



## IMPACTO DA DISCRIMINAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO NA SAÚDE E BEM-ESTAR DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO BRASIL: DESAFIOS ENFRENTADOS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO SÉCULO XXI E O PAPEL DAS EMPRESAS PARA DISSIPAR A DISCRIMINAÇÃO.

Thaynara Viana de Almeida<sup>1</sup>

---

### RESUMO

Quando o tema é inclusão, pessoa tem de vir antes do que qualquer deficiência, mas muita gente se esquece disso e naturaliza condutas que parecem inofensivas, mas que na verdade refletem preconceito e discriminação. Quanto ao mercado de trabalho, o desenvolvimento de uma política pública inclusiva exige não apenas a implementação do sistema de cotas, é primordial um conjunto de medidas que envolvam a inclusão escolar, o estímulo à habilitação e ao desenvolvimento profissional, visando ampliar ações de “responsabilidade social” e cumprir os deveres fixados na legislação. É preciso que haja desenvolvimento tecnológico e interesse de mercado, mas, sobretudo, que se busquem políticas de Estado abrangentes e que se conquiste uma sociedade menos injusta e mais equânime, e os empregadores possuem um papel fundamental nisso.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pessoas com Deficiência. Discriminação no ambiente de trabalho.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) disponibilizados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua, 2022), cerca de 18,6 milhões

---









<sup>1</sup> Thaynara Viana de Almeida, advogada especialista em direito do trabalho e processo do trabalho, Pós Graduada em Conciliação e Mediação de Conflitos pela Faculdade Unyleya, Pós Graduada em Direito Educacional pela Faculdade Unyleya. (vianaalmeidaadv@gmail.com).

da população brasileira convivem com alguma forma de deficiência, sendo que 61,5% possuem idade entre 20 a 69 anos. O relatório ainda informa, que no ano de 2022 o total de pessoas com alguma necessidade especial com idade de trabalhar era composto de 10,3 milhões de mulheres e 7,2 milhões de homens, porém, os que estavam empregados correspondiam apenas a 5,1 milhões, sendo 2,5 milhões de homens e 2,6 milhões de mulheres, deixando uma média de 12 milhões de pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho, sendo 4,6 milhões de homens e 7,7 milhões de mulheres (IBGE, 2022).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua, 2022), avaliou ainda que ao fazer uma análise por faixa etária, foi possível compreender de forma mais aprofundada a participação no mercado de trabalho das pessoas com alguma necessidade especial, e que a faixa etária com maior taxa de participação na força de trabalho era de 30 a 49 anos, com 55,3%, seguido por pessoas de 14 a 29 anos, com 43,9%, e pessoas de 50 a 59 anos, com aproximadamente 43%, já os idosos (com mais de 60 anos) tiveram uma taxa de participação menor, apenas 10,2% (IBGE, 2022). Aquelas escolhidas para os trabalhos no âmbito doméstico eram responsáveis por serviços como de limpeza, cozinheira, arrumadeira, copeira, costureira, engomadeira, mucama, ama de leite e de criação. Ainda, tinham como atribuição satisfazer as vontades sexuais dos senhores e de seus filhos.

A referida pesquisa realizada pela PNAD contínua (2022), consignou que o Centro-Oeste foi a região que mais registrou pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no percentual de 35,7%, acompanhada da Região Norte, com 35,1%, já as Regiões Sul e Sudeste, obtiveram percentual de 29,6% e 28,5% respectivamente, e a região que teve o menor percentual de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi a Região Nordeste, com 26,8%.

Com relação à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, cabe destacar um dos pontos que foi analisado pela PNAD contínua (2022), o nível da ocupação das pessoas com deficiência. No Brasil, fora identificado que as pessoas que possuíam dificuldades para realizar cuidados pessoais apresentaram o menor nível da ocupação, cerca de 3,8%, a segunda dificuldade que apresentou um baixo nível da ocupação entre pessoas com deficiência, foi a dificuldade de se comunicar, compreender e ser compreendido, com 10,1% e o maior nível de ocupação se deu entre os que possuíam alguma dificuldade para enxergar, mesmo com lente de contato ou óculos, no percentual de 30,9%.

Nível de ocupação das pessoas, por Grandes Regiões, segundo os tipos de dificuldades funcionais (%)						
Tipos de dificuldades funcionais	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Dificuldade para enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato 	30,9	35,3	27,5	31,0	32,2	37,5
Dificuldade para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos 	24,4	28,5	21,8	25,3	23,6	28,1
Dificuldade para andar ou subir degraus 	14,3	18,1	13,6	13,1	15,0	19,2
Dificuldade para levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos 	13,8	17,8	12,5	13,2	14,5	19,0
Dificuldade para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes 	12,6	13,4	12,0	11,4	15,3	15,4
Dificuldade para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar 	23,7	30,1	21,8	21,8	24,3	31,6
Dificuldade para realizar cuidados pessoais 	3,8	3,5	4,2	3,2	4,8	4,2
Dificuldade de se comunicar, para compreender e ser compreendido 	10,1	10,1	8,4	10,3	9,5	17,1

**Figura 1:** Nível de ocupação das pessoas, por Grandes Regiões, segundo os tipos de dificuldades funcionais (%)

**Fonte:** IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022. Nota: Pessoas de 14 anos ou mais de idade.

O Decreto nº 6.949/2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, reconheceu em seu artigo 1º, que “pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”(BRASIL, 2009), o que também foi disposto no artigo 2º da Lei nº 13.146/2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) (BRASIL, 2015).

No Brasil, a primeira movimentação nacional para instituir igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho se deu com a promulgação da Constituição de 1988, que assegurou em seu artigo 7º, inciso XXXI a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1988). Em seguida, em sintonia com a Convenção 159 da OIT, no ano de 1991 foi aprovada a “Lei de Cotas”, por meio da Lei nº 8.213, que em seu artigo 93, determinou que “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas” (BRASIL, 1991). Entretanto, apenas no ano de 1999, com o Decreto nº 3.298, que regulamentou a Lei nº 7.853/89 (Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), que as pessoas com deficiência passaram a receber apoio e suporte legal mais amplo, com fito de garantir equiparação de oportunidades no acesso à saúde, educação e trabalho (BRASIL, 1999). Para garantir o efetivo cumprimento das disposições legais, fora instituído a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT nº 98/2012, voltada para “fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados”(MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2012).

No entanto, mesmo com as leis em vigor, o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência no Brasil se mostra bastante desigual e resistente para a inclusão de PcD, e um dos motivos que contribui para este cenário é a visão preconceituosa e estereotipada em associar a deficiência com a ideia de dependência e incapacidade, e que isso acarretaria menos produtividade, e, portanto, afetaria no lucro da empresa.

Cabe destacar que o Relatório Mundial Sobre Deficiência produzido pela OMS em 2011, ponderou as barreiras que contribuem para a não inserção das Pessoas com Deficiência (PcD) na sociedade, e conseqüentemente no mercado de trabalho. Dentre elas, destaca-se as atitudes negativas, tendo em vista que as atitudes preconceituosas criam barreiras ao acesso à educação, ao emprego, à assistência médica e até mesmo à participação na sociedade. Outro ponto que cabe destaque é a falta de acessibilidade em diversos ambientes, sistemas de transporte e de informação, o que agrava de forma exponencial na hora de procurar por trabalho.

Carvalho-Freitas; Marques (2009), em um de seus estudos, verificou que nem todos os setores são adaptados e/ou adequados ao emprego de pessoas com deficiência. Já Suzano et. al. (2014) ponderou que as ideias preconceituosas nascem do desconhecimento sobre os meios e recursos disponíveis para a acessibilidade das PcD ao mercado de trabalho, e que a falta de convivência com elas não contribuem para a desconstituição do pensamento limitante de que essas pessoas são incapazes de alcançar os padrões exigidos pelo mercado. Ribeiro e Carneiro (2009) indicam que, mesmo para aquelas empresas que buscam se adequar à lei, existe uma tendência de seletividade nas contratações, e essa seletividade demonstra uma preferência por pessoas com deficiência que requererão uma menor adaptação ao ambiente de trabalho, para gerar, de forma conseqüente, menor ônus (trabalho) ao empregador. Assim, a PcD é alocada em função da sua deficiência e não de acordo com suas competências profissionais (MONTEIRO et. al., 2011; TANAKA; MANZINI, 2005).

Em matéria disponibilizada no canal do Youtube do Tribunal Superior do Trabalho (Pessoa com deficiência e trabalho / Jornada) no ano de 2023, foi informado que em uma pesquisa realizada

pelo Ministério Público do Trabalho, dois em cada cinco brasileiros com deficiência disseram já ter presenciado ou vivenciado algum tipo de discriminação dentro das organizações empresariais. O *bullying* e a rejeição foram os mais apontados. Sem contar que na mesma matéria, fora ponderado que a Associação Brasileira de Recursos Humanos apontou que se governos e empresas não adotarem mais ações afirmativas, como a “Lei de Cotas”, seriam necessários 1.700 anos para atingirmos uma igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023).

Nos estudos realizados por Araújo; Schimdt (2006), fora constatado que grande maioria das empresas por eles entrevistadas não conseguem cumprir a Lei de Cotas para contratação de pessoas com deficiência, pois o grande empecilho seria a escolarização. Sobre isso, é importante destacar que o ingresso no mercado de trabalho é apenas um aspecto da inclusão, o elo final de uma cadeia muito mais complexa. Assim, quando as PcD são excluídas do processo educacional, são privadas de uma série de bens culturais e intelectuais que dificultam, demasiadamente, sua inclusão trabalhista social. Dessa forma, cabe destacar que o nível de escolaridade das pessoas com deficiência, é um fator predominante para a inserção da PcD no mercado de trabalho.

Destaca-se que, no que diz respeito à ocupação profissional das pessoas com deficiência, grande parte dos cargos ocupados são os de “subempregos”, ou seja, funções auxiliares que exigem pouca qualificação, o que vai de encontro aos dados fornecidos por Lancellotti (2003) e de Doval (2006), fomentando ainda mais a ideia preconceituosa de que pessoas com deficiência ocupam posições menos complexas, por não possuírem condições de ocupar posições mais elevadas, as quais exigem um maior nível de qualificação.

Em que pese a Lei de Cotas ocupar um lugar importante para a inclusão das pessoas com deficiência, ainda existem inúmeros desafios para que a inclusão efetivamente aconteça em todas as esferas do mercado de trabalho, pois não basta apenas contratar a PcD para que inclusão aconteça, é primordial qualificá-la e adaptar seu trabalho para que seu potencial seja aproveitado de maneira produtiva.

Ao lidar com pessoas com necessidades especiais, é crucial considerar as diversas barreiras existentes. A LBI (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência) identifica que “barreiras” são qualquer obstáculo que limite ou impeça a participação social da pessoa e o gozo do exercício regular de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, o acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros. Todas essas barreiras contribuem de forma maciça e produzem um impacto na vida das pessoas com deficiência.

O papel da empresa na formação profissional da PcD é primordial, por ser o principal agente de transformação e qualificação desses indivíduos. Assim, é necessário enxergar esse papel, muito mais do que a necessidade de se cumprir a legislação para respeito das cotas, mas como um trabalho importante de responsabilidade social. As empresas precisam sair dos modelos arcaicos de que a inclusão dessas pessoas é uma obrigação legal, por puro assistencialismo e benemerência, mas reconhecer, de forma individual, as capacidades, competências e habilidades produtivas, como pessoa humana, exercendo seu direito de cidadania.

O Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), a partir da cartilha: “pessoa com deficiência no Ministério Público do Distrito Federal e Territórios” (2019), ponderou que as pessoas com deficiência têm direito a um trabalho de sua livre escolha e aceitação, em um ambiente acessível e inclusivo, com igualdade de oportunidades com as demais pessoas, e para isso, é necessário ter em mente que todas as pessoas jurídicas, sejam públicas ou privadas, de qualquer natureza, possuem a obrigação de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos e que o perfil vocacional e os interesses das PcD devem ser respeitados. Incluir, não é restringir, logo, é vedado a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição em qualquer etapa no mercado de trabalho, seja no recrutamento, na seleção, na contratação, na admissão, nos exames admissionais e periódicos, na permanência do emprego, na ascensão profissional e na reabilitação profissional (MPDFT, 2019).

As empresas precisam ter ciência de que as pessoas com deficiência têm direito à participação e acesso aos cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, com igualdade de tratamento perante os demais funcionários, sendo uma garantia a PcD acessibilidade em cursos de formação e capacitação.

Cabe ponderar que o direito à acessibilidade, em sua essência, não torna uma sociedade acessível a todos, mas, de certa forma, minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquistas de outros “direitos inacessíveis”.

Doyal e Gough (1994), ao falar sobre a autonomia individual identifica sua composição em três elementos-chave: 1) o grau de compreensão que a pessoa tem de si mesma; 2) a capacidade psicológica que possui de formular opções para si mesma; 3) as oportunidades objetivas que lhe permitem dar consequência a essas opções. Esse último elemento é o mais susceptível de ampliação, pois dá uma possibilidade de obter oportunidades e de “romper as cadeias da sua opressão”. A cada grau de autonomia que a pessoa com deficiência conquista, pode levá-la a alcançar novas opções de autonomia, num sentido cada vez mais profundo.

A presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contribui para redefinir os papéis, além de provocar uma discussão sobre a equidade, o mérito, as capacidades e os limites do trabalhador frente aos interesses da empresa. Para as pessoas com deficiência, sempre haverá uma desvantagem real que reduz a dimensão do sucesso e das capacidades, que são construídas no campo social e simbólico.

---

**“Cabe ponderar que o direito à acessibilidade, em sua essência, não torna uma sociedade acessível a todos, mas, de certa forma, minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquistas de outros “direitos inacessíveis”**

---

Apesar do movimento que tem sido realizado para a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, ainda são insuficientes. O sistema de cotas é uma política afirmativa que precisa ser definida, principalmente nos momentos de crise financeira e de empregos, já que esse cenário expõe todos os trabalhadores a uma grande vulnerabilidade, que é ainda maior nos casos de pessoas com deficiência.

A modificação das políticas públicas não se dará de forma espontânea, mas sim por ações coletivas e solidárias com o objetivo de mobilizar e pressionar o Estado para que ele cumpra seu papel. No Brasil, atualmente a principal mobilização vem acontecendo no sistema educacional e mais recente no mercado de trabalho. Todavia, ainda é pouco.

No que tange ao mercado de trabalho, o desenvolvimento de uma política pública inclusiva exige não apenas a implementação do sistema de cotas, é primordial um conjunto de medidas que envolvam a inclusão escolar, o estímulo à habilitação e ao desenvolvimento profissional, visando ampliar ações de “responsabilidade social” e cumprir os deveres fixados na legislação. É preciso que haja desenvolvimento tecnológico e interesse de mercado, mas, sobretudo, que se busquem políticas de Estado abrangentes e que se conquiste uma sociedade menos injusta e mais equânime, e os empregadores possuem um papel fundamental nisso.

É necessário conhecimento dos empregadores frente a importância e a revolução que podem

fazer com a contratação de pessoas com necessidades especiais. O desconhecimento retroage a luta, e os direitos que até então foram conquistados, sem contar que contribui para a resistência dos empregadores em adaptar o ambiente de trabalho e às atividades a ele relacionadas.

Por fim, tem-se que as ações preconceituosas em sua grande maioria se dão pela falta de conhecimento e, depois, porque as pessoas não entendem que mesmo possuindo uma necessidade especial, é possível desenvolver e se adaptar à sociedade. Essa falta de entendimento acaba estigmatizando e excluindo as PcD do quadro social. As pessoas com deficiência são capazes de superar e surpreender as pessoas através do seu desempenho no trabalho, pois possuem potencial para isso.

As empresas precisam deixar de lado os modelos que implicam apenas a inclusão destas pessoas como uma obrigação legal, reconhecendo suas reais capacidades, competências e habilidades. O trabalho transforma, com ou sem deficiência, e para as pessoas com necessidades especiais contribui de forma decisiva. A inclusão tem um valor importante na vida de todos e nunca deve ser usada como fonte de discriminação e sofrimento.

## Referências

ARAÚJO; J. P.; SCHIMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 12, n. 2, maio 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/PgxdcCT3qNv3ryQQmKtxMFj/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 jun. 2024.

CARVELHO-FREITAS, M. N. ; MARQUES, A. L. . Pessoas com deficiência e trabalho: Percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 29, n. 2. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/Hq8zN7rPvwrqndRxzKkKXzn/?lang=pt#>. Acesso em: 07 jun. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 31 jan .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**, 20 dez. 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 11 maio 2024.

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**, 25 ago. 2024. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 11 maio 2024.

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**, 24 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146/2015, 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**, 6 jul. 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 11 maio 2024.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências**. 2006. 199 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Porto Alegre, 2006. Disponível em: <https://lume>.

ufrgs.br/handle/10183/8215. Acesso em: 07 jun. 2024.

DOYAL, L.; GOUGH, I. **Teoría de las necesidades humanas**. Tradução: José Antonio Moyano ; Alejandro Colás. Barcelona: Icaria/FUHEM, 1994.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência 2022**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022. Rio de Janeiro, IBGE, 2022. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf). Acesso em: 11 maio 2024.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Dissertação (Mestrado em Educação). Mato Grosso do Sul: UFMS, 2000. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/835>. Acesso em: 07 jun. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Instrução normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012**. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Brasília, Diário Oficial da União, 16 ago. 2012. Disponível em: [http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/legislacao\\_-\\_instrucoes\\_normativas\\_2012\\_181220131710287055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_181220131710287055475.pdf). Acesso em: 07 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS (MPDFT). **Cartilha**: Pessoa com deficiência no Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Brasília, MPDFT, 2019. Disponível em: <https://www.mpdft.mp.br/portal/index.php/comunicacao-menu/14242-cartilhapcd>. Acesso em: 07 jun. 2024.

MONTEIRO, L. G. *et. al.* Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 17, n. 3, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>. Acesso em: 07 jun. 2024.

SUZANO, J. C. C. *et. al.*; . A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. **Interação em Psicologia**, v. 18, n. 3, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v18i3.35498>. Acesso em: 07 jun. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pessoas com Deficiência e Trabalho**. Publicado pelo canal do Tribunal Superior do Trabalho. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=SyiwsPQPuUU&t=340s>. Acesso em: 11 maio 2024.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista brasileira educação especial**. v.11, n.2, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/bMvGzshsPbhKky4nFksmKmR/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Foto de capa: Jon Tyson no Unsplash