

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

LUCAS BAFFI

RICARDO AUGUSTO BONOTTO BARBOZA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Lucas Baffi, Ricardo Augusto Bonotto Barboza – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-073-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Os debates ocorridos durante o grupo de trabalho: EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I, transcendeu a mera garantia formal prevista nas constituições modernas, projetando como elemento central das discussões as dinâmicas sociais, trabalhistas e empresariais.

No contexto das relações de trabalho, tais direitos asseguram a proteção da dignidade humana, da igualdade de oportunidades e do equilíbrio entre as forças empregadora e trabalhadora. Na esfera social, são instrumentos indispensáveis para a promoção da justiça e para a mitigação das desigualdades que permeiam as interações coletivas. Já no campo empresarial, eles estabelecem um marco normativo para práticas éticas e sustentáveis, orientando os agentes econômicos a compatibilizarem interesses lucrativos com os valores fundamentais da sociedade.

A temática revela-se de particular relevância no cenário contemporâneo, marcado por desafios como a precarização e a flexibilização das relações laborais, as novas formas de trabalho decorrentes da digitalização e a globalização econômica. Nesse sentido, a eficácia dos direitos fundamentais é analisada tanto em sua dimensão vertical, que regula a relação entre Estado e indivíduo, quanto em sua dimensão horizontal, que abrange as relações entre particulares, incluindo aquelas entre empregados e empregadores, consumidores e empresas.

O debate sobre a eficácia desses direitos nessas esferas exige uma abordagem inter e transdisciplinar, que integre perspectivas jurídicas, sociológicas e econômicas. Tal enfoque permite compreender como os direitos fundamentais não apenas se consolidam no plano normativo, mas também como se efetivam no cotidiano das relações humanas e organizacionais.

Assim, a análise da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais é essencial para o fortalecimento de uma ordem jurídica que não apenas reconheça formalmente esses direitos, mas também promova sua aplicação prática, garantindo o pleno exercício da cidadania e a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

DESAFIOS DA INCLUSÃO: CAPACITISMO E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

CHALLENGES OF INCLUSION: ABLEISM AND VIOLATION OF THE HUMAN RIGHTS OF WORKERS WITH DISABILITIES

Marklea da Cunha Ferst ¹

Resumo

Com objetivo geral de analisar as consequências do capacitismo no ambiente de trabalho e sua relação com a violação dos direitos humanos do trabalhador com deficiência, a partir de uma pesquisa de caráter descritivo e explicativo e fonte de investigação bibliográfica e reflexão dedutiva, nesse estudo se demonstrou a violação dos direitos humanos fundamentais do trabalhador com deficiência a partir da ausência das dimensões de acessibilidade no ambiente laborativo, pois o capacitismo estrutural, ao institucionalizar a ideia de que pessoas com deficiência são intrinsecamente menos aptas, viola princípios fundamentais de igualdade e dignidade preconizados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei Brasileira de Inclusão, marcos legais que buscam assegurar que todos, independentemente de suas capacidades físicas ou intelectuais, tenham seus direitos respeitados e garantidos. Evidencia-se na pesquisa apresentada que a Lei de Cotas não tem sido suficiente para garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sendo necessário ampliar as políticas públicas de inclusão para se garantir a acessibilidade no ambiente laborativo e a efetividade dos princípios norteadores dos direitos humanos do trabalhador com deficiência. Como contribuição teórica o artigo apresenta um estudo sobre os impactos do capacitismo no meio ambiente laboral e demonstra as ações que devem ser adotadas para que uma empresa possa ser considerada inclusiva e garantir um meio ambiente de trabalho inclusivo.

Palavras-chave: Capacitismo, Meio ambiente do trabalho, Barreiras, Direitos humanos, Acessibilidade

Abstract/Resumen/Résumé

With the general objective of analysing the consequences of ableism in the workplace and its relationship with the violation of the human rights of workers with disabilities, this descriptive and explanatory study, based on bibliographical research and deductive reflection, demonstrated the violation of the fundamental human rights of workers with disabilities based on the absence of accessibility dimensions in the workplace, because structural ableism, by institutionalising the idea that people with disabilities are intrinsically less able, violates the fundamental principles of equality and dignity advocated in the Universal Declaration of Human Rights, the International Convention on the Rights of

¹ Doutora, professora adjunta na Universidade do Estado do Amazonas

Persons with Disabilities and the Brazilian Inclusion Law, legal frameworks that seek to ensure that everyone, regardless of their physical or intellectual abilities, has their rights respected and guaranteed. The research presented shows that the Quotas Law has not been enough to guarantee the inclusion of people with disabilities in the labour market, and that it is necessary to expand public inclusion policies in order to guarantee accessibility in the workplace and the effectiveness of the guiding principles of the human rights of workers with disabilities. As a theoretical contribution, the article presents a study on the impacts of disability on the labour environment and demonstrates the actions that should be taken so that a company can be considered inclusive and guarantee an inclusive working environment

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Ableism, Labour environment, Barriers, Human rights, Accessibility

1 Introdução

Os desafios contemporâneos relacionados à inclusão e à promoção da dignidade humana no meio ambiente do trabalho é tema que tem ocupado a agenda de pesquisadores e operadores do direito. Em um cenário onde a busca por igualdade de oportunidades e a erradicação de discriminações são prioridades em nível global, o capacitismo se destaca como uma forma de opressão ainda pouco debatida e combatida. No contexto brasileiro, a legislação tem avançado em termos de reconhecimento de direitos das pessoas com deficiência, porém, na prática, esses direitos são frequentemente desrespeitados. O capacitismo, ao restringir as oportunidades e perpetuar preconceitos no ambiente de trabalho, não só viola os direitos humanos dos trabalhadores com deficiência, mas também reforça a exclusão social e limita a plena participação dessas pessoas na vida econômica e social do país.

Esse tema é politicamente relevante porque desafia as políticas públicas de inclusão e questiona a eficácia das medidas existentes, revelando a necessidade de um olhar mais atento e crítico sobre as práticas corporativas e as lacunas legislativas. Economicamente, o capacitismo no ambiente de trabalho não apenas marginaliza uma parcela significativa da população, mas também desperdiça talentos e habilidades que poderiam contribuir para o desenvolvimento econômico. Portanto, abordar essa questão é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, onde todos os indivíduos tenham a oportunidade de desenvolver plenamente seu potencial e contribuir para o progresso coletivo.

O capacitismo se refere a uma forma de discriminação que se baseia em preconceitos contra pessoas com deficiência, tratando-as como menos capazes ou inaptas para participar plenamente na sociedade. Este termo, embora relativamente recente, reflete práticas e atitudes que têm raízes profundas na história e nas estruturas sociais. Na visão de Pieper e Haji Mohammadi (2014), o capacitismo está ligado à produção sociocultural de normas que estabelecem o corpo eficiente, sem deficiência, como o estado natural e privilegiado. Esse conceito vai além da mera exclusão física, atingindo também o nível simbólico, onde se perpetuam ideais de produtividade e imagem corporal que raramente correspondem à realidade da maioria das pessoas. Ferreira e Cano (2021) destacam que o capacitismo normaliza práticas que mantêm a exclusão de indivíduos com diversidade funcional, posicionando-os como sujeitos que precisam ser assistidos ou reabilitados. Essa ideologia, profundamente enraizada em nossa sociedade, sustenta a marginalização de pessoas com deficiência, reforçando a crença de que elas são incapazes de participar de maneira plena na vida social e laboral.

As políticas de inclusão no mercado de trabalho, como a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, (Brasil, 1991), que estabelece cotas para a contratação de pessoas com deficiência,

representam um avanço significativo na promoção da igualdade de oportunidades. No entanto, essas políticas enfrentam desafios significativos na prática. Schwarz e Linhares (2019) ressaltam que, apesar da contribuição das cotas para o aumento do número de pessoas com deficiência empregadas, a implementação dessas políticas muitas vezes não é acompanhada de medidas eficazes de acessibilidade e adaptação do meio ambiente de trabalho. A falta de tais medidas limita a efetiva inclusão desses trabalhadores, reforçando as barreiras que eles enfrentam.

No ambiente de trabalho, o capacitismo se manifesta de diversas maneiras, desde a falta de acessibilidade física até a adoção de práticas organizacionais que desvalorizam as capacidades dos trabalhadores com deficiência. Esse preconceito, muitas vezes invisível, resulta na marginalização desses trabalhadores, dificultando seu acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional e perpetuando a ideia de que são menos produtivos ou qualificados. Destaca a literatura que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista apenas como um cumprimento de obrigações legais, sem uma verdadeira preocupação em adaptar o ambiente às suas necessidades (Ronchini e Bassotto 2021). Essa visão limitada, centrada no cumprimento das cotas, não aborda as barreiras sistêmicas que impedem uma inclusão genuína e sustentável. Como resultado, a política de cotas, embora importante, pode não ser suficiente para garantir a dignidade e os direitos desses trabalhadores, uma vez que muitas empresas falham em promover um ambiente realmente inclusivo e adaptado.

Desta feita o problema de pesquisa pode ser sintetizado no seguinte questionamento: Como as políticas de inclusão no ambiente de trabalho têm falhado em prevenir a violação dos direitos humanos dos trabalhadores com deficiência? Diante do reinante capacitismo estrutural no meio ambiente de trabalho brasileiro, tem-se como hipótese de pesquisa que as políticas de inclusão focam mais em cumprir cotas legais do que em criar um ambiente de trabalho verdadeiramente acessível e inclusivo, perpetuando, assim, a violação dos direitos humanos dos trabalhadores com deficiência. Assim, a partir de uma pesquisa de caráter descritivo e explicativo e fonte de investigação bibliográfica e reflexão dedutiva, esse estudo apresenta como objetivo geral analisar as consequências do capacitismo no ambiente de trabalho e sua relação com a violação dos direitos humanos do trabalhador com deficiência e como objetivos específicos i) conceituar e identificar o capacitismo no ambiente de trabalho e a sua conexão com a violação dos direitos humanos dos trabalhadores com deficiência; ii) investigar a relação entre o cumprimento de cotas legais e a criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente

acessível e inclusivo e iii) analisar o papel da legislação brasileira na prevenção do capacitismo e na promoção de um ambiente de trabalho inclusivo para trabalhadores com deficiência.

Do ponto de vista acadêmico, o estudo do capacitismo e sua relação com a violação dos direitos humanos dos trabalhadores com deficiência é de extrema importância para o campo do Direito. A pesquisa se alinha com a crescente demanda por estudos que tratem das interseções entre direitos humanos, inclusão social e práticas empresariais. Ao analisar como o capacitismo se manifesta no meio ambiente de trabalho e suas consequências sociais e econômicas, este trabalho contribui para a expansão do conhecimento jurídico sobre as formas de discriminação no mercado de trabalho e sobre a efetividade das políticas de inclusão. Além disso, este estudo oferece uma crítica fundamentada à aplicação prática das legislações inclusivas, evidenciando suas limitações e propondo possíveis melhorias. Isso é particularmente relevante em um momento em que a sociedade exige não apenas o cumprimento formal das leis, mas também a transformação concreta das estruturas sociais e institucionais. Portanto, este trabalho se insere em um debate crucial para o Direito contemporâneo, oferecendo novas perspectivas e aprofundando a compreensão sobre a necessidade de promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, que respeite e valorize os direitos humanos de todos os trabalhadores, independentemente de suas capacidades físicas ou intelectuais.

2 CAPACITISMO E DIREITOS HUMANOS

O capacitismo é uma forma de discriminação estrutural que posiciona as pessoas com deficiência em uma condição de inferioridade em relação às demais, baseando-se na premissa de que essas pessoas são menos capazes ou inaptas para participar plenamente na vida social, econômica e laboral. De acordo com Ferreira e Cano (2021), o capacitismo implica na normalização de práticas e discursos que perpetuam a exclusão de indivíduos com diversidade funcional, muitas vezes os tratando como sujeitos que necessitam de reabilitação ou assistência constante. Essa ideologia, embora recente em termos de nomeação, tem raízes profundas na sociedade, onde preconceitos contra pessoas com deficiência foram historicamente consolidados e institucionalizados. Como observam Marchesan e Carpenedo (2021), o capacitismo emerge do pressuposto de que uma pessoa com deficiência tem todas as suas capacidades reduzidas, constituindo-se automaticamente como "menos capaz". Esse estigma não apenas perpetua a discriminação, mas também cria barreiras que limitam o acesso dessas pessoas a direitos fundamentais.

Com a promulgação do Decreto 11.793 (Brasil, 2023) que instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Novo Viver sem Limite, tem-se a positivação do

conceito de capacitismo. Nos termos do parágrafo único, artigo 2º do referido Decreto entende-se por capacitismo qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou o efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, pelas pessoas com deficiência, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro, nos termos do Artigo 2 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

A partir do conceito trazido no Decreto 11.793/23 (Brasil, 2023) pode-se afirmar que relação entre o capacitismo e a violação dos direitos humanos é direta e evidente. O capacitismo, ao institucionalizar a ideia de que pessoas com deficiência são intrinsecamente menos aptas, viola princípios fundamentais de igualdade e dignidade. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) são marcos legais que buscam assegurar que todos, independentemente de suas capacidades físicas ou intelectuais, tenham seus direitos respeitados e garantidos. Contudo, como ressaltam Schwarz e Linhares (2019), a efetividade dessas políticas ainda enfrenta desafios significativos, especialmente no que diz respeito à acessibilidade e à adaptação dos ambientes de trabalho para acolher trabalhadores com deficiência de maneira digna e equitativa.

Convém ressaltar que a partir da DUDH, conforme destaca Fonseca (2020, p. 12), “a dignidade humana que já era insita ao Direito do Trabalho foi elevada à substância essencial da universalidade dos Direitos Humanos e possibilitou, destarte, o avanço em relação a grupos vulneráveis que, em decorrência de condições históricas peculiares, não tinham acesso às liberdades individuais e aos direitos sociais já consagrados”. No tocante ao combate à discriminação no direito ao trabalho merecem destaque, ainda, a Convenção 111/1959 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata sobre discriminação no emprego e profissão; a Convenção OIT 159/1983 sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência e por fim a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os direitos da pessoa com deficiência de 2017.

Nesse contexto, as convenções internacionais, como a DUDH e a CDPD, desempenham um papel crucial na promoção dos direitos das pessoas com deficiência e no combate ao capacitismo. A CDPD, em particular, busca transformar a percepção e a política sobre a deficiência, reconhecendo as pessoas com deficiência como detentoras de direitos e sujeitos plenos no cenário dos direitos humanos. A aplicação do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, a chamada “Lei de Cotas” (Brasil, 1991), por exemplo, deve ser interpretada à luz dos princípios

da CDPD, que prevê a igualdade de oportunidades como um direito fundamental, caracterizando a discriminação por motivo de deficiência como qualquer prática que implique diferenciação, exclusão ou restrição baseada na deficiência, com o objetivo ou efeito de impedir o reconhecimento e o exercício de direitos em igualdade de condições com as demais pessoas (Lima, Milléo e Godinho, 2023). Assim, a luta contra o capacitismo não é apenas uma questão de combate à discriminação, mas de assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos humanos plenamente, sem barreiras ou restrições impostas pela sociedade.

3 CAPACITISMO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A população com deficiência economicamente ativa no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. Todavia, destes, apenas 5,4 milhões estão inseridos no mercado de trabalho (IBGE, 2022). Dados da RAIS (Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2022) demonstram que no ano de 2021, apenas 1,07% das vagas de empregos formais eram ocupadas por pessoas com deficiência (PcD), percentual que evoluiu muito pouco nos últimos 10 anos, na medida que em 2011 apenas 0,70% do total de vagas em empregos formais eram ocupadas por pessoas com deficiência.

Das vagas formais ocupadas por PcD no ano de 2021, 44,81% são de pessoas com deficiência física; 17,95% de pessoas com deficiência auditiva; 17,36% por pessoas com deficiência visual; 9,34% por pessoas com deficiência intelectual ou mental; 1,72% pessoas com deficiências múltiplas e 8,82% por funcionários reabilitados. Outrossim, se por um lado tem-se mais de 12 milhões de pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho, dados da RAIS demonstram que apenas 54,32% das vagas garantidas pelo art. 93 da Lei 8.213 /1991, a chamada Lei de Cotas, foram ocupadas no ano de 2019 (Giguer, 2022).

Entretanto, as empresas, quando demandadas pela fiscalização a cumprirem a reserva legal prevista na Lei de Cotas, alegam que envidaram todos os esforços para contratação de trabalhadores com deficiência, mas que, ou não houve candidatos para as vagas anunciadas, ou que falta qualificação adequada aos trabalhadores com deficiência, ou, ainda, que as atividades desenvolvidas na empresa não comportam a contratação de trabalhadores com deficiência, alegação que em muitos processos tem sido acolhida pelos tribunais superiores, conforme se verifica, por amostragem, na decisão proferida no ARR 00015882420155090654, de relatoria da Ministra Maria Helena Mallmann, publicado em 16/09/2022¹.

¹ I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E REABILITADOS. NÃO PREENCHIMENTO INTEGRAL DA COTA. Nos

Contudo, entende-se que deve ser feita uma análise mais robusta a respeito da efetividade dos esforços envidados pelas empresas para a contratação da pessoa com deficiência, pois, via de regra, uma análise mais acurada demonstra que o capacitismo e a falta de adaptabilidade do meio ambiente de trabalho são barreiras que impedem a inclusão do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, e que as tentativas empresariais de contratação – em grande maioria – se limitam a divulgação das vagas em jornais e nos SINES, por semanas consecutivas, defendendo Giguier (2022) ser necessário analisar de forma objetiva e com critérios quantitativos as provas apresentadas pela empresa no intuito de comprovar que envidou – de fato – todos os esforços necessários para cumprir a sua obrigação, sugerindo um critério baseado em investimentos em acessibilidade mínimo para tornar o meio ambiente do trabalho acessível e inclusivo.

Aliados as dificuldades de inclusão no mercado de trabalho, o nível de instrução e renda das pessoas com deficiência são graves problemas sociais no Brasil, que demonstra uma grande diferença quando comparado com pessoas sem deficiência. Por exemplo, enquanto apenas 25,6% das pessoas com deficiência tinham concluído pelo menos o ensino médio, 57,3% das pessoas sem deficiência tinham esse nível de instrução, de acordo com o PNAD contínuo – dados de 2022 (IBGE, 2022).

No tocante a taxa de participação na força de trabalho a diferença também é expressiva, pois apenas 29,2% das pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho, contra 66,4% das pessoas sem deficiência. Merece destaque a informação de que cerca de 55,0% das pessoas com deficiência que trabalhavam estavam na informalidade, enquanto para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7%. Toda essa desigualdade gera evidentes impactos no rendimento médio real, que foi de R\$1.860 das pessoas com deficiência, enquanto o rendimento das pessoas ocupadas sem deficiência era de R\$ 2.690 (IBGE, 2022).

Esse cenário reforça a necessidade de ações voltadas para maior inclusão da pessoa com deficiência, com garantia de direitos, equiparação de oportunidades e possibilidade de ampliação da participação no mercado de trabalho (Silva e Dutra et al., 2020).

A inclusão do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho traz benefícios para a sociedade na medida em que contribuem para o desenvolvimento econômico e social do

termos da jurisprudência desta Corte, não é cabível a condenação da reclamada pelo não preenchimento das vagas destinadas por lei aos portadores de deficiência ou reabilitados quando a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das cotas legais, deixando de contratar a cota mínima por motivos alheios à sua vontade(...) Recurso de revista não conhecido. (TST - ARR: 00015882420155090654, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 14/09/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 16/09/2022)

Estado e para a própria pessoa com deficiência que ao ser reconhecida como sujeito de direitos e obrigações pela sociedade, tem melhora na sua independência, autoestima e valorização social (Giguer, 2022), elementos que tem sido sistematicamente negados à pessoa com deficiência, que cotidianamente enfrenta diversas barreiras para a inclusão no mercado de trabalho.

A Lei 13.146/15 (LI) define barreiras como qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limitam ou impedem a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros (Brasil, 2015), que podem ser classificadas em: físicas; comunicacionais; informacionais, atitudinais, metodológicas e tecnológicas (Brasil, 2015). A partir da interpretação do conceito biopsicossocial da deficiência², reconhecido a partir da promulgação da CRPD, corroborado ao conceito de barreiras trazidos pela LI e aos direitos humanos fundamentais estatuídos pela DUDH e pela Constituição Federal brasileira, se o meio ambiente do trabalho não é adequado para atender às necessidades do trabalhador com deficiência nos aspectos físicos, comunicacionais, atitudinais, metodológicos e tecnológicos há uma clara violação aos direitos humanos do trabalhador com deficiência.

Dentre as barreiras que são relatadas por pessoas com deficiência tem-se o capacitismo, que se caracteriza pela discriminação à pessoa com deficiência em virtude da sua deficiência, julgando-a incapaz, segregando-a. No capacitismo, conforme destacam Amorim et al (2022, p. 50) a deficiência “inclui tanto a opressão ativa e deliberada quanto a opressão passiva, remete à discussão das condições da acessibilidade em favelas e periferias, direitos sem os quais o viver transforma-se em abstração nos territórios existenciais”, ou seja, a empresa, ao não promover a acessibilidade física e tecnológica, está de forma ativa promovendo o capacitismo, que se consolida na ausência de qualquer vertente da acessibilidade.

Não se pode restringir uma pessoa “a determinado papel a partir de uma opressão que a isole dos demais”, sendo o capacitismo uma espécie de discurso de ódio deve ser superada, reconhecendo a pessoa com deficiência como ser humano capaz, sujeito de direitos “sem rótulos que a isolem nem diminuam a sua humanidade” (Santos, Kabengele e Monteiro, 2022, p. 168).

O direito ao trabalho para as pessoas com deficiência não é assegurado apenas na Lei de Cotas, mas encontra fundamento na Convenção da ONU sobre os direitos da pessoa com deficiência; na Lei 13.146/15 e na Convenção 159 da OIT, todas elas em consonância com as

² O conceito biopsicossocial da deficiência busca integrar as perspectivas médicas e sociais, reconhecendo que a experiência da deficiência é multidimensional e influenciada por fatores biológicos, psicológicos e sociais, superando os anteriores modelos conceituais médico e social da deficiência, mais reducionistas.

garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Impende destacar que a Carta Constitucional de 1988 visa a construção de uma sociedade justa e solidária e prima pela redução das desigualdades sociais (art. 3º, I e III CF), tendo elegido a busca do pleno emprego como princípio da ordem econômica, que, nos termos do artigo 170 da CF/88 é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com a finalidade de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Todavia, nesse Brasil que se diz democrático e que visa a valorização do trabalho humano e a igualdade, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é uma falácia, motivo pelo qual se deve ampliar as políticas de inclusão a fim de se dar efetividade à Lei de Cotas e aos princípios norteadores dos direitos humanos, em especial o da igualdade.

3 POLÍTICAS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Nos termos do art. 93³ da Lei 8.213/91 (Brasil, 1991) 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 pessoas com deficiência. Por outro lado, dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, tem-se a inclusão do trabalho decente, internalizando em seu ODS número 8, conforme destacam Schneider e Sugahara (2022, p. 164) “os quatro objetivos estratégicos definidos pela OIT como sendo trabalho decente, a saber: a) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais; b) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; c) a ampliação da proteção social; d) e o fortalecimento do diálogo social”.

Ao demonstrar os resultados da pesquisa em que analisam a percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho, Schneider e Sugahara (2022, p. 167) defendem que a “busca por um trabalho decente é condição relevante para os conceitos contemporâneos de cidadania”, na medida em que por intermédio da função laboral a pessoa se realiza no plano pessoal e tem um desenvolvimento econômico que pode propiciar a si e aos que o rodeiam, inclusão social. Daí a importância de se promover políticas de inclusão que garantam a efetividade da Lei de Cotas, posto que o que se verifica na atualidade brasileira são as empresas de um lado justificando que não há trabalhadores com deficiência capacitados ou interessados nas vagas, e os trabalhadores

³ Art. 93. 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, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

com deficiência de outro lado, asseverando a falta de oportunidades em virtude da ausência de acessibilidade em todas as suas vertentes no meio ambiente do trabalho.

Para se viabilizar a inclusão do trabalhador com deficiência, e a efetividade da Lei de Cotas é fundamental que exista acessibilidade desde o processo seletivo, que deve ser justo, isento e igualitário (Schneider e Sugahara, 2022), na formalização da contratação e na viabilização de um meio de ambiente acessível que assegure condições para que o trabalhador com deficiência realize as suas atividades laborativas em igualdade de condições com os demais trabalhadores. Nesse sentido, a título de exemplo, não se pode considerar acessível um meio ambiente de trabalho laborativo que ao contratar uma pessoa com baixa visão, a coloca para fazer atendimento ao público na análise de documentos e exige desse trabalhador a mesma produtividade daquele que não tem nenhuma deficiência.

O objetivo da Lei de Cotas é combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades, garantindo que as pessoas com deficiência tenham acesso ao trabalho em condições de igualdade com os demais. No entanto, a implementação dessa lei ao longo dos anos tem enfrentado desafios consideráveis. Conforme observado por Schneider e Sugahara (2022), embora a Lei de Cotas tenha aproximado o Brasil de uma inclusão mais ampla das pessoas com deficiência no ambiente laboral, ainda existem questionamentos sobre sua capacidade de proporcionar condições dignas de trabalho. A mudança na mentalidade empresarial, impulsionada pela fiscalização intensificada a partir de 1999, foi um passo importante, mas não suficiente para superar todas as barreiras existentes.

A efetividade das políticas de inclusão, particularmente no que diz respeito à Lei de Cotas, é frequentemente comprometida por diversos fatores. Um dos principais desafios é a alegada falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência, argumento utilizado por muitas empresas para justificar o não cumprimento das cotas estabelecidas. Ronquini e Bassotto (2021) destacam que, apesar da importância da Lei de Cotas, ela ainda não conseguiu eliminar as barreiras sistêmicas que impedem a inclusão plena, sendo a resistência por parte dos empregadores um obstáculo significativo. Além disso, a falta de adaptação dos ambientes de trabalho, seja em termos de acessibilidade física ou de práticas organizacionais, também limita a efetividade dessa legislação. Outro ponto de crítica é que, em muitos casos, a contratação de Pessoas com deficiência ocorre apenas para atender à obrigatoriedade legal, sem uma verdadeira preocupação com a inclusão social e a criação de um ambiente de trabalho inclusivo (Ronquini & Bassotto, 2021).

A responsabilidade social empresarial desempenha um papel fundamental na promoção de uma inclusão mais eficaz de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Empresas que adotam práticas de responsabilidade social não apenas cumprem as exigências legais, mas também demonstram um compromisso mais profundo com a diversidade e a inclusão. Bahia e Schommer (2010) observam que, embora a diversidade seja uma prioridade crescente na agenda de responsabilidade social das empresas, as ações efetivas para sua promoção ainda estão em estágios iniciais, especialmente no que se refere à inserção de pessoas com deficiência. As empresas têm a oportunidade de ir além do mero cumprimento legal e adotar iniciativas que promovam a inclusão de forma sustentável, como programas de capacitação e adaptação dos ambientes de trabalho. Giguier (2021) reforça que a correlação entre a sistematização da fiscalização e a presença crescente de pessoas com deficiência no mercado de trabalho mostra que ações afirmativas, quando bem implementadas, podem resultar em avanços significativos. No entanto, para que essas práticas sejam realmente eficazes, é necessário um compromisso contínuo das empresas em promover uma cultura organizacional inclusiva, que valorize e respeite a diversidade em todos os níveis.

4 METODOLOGIA

O estudo desenvolvido no tocante ao objetivo possui caráter descritivo e explicativo. Na pesquisa descritiva, também chamada de não experimental, realiza-se o estudo de determinado fenômeno analisando as associações entre duas ou mais variáveis deste (Köche, 2010), destacando Hernández Sampiere, Collado e Lucio (2015, p. 102) que a utilidade do estudo descritivo consiste na demonstração – com precisão – de todas as proporções de um determinado fenômeno, devendo o investigador científico ter a habilidade de estabelecer o que será medido e qual o sujeito (pessoas, grupos, comunidades, animais, fatos, etc), que no caso desta investigação se representa pela demonstração das variáveis referentes a violação dos direitos humanos do trabalhador com deficiência no meio ambiente de trabalho e seus impactos sociais e econômicos, tendo como público alvo o trabalhador com deficiência.

Já no estudo explicativo se busca explicar o porquê dos fenômenos e as suas causas, utilizando-se de registros, classificações, análises e interpretação dos fenômenos observados (Prodanov e Freitas, 2013) realizado por intermédio da análise dos conceitos trazidos pela literatura a respeito do capacitismo e violação dos direitos humanos do trabalhador com deficiência no meio ambiente de trabalho.

No tocante a fonte de investigação, esta pesquisa se caracteriza por um estudo bibliográfico, ou seja, realiza os tipos de estudos que já foram realizados sobre os temas, a forma de coleta de dados, tendências e lacunas (Hernández Sampieri, Collado e Lucio, 2015).

Quanto a forma de reflexão, utilizou-se o método dedutivo, que parte do conhecimento geral para o particular (Fachin, 2017). No caso desta pesquisa realizou-se a análise de diversos artigos científicos sobre a temática, bem como o levantamento e a análise da legislação adotada no âmbito internacional e nacional referente aos direitos da pessoa com deficiência.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

É fato a necessidade de promover uma infraestrutura acessível para que a pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida possa realizar as suas atividades com segurança e autonomia. Todavia isso não é suficiente, é preciso garantir a este grupo de pessoas a oportunidade de serem verdadeiramente incluídas no mercado de trabalho, e para isso deve-se investir em todas as vertentes da acessibilidade.

A literatura abordada sobre o tema no presente trabalho demonstrou que embora a legislação garanta ao trabalhador com deficiência o direito ao trabalho, na prática não é o que ocorre, reforçando Giguier (2022, p. 3) a necessidade de se analisar objetivamente o cumprimento, por parte das empresas que envidaram todos os esforços necessários para cumprir a reserva legal estatuída na lei, “sob pena de inviabilizar esta política pública fundamental para a inclusão dos indivíduos com deficiência na sociedade”.

Para que o trabalhador com deficiência possa ser incluído no mercado de trabalho é preciso investir em políticas públicas de combate ao capacitismo, pois somente assim ele se sentirá parte da sociedade e poderá exercer suas atividades laborais com igualdade de condições com as demais pessoas. Destaque-se que promover a igualdade de oportunidades é um dos principais objetivos da CDPD, que em seu art. 2º prevê que se caracteriza “discriminação por motivo de deficiência”, qualquer prática que implique “diferenciação, exclusão ou restrição” baseada na deficiência, que tenha como finalidade ou efeito “impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”, tendo os Estados-partes o dever de promover políticas públicas adequadas para assegurar a efetividade desses direitos, nos termos do artigo 4º da Convenção.

A Constituição Federal de 1988, esclarece Fonseca (2020, p. 12), ao incluir os direitos sociais do trabalho entre os direitos humanos fundamentais tratou “de afirmar o princípio da dignidade humana que é fundante à nova ordem constitucional então estabelecida no artigo 1º”. Desta feita, a ausência de acessibilidade no meio ambiente do trabalho é uma clara violação aos direitos humanos do trabalhador. Destaca Giguier (2022, p. 7) que “contratar meramente empregados com deficiência que não apresentem limitações ou não requeiram adaptações por

parte da empresa, é ignorar a natureza definidora de sujeito com deficiência, se contrapondo à razão de ser da ação afirmativa”. Assim, é premente a necessidade de se garantir todas as vertentes da acessibilidade no meio ambiente de trabalho.

O capacitismo é uma barreira frequentemente encontrada por trabalhadores com deficiência, que se veem em uma posição de inferiorização, o que confirma a teoria de Campbell (2019) de segregação da pessoa com deficiência à uma posição de inferioridade, de menor valor em virtude da sua condição, por esse motivo, salientam Bahia e Schommer (2010) ser responsabilidade da empresa o combate à discriminação e a criação de oportunidades de trabalho para aquelas pessoas que tradicionalmente foram estigmatizadas, devendo tais ações serem incorporadas às estratégias de gestão da empresa. Assim, entende-se que uma empresa para ser considerada inclusiva deve garantir um meio ambiente laboral acessível e que atenda às necessidades de adaptação considerando todos os tipos de deficiência. O quadro 1 consolida, com base na legislação de proteção dos direitos da pessoa com deficiência, as dimensões a serem observadas para um meio ambiente do trabalho inclusivo.

Quadro 1: Dimensões de acessibilidade para inclusão no meio ambiente de trabalho

Dimensão	Ações
Arquitetônica	Instalação de rampas; elevadores; plataformas de elevação; sinalização tátil; banheiros adaptados com barras de apoio e altura adequados; sinais de trânsito com avisos sonoro e toda adaptação que permita igualdade de acesso e deslocamento de forma independente e segura.
Atitudinal	Treinamento sobre inclusão e necessidades da pessoa com deficiência para todos os colaboradores da empresa; Normas regulamentadoras que proíbam todo e qualquer tipo discriminação contra a pessoa com deficiência.
Comunicacional e informacional	Intérpretes de libras; uso de técnicas de comunicação inclusiva (pictolibras; mensagens de texto com linguagem objetiva); Legenda de vídeos e imagens; Canais de denúncia para casos de discriminação.
Tecnológicas	Acessibilidade digital; Leitores de tela para pessoas cegas; Ampliação de tela e alto contraste para pessoas com baixa visão; Mouses e teclados adaptados para pessoas com deficiência física; Tradutores de Língua Portuguesa para Libras para pessoas surdas.

Fonte: Autora com base na Lei 13.146/2015

O artigo 34 da Lei 13.146/2015 assegura à pessoa com deficiência o direito à um meio ambiente do trabalho acessível e inclusivo, e estabelece em seu parágrafo primeiro que as pessoas jurídicas públicas, privadas ou de qualquer natureza garantam a acessibilidade nos ambientes a fim de propiciar a inclusão. Assim, as políticas públicas devem assegurar o atendimento das dimensões propostas no quadro 1 pelas empresas a fim de se averiguar o real esforço empresarial de inclusão do trabalhador com deficiência, pois o espírito da Lei de Cotas

é a inclusão da pessoa com deficiência, o que só se efetiva com a existência de um meio ambiente do trabalho acessível, nas dimensões física, informacional, comunicacional, tecnológica e atitudinal. A importância de um meio ambiente laboral acessível é extremamente relevante para a inclusão do trabalhador com deficiência, pois práticas capacitistas podem comprometer a realização das atividades do indivíduo e causar danos para todos os envolvidos no local de trabalho, perpetuando-se a discriminação e a violação dos direitos humanos fundamentais da pessoa com deficiência.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversos autores tem demonstrado a problemática da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Entretanto, para que se possa alcançar um progresso adequado no meio ambiente de trabalho, empresas e Estado precisam considerar os diversos fatores que influenciam a inclusão da pessoa com deficiência, lembrando que ao se promover a acessibilidade no meio ambiente de trabalho há um benefício para toda a sociedade, não apenas para pessoas com deficiência. Os dados do RAIS e IBGE comprovam a existência de candidatos com deficiência, mas que as vagas não são adequadamente preenchidas, tendo sido demonstrado que a Lei de Cotas não tem atingido o seu objetivo de política pública de inclusão. Ora, as pessoas com deficiência, ao não conseguirem inserção no mercado de trabalho fatalmente tem prejuízos de ordem econômica e social.

Neste trabalho o objetivo foi analisar as consequências do capacitismo no meio ambiente de trabalho e sua relação com a violação dos direitos humanos do trabalhador com deficiência. Com base na literatura revisada foi confirmada a hipótese de pesquisa de que as políticas de inclusão focam mais em cumprir cotas legais do que em criar um ambiente de trabalho verdadeiramente acessível e inclusivo, perpetuando, assim, a violação dos direitos humanos dos trabalhadores com deficiência, confirmado os estudos anteriores que demonstram o quanto a ausência de acessibilidade no meio ambiente de trabalho é um fator impeditivo para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Desta feita cabe ao Estado promover políticas públicas de inclusão que culminem na promoção da acessibilidade no meio ambiente do trabalho e combate ao capacitismo, e aos gestores incumbe cumprir a legislação de reserva de vagas e promover a acessibilidade em todas as dimensões, especialmente em investimentos para treinamento e capacitação contínuos para que as pessoas que atuam na empresa possam compreender as necessidades do trabalhador com deficiência e enxergá-lo como um ser humano, como um sujeito de direitos, mudando o paradigma contemporâneo que enxerga a deficiência e não o indivíduo em primeiro lugar.

Ao promover a acessibilidade em todas as suas dimensões (física; comunicacional; atitudinal; tecnológica e informacional), garante-se que o trabalhador com deficiência realize as suas atividades laborais com segurança, autonomia e em condições de igualdade com os demais trabalhadores, garantindo-se a efetividade dos direitos humanos desse trabalhador.

É preciso compreender que se somente se garantirá a efetivação dos direitos e garantias fundamentais da pessoa com deficiência na medida em que se entenda que não é a limitação funcional que incapacita a pessoa e sim a combinação desta com as diversas barreiras ambientais impostas pela sociedade, entre elas a prática do capacitismo. Neste contexto, para se garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é preciso ir além de uma política de reserva de vagas e se promover um processo eficaz de fiscalização do cumprimento da acessibilidade no meio ambiente de trabalho, não somente do preenchimento numérico do número de vagas reservadas à pessoa com deficiência.

Como contribuição científica este artigo inova ao apresentar um estudo sobre o capacitismo no meio ambiente do trabalho e contribuirá para a tomada de decisões dos agentes públicos e da iniciativa privada na promoção da acessibilidade e da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

REFERENCIAS

AMORIM, A. C. DE et al. **On living in an ableist city: before, during and after the COVID-19 pandemic**. *Ciencia e Saude Coletiva*, v. 27, n. 1, p. 49–56, 2022.

BRASIL. **Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em 16 de agosto de 2024.

BRASIL. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 2 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto no 11.793, de 23 de novembro de 2023**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Novo Viver sem Limite., 2023. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11...>

CAMPBELL, F. K. **Precision ableism: a studies in ableism approach to developing histories of disability and abledment**. *Rethinking History*, v. 23, n. 2, p. 138–156, 3 abr. 2019.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia: Noções básicas em pesquisa científica**. 6a edição. São Paulo: Saraiva, 2017.

FONSECA, R. T. M. DA. **O direito ao trabalho e a conformação dos direitos humanos**.

Em: CESAR, J. B. M.; OLIVA, J. R. D. (Eds.). *O Trabalho Decente no Mundo*

Contemporâneo e a Reforma Trabalhista: Homenagem a Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. São Paulo: 8530101839, 9788530101831, 2020.

GIGUER, R. F. **Investment in accessibility and the demonstration of efforts made by companies towards the inclusion of persons with disabilities in the labor market.** Em: ARAUJO, A. R. (Ed.). . O enfrentamento à violência e ao assédio no mundo do trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT. Belo Horizonte: RTM, 2022. .

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. B. **Metodologia de pesquisa.** 5a ed. ed. Porto Alegre: Penso, 2015.

IBGE. **Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil. Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica.** 47. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. v. 47

KÖCHE, J. C. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa.** 27 ed. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

LIMA, M. A.; MILLÉO, E.; GODINHO, M. J. **Trabalho da pessoa com deficiência: harmonização das cotas da deficiência e da aprendizagem a partir da interpretação da convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência.** Revista de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais, v. 9, n. 2, p. 01–23, 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Relação anual de informações sociais - RAIS: ano base 2021.** Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais>>. Acesso em: 1 dez. 2023.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. DE. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2a ed. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RONQUINI, K. A.; BASSOTTO, L. C. **Challenges of inclusion of people with disabilities in the labor market.** Revista da Universidade Vale do Rio Verde, v. 20, n. 2, p. 1–10, 2021.

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. **Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos.** Revista O&S, v. 17, n. 54, p. 439–461, 2010.

SANTOS, S. C. DOS; KABENGELE, D. DO C.; MONTEIRO, L. M. **Necropolítica e crítica interseccional ao capacitismo: um estudo comparativo da convenção dos direitos das pessoas com deficiência e do estatuto das pessoas com deficiência.** Revista do Instituto de Estudos Brasileiros, p. 158–170, 29 abr. 2022.

SCHNEIDER, P. V.; SUGAHARA, C. R. **Trabalho decente da pessoa com deficiência: a agenda 2030 materializada pela lei de cotas.** Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, v. 18, n. 3, p. 161–176, 2022.

SILVA E DUTRA, F. C. M. et al. **Opportunities in the labor market: Analysis of job vacancies available for people with disabilities.** Brazilian Journal of Occupational Therapy, v. 28, n. 1, p. 147–163, 1 mar. 2020.