

BARREIRAS DE INCLUSÃO DE PCD NO MERCADO DE TRABALHO: uma revisão de escopo

Klercia Cristiane Costa Fonseca – klercia04@gmail.com

Natália Melo Gomes – d2025100903@unifei.edu.br

Geraldo Fabiano de Souza Moraes – geraldomoraes@unifei.edu.br

Palavras-chave: Acessibilidade, Barreiras, Inclusão, PCD.

1. INTRODUÇÃO

A empregabilidade de pessoas com deficiência (PCD) representa um dos principais desafios das políticas de igualdade e justiça social contemporâneas que combina aspectos legais, estruturais, culturais e humanos. Apesar de avanços legislativos, a efetiva inserção dessas pessoas enfrenta condições que limitam o acesso, permanência e valorização profissional das PCD no ambiente laboral (Borges, 2019; Pinheiro, 2020; Souza, 2022; Melo, 2023; Miranda, 2025; Marques, 2025).

Portanto, o objetivo desse estudo é analisar contribuições significativas e lacunas existentes na literatura sobre barreiras de inclusão, enfrentadas por PCD, no mercado de trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

A empregabilidade de PCD constitui um dos desafios mais complexos e persistentes no campo das relações de trabalho. Trata-se de uma temática que ultrapassa a esfera normativa e alcança dimensões culturais, estruturais e éticas, exigindo das organizações um comprometimento efetivo com a equidade (Ferrari, 2019).

Além dos entraves institucionais, a inclusão laboral é dificultada por barreiras atitudinais. O capacitismo configura-se como fenômeno social excludente, que afeta diretamente as PCD. Mesmo com o amparo jurídico, essas práticas permanecem presentes em contextos educacionais, sociais e laborais (Mendes, 2022).

2.1 Referencial teórico

O ordenamento jurídico brasileiro oferece marcos importantes para a inclusão laboral das PCD, como a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 8.213/1991 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) (Borges, 2019; Souza, 2022; Melo, 2023). Entretanto, a efetividade depende da articulação entre fiscalização, políticas públicas complementares e conscientização social (Xavier, 2023; Miranda, 2025).

A Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991), também conhecida como Lei de Cotas, é considerada um dos principais fatores para a promoção da inclusão social das PCD. Parte das organizações ainda realiza contratações apenas para cumprir a exigência legal, sem garantir inclusão efetiva ou oportunidades de desenvolvimento profissional, evidenciando o preconceito e reforçando processos de exclusão simbólica que limita a ascensão das PCD (Muniz; Renner, 2020).

2.2 Metodologia

Este estudo é uma revisão de escopo, que é um processo sistemático de busca, análise e descrição de estudos de uma determinada área de conhecimento, em bases de dados científicas. O recorte temporal (2019–2025) buscou artigos em português com os temas: “Inclusão de PCD no mercado de trabalho”, “Acessibilidade de PCD no mercado de trabalho”; “Barreiras de Inclusão no Mercado de Trabalho”; “Diversidade nas Organizações”; “Obstáculos na profissionalização”; “Políticas públicas de inclusão”.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O processo de contratação de PCD exige conhecimento técnico, sensibilidade social, compromisso ético e deve ir além imposição legal. A literatura evidencia múltiplas barreiras como as arquitetônicas exemplificadas na ausência de acessibilidade, sinalizações táteis e recursos tecnológicos (Nickel et al., 2020; Lima, 2021); atitudinais e culturais como o preconceito, capacitismo e resistência a adaptar o ambiente de trabalho (Miranda, 2020; Xavier, 2023) e barreiras educacionais e formativas, caracterizadas pelo baixo nível de escolaridade, falta de qualificação profissional (Leopoldino, 2020; Barros, 2023). Em particular, PCD intelectual apresentam maiores dificuldades de inserção devido a estigmas

históricos, baixa escolaridade e resistência de empregadores e famílias em adaptar o ambiente de trabalho (Frederico, 2020; Barros, 2023).

Para Mendes (2022), o preconceito e a discriminação se traduzem em contratações formais apenas para cumprimento da Lei, caracterizadas por funções simplificadas e remuneração inferior que evidenciam as desigualdades e limitam a inclusão social e laboral. As políticas públicas ainda enfrentam lacunas na implementação, monitoramento e integração interinstitucional (Pinheiro, 2020; Teixeira, 2021). A inclusão efetiva exige superar a concepção biomédica da deficiência, promovendo uma visão social que valorize a diversidade e reconheça capacidades individuais (Marques, 2025).

A desconexão entre legislação e realidade prática evidencia a necessidade de políticas públicas efetivas e mudanças culturais nas empresas e na sociedade. A educação inclusiva e a formação profissional são fundamentais para superar esses obstáculos (Minayo, 2020).

A superação das barreiras depende da transformação das relações sociais e revisão das representações sobre a deficiência. Assim, a inclusão deve ser entendida não como um favor ou obrigação legal, mas como uma prática social e ética que contribui para a construção de uma sociedade democrática, plural e equitativa (Ferrari, 2019; Leopoldino, 2020; Mendes, 2022).

Apesar do avanço legislativo, incluindo a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 8.213/1991 e Lei nº 13.146/2015, a realidade mostra que o simples cumprimento legal não garante a inserção plena (Borges, 2019; Pinheiro, 2020; Mendes, 2022) e a problemática perpassa não apenas a legislação, mas também a cultura organizacional, as práticas de gestão de pessoas e a percepção social sobre as capacidades das PCD.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As evidências científicas demonstram que, apesar dos avanços legislativos e institucionais, a inclusão de PCD no mercado de trabalho é marcada por contradições entre as normas e a realidade. As barreiras arquitetônicas e atitudinais restringem ao acesso e a permanência, sem a efetiva valorização das potencialidades individuais ou o investimento em ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. Os resultados apontam para a urgência

de políticas públicas integradas, formação continuada, além de ações que promovam mudanças na sociedade. Portanto, a verdadeira inclusão laboral depende da transformação das relações sociais e do reconhecimento da diversidade como elemento essencial para o fortalecimento da autonomia e da equidade social.

AGRADECIMENTOS

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), por subsidiar o desenvolvimento de trabalhos de pesquisa de pós-graduação da UNIFEI.

REFERÊNCIAS

BARROS, J. O.; NEVES, R.; RAVAGNI, E. Obstáculos na profissionalização de pessoas com deficiência intelectual: uma revisão integrativa da literatura. **Conhecimento & Diversidade**, v. 15, n. 36, p. 151-173, 2023.

BORGES, A. V.; LONGEN, W. C. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 2, n. 6, p. 5520-5531, 2019.

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em 07/10/2025.

FREDERICO, J. C. C.; LAPLANE, A. L. F. Sobre a participação social da pessoa com deficiência intelectual. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 26, n. 3, p. 465-480, 2020.

FERRARI, M. A.; CABRAL, R. Comunicação intercultural e interseccionalidade: breve reflexão sobre as perspectivas e desafios da diversidade nas organizações. **Anais**, 2019.

LEOPOLDINO, C. B.; SILVA FILHO, J. C. L.; NISSEL, K. M. Inclusão produtiva de pessoas com autismo: o caso da Auticon. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 9, n. 3, p. 15-33, 2020.

LIMA, M. M. et al. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações (Campo Grande)**, v. 22, n. 1, p. 211-223, 2021.

MARQUES, J. S. S.; TAVARES, M. R. C.; BASTOS, J. M. Avanços e desafios na inclusão de pessoas com TEA: LBI e Berenice Piana, experiência no município de Cametá-PA. **Caderno Pedagógico**, v. 22, n. 11, p. e20243-e20243, 2025.

MELO, A. B.; MORAIS, F. A. S. B. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendências. **Revista Foco**, v. 16, n. 11, p. e3313-e3313, 2023.

MENDES, M. J. G; COSTA, M. P. R; DENARI, F. E. Preconceito, discriminação e estigma contra pessoas com deficiência: uma revisão sistemática de literatura. **Revista Eletrônica de Educação**, v. 16, p. e4825027-e4825027, 2022.

MINAYO, M. C. S.; DEMO, P.; SILVA, R. A. Pessoas com deficiência (PcD) egressas de uma formação profissional: Trabalho e educação. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 15, n. 4, p. 1703–1729, 2020.

MIRANDA, A. V. Inclusão de Pessoas com Deficiências no Mercado de Trabalho: uma Revisão à Luz da Teoria Institucional. **GeSec: Revista de Gestão e Secretariado**, v. 16, n. 4, 2025.

MIRANDA, E. X.; SOUZA, C. S. Dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 1, n. 1, 2020.

MUNIZ, E. R. A inclusão da pessoa com deficiência na perspectiva empresarial. **REASU-Revista Eletrônica de Administração da Universidade Santa Úrsula**, v. 5, n. 1, 2020.

NICKEL, E. M. et al. Uma revisão sistemática dos aspectos necessários para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Projetica**, v. 11, n. 2, p. 60-79, 2020.

PINHEIRO, H. A. et al. Panorama da pessoa com deficiência nas políticas públicas brasileiras: revisão integrativa. **Projeção, Saúde e Vida**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2020.

RENNER, J. S.; GOMES, G. Diversidade nas organizações: da ação afirmativa para o processo de gestão. **Conhecimento & Diversidade**, v. 12, n. 27, p. 27-38, 2020.

SOUZA, A. F. F.; HORTA, P. M. V. Gestão de pessoas e da diversidade: uma discussão sobre a inclusão dos surdos nas organizações. **Gestão-Revista Científica**, v. 4, n. 2, 2022.

TEIXEIRA, A. N. A. et al. Políticas públicas nacionais para apoiar pessoas com deficiência e suas famílias: Uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 5, p. e36310515029-e36310515029, 2021.

XAVIER, G. et al. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 14, n. 1, 2023.