

# INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO MERCADO DE TRABALHO SOB A ÓTICA DOS RECURSOS HUMANOS

**Dercia Antunes de Souza**

derciaantunes@uol.com.br

FATEC – Faculdade de

**Sabrina Oliveira Godoy de Lima**

sabrina.lima4@fatec.sp.gov.br

FATEC – Faculdade de

**Marciel de Souza**

marciel.souza01@fatec.sp.gov.br

FATEC – Faculdade de

**João Victor Quintão dos Santos**

joao.santos335@fatec.sp.gov.br

FATEC – Faculdade de

**Resumo:** crescente conscientização sobre a importância da diversidade e da equidade no ambiente profissional. Os objetivos deste trabalho são de analisar o processo de inclusão de PcD em empresas privadas, bem como identificar dificuldades na contratação e caracterizar o perfil das vagas e dos profissionais contratados. Trata-se de uma pesquisa descritiva-exploratória, com aplicação de questionário semiestruturado a profissionais de RH de oito empresas. Os resultados apontam que, apesar das empresas realizarem contratações, muitas não oferecem treinamentos específicos e enfrentam limitações como falta de acessibilidade e baixa qualificação profissional dos candidatos. A maioria dos PcD contratados atua em funções administrativas ou operacionais simples. A rotatividade entre PcD é semelhante à dos demais funcionários, com desligamentos ocorrendo, em geral, por iniciativa do próprio trabalhador. Conclui-se, portanto, que, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda enfrenta obstáculos significativos e superar esse desafio exige o envolvimento conjunto do governo, das empresas e da sociedade. É essencial ir além da legislação e promover ambientes que reconheçam o potencial das PcD, garantindo sua contratação, permanência e crescimento nas organizações

**Palavras Chave:** Deficiência - PcD - Recursos Humanos - Vagas de emprego - Contratação

## 1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho passa por mudanças contínuas e caminha, cada vez mais, em direção à inclusão. Esse movimento reflete uma conscientização crescente sobre o valor da diversidade e da equidade nos ambientes profissionais. As empresas estão reconhecendo que promover uma força de trabalho diversificada não apenas enriquece a cultura organizacional, mas também estimula a inovação e melhora o desempenho geral.

A inserção da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho está amparada pela lei 8.213/91, lei conhecida como a de cotas. Esta lei tem como finalidade, ampliar o acesso das PcD no âmbito formal de trabalho, sendo obrigatório a reserva dessas vagas pelo empregador.

A contratação das pessoas com deficiência (PcD) tem sido realizada com certa dificuldade, pois as exigências para o preenchimento dessas vagas são as mesmas impostas a candidatos sem deficiência. Dessa maneira, pessoas com algum tipo de deficiência acabam tendo maior dificuldade ao pleitear essas vagas (Santos e Souza, 2022).

Neste contexto, verifica-se a existência de vários tipos de deficiência encontradas nessas pessoas que querem se inserir no mercado de trabalho. Existem deficiências motoras (locomoção, falta de algum membro, nanismo, perda parcial ou total da audição, perda parcial ou total da visão) e deficiências intelectuais (síndrome de Down, autismo etc.).

Dessa forma o problema de pesquisa é: Como ocorre o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas privadas? E o objetivo geral é: Analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas privadas. E como objetivos específicos tem-se: identificar as dificuldades na contratação de PcD sob a ótica de profissionais de recursos humanos; e, caracterizar o perfil das vagas e das PcD contratadas pelas empresas.

Este trabalho é relevante, pois permitiu verificar a inserção, o perfil e as dificuldades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho sob a percepção da área de recursos humanos das empresas que fazem este tipo de contratação.

A metodologia deste trabalho é de caráter descritivo-exploratório e delineado pela pesquisa de campo. Foi realizado um levantamento da literatura para fundamentar a pesquisa. Como instrumento de coleta de dados foi usado um questionário semiestruturado aplicado para oito (8) profissionais de recursos humanos de empresas que contratam pessoas com deficiência.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CONCEITO DE PCD

Diversos autores definem o conceito de pessoa com deficiência (PcD) de maneiras distintas. De acordo com Gil (2002), o conceito de pessoa com deficiência possui um conjunto de características variadas. Essas deficiências podem ser congênitas ou adquiridas ao longo da vida, devido a doenças ou acidentes. O impacto dessas deficiências nas atividades diárias e na interação com o ambiente físico ou social pode variar, podendo ser leve ou significativo, frequentemente exigindo apoio ou assistência adequada.

O decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 considera em seu Art. 3º para meios legais, deficiência sendo, toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (Brasil, 2024).



Em complemento, o inciso II e III do Art. 3º, define ainda que deficiência permanente é aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e Incapacidade - Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (Brasil, 2024).

Ainda contextualizando acerca do mesmo assunto, Carvalho-Freitas (2009) define a deficiência como o comprometimento parcial ou total de partes do corpo humano, resultando em limitações nas funções física, auditiva e/ou visual. Segundo a autora, esses comprometimentos podem levar à perda de autonomia, além de dificultar a inserção social das pessoas com deficiência.

Rezende e Carvalho-Freitas (2014), indicam que a deficiência é vista como uma construção social, onde a sociedade define o que é considerado normal e não, criando um paradoxo entre pessoas com e sem deficiência e estabelecendo padrões que excluem aqueles que não se encaixam nesses critérios. Dessa forma, Nascimento et al. (2020) afirmam que pessoas com deficiência são aquelas que apresentam uma condição ou alteração, seja ela simples ou complexa, por um curto período de tempo ou por toda sua vida. Além disso, a alteração ou condição pode ser de etiologia mental, física, biológica, social e/ou comportamental.

Diversos termos já foram usados para se referir a pessoas com deficiência, como: pessoas com necessidades especiais, pacientes portadores de deficiência, pessoas excepcionais, pacientes especiais, inválidos, incapazes, entre outras. Entretanto, em 2008, a Convenção de Direitos da Pessoa com Deficiência alterou a nomenclatura oficial para "pessoa com deficiência" (PcD), conforme o Decreto Legislativo nº 186/2008 e a Portaria 2.344/2010 da Secretaria dos Direitos Humanos (Nascimento et al., 2020).

## 2.2 TIPOS DE DEFICIÊNCIAS

As deficiências podem ser classificadas em vários tipos, afetando diferentes aspectos das funções humanas. Existem as deficiências físicas, visuais, auditivas e mentais. Cada tipo de deficiência pode impactar a vida de maneiras diferentes, exigindo abordagens específicas para apoio e inclusão. Essas limitações envolvem dificuldades nos movimentos e na coordenação motora, em deficiências sensoriais, cognitivas e intelectuais, no processo de informações e na aprendizagem.

De acordo com o Decreto nº 5.296/2004 da legislação brasileira, as deficiências são categorizadas em cinco grupos principais. A deficiência física que se refere a alterações que afetam a funcionalidade física, como amputações, paralisias e deformidades que comprometem a mobilidade e o equilíbrio, exigindo muitas vezes o uso de dispositivos auxiliares.

A deficiência auditiva é a perda parcial ou total da capacidade de ouvir, podendo ser causada por fatores genéticos, doenças ou traumas, e é regulamentada pela Lei nº 10.436/2002, que assegura o uso da Língua Brasileira de Sinais (Libras). A deficiência visual inclui a cegueira e a baixa visão, com causas que vão desde problemas congênitos a traumas e doenças, e é assistida por tecnologias como bengalas e cães-guias.

A deficiência intelectual, anteriormente chamada de deficiência mental, é caracterizada por limitações no aprendizado e habilidades adaptativas, podendo ter causas genéticas ou adquiridas, e é identificada por dificuldades em áreas como comunicação e



habilidades sociais. Por fim, a deficiência múltipla se refere à combinação de duas ou mais deficiências, como na paralisia cerebral, afetando diversas funções corporais e cognitivas, e variando desde alta autonomia até a necessidade de cuidados intensivos.

Nesse sentido, importa ressaltar que a concepção de deficiência pressupõe uma pluralidade de conceitos, estendendo-se do plano técnico ao plano existencial tais como, doença, incapacidade, defeito, limitação, exclusão e sofrimento, o que dificulta sua delimitação. Sendo assim, a deficiência não pode ser vista apenas por um ângulo, dado que sua evolução conceitual é influenciada pelas transformações sócio-históricas e culturais (Bernardes et al., 2009).

### 2.3 INCLUSÃO DA PCD NO MERCADO DE TRABALHO

Entende-se que o ingresso no mercado de trabalho não é nada fácil para nenhuma pessoa, o ato de adentrar-se em um ambiente nunca antes visitado, remete medo aos desafios que possam surgir. Desafios ainda maiores quando se trata de pessoas com algum tipo de deficiência, indivíduos esses com muitas limitações a serem entendidas e auxiliadas nessa nova etapa, que também, precisam que oportunidades lhes sejam ofertadas.

A inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, pode ser realizada através de meios legais (Lei de cotas), políticas de inclusão social (empresas que vinculam sua imagem ao compromisso social) ou por intermédio de entidades que indicam ou encaminham PcD a vagas disponíveis e compatíveis com suas limitações (Gil, 2002).

O cultivo da diversidade no âmbito das empresas estimula aprimorar os processos de gestão. Nesse sentido, importa salientar que a contratação de PcD deve seguir os critérios de eficácia e aptidão profissional, e não ser movida pelo paternalismo ou mesmo somente para cumprir a legislação. Neste contexto, Skaf, Mattos e Bara (2007, p.5), indicam que “a inserção profissional desses trabalhadores precisa ser analisada sob a mesma ótica da sustentabilidade, qualidade e excelência, valores que norteiam a administração empresarial”.

Para Ferreira (2016), a organização realiza um processo ao qual se dá o nome de seleção, para com isso escolher de uma lista de candidatos, a pessoa que tenha os critérios que ela intitula para a vaga em aberto. Esse processo visa identificar a pessoa que atende aos critérios estabelecidos para a vaga disponível. Em outras palavras, a seleção é o mecanismo utilizado para encontrar o candidato que melhor se encaixa nas exigências da posição em aberto.

Ao contratar pessoas com deficiência (PcD), é fundamental considerar uma lei em vigor desde 1999, que estabelece diretrizes para aumentar a participação desse grupo no mercado de trabalho. Empresas com mais de 100 funcionários devem destinar 2% de suas vagas a PcD, percentual que varia conforme o número total de empregados. Por exemplo, para empresas com 200 funcionários, a cota é de 2%; para aquelas com 201 a 500 funcionários, a cota sobe para 3%; e, para empresas com mais de 1001 funcionários, a cota é de 5% (Ribeiro et al., 2021). De acordo com o mesmo autor, é obrigatório que as empresas, a partir dessas cotas, contratem pessoas com deficiência (PcD). O não cumprimento dessa exigência pode resultar em multas e até processos trabalhistas. Além disso, há fiscalizações regulares nas empresas para garantir que as leis estejam sendo seguidas.

### 3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os objetivos deste trabalho são de analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas privadas, bem como, identificar as dificuldades na contratação de

PcD sob a ótica de profissionais de recursos humanos, e, caracterizar o perfil das vagas e das PcD contratados pelas empresas. Assim, foi aplicado um questionário semiestruturado composto por 17 perguntas para oito (8) profissionais de recursos humanos de empresas na região bragantina, de Extrema-MG e de São Paulo que contratam pessoas com deficiência, conforme quadro 1.

- 1) No quadro de funcionários atual quantos não possuem nenhuma deficiência?
- 2) Qual o número de PcD contratadas atualmente?
- 3) Qual é a jornada semanal de trabalho das PcDs?
- 4) Quais as funções geralmente exercidas pelos funcionários com deficiência?
- 5) Qual é o tempo médio dos funcionários com deficiência na empresa?
- 6) Como ocorre o processo de Contratação das PcDs?
- 7) Existe treinamento específico para PCD?
- 8) Em geral qual o motivo para os desligamentos das PcDs?
- 9) A rotatividade entre os funcionários com e sem deficiência é igual ou diferente?
- 10) Existe algum treinamento específico para os recrutadores sobre a inclusão de PcDs?
- 11) Quais os fatores de satisfação e insatisfação com o trabalho de recrutador e selecionador de PcDs?
- 12) Quais adaptações são feitas durante o processo de seleção para atender às necessidades dos candidatos PcDs?
- 13) Em relação à deficiência intelectual, há o contato com a família durante o processo? O que é abordado?
- 14) Como a empresa mensura a eficácia de suas práticas de contratação de PcDs?
- 15) De que forma a cultura organizacional da empresa apoia a diversidade e a inclusão de PcDs?
- 16) A empresa tem preferência por determinados tipos de deficiência? Se sim, quais são essas deficiências e quais são as razões para essa escolha?
- 17) Quais evoluções em recrutamento e seleção para PcDs percebe atualmente? Quais novas técnicas e métodos existem?

**Quadro 1:** Dados dos respondentes

<b>Respondente</b>	<b>Cargo</b>	<b>Ramo de atividade</b>	<b>Cidade</b>
<b>A</b>	Gerente ADM	Consultoria RH	Extrema
<b>B</b>	Coordenadora R&S	Consultoria De R&S	São Paulo
<b>C</b>	Coordenadora R&S	Consultoria De R&S	São Paulo
<b>D</b>	Coordenadora De RH	Ensino	Bragança Paulista
<b>E</b>	Analista RH	Embalagens e Descartáveis	Extrema
<b>F</b>	Analista RH	Terceirização Mão de Obra	Bragança Paulista
<b>G</b>	Analista RH	Terceirização Mão de Obra	Extrema
<b>H</b>	Assistente RH	Consultoria RH	Extrema

**Fonte:** Dados da pesquisa (2025)

Foi elaborado um questionário contendo 17 perguntas abertas, onde abordou-se alguns fatores que dificultam a contratação das PcD, em empresas privadas e os desafios





enfrentados por elas no momento da contratação. Entre os entrevistados, há um gerente administrativo, duas coordenadoras de R&S, uma coordenadora de RH, três analistas de RH e um assistente de RH.

Quando perguntado sobre a quantidade de PcD que estavam atualmente trabalhando na empresa e a jornada de trabalho semanal, verifica-se que três empresas informaram que a carga horária semanal é de mais de 40 horas semanais e cinco empresas disseram que a carga horária é de 40 horas semanais. Sobre a quantidade de pessoas com deficiência atualmente trabalhando, as respostas foram as seguintes:

*A empresa possui apenas um colaborador. (Respondentes A, B e C)*

*Existem 5 PcD. (Respondentes G e H)*

*Existem 91 PcD. (Respondente D)*

*Temos 8 colaboradores com deficiência. (Respondente E)*

*Não consigo afirmar o número de PcD por haver muitas filiais no local de trabalho. (Respondente F)*

Em relação as atividades exercidas pelos funcionários com deficiência na empresa, percebe-se uma diversidade de cargos e funções entre áreas administrativas e operacionais, conforme relatos abaixo:

*Geralmente ocupam cargos de auxiliar administrativo. (Respondentes E, F e G)*

*Os PcD ocupam cargos na verificação da qualidade dos produtos e montagem dos produtos eletrônicos. (Respondente H)*

Quando perguntado sobre como funciona o processo de contratação das PcD e se há um treinamento específico para o desempenho das funções, todas as empresas respondentes disseram que contratam conforme demanda espontânea ao próprio setor de RH. Com relação a ter um treinamento específico para as PcD, as respostas foram as seguintes:

*Não temos um treinamento específico na empresa. (Respondentes A,B,C,D e G)*

*Sim a empresa oferece treinamento voltado para a atividade a ser exercida pelas PcD, realiza integração diferenciada tudo isso com uma duração de aproximadamente 8 horas.  
( Respondente E)*

*Sim é realizado um treinamento de 1 hora por dia durante uma semana, para as atividades a serem realizadas e também há treinamento de segurança. (Respondente F)*

Com relação a rotatividade dos funcionários ela é a mesma tanto para PcD como para os outros colaboradores e quando questionados acerca do motivo para as PcD se desligarem da



empresa, seis empresas responderam que o desligamento ocorre por motivo de solicitação do próprio trabalhador. Já no caso da rotatividade dos trabalhadores as respostas foram:

*A rotatividade das PcD é a mesma que de qualquer outro trabalhador salvo algumas exceções. (Respondentes B,C,D,E,F,G e H)*

*Até o momento dessa entrevista a empresa relatou que não houve saída de nenhuma PcD. (Respondente A)*

Quando perguntado quais eram os fatores de satisfação e insatisfação com o trabalho de recrutador e selecionador de PcD, as respostas foram:

*Satisfação, por poder dar oportunidade e participar da inclusão acompanhando o candidato até inclui-lo em uma boa vaga, a insatisfação fica por conta de muitas vezes quando precisamos falar sobre assuntos complexos muitos deles não sabem nem do que estamos falando e em se tratando de algumas deficiências não conseguem permanecer empregados. (Respondentes B,C,G e H)*

*A empresa não possui selecionador específico. (Respondente A)*

*Nossa maior insatisfação com relação ao recrutamento é a falta de mão de obra. (Respondentes D e F)*

*O maior problema é a falta de acessibilidade para receber as PcD, pois a empresa é alugada e não foi adaptada para alguns tipos de deficiências. (Respondente E)*

Quando questionados sobre a eficácia de suas práticas de contratação de PcD e de que forma a cultura organizacional da empresa apoia a diversidade e a inclusão, cinco empresas disseram que não conseguem mensurar a eficácia e três empresas informaram que conseguem obter resultados para mensurar a eficácia através de censo, *Key Performance Indicator (K'pis)* que são métricas utilizadas para medir o progresso de uma empresa, projeto ou tarefa e, também, com a retenção de *feedback* dos colaboradores PcD. Com relação a cultura organizacional essas foram as respostas:

*Apoiam através de campanhas de sensibilizações com foco em inclusão, fazendo com que isso atraia os gestores para a contratação. (Respondentes A,B,C,G e H)*

*A cultura organizacional da empresa particularmente quase não oferece nenhuma ajuda. (Respondente E e F)*

Para finalizar, foi questionado sobre as evoluções observadas no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência (PcD), bem como as novas técnicas e métodos atualmente utilizados. As respostas foram as seguintes:

*Com a pandemia foi possível perceber que a era da informação é muito presente, isto ajuda e agiliza muito o processo de captação e seleção de mão de obra, inclusive das pessoas com deficiência, pois*

*hoje podemos realizar as entrevistas online, onde deixa a pessoa muitas vezes mais confortáveis. (Respondente A)*

*Há cerca de 10 anos atrás pouco se falava sobre diversidade, as vagas eram de entrada e operacionais, com o tempo, o tema se tornou aquecido, hoje fala se de incluir, mas poucas empresas ainda de fato incluem, apenas contratam, mas aumentou o número de vagas estratégicas, porém ainda são a minoria. (Respondentes B e C)*

*Atualmente a empresa precisa se atualizar mais e buscar parcerias de programas de inclusão, embora no mercado existam tecnologias e ferramentas de acessibilidade e entrevistas adaptadas e inclusivas. (Respondente D)*

*Evoluímos no atendimento remoto, e nos qualificamos profissionalmente para manter um atendimento de qualidade. (Respondente F)*

*A evolução ainda é pequena, mas com o desenvolvimento de novas tecnologias a acessibilidade e a interação se tornaram mais presentes no dia a dia. (Respondente G)*

*Não consigo mensurar para poder responder. (Respondentes E e H)*

#### 4. CONCLUSÃO

Este trabalho tem como objetivos analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas privadas, identificar as principais dificuldades encontradas na contratação de PcD sob a ótica dos profissionais de recursos humanos e caracterizar o perfil das vagas e dos trabalhadores PcD contratados pelas empresas.

Os dados coletados por meio das entrevistas com profissionais da área de Recursos Humanos revelaram que a maioria das empresas realiza a contratação de PcD por demanda espontânea e que, em muitos casos, não há treinamentos específicos ou adaptações adequadas para garantir a plena integração desses profissionais. Além disso, dificuldades como a falta de acessibilidade física, pouca mão de obra qualificada e ausência de processos seletivos adaptados são apontadas como obstáculos recorrentes.

Por outro lado, também foi possível identificar iniciativas positivas, como a implementação de campanhas de sensibilização, ações voltadas à diversidade e o uso de indicadores de desempenho para acompanhar a eficácia da inclusão. O estudo evidenciou que, quando há esforço estratégico e engajamento organizacional, os resultados podem ser mais promissores, tanto para as empresas quanto para os profissionais com deficiência.

Portanto, conclui-se que, a partir da amostra analisada, a inclusão efetiva de PcD no mercado de trabalho ainda é um desafio a ser superado, exigindo ações conjuntas entre governo, empresas e sociedade civil. É necessário ir além do cumprimento legal e adotar uma postura mais acolhedora, que reconheça as potencialidades das pessoas com deficiência, promovendo não apenas sua inserção, mas também sua permanência e desenvolvimento profissional nas organizações.

Para pesquisas futuras, sugere-se a realização de estudos comparativos entre empresas de diferentes segmentos do setor privado, com o objetivo de identificar variações nas práticas





de contratação e inclusão de pessoas com deficiência. Esse tipo de investigação pode revelar como fatores como cultura organizacional, nível de exigência técnica das funções e políticas internas de recursos humanos influenciam o cumprimento da legislação e a efetividade das ações inclusivas. Outra possibilidade de pesquisa é analisar como as próprias pessoas com deficiência percebem os processos seletivos, a acessibilidade e as oportunidades de crescimento nas empresas, contribuindo para uma gestão mais estratégica e inclusiva da diversidade.

## REFERÊNCIAS

- BERNARDES, L. C. G. et al. Pessoas com deficiência e políticas de saúde no Brasil: reflexões bioéticas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 14, n. 1, p.31-38, 2009.
- BRASIL. Ministério da Justiça. **Lei 8213** de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 12 ago. 2024.
- BRASIL. Ministério da Justiça. **Decreto 3298/99**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 12 ago. 2024.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, p. 121-138, 2009.
- GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014.
- GIL, M. (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: [www.ethos.org.br/Uniethos/.../manual\\_pessoas\\_deficientes.pdf](http://www.ethos.org.br/Uniethos/.../manual_pessoas_deficientes.pdf). Acesso em: 20 de ago. 2024.
- GIMENES, P. A. C. **Nas tramas da educação inclusiva: considerações sobre as políticas públicas educacionais para a inclusão**. 2012. 136 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social)-Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2012.
- LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal**. Campinas: Autores Associados, 2003. (Coleção polêmicas do nosso tempo, 85).
- MACIEL, C. E. Discurso de inclusão e política educacional: uma palavra, diferentes sentidos. Intermeio: **Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação**, Campo Grande, v. 15, n. 30, p. 32-54, 2009.
- NASCIMENTO, S. M. A. et al. Análise do perfil dos pacientes com deficiência internados no Instituto de Saúde da Criança do Amazonas. **Revista de Odontologia da UNESP**, v. 49, p. e20200062, 2020.
- REZENDE, M. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Como os Profissionais de Recursos Humanos Lidam com Essa Realidade? In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 8, Gramado. **Anais...** Gramado: Êneo, 2014.
- RIBEIRO et al. **O papel da área de recursos humanos na inclusão da Pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos), Etc. Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, Votuporanga-SP. 2021.
- RODRIGUES, D. Dez ideias (mal) feitas sobre educação inclusiva. In: RODRIGUES, D. (Org.). **Inclusão e educação: doze olhares sobre a educação inclusiva**. São Paulo: Summus; 2006. p. 299-318.
- SANTOS, S. F.; SOUZA, D. C. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: revisão da literatura. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 16, p. 1-13, 2022.
- SILVA, O. M. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: Cedas, 1987.
- SKAF, P.; MATTOS, E.; BARA, G. **Guia dos direitos das pessoas com deficiência**. 2ªed. São Paulo: OABSP, 2007.
- SOUZA, A. A. A; PALHARES, J. V; SANTOS, T. L. B; ROSA, M. E. A. Empresa inclusiva? Uma análise comparativa entre os discursos de trabalhadores com deficiência e os de gestores de uma empresa cooperativa. **Gestão & Planejamento**, v. 20, 2019.