



## A LEI 8.213/1991 COMO AÇÃO AFIRMATIVA PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

## LAW 8.213/1991 AS AFFIRMATIVE ACTION FOR THE INCLUSION OF DISABILITIES PEOPLE IN THE LABOUR MARKET

Salvador de Souza Freitas  
Administrador de Empresas – Unesa; Pós-graduado em Marketing – Unesa; Pós-graduado em Gestão de Equipes – Ucam  
E-mail: [salvadoresouzafreitas@gmail.com](mailto:salvadoresouzafreitas@gmail.com)

Aline Costalonga Gama  
Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Cognição e Linguagem da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF); Professora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (IFES) Campus Vitória  
E-mail: [alinecga@yahoo.com.br](mailto:alinecga@yahoo.com.br)

Shirlena Campos de Souza Amaral  
Doutora em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense; Professora Associada da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF), atuando nos Programas de Pós-graduação em Cognição e Linguagem (PPGCL) e Políticas Sociais (PPGPS)  
E-mail: [shirlena@uenf.br](mailto:shirlena@uenf.br)

**Resumo:** Pessoas com deficiência apresentam impedimentos que, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena

e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Dentre as ações que buscam promover a inclusão social das pessoas com deficiência está a reserva de vagas no mercado de trabalho, sancionada pela Lei 8.213/1991. Este estudo objetiva analisar, por meio de uma revisão de literatura, o fenômeno da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, inferindo, passados 30 anos da promulgação da Lei 8.213/1991, se ultrapassamos a mera formalidade legal ou adentramos na esfera da real inclusão social. A pesquisa foi realizada na base de dados Google Acadêmico em 16 de abril de 2022 e, como resultado, obtivemos 48 publicações. Na análise dos dados constatamos que as publicações têm início em 2008, sendo que o campo em que mais aparece conteúdo voltado para o tema é o de artigos científicos, com o percentual de 42%, seguido pelas dissertações (29%) e pelos trabalhos de conclusão de curso (19%). Acerca dos 20 artigos publicados em periódicos com revisão por pares, os trabalhos foram indexados em 19 revistas distintas, sendo que 6 artigos foram publicados em revistas qualificadas como A na classificação do Qualis Unificado Capes. Averiguamos que os autores destacam que os mecanismos legais, apesar de relevantes, não são suficientes para o efetivo acesso e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Há seletividade nas contratações realizadas, que discriminam pessoas com determinadas especificidades, requisição de habilidades, exigência de qualificação e experiência profissional que, de modo geral, não se coadunam com o perfil empregatício das pessoas com deficiência. Concluímos que são necessárias ações, como a qualificação profissional e o rompimento das barreiras, especialmente a atitudinal, para que se efetive a inclusão.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência. Ações Afirmativas. Lei 8.213/1991.

**Abstract:** Disabilities people have impediments that, in interaction with one or more barriers, may obstruct their full and effective participation in society on equal terms with other people. Among the actions that seek to promote the social inclusion of people with disabilities is the reserve of vacancies in the labor market, sanctioned by Law 8.213/1991. This study aims to analyze, through a literature review, the phenomenon of the inclusion of people with disabilities in the labor market, inferring, 30 years after the enactment of Law 8.213/1991, if we go beyond the mere legal formality or enter the sphere of real social inclusion. The search was conducted in the Google Scholar database on April 16, 2022 and, with the result, we obtained 48 publications. In the analysis of the data, we found that the publications began in 2008 and the field in which the most content appears focused on the themes that of scientific s article, with a percentage of 42%, followed by dissertations (29%) and course completion work (19%). Regarding the 20 articles published in peer-reviewed journals, the papers were indexed in 19 different journals, and 6 articles were published in journals qualified as A in the Qualis Unified Capes classification. We found that the authors highlight those legal mechanisms,

although relevant, are not sufficient for effective access and inclusion of people with disabilities in the labor market. There is selectivity in the contracts performed, which discriminates between people with certain specificities, request for skills, qualification requirements and professional experience that, in general, are not in line with the employment profile of people with disabilities. We conclude that actions are necessary, such as professional qualification and barrier breaking, especially attitudinal barrier, to be effective the inclusion.

**Keywords:** Disabilities people. Affirmative Action. Law 8.213/1991.

## Introdução

Pessoas com deficiência é a terminologia utilizada para nomenclaturar indivíduos que nasceram ou que adquiriram, durante a vida, algum tipo de impedimento de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Historicamente, o conceito de deficiência, e o comportamento social para com as pessoas que apresentavam especificidades, variou ao longo do tempo, sendo que, durante a antiguidade, crianças que apresentavam alguma deficiência física eram destinadas ao abandono e, na Grécia Clássica, à hecatombe eram enviadas pessoas com algum tipo de deficiência mental. Deficiências menos acentuadas eram ‘permitidas’, mas poderiam ser seus sujeitos os primeiros a serem eliminados em nome do equilíbrio democrático. Tal conduta era consoante com os ideais morais da sociedade daquele período, na qual predominava o enaltecimento à perfeição humana (PESSOTTI, 1984).

Na Idade Média, o nascimento de uma criança com alguma deficiência era considerado um mau presságio e, em virtude da influência religiosa, a deficiência foi considerada um fenômeno metafísico ou espiritual, atribuída a um caráter ‘divino’ ou ‘demoníaco’, conduzindo o tratamento dado às pessoas com deficiência. Essas pessoas enfrentavam perseguições e os delatores que os entregassem ao tribunal eclesiástico, seriam contemplados com prêmios em indulgência e outros bens (SAAD, 2003).

Com a ascensão do Cristianismo, na assunção do paradigma de que indivíduos com algum tipo de deficiência também possuíam alma e, por isso, deveriam ser alvo de humanidade, a privação da liberdade convertia-se na ambiguidade entre castigo/caridade como atitude benevolente que garantia à subsistência desses sujeitos. Como efeito, passaram a receber abrigo em igrejas e conventos em troca de algum préstimo em forma de serviço, alegando que qualquer concepção de movimento no sentido do bem tem a necessidade premente de critérios de bondade (BOCK, 1980).

Nesse contexto, a matriz espiritual de interpretação da deficiência considerava a materialização dos castigos ou desejos divinos, levando ao sentimento de compaixão e à segregação em instituições de caridade, enquanto a matriz da normalidade considerava a deficiência como um problema que necessitava de cuidados especiais, já que estava fora do padrão encontrado nas outras pessoas (SOUZA *et al.*, 2019).

Esse processo de exclusão das pessoas com deficiência perdura até o século XX, no qual podemos destacar o final da Segunda Guerra Mundial como um marco histórico na mudança de paradigma acerca da inclusão social dessas pessoas. Como consequência do convívio com os indivíduos lesionados, principalmente fisicamente, em decorrência das batalhas travadas, esforços foram empregados para incluir esses sobreviventes de guerra no mercado de trabalho.

Posteriormente, movimentos sociais e convenções internacionais tensionam mudanças no modo como a sociedade acolhe as limitações corporais, especialmente, após 1975, com a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU). Nesse documento os direitos humanos e as liberdades fundamentais são afirmados, prevendo-se mecanismos para a promoção e o desenvolvimento social e econômico das pessoas com deficiência.

Crespo (2009) destaca que, em âmbito nacional, o protagonismo das pessoas com deficiência na reivindicação de direitos foi registrado durante os anos de 1979 e 1980, quando, inicialmente junto aos demais setores da sociedade civil, buscam a

redemocratização do país e debatem políticas públicas nos setores da saúde, trabalho e educação. A proclamação da Organização das Nações Unidas (ONU) do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, em 1981, demarca a luta pela abordagem da deficiência para além das perspectivas médica e religiosa, exigindo a estruturação de políticas públicas que efetivem os direitos essenciais e garantam a equiparação de oportunidades, dando visibilidade e inclusão social às pessoas com deficiência na conquista de autonomia para conduzir o próprio percurso de vida (CRESPO, 2009).

Dentre as ações que buscam promover a inclusão social das pessoas com deficiência está a reserva de vagas no mercado de trabalho. Caracterizada como uma Ação Afirmativa e, no Brasil, sendo resultado de um longo processo de luta de movimentos sociais iniciados nos anos de 1980, apresenta como marco regulatório a Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991). Essa Lei, na sua Subseção II, que trata da habilitação e da reabilitação profissional, em seu Art. 93, estabelece que empresas com mais de 100 funcionários reservem de 2 a 5% das vagas para as pessoas com deficiência.

A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho formal pressupõe um processo bilateral, no qual as pessoas com deficiência devem buscar desenvolver-se e a sociedade deve buscar diminuir as barreiras à participação social dessas (SIMONELLI *et al.*, 2020).

Nesse contexto, este estudo objetiva analisar, por meio de uma revisão de literatura, o fenômeno da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, inferindo, passados 30 anos da promulgação da Lei 8.213/1991, se ultrapassamos a mera formalidade legal ou adentramos na esfera da real inclusão social.

## **1. A gênese da Política de Cotas e sua implementação como instrumento de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

As Políticas de Cotas têm como berço a Índia, quando em 1948, com o escopo de amparar legalmente indivíduos de classes ‘atrasadas’, nomenclaturados intocáveis,

foi criado um tratamento preferencial, devido à inúmeras discriminações e direitos negados, visando garantir o acesso dessa minoria em Universidades (SILVA, 2003).

Os intocáveis eram parte da população que não integravam as grandes categorias de castas reconhecidas pela religião hindu, sendo compreendidos pelos indianos como uma casta inferior, pior e mais sofrida. Posteriormente, a expressão intocável foi proscrita da linguagem oficial (SOWELL, 2004).

Contudo, a Ação Afirmativa materializada por meio da Política de Cotas ganha visibilidade nos Estados Unidos da América quando o presidente John Fitzgerald Kennedy (1917 - 1963) utiliza a expressão oficialmente em um escrito, no dia 06 de março de 1961 (MOEHLECKE, 2002), propondo mecanismos positivos de oportunidades iguais para todas as pessoas qualificadas no governo (CASHMORE, 2000).

O movimento pelos Direitos Civis, liderados por afro-americanos, forçaram as instituições públicas, sobretudo a suprema corte, a legitimarem medidas que tenderiam a minorar ou extinguir as diversas formas de discriminação racial norte-americana (BOWEN; BOK, 2004). Ao Congresso Nacional foi submetido por John Kennedy diversos projetos, com o escopo de estabelecer igualdades de oportunidades, tendo obtido alguns êxitos. Com o assassinato de Kennedy no ano de 1963, o sucessor Lyndon Baines Johnson (1908 - 1973), buscou prosseguir com os projetos legislativos.

A experiência dos Estados Unidos da América inspirou a adoção do sistema de cotas no Brasil. Políticas de inclusão social, promovidas sob a bandeira da discriminação positiva ou ação afirmativa, foram e tem sido alvo de debates, auferindo visibilidade na adoção de ações que privilegiam grupos em desvantagem dentro da sociedade, buscando assegurar condições efetivas de inclusão e promoção material.

Políticas de inclusão social, mobilizadas sob a bandeira da “discriminação positiva” ou “ação afirmativa”, vêm adquirindo crescente difusão no período contemporâneo. São políticas que conferem tratamento favorecido a minorias ou grupos minoritários notoriamente em desvantagem dentro da sociedade, com o intuito de assegurar-lhes condições mais efetivas de promoção material e de inserção no espaço social, embasadas na percepção da insuficiência das ações de recorte universalista em si mesmas. Sua

instrumentalização se dá pelo acionamento de mecanismos variados, dos quais a definição de cotas é uma espécie. Inscreve-se, nesse contexto, a reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 546).

No mercado de trabalho, a instrumentalização das cotas para pessoas com deficiência, que ocorre por meio de uma porcentagem em reserva de vagas, é ordenada através da Lei 8.213/1991. A Lei prevê a obrigatoriedade das empresas, com 100 ou mais colaboradores, inserirem pessoas com algum tipo de deficiência em seu efetivo, cumprindo uma cota mínima previamente estabelecida pela legislação, sendo que, o não cumprimento da Lei acarretaria à empresa o pagamento de multa, variável conforme o número de colaboradores que possui. A cota é especificada de 2% a 5% do número de empregados formalmente contratados pela empresa e, o não cumprimento dessa observância legal é considerada uma ação discriminatória, proibida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988).

Contudo, como destacam Ribeiro e Carneiro (2009), a implementação da política nacional de cotas empregatícias para pessoas com deficiência não se deu de forma imediata, sendo que a necessidade de regulamentação de vários aspectos da legislação que instituiu o sistema bloqueou sua aplicação por quase uma década, perdurando até dezembro de 1999, quando foi promulgado o Decreto nº 3.298, regulamentando e conferindo operacionalidade à norma legal. A regulamentação efetuada pelo Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999) atribuiu ao Ministério Público do Trabalho a competência para estabelecer a sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas no tocante à reserva de vagas de trabalho para pessoas com deficiência, em articulação com as Delegacias Regionais do Trabalho, ligadas ao Ministério do Trabalho e do Emprego.

Posteriormente, foram feitas adequações nas regras processuais definidas pelo referido decreto, destacando-se o Decreto nº 5.296, de dezembro de 2004 (BRASIL, 2004), que especificou critérios técnicos mais rigorosos de qualificação da deficiência para fins de preenchimento das vagas de trabalho, de forma a restringi-las às pessoas realmente necessitadas de amparo legal no acesso à ocupação produtiva, oferecendo resposta a uma das principais críticas que se fazia, então, à operacionalização do

sistema (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). Dessa forma, apesar da legislação datar de 1991, a entrada em vigor da aplicação da lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho é relativamente recente.

Segundo Brasileiro (2009), para pessoas com deficiência, o mercado de trabalho representa uma forma de inclusão social, pois possibilita acesso à participação e ao exercício pleno da cidadania. A promoção de uma vida com habitação adequada, saúde, lazer, educação e realização pessoal, perpassa pela conquista de um emprego com salário digno. A pessoa com deficiência deve sentir-se útil, interagindo com mecanismos de trabalho, sendo parte integrante da sociedade em que vive (BRASILEIRO, 2009).

Contudo, encontra-se enraizada na sociedade empresarial o capacitismo, que vê o funcionário com deficiência, no meio laboral, como sinônimo de ineficácia e improdutividade. Nobre (2019) ressalta que a inclusão social das pessoas com deficiência é um dos problemas contemporâneos mais complexos e de difícil concretização, razão a qual fez com que o legislador ordinário se preocupasse com o cenário e colocasse esta obrigação às empresas, sendo a legislação um divisor de águas na inclusão social, significando um passo importante no caminho da isonomia material na oferta da oportunidade de trabalho para uma parcela da população nacional que antes não conseguia encaixe profissional adequado.

Como aponta Simonelli *et al.* (2020), dada a importância do trabalho para a vida das pessoas, a inclusão no mercado de trabalho pode assegurar novas perspectivas e projetos para aqueles que a alcançaram, contudo são necessárias políticas públicas no âmbito da educação, acessibilidade e urbanização superando as principais barreiras à inclusão. Destaca-se que:

Persiste, assim, visão, sobretudo no meio empresarial, na qual o que importa é o cumprimento estrito da lei, contratando o número preconizado de pessoas com deficiência. Nessa visão, série de impedimentos ou barreiras, exteriores ao seu raio de ação, como a falta de qualificação ou às dificuldades de acesso urbano, têm servido para justificar as dificuldades de cumprir a lei. Assim, transfere-se parte de sua responsabilidade para o Estado, que exige, mas não tem feito sua parte formando trabalhadores, implementando políticas de acessibilidade, dentre outras medidas (SIMONELLI *et al.*, 2020, p.454).



Sobre o anúncio de vagas de emprego ofertadas para pessoas com deficiência, vale o destaque que, em sua maioria, ocorre a omissão de informações importantes, como requisitos para assumir a vaga, empresa, ramo da economia e cargo a ser desempenhado, bem como, há a predominância de funções que exigem pouca qualificação, com baixos salários.

O atual cenário econômico e social brasileiro e os constantes circuitos de desigualdade e fragilidade que caracterizam o cotidiano das pessoas com deficiência, conduzem para o reforço de barreiras (como a física e a atitudinal) que limitam a garantia de oportunidade e a consequente inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Alguns fatores podem influenciar as características das vagas de emprego ofertadas para pessoas com deficiência, como a baixa escolaridade e/ou baixo nível de qualificação profissional deste trabalhador (Lorenzo & Silva, 2017); a dificuldade recorrente de inserção social e de estabelecimento de vínculos além dos paternos; a falta de acessibilidade física das empresas; a presença de barreiras atitudinais que reforçam o desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência; e o preconceito que, apesar de ser combatido constantemente por meio de políticas de educação e veiculação nas grandes mídias, ainda é um forte impeditivo de uma inclusão social efetiva (Bahia & Santos, 2009). Sempertegui (2015) caracteriza estas dificuldades como barreiras culturais, isto é, um conjunto de representações sociais, ideias e concepções sobre a empregabilidade, a deficiência, as pessoas definidas como deficientes e suas possibilidades de empregabilidade, arraigadas no imaginário coletivo (DUTRA *et al.*, 2020, p. 155).

Dessa forma, promover processos de inclusão no trabalho, com o planejamento de ações baseadas nas necessidades específicas de cada pessoa com deficiência, apoiadas por políticas públicas, pode oferecer estratégias para aumentar a empregabilidade de pessoas com deficiência e diminuir o número de vagas, por vezes, não preenchidas, consolidando a inclusão laboral e social dessas pessoas.

## **2. Procedimentos metodológicos**

Buscando compreender o panorama atual das produções acadêmico-científicas que versam sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no cumprimento à Lei 8.213/1991, realizamos uma pesquisa de revisão sistemática de literatura com a estratificação dos dados alcançadas através

de protocolo bibliométrico.

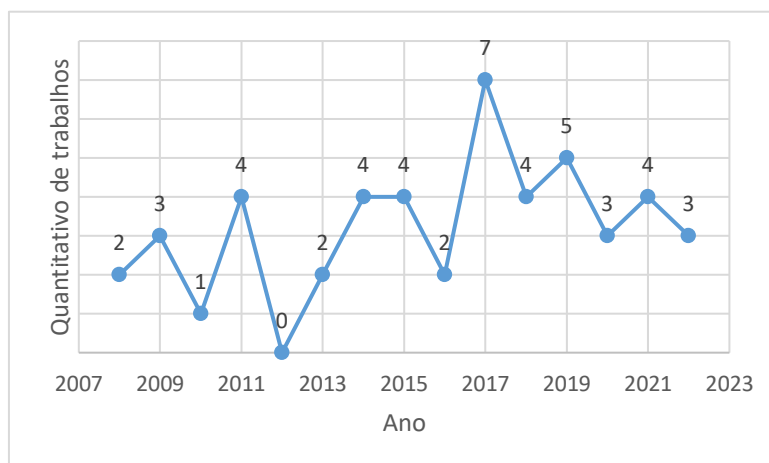
Neste estudo, a mineração foi realizada na base de dados *Google Acadêmico*, com a pesquisa sendo realizada em 16 de abril de 2022, com a seguinte chave de busca: *allintitle*: “cotas” AND “trabalho”. Por meio desse protocolo, selecionamos então trabalhos que apresentavam em seu título as palavras cotas e trabalho, não restringindo o período temporal da pesquisa. A escolha da citada base de dados encontra-se amparada no livre acesso à plataforma e no significativo acervo disponível.

Como resultado, obtivemos 66 trabalhos com tempo de resposta de 0,05 s. O material recolhido, após apreciação e exclusão manual dos textos não correlatos à investigação, foi salvo em “Minha Biblioteca”, serviço ofertado pelo *Google Acadêmico* e, posteriormente, exportado para o software Zotero.

Ao término dessa procura, obtivemos 48 publicações, material que, na sequência, analisaremos.

### 3. Resultados alcançados

A Figura 1 apresenta o número de trabalhos publicados por ano sobre o tema de investigação desta pesquisa, extraídos do levantamento bibliométrico realizado.



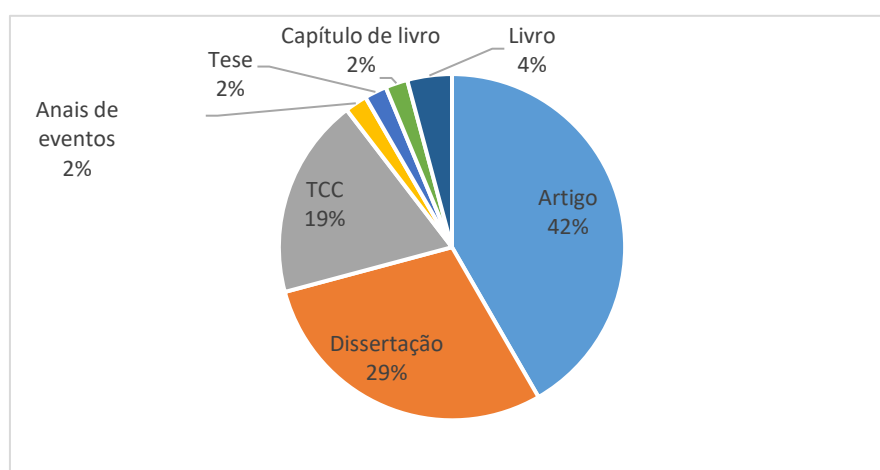
**Figura 1: Número de artigos publicados por ano versando sobre o tema investigado.**

**Fonte:** Elaboração própria dos autores através dos dados da pesquisa (2022).

Na análise dos dados apresentados na Figura 1 é possível inferir que as publicações, na base de dados investigada, têm início em 2008, não apresentando um quantitativo expressivo de materiais no decorrer da série histórica, sendo 2017 o ano com maior número de produções, com sete trabalhos.

Vale ressaltar que, ao limitar a chave de busca ao título do trabalho, era esperado que ocorresse uma maior filtragem, reproduzindo o resultado aqui encontrado. Destaca-se, contudo, que ao optar por tal procedimento, espera-se que os trabalhos aqui listados tenham como principal foco a abordagem da Lei 8.213/1991, não sendo essa mera coadjuvante no decorrer da pesquisa. Assim, apesar do quantitativo de trabalhos não ser grande, almeja-se um conteúdo significativo para a análise que propomos realizar nesta pesquisa.

Na Figura 2 oferecemos a classificação dos trabalhos publicados extraídos da mineração dos dados.



**Figura 2: Classificação dos trabalhos publicados sobre o tema investigado.**

**Fonte:** Elaboração própria dos autores através dos dados da pesquisa (2022).

Na apreciação da Figura 2 constatamos, na classificação dos trabalhos analisados, que o campo em que mais aparece conteúdo voltado para o tema é o de artigo científico, com o percentual de 42%. Na sequência, surgem as dissertações (29%) e os trabalhos de conclusão de curso (19%). Destacamos também que há a publicação de uma Tese (2%) abordando a Lei 8.213/1991, de autoria de Valéria

Aydos (2017).

Aydos (2017) apresenta o relato de sua pesquisa, realizada com o objetivo de analisar os processos e os modos de gestão das políticas de inclusão social no mundo do trabalho, impulsionadas pela promulgação da Lei nº. 8.213/1991, que estabelece cotas para pessoas com deficiência nas organizações empresariais. Tendo como foco a análise das relações sociais que se dão ao longo da experiência de inclusão de uma pessoa diagnosticada com autismo, conclui que a política de cotas, apesar de encontrar diversas resistências e barreiras à sua efetivação, é dinâmica e criativa em sua forma e implementação, e encontra como maior efeito a transformação subjetiva das pessoas que dela se beneficiam.

Dada a relevância acadêmica dos artigos científicos, uma vez que passam pelo critério de revisão por pares, na sequência, voltaremos nossa lente de análise para essas publicações.

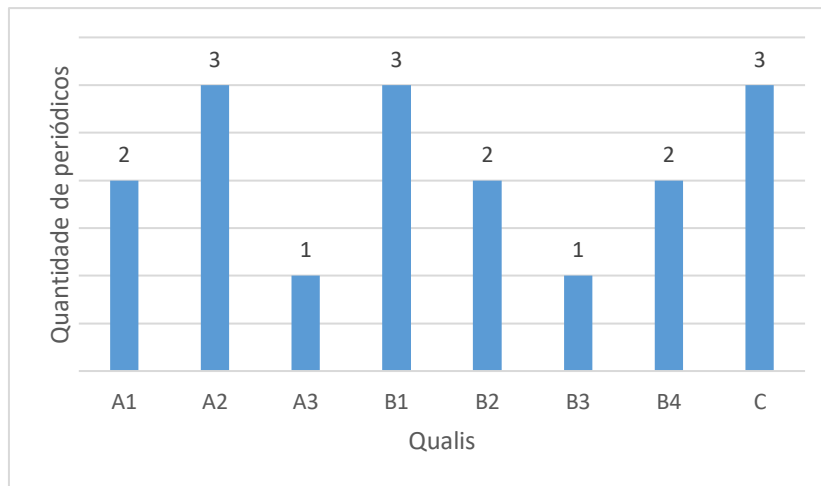
Salientamos que, dos 20 artigos que compõem o material de análise desta pesquisa, um trabalho, apesar de disponível na base de dados *Google Acadêmico*<sup>1</sup>, não teve o nome do periódico de publicação identificado. Acerca dos 20 artigos publicados em periódicos com revisão por pares, apontamos então que os trabalhos foram indexados em 19 revistas distintas. A partir do título dos periódicos nos quais os artigos científicos foram vinculados, com o auxílio do WordArt.com, um criador de arte em nuvem de palavras *on-line* que permite fácil elaboração gráfica, mesmo para usuários sem conhecimento prévio de *design* gráfico, elaboramos o mapeamento das revistas que apresentam as publicações dos trabalhos analisados, representado na Figura 3.

---

<sup>1</sup> Disponível em:

[https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:3MQE7vb7pu4J:scholar.google.com/+Pessoa+com+defici%C3%Aancia+e+mercado+de+trabalho:+lei+de+cotas+N%C2%BA.+8213/1991&hl=pt-BR&lr=lang\\_pt&as\\_sdt=0,5&as\\_vis=1](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:3MQE7vb7pu4J:scholar.google.com/+Pessoa+com+defici%C3%Aancia+e+mercado+de+trabalho:+lei+de+cotas+N%C2%BA.+8213/1991&hl=pt-BR&lr=lang_pt&as_sdt=0,5&as_vis=1). Acesso em 16 abr. 2022.





**Figura 4: Apresentação do Qualis Capes dos periódicos nos quais foram publicados os artigos analisados.**

**Fonte:** Elaboração própria dos autores através dos dados da pesquisa (2022).

Vale ressaltar que os dados atribuídos ao Qualis Unificado (novo Qualis Capes), apesar de disponível em diversos *sites* de Programas de Pós-graduação<sup>2</sup>, como alerta a plataforma Sucupira, responsável pela divulgação dessa métrica, não são os definitivos, podendo novos periódicos serem inseridos. Porém, em decorrência do avançado debate, neste trabalho optamos pela utilização desse material, utilizando os dados disponíveis no *sítio* do Programa de Pós-graduação em Tecnologia Educacional da Universidade Federal do Ceará<sup>3</sup>, salientando que o estrato poderá sofrer alterações.

Destacamos que nos dados apresentados na Figura 4 duas revistas não estão listadas, pois não apresentavam a avaliação do Qualis Periódicos, a saber: Cadernos da Escola do Legislativo e Revista Inter Juris.

Nas publicações científicas, os periódicos bem avaliados apresentam maior credibilidade, numa inferência à qualidade da produção. Na Figura 4, observamos que dois artigos (LEITE; GARCIA, 2017; LIBARDI; FALEIROS, 2019) foram publicados em periódicos com classificação A1, melhor classificação no Qualis Unificado Capes. Notamos também que três trabalhos foram publicados em revistas classificadas como

<sup>2</sup> Alguns *sítios* onde podem ser acessados os dados são: <https://www.ufrgs.br/ppggeo/qualis-capes/>; <https://portais.univasf.edu.br/prppgi/pesquisa/qualis-capes-unificado.pdf/view> e <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/547/2021/02/QUALISCAPES.EDUCACAO.pdf>. Acesso em 16 abr. 2022.  
<sup>3</sup> Disponível em: <https://ppgte.ufc.br/wp-content/uploads/2021/04/qualis-novo-1.pdf>. Acesso em 16 abr. 2022.

A2 (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; AYDOS, 2019; NOBRE, 2019) e um trabalho (PRADO; SANTOS, 2022) na classificação A3.

Evidenciamos, portanto, na Figura 4 que 6 artigos foram publicados em revistas qualificadas como A e, dada a relevância dessa avaliação, na sequência, realizaremos um recorte desses artigos, focalizando ainda mais nossa análise e lançando luz nesses trabalhos.

Leite e Garcia (2017), com objetivo de analisar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, considerando o contexto contemporâneo da sociedade da informação, examinam as técnicas previstas no sistema jurídico para a concretização do direito fundamental ao trabalho. Os autores destacam a previsão legal de cumprimento de cotas pelas empresas na contratação de trabalhadores, bem como a proteção contra a despedida de empregados reabilitados e/ou com deficiência, concluindo que os mecanismos legais, apesar de relevantes, não são suficientes para o efetivo acesso e a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, tornando necessários outros institutos, como a qualificação profissional.

Vale destacar que o processo de seleção das pessoas com deficiência precisa contemplar as capacidades individuais dos contratados e organizacionais das empresas em receber o funcionário com deficiência (SOUZA *et al.*, 2019), e que essas devem proporcionar condições adequadas de trabalho, para que os colaboradores consigam desempenhar suas tarefas em igualdade (CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2010), sendo portanto necessária uma mudança de postura de líderes nas organizações, a fim de desconstruir e reconstruir oportunidades.

Ainda sobre a qualificação profissional, o estudo de Simonelli *et al.* (2020) problematiza a existência de uma concepção que aponta como principal barreira à contratação de pessoas com deficiência a falta de qualificação profissional, ou seja, o alojamento da culpa nas próprias pessoas com deficiência. Além disso, aponta que há a compreensão de que a eliminação das barreiras à inclusão não depende do esforço coletivo e social, mas apenas da superação pessoal de algumas pessoas, muitas vezes usada como exemplo de forma perversa nas empresas, para tirar proveito dos trabalhadores com deficiência, o que se constitui uma forma de ironia à

inclusão. No debate, Simonelli *et al.* (2020) enfatizam a precariedade da situação dos menos favorecidos e as barreiras promovidas pela falta de acessibilidade urbana e nos edifícios (instalações públicas e privadas), problema a ser enfrentado no âmbito das políticas públicas.

Libardi e Faleiros (2019) apresentam a resenha do livro *Trabalho de pessoas com deficiência e Lei de Cotas: Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão*, de autoria de Carlos Aparício Clemente e Sumiko Oki Shimono (CLEMENTE; SHIMONO, 2015), destacando a estruturação do livro e a temática abordada em cada capítulo. Apontam que o livro propõe estratégias de ação para possibilitar a melhoria da qualidade de inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, fornecendo não apenas o embasamento teórico, mas também, contribuindo para a prática, por meio de propostas de mudanças que podem ser realizadas em empresas, a partir da garantia à inclusão, em que há três grandes barreiras a serem desconstruídas: arquitetônica, comunicacional e atitudinal.

Nesse sentido, a efetiva inclusão das PcD no trabalho esbarra em três principais fatores: a) baixo nível de qualificação deste público, decorrente do processo histórico de segregação, o que propicia a contratação dessas pessoas principalmente para cargos da base da pirâmide empresarial; b) falta de acessibilidade nos transportes, edificações e espaços coletivos, que se tornam obstáculos por vezes intransponíveis; c) barreiras culturais, como o desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência e o preconceito que, apesar de se encontrar em transformação, ainda é um forte impeditivo da inclusão efetiva (Bahia & Santos, 2009; Carvalho, 2009). Lancillotti (2003) complementa que a falta de informação dos empregadores sobre a capacidade produtiva das PcD é considerada um dos principais fatores responsáveis pela não absorção desses trabalhadores. Tal fato é observável a partir do senso comum, no qual existe a crença de que a pessoa com deficiência é incapacitada para as atividades laborais (HAMMES; NUERNBERG, 2015, p. 772).

Sobre o rompimento de barreiras, a pesquisa realizada por Souza *et al.* (2019), destaca que a efetiva inclusão pensa nas diferentes barreiras, antes, durante e após a integração da pessoa com deficiência na empresa. Apontam para a postura passiva da organização (empresa), que transfere toda a responsabilidade do rearranjo ao trabalhador, além da falta de uma política de inclusão das pessoas com deficiência nos processos seletivos, nos quais líderes e analistas de Recursos Humanos



dificultam e constroem o candidato no momento da seleção. Destacam também a inexistência de cursos e treinamentos para aperfeiçoamento na função, recebendo os trabalhadores com deficiência somente o treinamento informal (a partir das instruções dos próprios colegas de trabalho), assinalando a necessidade de se desenvolver políticas de recursos humanos capazes de diminuir a desigualdade entre trabalhadores com e sem deficiência (SOUZA *et al.*, 2019).

Já os autores Ribeiro e Carneiro (2009), avultam que a política de cotas como mecanismo de inclusão social da população com deficiência no setor laboral do país, com alto ndice de rejeição ou aderência das organizações públicas e privadas imbricadas no processo, demanda a ação fiscalizatrria do poder público, que fica a cargo do Ministério Público do Trabalho. Em pesquisa realizada pela Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região de Belo Horizonte, envolvendo todas as atuações pelo não cumprimento da norma legal conduzidas ao longo dos anos de 2000 a 2007, elucidam as estratégias elaboradas pelas instituições com mote protelar, contornar e minimizar a contratação compulsória de pessoas com deficiência, visualizando a seletividades das empresas na prioridade de contratação de pessoas com deficiência física e não cadeirante, concernente aos demais tipos de deficiência (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Na contratação seletiva das empresas, destacamos o apontamento de Souza *et al.* (2019), quanto a divergência entre os discursos de dirigentes e empregados sobre a percepção da empresa como inclusiva, nos quais os autores mostram, por meio do estudo realizado, que apesar de os dirigentes considerarem a empresa como inclusiva, os resultados despontam-se antagnicos, sendo que a identificação dos dirigentes com a matriz normalidade influencia sobremaneira nas práticas organizacionais, que confere apenas  pessoa com deficiência a responsabilidade por sua inclusão.

Como aponta Machado (2011), na ausência de apoio da empresa em ações que debatam e promovam a inclusão, dentre elas as relações de respeito, a capacitação e o desenvolvimento dos funcionários, fica exclusivamente a cargo da pessoa com deficiência mostrar sua capacidade para a função e conquistar a

confiança e o respeito de seus colegas de trabalho.

Trazendo conclusão semelhante ao trabalho de Ribeiro e Carneiro (2009), anteriormente citado, quanto à seletividade das empresas, Aydos (2019) critica os processos de recrutamento e seleção das empresas que contratam a deficiência e não a pessoa, sendo alguns diagnósticos mais bem-vindos que outros. A autora problematiza o cenário da crescente propagação midiática sobre o autismo e, numa convivência de três anos com dois jovens diagnosticados com autismo em seus espaços de trabalho e sociabilidade, analisa a construção social do diagnóstico e os efeitos das diferentes formas de entender, habitar e agenciar essa condição nos espaços laborais. Para a autora, o perigo de não poder prever como autistas reagirão em situações de tensão ou não rotineiras colocam barreiras atitudinais bastante distintas das encontradas na inclusão de pessoas com deficiência que necessitam de mudanças nos espaços físicos e/ou de tecnologias assistivas, e, por isso, mais difíceis de serem derrubadas (AYDOS, 2019).

Como apontado por Simonelli e Camarotto (2011) muitas organizações optam pela contratação de pessoas com deficiência que apresentam pequenas lesões e não aparentes na estrutura do corpo, com o preconceito do não desenvolvimento das tarefas. “A falta de informação sobre a deficiência fortalece estereótipos e, por conseguinte, concepções menos voltadas para a inclusão” (SOUZA *et al.*, 2019, p. 222). Além disso, outra dificuldade enfrentada pelas pessoas com deficiências nas organizações é a ausência de oportunidades de ascensão (SOUZA *et al.*, 2019).

Nobre (2019), analisando o grau de interferência estatal na política pública destinada à inclusão social das pessoas com deficiência e das reabilitadas, instituída pela Lei nº 8.213/1991, discute os novos rumos que esta política poderia tomar hoje, três décadas após sua promulgação, sugerindo um novo papel para o Estado concretizar aquilo que a Constituição Federal prevê, ou seja, promover, de fato, a inclusão social e atuar mais afirmativamente neste sentido.

Acerca do trabalho de Prado e Santos (2022), publicado no periódico *Research, Society and Development*, os autores analisaram o acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência, questionando se a fundamentação da aplicação do

direito fundamental ao máximo existencial para o direcionamento e estratégias de inclusão, com base nas diferentes abordagens da igualdade como processo de respeito à diferença, está presente nas relações de trabalho direcionadas à pessoa com deficiência por meio do Sistema de Cotas. Como resultados, destacam a atenção especial, devido às suas vulnerabilidades, concernentes à restrição de locomoção, visão, audição, dentre outras, buscando efetivar o direito à igualdade e o direito fundamental ao máximo existencial dentro das condições de trabalho, tendo em vista que estes direitos atrairão o dever de solidariedade, a acessibilidade, a justiça social, de forma a garantir uma vida digna à pessoa com deficiência e a fim de evitar o estado de coisificação do ser humano.

Apesar da expressiva quantidade de pessoas com deficiência existentes no Brasil, o número de trabalhadores com vínculo formal de emprego representa apenas 1% (um por cento) e revela que é preciso uma atuação conjunta por parte dos diversos órgãos envolvidos com o tema, como a fiscalização do cumprimento da Lei pelo Ministério do Trabalho, a denúncia de arbitrariedades por parte dos interessados junto ao Ministério Público, as manifestações em grupos sociais que venham fortalecer as identidades etc. (PRADO; SANTOS, 2022).

Os citados autores destacam que as cotas são objeto de intolerância e preconceito na sociedade atual e demonstram que ainda hoje as empresas continuam reticentes em abrir sua visão para a contratação de pessoas com deficiência, traduzindo-se pelas raízes históricas de preconceito a essas pessoas (PRADO; SANTOS, 2022).

Convém enfatizar que as Leis nº 8.112/90 e nº 8.213/91 foram um avanço para resguardar o acesso ao trabalho das PCD. No entanto, resta reconhecer que não são instrumentos suficientes para a inclusão social desse grupo, tendo em vista que não visam a garantia da qualidade do trabalho, o que pode ser evidenciado pelo texto da Lei Brasileira de Inclusão. Tal assunto deve ser considerado a partir da aplicação do direito fundamental ao máximo existencial com vistas a garantir um conteúdo ótimo de prestação até a satisfação suficiente de suas necessidades básicas, colaborando para o desenvolvimento da capacidade plena dessas pessoas, implicando na construção de um mundo com justiça social, em que as oportunidades sejam de fato, gozadas por todos os sujeitos, de acordo com suas necessidades. Isso só será possível à medida que a sociedade puder ressignificar as identidades humanas, se enxergar no outro, desenvolver a empatia e a solidariedade, oportunizando assim, que as pessoas desenvolvam suas

Dessa forma, evidenciam-se práticas que introduzem as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, mas não necessariamente as incluem, notando-se um processo de inserção impulsionado pela questão legal, contratados apenas para preencher a reserva garantida pela Lei de Cotas (SOUZA *et al.*, 2019).

Assim, a concepção homogênea de deficiência, baseada principalmente na matriz da normalidade, e a falta de sensibilização e conhecimento sobre o gerenciamento da diversidade nas organizações, na pouca qualificação dos profissionais para os processos de inclusão, aumenta as barreiras e os preconceitos. Ressalta-se a relevância das pesquisas e publicações sobre a política de cotas, auferindo visibilidade e corroborando com a difusão do conhecimento, na busca da inclusão efetiva das pessoas com deficiência.

#### **4. Considerações finais**

A histórica exclusão social da população que possui algum tipo de deficiência, e discriminação que incide sobre estes indivíduos, justifica a adoção de políticas públicas para a inserção deles no mercado de trabalho, suscitando a criação de cotas como mecanismo de inclusão.

Através da pesquisa apresentada, que buscou analisar, por meio de uma revisão de literatura, passados 30 anos da promulgação da Lei 8.213/1991, se ultrapassamos a mera formalidade legal ou adentramos na esfera da real inclusão social, é possível apontar que o direito de todos à dignidade e o necessário combate a toda forma de discriminação, amparadas e visibilizadas a partir da Constituição Federal no ano de 1988, ainda apresentam obstáculos e resistências.

Em decorrência do estereótipo de incapacidade, as pessoas com deficiência, durante muitos anos, foram consideradas inaptas para o trabalho e, dessa exclusão do meio laboral, reforçou-se a restrição social, justificando ações integradas entre

poder público, empresas e sociedade para sanar essas dificuldades. Tornar a inclusão uma realidade entrelaça a remoção de obstáculos organizacionais às ações educativas, de modo a tornar as empresas menos excludentes.

Considerando as inúmeras habilidades humanas, torna mister o dever do Estado em gerar medidas que assegurem e visem garantir a inserção e inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, visto que a exclusão deve ser combatida através de políticas públicas, com as Ações Afirmativas representando um mecanismo de inclusão social que corrobora com os princípios basilares da constitucionalidade e promulgação dos direitos humanos, tornando a sociedade mais justa em oportunidade para todos.

Sendo o trabalho formal uma ocasião propícia à pessoa mostrar-se útil e independente, evidencia-se a necessidade de mecanismos de indução, como a Lei de Cotas, e fiscalização, uma vez que se constata uma clara opção nos critérios de recrutamento das empresas por candidatos com deficiências não aparentes e/ou que não demandam adaptações no espaço laboral. A seletividade nas contratações realizadas discrimina pessoas com determinadas especificidades, como os cegos, os surdos e os usuários de cadeiras de rodas. Além disso, evidencia-se as diversas estratégias utilizadas pelas empresas com o intuito de justificar o não cumprimento da legislação, com alegações de especialidades das atividades das empresas, requisitando habilidades e exigindo qualificação e experiência profissional que, de modo geral, não se coadunam com o perfil empregatício das pessoas com deficiência.

Não podemos ignorar a complexa rede de relações que permeiam as pessoas com deficiência, como o excesso de proteção familiar, limitação de locomoção promovida na utilização do transporte público por vezes sem acessibilidade e falta de qualificação profissional. Sem a pretensão de oferecer respostas definitivas, mas com o intuito de contribuir no enriquecimento do conhecimento científico sobre o tema e incitar novas discussões na área, apontamos que iniciativas capazes de influenciar positivamente as decisões das empresas quanto à disposição da legislação pode ser promovido com a noção de *marketing* social, difundindo à imagem pública da empresa, numa adequada publicização da temática da deficiência.

## Referências

- AYDOS, Valéria. “*Não é só cumprir as cotas*”: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação em Antropologia Social. Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/178166>. Acesso em: 18 abr. 2022.
- AYDOS, Valéria. A (des) construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Anuário antropológico*, v. 44, n. 1, p. 93–116, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/aa.3492>. Acesso em: 18 abr. 2022.
- BOCK, Kenneth. Teorias do progresso, desenvolvimento e evolução. In: BOTTOMORE, Tom; NISBET, Robert (org.). *História da análise sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar, 1980. p. 65-117.
- BOWEN, William G.; BOK, Derek Curtis. *O curso do rio*: um estudo sobre a ação afirmativa no acesso à universidade. Trad.: RIBEIRO, Vera. Rio de Janeiro: Garamond, 2004. 628p.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- 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. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109697/decreto-3298-99> . Acesso em: 10 maio 2022.
- BRASIL. *Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis n.ºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2004/decreto-5296-2-dezembro-2004-534980-normaatualizada-pe.html>. Acesso em: 10 maio 2022.
- BRASIL. *Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm). Acesso em 10 maio 2022.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Lei de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 10 maio 2022.

BRASILEIRO, Gustavo Tambeline. *Dignidade Humana*: Art. 93 da Lei 8.213/1991 - uma realização no acesso ao trabalho. 2009. 121 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Político, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/23978>. Acesso em: 13 set. 2021.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; TOLEDO, Isadora D'Ávila; NEPOMUCENO, Maristela Ferro; SUZANO, Janayna de Cássia Coelho; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 50, n. 3, p. 264-275, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902010000300003>. Acesso em 12 set. 2021.

CASHMORE, Ellis. *Dicionário de relações étnicas e raciais*. São Paulo: Selo Negro, 2000.

CLEMENTE, C. A.; SHIMONO, S. O. *Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão*. São Paulo: Edição dos Autores, 2015. 136 p. Disponível em: <https://www.sinicesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/defici%C3%Aancia%20e%20lei%20de%20cotas%20-%202015.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2022.

CRESPO, Ana Maria Morales. *Da invisibilidade à construção da própria cidadania: os obstáculos, as estratégias e as conquistas dos movimentos sociais das pessoas com deficiência no Brasil, através das histórias de vida de seus líderes*. 2009. Tese (Doutorado em História Social) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. doi:10.11606/T.8.2010.tde-28052010-134630. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/tde-28052010-134630/pt-br.php>. Acesso em: 28 jul. 2022.

DUTRA, Fabiana Caetano Martins Silva e; PAZ, Isadora Teixeira Mendes; CAVALCANTI, Alessandra; ARAMAKI, Alberto Luiz; KOSOSKI, Edinara. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v. 28, n. 1, p. 147–163, 2020. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2526-89102020000100147&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2526-89102020000100147&lng=en&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 26 jul. 2022.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão* [online], v. 35, n. 3, p. 768-780, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>. Acesso em: 30 jul. 2022.

LEITE, Flávia Piva Almeida; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na sociedade da informação: cotas nas empresas e proteção contra a dispensa. *Revista de Direito Brasileira*, [S.l.], v. 17, n. 7, p. 245-260, ago. 2017. ISSN 2358-1352. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3129>. Acesso em: 18 abr. 2022.

LIBARDI, Ana Luísa Polizel; FALEIROS, Pedro Bordini. Desafios, Possibilidades e Estratégias para a Inserção de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho e a (Não) Efetividade da Lei de Cotas. *Revista Brasileira de Educação Especial* [online]. v. 25, n. 3, p. 529–534, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1413-65382519000300011>. Acesso em: 25 jul. 2022.

MACHADO, R. *Inclusão Social de Pessoas com Deficiências (PCDs) a partir da Inserção Profissional: Um estudo de caso em Esteio - RS*. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2011.

MOEHLECKE, Sabrina, Ação afirmativa: História e debates no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, n.117, p.197–217, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742002000300011>. Acesso em: 26 jul. 2022.

NOBRE, César Augusto Di Natale. Lei de cotas e inclusão social pelo trabalho: O papel do Estado neste direito fundamental trinta anos depois. *Revista Inclusiones*, v. 6, Número Especial, p. 487- 504, 2019. Disponível em: <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1926>. Acesso em: 25 jul. 2022.

PESSOTTI, Isaias. *Pré-história do condicionamento*. Editora da Universidade de São Paulo: São Paulo, 1984.

PRADO, Vaner José do; SANTOS, Luciana Rodrigues dos. O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência: uma análise qualitativa sob a ótica do direito fundamental ao máximo existencial. *Research, Society and Development*, v. 11, n. 4, p. e7011427178–e7011427178, 2022.



Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/27178>. Acesso em: 25 jul. 2022.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, v. 16, n. 50, p. 545–564, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>. Acesso em: 25 jul. 2022.

SAAD, Suad Nader. Preparando o caminho da inclusão: dissolvendo mitos e preconceitos em relação à pessoa com síndrome de down. *Rev. bras. educ. espec.*, Marília, v. 09, n. 01, p. 57-78, jun. 2003. Disponível em: [http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382003000100007&lng=es&nrm=iso](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382003000100007&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 25 jul. 2022

SILVA, Luiz Fernando Martins da. A ação afirmativa e cotas para afro-descendentes: algumas considerações sócio-jurídicas. In: SANTOS, Renato Emerson dos e LOBATO, Fátima. *Ações afirmativas: políticas públicas contra as desigualdades raciais*. Rio de Janeiro: DP&A, p.59-73, 2003.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção* [online], v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2011000100002>. Acessado em: 12 set. 2021.

SIMONELLI, Angela Paula; JACKSON FILHO, José Marçal; TEIXEIRA, Araiê Carolina; OLIVEIRA, Beliza Andréia de; FRIEBE, Emanuele Caroline de Lima; CANALI, Raquel Del; BORDIGNON, Tarciana Maria; OLIVEIRA, Vanderléia Pontes Marques de. Enquadramento da temática da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em *Jornal de grande circulação do estado do Paraná de 1991 a 2006. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v. 28, n. 2, p. 452–466, 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2526-89102020000200452&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2526-89102020000200452&lng=en&nrm=iso&tlng=en). Acesso em: 26 jul. 2022.

SOUZA, Ana Augusta Almeida de; PALHARES, José Vitor; SANTOS, Thiago Lima Bahia; ROSA, Marina Estela Almeida. Empresa inclusiva? Uma análise comparativa entre os discursos de trabalhadores com deficiência e os de gestores de uma empresa cooperativa. *Gestão & Planejamento*, v. 20, p. 218–238, 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/5688/3795>. Acesso em: 26 jul. 2022.

SOWELL, Thomas. *Ação afirmativa ao redor do mundo: um estudo empírico*. Trad.: BRÍZIDA, Joubert de Oliveira. Rio de Janeiro: UniverCidade, 2004. 236p.