácia substantiva das políticas de inclusão vigentes. A discussão é arquitetada em torno da eficácia da Lei de Cotas, da potencialidade transformadora do Estatuto da Pessoa com Deficiência, da natureza e da teimosia das barreiras estruturais e culturais, culminando na exploração de políticas complementares e boas práticas aptas a infundir maior celeridade no processo de inclusão laboral.

4.1 A Efetividade da Lei de Cotas: Um Instrumento Necessário, Mas Insuficiente

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

É inegável o papel central da Lei nº 8.213/1991 como principal mola propulsora para a inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho formal no Brasil. Conforme já se demonstrou, a sua vigência foi o catalisador de um aumento substancial nas contratações, assegurando a presença de mais de 634 mil trabalhadores formais (BRASIL, 2025). Sem a imposição legal desta obrigatoriedade, não seria arriscado conjecturar que a inclusão permaneceria circunscrita a esforços voluntários e esporádicos, cujo impacto teria uma dimensão nitidamente inferior. A Lei de Cotas, portanto, cumpriu sua missão de forçar a abertura de oportunidades que, em circunstâncias outras, permaneceriam inacessíveis.

Entretanto, a análise a que submetemos a sua eficácia revela limitações sérias e patentes. A persistência de que somente 54% das vagas reservadas se encontrem preenchidas, mesmo após três décadas de existência do dispositivo legal, denota fortemente que a norma, por sua singularidade, é incapaz de garantir a inclusão plena e desejável. Este déficit no cumprimento aponta para uma miríade de entraves subjacentes: em primeira instância, há a resistência corporativa, manifesta na opção deliberada por arcar com sanções pecuniárias ao invés de cumprir a cota; tal fato indica que a multa imposta pode carecer de coercitividade intrínseca. Noutra face do problema, emerge a alegação, frequentemente usada por empresas, de dificuldades em recrutar e manter profissionais qualificados. Embora tal argumento possa servir, por vezes, como subterfúgio, ele igualmente evidencia falhas estruturais no sistema de formação e no preparo desta população (GARCÍA, 2014).

Assim, a efetividade da lei exibe-se como um paradoxo. Ela cumpre o desiderato de criar a oportunidade laboral, porém falha em garantir a inclusão substancial. A assinatura do contrato é o ponto de partida; a permanência duradoura, o avanço na carreira e a efetiva absorção na cultura corporativa constituem desafios que a Lei de Cotas não consegue, sozinha, abordar. A alta e indesejada rotatividade observada em certas empresas sugere que a admissão ocorre meramente como um preenchimento protocolar, ausente de um comprometimento legítimo com a causa da inclusão. Tal prática perverte a política

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

de cotas em um mero mecanismo de "porta giratória".

4.2 O Papel do Estatuto da Pessoa com Deficiência: A Mudança de Paradigma

Se à Lei de Cotas se atribui o mérito de abrir as portas do ambiente laboral, incumbe ao Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) o papel de edificar as vias de acesso, não só na dimensão física, mas, fundamentalmente, nas esferas social e atitudinal. A contribuição de maior peso do Estatuto reside na sua aptidão de consolidar juridicamente o modelo social da deficiência, harmonizando o país com as diretrizes da ONU. Tal inversão de paradigma é capital: a deficiência é desvinculada de um mero atributo individual e passa a ser compreendida como o resultado complexo e indissociável da interação entre os impedimentos da pessoa e as barreiras impeditivas da sociedade (BRASIL, 2015).

Esta reconfiguração conceitual detém implicações de alcance profundo para o mercado de trabalho. Automaticamente, ela desloca o ônus da inclusão: a responsabilidade não recai mais sobre o indivíduo, mas sim sobre a coletividade e, especificamente, sobre o empregador. O imperativo agora não é o da pessoa com deficiência "ajustar-se" a um ambiente concebido sem ela, mas sim o do ambiente de trabalho ser reformado e adaptado para que se torne inerentemente acessível e acolhedor. Categorias conceituais como "adaptação razoável" e "desenho universal" assumem uma posição de proeminência, demandando das empresas uma reavaliação crítica de seus fluxos operacionais, estruturas físicas, métodos de comunicação e, por extensão, de toda a sua cultura organizacional.

Por fim, o Estatuto corrobora a edificação de uma cidadania plena ao postular que o direito ao trabalho está intrinsecamente ligado à efetivação de outros direitos básicos: educação, saúde, mobilidade e acessibilidade. A carência histórica de escolaridade e de qualificação profissional, justamente identificada como um desafio central (IBGE, 2023), constitui um resquício palpável da segregação educacional pregressa. Ao advogar por uma abordagem de cunho integral, o Estatuto fortifica a compreensão de que a plena inclusão laboral requer,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

inescusavelmente, um ecossistema inclusivo que tem início muito antes do portão da empresa.dades e pela persistência de obstáculos estruturais cuja superação se faz urgente.

4.3 Barreiras Estruturais e Culturais: O Desafio do Capacitismo

Imperioso é reconhecer que a desigualdade salarial, a proliferação da informalidade e os índices modestos de ocupação laboral (IBGE, 2023) não encontram sua gênese exclusiva em um déficit de qualificação. Estes fatores são, em sua maior porção, a consequência nefasta de barreiras culturais e estruturais profundamente arraigadas, cuja fonte primordial é o capacitismo. Define-se capacitismo como aquela manifestação de preconceito e discriminação social que é dirigida às pessoas com deficiência, alicerçada na premissa errônea de sua inferioridade ou de sua reduzida capacidade (LACERDA, 2024). No palco corporativo, tal discriminação se expressa em formatos tanto velados quanto ostensivos.

As barreiras atitudinais — tais como a descrença persistente na potencialidade produtiva, a superproteção que degrada o profissional à condição infantilizada, o medo infundado da convivência e os estereótipos associados a cada especificidade de deficiência — são aquelas que se mostram mais recalcitrantes e difíceis de extirpar (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). O efeito deletério do capacitismo reside no julgamento do profissional com base não em suas habilidades e competências, mas sim em função do seu impedimento. Este mecanismo nocivo restringe inegavelmente as vias de contratação, as possibilidades de promoção e o desenvolvimento integral da carreira, perpetuando, assim, um ciclo de subemprego crônico e depreciação profissional.

Neste contexto, a crônica ausência de acessibilidade em suas múltiplas modalidades – a arquitetônica, a comunicacional, a metodológica, a instrumental, a programática e a atitudinal – não passa de uma expressão tangível e organizacional do próprio capacitismo. Um ambiente laboral que se omite em fornecer rampas adequadas, que não disponibiliza softwares adaptados, que ignora

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

a comunicação em Libras ou que conduz processos seletivos não-inclusivos, está implicitamente veiculando a mensagem de que pessoas com deficiência não são bem-vindas ou, sequer, são ali esperadas. Tais barreiras não somente dificultam a entrada, mas também minam a produtividade e fragilizam a permanência do colaborador, que se vê forçado a consumir energia cognitiva adicional na transposição de óbices que em nada se relacionam com suas atribuições funcionais.

4.4 Políticas Complementares e Boas Práticas: Para Além da Obrigação Legal

Para que a superação dos desafios identificados se concretize, torna-se indispensável transcender a mera conformidade burocrática da Lei de Cotas. Faz-se necessário um esforço conjugado e vigoroso que una o poder público, o setor empresarial e a sociedade civil na edificação de uma cultura de inclusão que seja genuína e palpável. A investigação aponta taxativamente para a urgência na adoção de políticas complementares e na amplificação da disseminação de boas práticas no dia a dia.

No âmago do universo corporativo, segundo orientam Costa e Araújo (2021), as boas práticas mais eficazes devem incluir:

- Comprometimento da alta liderança: A inclusão deve ser internalizada como um valor estratégico essencial da companhia, sendo ativamente defendida e patrocinada pelas figuras de maior destaque hierárquico.
- Desenvolvimento de uma Cultura de Inclusão: Imprescindível é a realização de capacitações constantes e de campanhas de sensibilização dirigidas a todo o quadro funcional, versando sobre as naturezas do capacitismo, a importância da diversidade e o respeito pelas distinções individuais.
- Acessibilidade Plena: Deve-se investir de forma robusta em adaptações razoáveis e na filosofia do desenho universal, com o fito de garantir que a ambiência, seja ela física ou digital, possa ser fruída por todos.
- Processos de RH Inclusivos: Urge a revisão crítica dos ritos de

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho para a erradicação de vieses preconceituosos, assegurando a igualdade substancial de oportunidades.

- Instituição de Planos de Carreira: Faz-se necessário o oferecimento de trajetórias claras para o desenvolvimento e promoção dos profissionais com deficiência, combatendo-se energicamente a estagnação em posições de baixa complexidade ou remuneração insuficiente.

Em contrapartida, no domínio das políticas de Estado, as ações complementares mais prementes devem abranger:

- Fortificação da Fiscalização: É necessário o aumento da capacidade operativa e, mormente, da inteligência da fiscalização do trabalho, objetivando não apenas o cumprimento da contratação, mas também a verificação da qualidade da inclusão no posto de trabalho.
- Incentivos e Reconhecimento Formal: Criação de dispositivos, como incentivos fiscais ou selos de mérito, que ofereçam prêmio e destaque às empresas que se desvencilham do mínimo legal e que demonstrem práticas de inclusão verdadeiramente exemplares.
- Investimento Massivo em Qualificação: Desenvolvimento e execução de políticas de educação inclusiva de caráter abrangente e programas de formação profissional, em parceria com o empresariado, com o propósito de mitigar a lacuna de qualificação e prover a jovens com deficiência o preparo necessário para as exigências do mercado.
- Promoção do Trabalho com Apoio: É imperativo que se regulamente e incentive a metodologia do emprego apoiado, a qual provê sustentação e acompanhamento individualizado para viabilizar a inclusão de pessoas com deficiências consideradas mais severas.

Experiências colaborativas, como as empreendidas pela Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS), que agrega grandes corporações em torno do tema da inclusão, comprovam cristalinamente que o intercâmbio de vivências e o

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

alinhamento de um compromisso setorial possuem o potencial para gerar resultados extremamente positivos, catalisando a profunda alteração cultural exigida para que o direito constitucional ao trabalho se materialize, finalmente, para toda e qualquer pessoa com deficiência.

5. CONCLUSÃO

Propôs-se este exame, no seu escopo fundamental, a dissecar os progressos alcançados e, de igual modo, as adversidades remanescentes no processo de inclusão das pessoas com deficiência no dinâmico mercado de trabalho brasileiro, tendo como prismas normativos de avaliação o robusto Estatuto da Pessoa com Deficiência e a fundamental Lei de Cotas. A senda analítica percorrida, que se estendeu desde a necessária contextualização histórica até a crítica aprofundada de dados e barreiras, pavimenta o caminho para a apresentação das considerações finais, consolidando os achados e indicando vias profícuas para a continuação da pesquisa.

A investigação demonstrou inequivocamente que o acervo legal da nação brasileira — especialmente materializado pela Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e pelo Estatuto (Lei nº 13.146/2015) — revelou-se um catalisador irredutível do processo inclusivo. A Lei de Cotas, em particular, provou-se um instrumento eficaz na abertura forçada de vagas, ao passo que o Estatuto operou uma transformação paradigmática de importância capital, alicerçando definitivamente o modelo social da deficiência e transferindo o foco da incapacidade meramente individual para a responsabilidade intransferível da coletividade na sistemática erradicação das barreiras.

Em resposta direta à questão norteadora da pesquisa — "Quais são os principais avanços e desafios na efetivação dos direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho à luz do Estatuto da Pessoa com Deficiência e da Lei de Cotas?" — chega-se à conclusão de que os progressos mais salientes possuem uma natureza eminentemente quantitativa e normativa. Assinala-se um aumento expressivo no número de trabalhadores formais com deficiência e uma

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

indiscutível elevação na visibilidade da causa. Os desafios principais, em contraponto, situam-se no plano qualitativo e cultural. A inclusão que se deseja plena encontra-se, ainda, estrangulada pelo cumprimento insatisfatório das quotas, pela permanência nociva de barreiras atitudinais (capacitismo), pela lacuna na acessibilidade integral e pelas notórias deficiências na qualificação profissional; esta última, reflexo insofismável de um histórico de marginalização educacional.

Conclui-se, destarte, que o Brasil experimenta um paradoxo marcante: detentor de um corpo legislativo tido entre os mais progressistas globalmente, o país ainda tropeça em uma execução parcial e enfrenta poderosas resistências de ordem cultural. A disparidade latente entre a norma e a experiência real dos trabalhadores demonstra, de modo cabal, que a inclusão não se esgota na etapa da contratação formal. Ela exige um engajamento genuíno com a transformação da cultura corporativa, o fomento incondicional da acessibilidade em todas as suas vertentes e a instituição de carreiras que viabilizem o desenvolvimento e ascensão dos profissionais com deficiência.

Não se pode omitir nem obscurecer: os avanços conquistados são inequívocos e merecem ser celebrados como um legado de lutas do movimento social e da atuação consciente do Estado. Porém, os desafios remanescentes, mormente a reduzida taxa de ocupação, a informalidade predominante e a assimetria salarial, indicam peremptoriamente que o horizonte da igualdade de oportunidades é algo ainda por ser alcançado. A superação do capacitismo surge como o desafio axial e mais urgente, posto que é esta ideologia preconceituosa que alimenta e sustenta as barreiras que obstaculizam a plena inserção social e econômica das pessoas com deficiência.

Para que se materialize o direito constitucional ao trabalho para a totalidade da população, é absolutamente imperativo que o empresariado opecione para além do ditame legal, integrando a inclusão como um valor intrinsecamente estratégico, e que o poder público, por sua vez, fortaleça decisivamente as políticas complementares voltadas à fiscalização rigorosa, à educação de qualidade e à formação profissional adaptada.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 04 nov. 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: 05 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). 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: 04 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasil registra mais de 63 mil contratações de pessoas com deficiência em 2025. Portal do Governo Federal, 22 set. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/setembro/brasil-registra-mais-de-63-mil-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-em-2025. Acesso em: 05 nov. 2025.

COSTA, Tatiana Ferreira da; ARAUJO, 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, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.55028/pdres.v8i16.10173. Acesso em: 05 nov. 2025.

FARIAS, Alanna Larisse Saraiva de; SOARES JÚNIOR, Carlos Alberto. Evolução Histórica dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Questões Associadas no Brasil. ID on line. Revista de Psicologia, v. 14, n. 52, p. 59-76, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.14295/idonline.v14i52.2683. Acesso em: 05 nov. 2025.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Trabalho, Educação e Saúde, v. 12, n. 1, p. 165-187, abr. 2014. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010. Acesso em: 05 nov. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. Agência de Notícias IBGE, 7 jul. 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 10/12/2025 - **Accepted:** 12/12/2025
Vol: 21.03
DOI: 10.61164/ypm1jk82
Pages: 1-25

ao-trabalho-e-a-renda. Acesso em: 05 nov. 2025.

LACERDA, J. F. S. T. Capacitismo no mercado de trabalho: violências silenciadas. Social Meeting Scientific Journal, 2024. Disponível em: http://www.esocialbrasil.periodikos.com.br/article/668b0d1aa953950ed66a6102. Acesso em: 05 nov. 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: 05 nov. 2025.