

Recebido em: 05/06/2025

Publicado em: 08/07/2025

DOI: <https://doi.org/10.33872/conversaspsico.v6n1.e003>

A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E SEU IMPACTO NA SAÚDE MENTAL

Karina da Silva Santos Nascimento¹ Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-2822-0359>

Jeferson de Souza Sá² Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8590-919X>

RESUMO. A inserção da Pessoa com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho, vem crescendo no Brasil, porém ainda de forma lenta e desajustada, podendo gerar impactos positivos e negativos na saúde mental destas pessoas. Definindo PCD como indivíduos com limitações de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o estudo revela que cerca de 18,9 milhões de brasileiros são PCDs, com apenas 26,6% inseridos no mercado de trabalho. O objetivo deste estudo foi analisar a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e seu reflexo na saúde mental. Trata-se de uma revisão de literatura narrativa, qualitativa, descritiva e exploratória, desenvolvida por meio de artigos científicos, livros eletrônicos da literatura brasileira e políticas públicas sobre o tema. Os artigos foram pesquisados nas bases de dados Scielo, Google Acadêmico e PePsic dando ênfase a publicações dos últimos 10 anos. Apesar dos avanços legislativos, como a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a inserção das PCDs ainda enfrenta barreiras significativas, resultando em impactos diretos na saúde mental, como isolamento social, ansiedade e depressão. Diante disso, a necessidade de um compromisso social contínuo para garantir ambientes de trabalho inclusivos, adaptados e respeitosos, promovendo não apenas a inclusão, mas também o bem-estar mental das PCDs. A inclusão no mercado de trabalho é essencial para construir uma sociedade mais equitativa e produtiva, e a superação de barreiras ainda existentes é crucial para a efetivação dos direitos das PCDs.

Palavras-chave: Inclusão, Acessibilidade, Saúde Mental.

¹ Graduanda em Psicologia. Centro Universitário UniFatecie.
kaanascimento@gmail.com

² Doutor em Promoção da Saúde. Centro Universitário UniFatecie.
jefersonsouzasa@gmail.com

**THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE JOB MARKET
AND ITS IMPACT ON MENTAL HEALTH**

ABSTRACT. The inclusion of people with disabilities (PWDs) in the Brazilian labor market has been growing, though still slowly and unevenly, which can lead to both positive and negative impacts on their mental health. Defined as individuals with long-term physical, mental, intellectual, or sensory impairments, approximately 18.9 million Brazilians fall into this category, yet only 26.6% are employed. This study aimed to analyze the integration of PWDs into the labor market and its effects on mental health. It is a narrative, qualitative, descriptive, and exploratory literature review, based on scientific articles, Brazilian electronic books, and public policies. Sources were gathered mainly from Scielo, Google Scholar, and PePsic, focusing on publications from the last ten years. Despite legislative advances such as the Quota Law and the Statute of Persons with Disabilities, PWDs still face significant barriers, leading to mental health issues like social isolation, anxiety, and depression. This highlights the urgent need for continuous social commitment to ensure inclusive, adapted, and respectful workplaces that support both inclusion and mental well-being. Workforce inclusion is essential to building a more equitable and productive society, and overcoming existing barriers is crucial to fully realizing the rights of people with disabilities.

Keywords: Inclusion, Accessibility, Mental Health.

Introdução

A problemática da inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho não gira em torno apenas de questões socioeconômicas, mas também em relação à saúde mental destes que tem enfrentado obstáculos ao entrar no mercado de trabalho, tendo consequências como isolamento social, transtornos de ansiedades, depressões qualificadas, entre outros (Ferreira, 2023).

Na busca de entender como o mercado de trabalho tem aberto espaço para as pessoas com deficiência (PCD), o presente trabalho tem como proposta fazer uma análise a respeito da inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e investigar os principais desafios, consequências psicológicas e oportunidades dessas pessoas. A Pessoa com Deficiência (doravante PCD) pode ser definida como aquela que possui limitações de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, conforme descreve o Decreto nº 6.949 (Brasil, 2009). Quando se trata da história da PCD, percebe-

se que ela tem a história marginalizada e acaba não sendo foco de interesse da sociedade, pois não se enquadra nos padrões preestabelecidos de uma normalidade (Roedel, 2020).

No Brasil, cerca de 18,9 milhões de pessoas possuem alguma deficiência, isso é aproximadamente 8,9% da população segundo o censo populacional (Brasil, 2022). Aproximadamente 26,6% das PCD estão inseridas no mercado de trabalho, já a porcentagem dessas que tiveram acesso ao ensino médio é de 54,4% e ensino superior está entre 14,3% e 25,5% (Brasil, 2022). A falta de formação acaba impactando a contratação dessas pessoas, devido a algumas vagas possuírem exigências, entre elas o ensino superior cursando ou completo. De acordo com art. 93, da Lei nº 8.213/91, as empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a contratar PCD (Brasil, 2021).

Mesmo com a lei, ainda assim a taxa de PCD que estão inseridas no mercado de trabalho é baixa, segundo o IBGE 18% das PCD estavam abaixo da linha da pobreza, sobrevivendo com renda inferior a R\$28,00 por dia (Brasil, 2019). Devido à baixa porcentagem de contratação da PCD, viu-se a necessidade de buscar embasamento teórico para entender esse contexto histórico.

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho é um tema de extrema relevância, não apenas sob a perspectiva socioeconômica, mas também em relação à saúde mental dessas pessoas. A inserção no mercado de trabalho é um direito fundamental que promove a independência financeira e a integração social. No entanto, as PCDs enfrentam numerosos desafios, incluindo preconceito, falta de acessibilidade e adequação no ambiente de trabalho, além de exigências educacionais que muitas vezes não conseguem atender devido a barreiras históricas e estruturais. Essas dificuldades podem levar a sérios problemas de saúde mental, como isolamento social, ansiedade e depressão (Ferreira, 2023).

Portanto, este estudo se justifica pela necessidade de compreender melhor os obstáculos que as PCDs enfrentam no mercado de trabalho e os impactos psicológicos resultantes. A pesquisa busca não apenas identificar esses desafios, mas também propor soluções e oportunidades para melhorar a inclusão dessas pessoas. Com base em uma análise teórica fundamentada em artigos científicos e políticas públicas, o trabalho visa

contribuir para um maior entendimento e desenvolvimento de práticas que promovam a inclusão efetiva e a saúde mental das PCDs no ambiente de trabalho.

Diante disso, o objetivo deste estudo foi analisar a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e seu reflexo na saúde mental. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória, desenvolvida por meio de artigos científicos, livros eletrônicos da literatura brasileira e políticas públicas sobre o tema. Os artigos foram pesquisados nas bases de dados Scielo, Google Acadêmico e PePsic com recorte temporal de publicações dos últimos 10 anos. Para realizar as buscas foram utilizados a combinação dos seguintes descritores: Acessibilidade AND pessoa com deficiência AND inclusão. Para análise e descrição dos materiais utilizados neste estudo, foram utilizadas como base as teorias da Psicodinâmica do trabalho e Psicologia Organizacional.

Contextualização da trajetória das pessoas com deficiência no Brasil

Pessoa com deficiência (PCD) é definida como aquela que possui limitações de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Essa definição é amplamente aceita e está formalmente descrita em diversos documentos internacionais e nacionais, que reconhecem a necessidade de garantir os direitos e a inclusão das PCDs (ONU, 2006); (BRASIL, 2009).

No Brasil, o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, adotados pela ONU, e define a PCD conforme os termos da convenção (BRASIL, 2009). Esse decreto integra a legislação nacional e reforça o compromisso do país com a inclusão e proteção das PCDs. Como também, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, define a PCD como “aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com uma ou mais

barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (Brasil, p. 2, 2015). Esta lei é um marco importante na legislação brasileira, estabelecendo direitos e mecanismos de inclusão para as PCDs.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) utiliza a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) para definir a deficiência em termos de prejuízos em funções e estruturas corporais, limitações na atividade e restrições na participação, considerando também os fatores ambientais que influenciam essas interações (CIF, 2008). Essa abordagem da OMS ressalta a importância de considerar a deficiência de maneira ampla, incluindo as barreiras sociais e ambientais que impactam a vida das PCDs.

Por muito tempo, o nascimento de uma pessoa com deficiência foi enxergado de uma forma negativa pela sociedade, como se essa fosse uma maldição, castigo ou punição que recaía sobre a família. Muitas vezes, essas crianças eram abandonadas ou mortas, pois os deficientes eram vistos como pessoas que não mereciam o direito à vida, isso em vários contextos sociais, históricos e temporal (Torrent, 2016). Nos tempos atuais, tem-se a consciência de que algumas dessas crenças eram equivocadas, mas, mesmo com o avanço das ciências, do pensamento e da cultura, o preconceito contra a PCD ainda permanece enraizado.

Dentro do panorama do Brasil, as pessoas com deficiências eram tratadas de diferentes formas ao longo do tempo. Os povos antigos, como por exemplo os indígenas, tinham a crença de que quando se nascia uma pessoa com deficiência, ela era uma punição ou um castigo para a tribo (Figueira, 2021).

Além dos indígenas, Figueira (2021) também aponta outra questão que é referente ao folclore. No folclore, que são as manifestações da cultura popular típicas de um determinado povo, as lendas como Saci Pererê, Curupira e Mula-sem-cabeça apresentam personagens que possuem uma determinada deficiência ou um contexto de ter recebido castigo como na história da Mula-sem-cabeça. Essa forma de representação permite visualizar como a pessoa com deficiência era retratada como um entretenimento disfarçado, o Saci, por exemplo, era descrito como uma pessoa negra sem uma perna e na época da escravidão, os escravos que tentavam fugir tinham a perna cortada. O folclore e as lendas não trazem um contexto histórico de sofrimento explícito para que os olhe

superficialmente, mas se analisar minuciosamente pode-se encontrar o sofrimento de uma classe minorizada. Sobre esse contexto Figueira (2021, p. 178) afirma:

Não é difícil associar tudo isto a imagens estereotipadas que a grande maioria da população tem com relação às pessoas com deficiência - castigo, punição por erros de vidas passadas, perigosas, algo que precisa ser excluído, que a morte será um alívio para elas, dentre outras. Aqui podemos até dar um pulo no campo da Psicologia e falar um pouco de Inconsciente Coletivo, a camada mais profunda da psique humana, constituído pelos materiais que foram herdados da humanidade, onde residem os traços funcionais, tais como imagens virtuais, que seriam comuns a todos os seres humanos.

A citação traz uma padronização imposta pela sociedade de que se algo fugir do que é considerado dentro do padrão de normalidade, não se encaixa e tem que ficar fora da sociedade. Isso é o que acontecia quando crianças nasciam com deficiência e não se enquadram, de modo que não serviam para a sociedade ou se servissem seria para outros fins, como o entretenimento, algo que ainda pode ser vislumbrado na sociedade atual. O diferente, fora do padrão, é notado e, muitas vezes, apontado e julgado sendo até mesmo menosprezado (Figueira, 2021).

Devido à existência da pessoa com deficiência ser marcada pela discriminação e a falta de direitos básicos, como o direito a um trabalho digno e, muitas vezes, até mesmo o direito à vida, sua trajetória é repleta de situações que os obrigavam a recorrer a trabalhos vexatórios como forma de sobrevivência. Os que conseguiam sobreviver à primeira infância, viam-se obrigados a participar do chamado “Circo dos Horrores”, um espetáculo de pessoas com deficiência que eram expostas e ridicularizadas, pois precisavam de dinheiro para sobreviver (Pagliarini, 2017). Ao olhar o contexto histórico, pode-se considerar algo repulsivo e discriminador, mas para a PCD da época, participar do circo era uma forma de se ter um trabalho e de se inserir socialmente.

Uma pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC) revelou que o Brasil tem aproximadamente 18,6 milhões de pessoas com deficiência, representando 8,9% da população com 2 anos ou mais. Os dados fazem parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Pessoas com Deficiência 2022, lançada em Brasília, como resultado de um Termo de Execução Descentralizada entre a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNDPD/MDHC) e o IBGE (Brasil, 2023).

Essa pesquisa, que abrange o terceiro trimestre de 2022, oferece um panorama detalhado sobre as condições de vida das pessoas com deficiência, incluindo temas como inserção no mercado de trabalho e educação. A pesquisa também permite uma comparação entre pessoas com e sem deficiência, destacando as prevalências e desigualdades existentes. Dos 18,6 milhões de pessoas com deficiência, mais da metade são mulheres, totalizando 10,7 milhões, o que representa 10% da população feminina com deficiência no país. A região Nordeste registrou o maior percentual de população com deficiência, com 5,8 milhões (10,3%), seguida pelas regiões Sul (8,8%), Centro-Oeste (8,6%) e Norte (8,4%). A região Sudeste teve o menor percentual, com 8,2% (Brasil, 2023).

Em termos de cor autodeclarada, 9,5% da população preta possui deficiência, comparado a 8,9% entre pardos e 8,7% entre brancos. A pesquisa também revelou que pessoas com deficiência estão menos inseridas no mercado de trabalho e nas escolas, o que dificulta o acesso a renda. A taxa de analfabetismo entre pessoas com deficiência é de 19,5%, enquanto entre pessoas sem deficiência é de 4,1%. Como também, 63,3% das pessoas com deficiência de 25 anos ou mais não completaram a educação básica, e apenas 25,6% concluíram pelo menos o ensino médio, em comparação a 57,3% das pessoas sem deficiência. A proporção de pessoas com nível superior é de 7% entre as pessoas com deficiência, enquanto para pessoas sem deficiência é de 20,9% (Brasil, 2023).

A pesquisa também analisou indicadores de mercado de trabalho, revelando que 26,6% das pessoas com deficiência estão empregadas, em contraste com 60,7% da população sem deficiência. Cerca de 55% das pessoas com deficiência que trabalham estão em situação de informalidade. A renda média real também apresenta disparidades: pessoas com deficiência ganham em média R\$ 1.860, enquanto pessoas sem deficiência ganham R\$ 2.690, uma diferença de 30% (Brasil, 2023).

Apesar das melhorias legislativas e de políticas públicas, a trajetória das PCDs no Brasil ainda é marcada por muitos desafios e barreiras. É importante continuar a promover a inclusão e combater o preconceito, garantindo que todas as pessoas com deficiência tenham acesso pleno e igualitário aos seus direitos, educação, emprego e uma vida digna.

Avaliação das políticas públicas e dos direitos das pcdds no contexto laboral

A inclusão das Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho é uma questão muito importante para a promoção da igualdade e dos direitos humanos. A evolução das legislações no Brasil reflete um progresso contínuo na proteção e inclusão dessas pessoas. O marco inicial dessa trajetória foi a Constituição Federal de 1988, que dedicou parte significativa de suas normas às pessoas com deficiência, promovendo a igualdade e a não discriminação. Esse compromisso foi um ponto de partida importante para as legislações subsequentes voltadas à inclusão das PCDs na sociedade (Silva; Montezuma; Dirino, 2024).

Em 1991, foi promulgada a Lei nº 8.213, conhecida como 'Lei de Cotas'. Essa lei foi a primeira legislação específica voltada à inclusão das PCDs no mercado de trabalho, estabelecendo a obrigatoriedade de empresas com mais de 100 empregados contratarem de 2% a 5% de PCDs em seus quadros de funcionários, dependendo do tamanho da empresa. Apesar de ser um passo significativo, a lei só foi regulamentada em 1999, com a aplicação de penalidades para as empresas que não cumprissem a cota a partir de 2000 (Garcia, 2014).

O próximo grande avanço foi a criação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) em 2007, adotada pela ONU. Essa convenção foi ratificada pelo Brasil em 2008 e integrada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto Legislativo nº 186 e do Decreto Presidencial nº 6.949 de 2009. A CDPD adotou o modelo social de deficiência e destacou a necessidade de eliminar as barreiras que impedem a participação ativa das PCDs na sociedade, sendo um marco ao conferir status de Emenda Constitucional aos direitos dessas pessoas no Brasil (Garcia, 2014); (Brasil, 2009).

Finalmente, em 2015, foi promulgada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Essa lei, que levou 15 anos para ser aprovada no Congresso Nacional, consolidou os direitos das PCDs e reforçou a obrigação de adaptar os ambientes de trabalho para assegurar a equiparação de oportunidades e a inclusão social e econômica dessas pessoas. Além disso, a lei trouxe mudanças significativas no Código Civil, Código Eleitoral e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando a percepção da

deficiência de uma patologia para uma condição integrada à pessoa, destacando as barreiras sociais como principais responsáveis pela exclusão (Brasil, 2015).

A evolução dessas leis demonstra um progresso significativo na proteção e inclusão das PCDs no Brasil. No entanto, a implementação dessas políticas enfrenta desafios, como a adaptação dos ambientes de trabalho, a formação adequada dos empregadores e colegas, e a fiscalização eficiente do cumprimento das leis. Apesar dos avanços, ainda há muito a ser feito para garantir que as PCDs tenham pleno acesso ao mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de um compromisso contínuo por parte de todos os setores da sociedade (Silva; Montezuma; Dirino, 2024).

A tabela apresentada oferece uma visão cronológica da evolução das principais legislações voltadas à inclusão das Pessoas com Deficiência (PCDs) no Brasil. Desde a Constituição Federal de 1988, que estabeleceu os fundamentos para a promoção da igualdade e não discriminação das PCDs, até a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), cada marco legal representa um passo significativo na construção de uma sociedade mais inclusiva (Brasil, 2015).

Tabela 1 - Evolução das principais legislações abordadas

Lei/Convenção	Data	Descrição
Constituição Federal	1988	Dedica normas significativas às PCDs, promovendo igualdade e não discriminação.
Lei nº 8.213/1991 ('Lei de Cotas')	1991	Estabelece cotas para a contratação de PCDs em empresas com mais de 100 empregados.
Convenção sobre os Direitos das PCDs	2007 (2008 no Brasil)	Tratado internacional adotado pela ONU, integrado ao ordenamento jurídico brasileiro em 2008.
Decreto Legislativo nº 186	2008	Integra a Convenção sobre os Direitos das PCDs ao ordenamento jurídico brasileiro.
Decreto Presidencial nº 6.949	2009	Promulga a Convenção sobre os Direitos das PCDs no Brasil.
Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da PCD)	2015	Consolida os direitos das PCDs, promove a inclusão social e altera o Código Civil e a CLT.

Fonte: (autores, 2025).

A Lei nº 8.213/1991, conhecida como 'Lei de Cotas', foi fundamental ao criar mecanismos específicos para a inserção das PCDs no mercado de trabalho, enquanto a

Convenção sobre os Direitos das PCDs, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro em 2008, reforçou esses direitos ao nível constitucional. Juntas, essas legislações e suas subsequentes regulamentações demonstram um progresso contínuo em direção à inclusão social e à equiparação de oportunidades para as PCDs, embora ainda existam desafios a serem superados na implementação dessas políticas (Silva; Montezuma; Dirino, 2024).

Avaliação dos impactos da inserção e progresso no trabalho e na saúde mental de pessoas com deficiências

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Ministério da Economia, a situação das Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho continua preocupante. Em 2020, apenas cerca de 1% das PCDs em idade ativa estavam formalmente empregadas no Brasil. Entre aqueles que possuem emprego, muitos estão em cargos de baixa remuneração e qualificação, o que demonstra a subutilização de seu potencial. A taxa de desemprego entre PCDs é significativamente mais alta do que a média nacional, evidenciando a exclusão deste grupo do mercado de trabalho formal (Brasil, 2023).

Em 2019, foi constatado que 8,4% das pessoas com dois anos de idade ou mais tinham pelo menos uma deficiência, estando presentes em 19,8% dos domicílios brasileiros. No mesmo ano, a taxa de participação dessas pessoas no mercado de trabalho, considerando tanto os ocupados quanto os desocupados, era de 28,3%, bem abaixo dos 66,3% observados entre pessoas sem deficiência. Apenas 34,3% dos trabalhadores com deficiência estavam em empregos formais, enquanto esse percentual era de 50,9% entre os trabalhadores sem deficiência. O rendimento médio mensal do trabalho para pessoas com deficiência era de R\$ 1.639, significativamente menor do que os R\$ 2.619 recebidos, em média, pelos trabalhadores sem deficiência (IBGE, 2022).

Quando se trata de saneamento básico, apenas 58,2% das pessoas com deficiência tinham acesso simultâneo aos três principais serviços (esgotamento sanitário, água tratada e coleta de lixo), comparado a 62,4% entre aqueles sem deficiência. No setor educacional, 55% das escolas de ensino fundamental (anos iniciais) eram adaptadas para alunos com deficiência. Essa proporção aumentava para 63,8% nas escolas de anos finais do ensino

fundamental e para 67,4% no ensino médio. Em Santa Catarina, 96,1% das escolas de ensino médio estavam adaptadas, em contraste com 33% em São Paulo (IBGE, 2022).

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho ainda enfrenta diversas barreiras, apesar dos avanços legais e sociais. As dificuldades são multifacetadas, abrangendo desde a falta de acessibilidade e adaptações adequadas até preconceitos enraizados e falta de políticas efetivas de inclusão. Muitas empresas ainda não oferecem a infraestrutura necessária para receber PCDs, como rampas de acesso, elevadores adaptados, banheiros acessíveis e softwares que auxiliem pessoas com deficiências visuais ou auditivas. A falta de acessibilidade física e tecnológica pode desmotivar ou até impossibilitar a entrada de PCDs no ambiente corporativo (Silva, 2021).

De acordo com Dejours (2004), argumenta que o trabalho não é uma simples atividade produtiva, mas também um processo subjetivo que envolve reconhecimento, esforço e interação com os colegas e superiores. Dejours ressalta que a organização do trabalho, por meio de suas normas e métodos, pode gerar tanto realização e reconhecimento quanto frustração e sofrimento. Para ele, o sofrimento no trabalho decorre, muitas vezes, da rigidez das estruturas organizacionais, que impõem metas e exigências desconectadas da realidade dos trabalhadores, comprometendo seu bem-estar psíquico.

Ao investigar a relação entre organização do trabalho e saúde mental, ele propõe a ideia de "normalidade patogênica", sugerindo que, em muitos casos, o que é considerado normal no ambiente de trabalho pode, na verdade, ser fonte de adoecimento mental. Dejours também enfatiza que a capacidade de transformar o sofrimento em sentido, através de estratégias de defesa coletivas ou individuais, é importante para a preservação da saúde no ambiente laboral. Como ele coloca, o reconhecimento é um dos principais fatores para o equilíbrio psíquico do trabalhador, e sua ausência pode levar ao agravamento dos distúrbios mentais relacionados ao trabalho (Dejours, 2004).

O preconceito e a falta de conhecimento sobre as capacidades e potencialidades das PCDs são barreiras significativas. Muitas vezes, as PCDs são subestimadas e enfrentam discriminação durante os processos seletivos, limitando suas oportunidades de emprego. A formação educacional e a qualificação profissional são desafiadoras para

PCDs devido à falta de escolas e cursos inclusivos. A carência de instituições preparadas para atender às necessidades específicas dessas pessoas resulta em menores oportunidades de qualificação, refletindo na dificuldade de conseguir emprego (Silva, 2021).

Embora existam legislações que promovem a inclusão de PCDs no mercado de trabalho, como a Lei de Cotas no Brasil (Lei nº 8.213/1991), a fiscalização e a implementação dessas políticas muitas vezes são inadequadas. A falta de incentivos para as empresas contratarem PCDs e a ausência de programas de apoio contínuo também são fatores limitantes (Brasil, 1991).

A entrada e o desenvolvimento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho podem ter uma série de impactos na saúde mental, tanto positivos quanto negativos. A inclusão no mercado de trabalho pode levar a um aumento significativo na autoestima e na autoconfiança, proporcionando um senso de realização e valorização pessoal. Um estudo realizado por Fuentes e Lindsay (2023) mostrou que a participação no ambiente de trabalho contribui para a valorização pessoal e para a sensação de utilidade e pertencimento, aspectos essenciais para a saúde mental dos indivíduos com deficiência. Outro impacto positivo é o sentimento de pertencimento. Sentir-se parte de uma equipe e contribuir para um propósito maior pode promover um forte senso de inclusão, melhorando a saúde mental. A inclusão no ambiente de trabalho fortalece os laços sociais e reduz o isolamento, fatores que são importantes para o bem-estar psicológico.

A independência financeira também é um fator importante. A possibilidade de ganhar um salário e ter autonomia financeira pode reduzir o estresse relacionado às finanças e aumentar a autonomia, melhorando a qualidade de vida. A independência financeira alcançada pelo emprego melhora a qualidade de vida e reduz a ansiedade relacionada à insegurança econômica (Fuentes; Lindsay, 2023).

De acordo com Dejours (1992), as condições de trabalho vão muito além do ambiente físico e das ferramentas utilizadas; elas incluem também os aspectos psicossociais e organizacionais que moldam a experiência do trabalhador. Ele argumenta que as condições de trabalho estão profundamente ligadas à organização do trabalho, ou seja, à maneira como as tarefas são estruturadas, distribuídas e supervisionadas. Para Dejours, as condições laborais podem tanto ser fontes de realização pessoal e satisfação

quanto de sofrimento psíquico. Quando há uma desconexão entre as exigências do trabalho e a capacidade do trabalhador de atendê-las, surge o que ele chama de "sofrimento patogênico".

Dejours explora como as condições adversas, como sobrecarga, falta de autonomia e ausência de reconhecimento, podem gerar tensões psicológicas, levando ao adoecimento mental. Em ambientes onde as normas são excessivamente rígidas ou onde o controle é opressivo, o trabalhador pode se sentir impotente, o que aumenta o risco de transtornos psíquicos. Condições de trabalho que permitem maior autonomia, cooperação e reconhecimento tendem a fomentar a saúde mental, proporcionando um espaço para o trabalhador encontrar sentido em suas atividades e lidar melhor com os desafios diários. O reconhecimento é importante para mitigar o impacto negativo das condições laborais sobre a saúde mental, já que é por meio do reconhecimento que o trabalhador valida seu esforço e sua identidade profissional (Dejours, 1992; Dejours, 2004).

A partir dos apontamentos de Moreira e Silva (2019) é possível identificar diversos impactos negativos associados à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente quando analisados à luz das reflexões sobre saúde mental e organização do trabalho apresentadas pelo autor. Vale salientar, como a organização do trabalho pode ser um fator determinante para o sofrimento psíquico dos trabalhadores, sendo que, no caso de pessoas com deficiência, esse impacto pode ser ainda mais acentuado. Muitas vezes, as condições de trabalho não são adaptadas para atender às necessidades específicas dessas pessoas, o que pode aumentar significativamente o estresse, a ansiedade e a sensação de inadequação no ambiente laboral. A falta de adequação pode levar ao isolamento social no trabalho, à falta de autonomia e ao aumento da carga mental, fatores que contribuem para o sofrimento psíquico (Moreira e Silva, 2019); (Ferreira, 2023).

Os sentimentos de indignidade que os trabalhadores podem experimentar ao serem forçados a realizar tarefas para as quais não têm interesse ou que não correspondem às suas capacidades físicas e emocionais (Moreira e Silva, 2019). Para as pessoas com deficiência, essa situação pode ser ainda mais crítica, pois muitas vezes são subaproveitadas ou subestimadas em suas capacidades, o que leva à insatisfação, desmotivação e, eventualmente, à depressão. A falta de reconhecimento e o preconceito

implícito podem reforçar esses sentimentos de indignidade, tornando o ambiente de trabalho hostil e opressor (Miranda, *et al.*, 2015).

Nesse contexto também é importante tratar de assuntos como medo e a ansiedade no ambiente de trabalho, sendo esta última frequentemente causada por pressões hierárquicas e metas de produção (Moreira e Silva, 2019). Pessoas com deficiência podem ser particularmente vulneráveis a esse tipo de pressão, especialmente se o ambiente de trabalho não for inclusivo ou se houver falta de apoio adequado. A ansiedade pode ser intensificada pela constante necessidade de provar sua competência ou de se adaptar a um ambiente de trabalho que não leva em consideração suas necessidades específicas (Ferreira, 2023).

Outro ponto a ser discutido é a exploração do sofrimento dos trabalhadores, que ocorre quando as condições de trabalho exigem demais física, mental e emocionalmente. Pessoas com deficiência podem ser sujeitas a formas de exploração específicas, como a ausência de adaptações adequadas que resultam em esforços físicos excessivos ou em situações de extremo desconforto. A precariedade das condições de trabalho, muitas vezes exacerbada pela falta de políticas de inclusão efetivas, pode levar a um sofrimento adicional (Moreira e Silva, 2019); (Miranda, *et al.*, 2015).

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, quando mal gerida, pode não apenas perpetuar, mas intensificar problemas de saúde mental. É essencial que as organizações adotem uma abordagem inclusiva, com adaptações adequadas e suporte contínuo, para mitigar esses impactos negativos e promover um ambiente de trabalho saudável e acolhedor para todos (Moreira e Silva, 2019).

O ambiente de trabalho proporciona oportunidades para o desenvolvimento de novas habilidades e o aprimoramento das existentes, o que pode ser gratificante e motivador. Fuentes e Lindsay (2023) enfatizam que o desenvolvimento contínuo de habilidades profissionais aumenta a satisfação no trabalho e a motivação, contribuindo para uma melhor saúde mental.

No entanto, existem também impactos negativos, a entrada no mercado de trabalho pode ser acompanhada por estresse e ansiedade, especialmente se o ambiente não for inclusivo ou adaptado às necessidades da pessoa com deficiência. A falta de adaptações adequadas pode levar a um aumento significativo no estresse e na ansiedade.

Infelizmente, muitas pessoas com deficiência ainda enfrentam discriminação e preconceito no local de trabalho, o que pode levar a sentimentos de desvalorização, isolamento e baixa autoestima. O preconceito e a discriminação no ambiente de trabalho são barreiras significativas para a saúde mental dos trabalhadores com deficiência (Miranda, *et al.*, 2015).

A falta de adaptações adequadas pode resultar em uma sobrecarga de trabalho, onde a pessoa pode sentir que precisa se esforçar mais do que os colegas para realizar as mesmas tarefas, levando ao esgotamento físico e mental. A sobrecarga de trabalho sem o devido suporte é um fator de risco significativo para o esgotamento e a deterioração da saúde mental. A ausência de suporte adequado por parte dos empregadores e colegas de trabalho pode agravar o estresse e a ansiedade, impactando negativamente a saúde mental. O apoio social no trabalho é muito importante para a saúde mental dos trabalhadores com deficiência, reduzindo os níveis de estresse e ansiedade (Ferreira, 2023; Miranda, *et al.*, 2015).

A insegurança em relação à estabilidade no emprego pode gerar preocupações contínuas e ansiedade, especialmente em ambientes onde a inclusão não é uma prática estabelecida. A insegurança no emprego é um dos principais fatores de ansiedade entre trabalhadores com deficiência. Para mitigar esses impactos negativos, é preciso criar ambientes de trabalho inclusivos, promover uma cultura de respeito e oferecer suporte psicológico. Adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e treinamentos regulares sobre inclusão e diversidade são estratégias fundamentais para garantir o bem-estar e a saúde mental das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ansiedade (Ferreira, 2023; Miranda, *et al.*, 2015).

Infelizmente, algumas empresas ainda contratam pessoas com deficiência apenas para atender às exigências legais, sem oferecer um ambiente verdadeiramente acolhedor, inclusivo e com oportunidades reais de crescimento. É essencial que haja um compromisso autêntico com a inclusão de colaboradores com deficiência (Ferreira, 2023).

A promoção da inclusão, saúde mental e oportunidades estão intimamente ligadas à desconstrução do capacitismo estrutural. A luta por direitos iguais não deve ser vista apenas como uma responsabilidade das pessoas com deficiência, mas como parte de um processo contínuo de conscientização, educação e transformação das atitudes coletivas.

A socialização é importante para ampliar as compreensões e os entendimentos de diferentes realidades, que, embora não se alinhem com os padrões convencionais, são igualmente importantes e enriquecedoras em contextos de troca e compartilhamento (Ferreira, 2023).

Diante disso, verifica-se que com o passar dos anos, políticas públicas foram surgindo garantindo maiores direitos às pessoas com deficiência, buscando inseri-las no mercado de trabalho, porém ainda pode ser observado que as pessoas com deficiência encontram dificuldade em ser inserida no mercado de trabalho e isso traz impacto em sua saúde mental. O trabalho tem um grande impacto na vida do ser humano que reflete na sua saúde mental, seja pela falta dele ou quando o lugar que está inserido é prejudicial. É tão importante o trabalho na vida da PCD, quanto a própria saúde mental. A contratação da PCD pode acontecer por motivos legais e para evitar penalizações nas empresas devido à lei nº 8213 (Brasil, 1991), mas é necessário que a PCD inserida no mercado de trabalho tenha suporte físico e mental.

Explorando a abertura do mercado de trabalho para pessoas com deficiência e os desafios da acessibilidade

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema que ganha importância crescente, especialmente quando analisada sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. Segundo a teoria crítica desenvolvida por Dejours (1992), o trabalho pode ser fonte de prazer e sofrimento, dependendo das condições organizacionais e da maneira como o indivíduo interage com essas condições. No contexto da inclusão, é necessário entender como as políticas de acessibilidade e a organização do trabalho influenciam a experiência dessas pessoas.

De acordo com Dejours (2004), o conceito de "sofrimento criativo" se refere à capacidade do trabalhador de transformar o sofrimento gerado pelas exigências do trabalho em algo construtivo. Nesse processo, o indivíduo utiliza sua criatividade, inteligência e experiência para superar as dificuldades, resolvendo problemas e obtendo reconhecimento por seu esforço. O sofrimento criativo é uma forma de adaptação positiva, onde o trabalhador consegue encontrar sentido em sua atividade, o que pode

levar ao crescimento pessoal e à satisfação no trabalho. Essa forma de sofrimento não destrói a psique, mas é canalizada para a superação dos desafios e para o aperfeiçoamento das práticas laborais.

O "sofrimento patogênico" ocorre quando o trabalhador não consegue transformar o sofrimento em algo produtivo ou não encontra reconhecimento por seu esforço. Nesse caso, o sofrimento se torna crônico e corrosivo, prejudicando a saúde mental e levando a uma série de patologias, como ansiedade, depressão e burnout. Dejours argumenta que esse tipo de sofrimento é resultado de uma organização do trabalho que impede a autonomia, o reconhecimento e o espaço para que o trabalhador desenvolva soluções criativas. Quando as condições laborais são desumanas, com excesso de controle, falta de cooperação ou metas irreais, o sofrimento patogênico se intensifica, comprometendo tanto a saúde psicológica quanto física dos trabalhadores (Dejours, 2004).

Roik e Pilatti (2009) discutem que a organização do trabalho no contexto capitalista contemporâneo é frequentemente marcada por uma racionalidade econômica que privilegia a produtividade e a flexibilidade, mas que pode, ao mesmo tempo, intensificar o sofrimento dos trabalhadores ao impor ritmos e critério que não levam em conta as particularidades individuais, como as necessidades das pessoas com deficiência. Isso se manifesta em formas de gestão que, muitas vezes, disfarçam mecanismos de controle sob a fachada de participação e inclusão, mas que, na prática, podem não fornecer o suporte necessário para que esses trabalhadores desenvolvam.

A Psicodinâmica do Trabalho, como propõe Dejours (1999), centra-se na análise das estratégias defensivas que os trabalhadores utilizam para lidar com o sofrimento no ambiente de trabalho. No caso de pessoas com deficiência, essas estratégias podem ser ainda mais complexas, visto que a organização do trabalho nem sempre é adaptada para garantir acessibilidade física, comunicacional e social. A falta de adequação do ambiente de trabalho pode levar a um aumento do sofrimento e à exclusão, mesmo quando a legislação estabelece cotas ou incentivos para a contratação de pessoas com deficiência.

A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho também sugere que o sofrimento no trabalho, para essas pessoas, pode ser exacerbado pela falta de autonomia e pela necessidade de se conformar a normas que não determinam as suas limitações. A organização do trabalho, ao não fornecer adaptações monetárias, reforça um modelo de

exclusão que impede que o trabalhador com deficiência alcance o reconhecimento necessário para sua realização pessoal e profissional (Dejours, 1999).

Quando uma pessoa com deficiência é inserida no mercado de trabalho, isso gera autonomia e um senso de competência, fazendo com que o indivíduo se sinta validado. No entanto, além da contratação, é essencial que a empresa esteja preparada para receber a pessoa com deficiência. A empresa deve fornecer o acesso adequado para que o trabalho seja desenvolvido com dignidade e que os direitos sejam garantidos (Bouyer, 2010). Embora a lei exija que as empresas façam essas contratações, o mercado de trabalho enfrenta dificuldades em preencher as vagas destinadas às pessoas com deficiência. Existem barreiras significativas entre as vagas disponíveis e as pessoas qualificadas para ocupá-las, como a falta de formação educacional, com muitos não conseguindo concluir o ensino médio, e a inacessibilidade nos transportes públicos, que dificulta a locomoção para o trabalho (Chura; Gonçalves, 2023).

O estudo de Bouyer (2010) sobre saúde mental e trabalho no contexto contemporâneo reforça a ideia de que o reconhecimento no trabalho é essencial para a construção da identidade do trabalhador e, conseqüentemente, para a sua saúde mental. Para pessoas com deficiência, o reconhecimento é muitas vezes mediado pela percepção de sua capacidade de superar obstáculos e de se adaptar a um ambiente que pode não estar totalmente preparado para recebê-las. Contudo, se o ambiente de trabalho não é inclusivo e não oferece condições para que esses trabalhadores possam exercer plenamente as suas funções, o reconhecimento pode se transformar numa ferramenta de opressão.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro ganhou impulso significativo com a promulgação da Lei nº 8.213/1991, conhecida como a 'Lei de Cotas'. Esta legislação exige que empresas com mais de 100 empregados reservem de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, dependendo do número total de funcionários. Apesar das barreiras iniciais, a implementação dessa lei tem proporcionado oportunidades de emprego para milhares de pessoas com deficiência (Brasil, 1991).

Adicionalmente, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) reforçou ainda mais os direitos das pessoas com deficiência. Esta lei não apenas exige a adaptação dos locais de trabalho, mas também estabelece diretrizes claras para a inclusão, acessibilidade e igualdade de oportunidades. A legislação visa garantir

que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos em condições de igualdade com os demais trabalhadores (Brasil, 2015).

Embora as leis proporcionem uma base sólida para a inclusão, a implementação prática enfrenta diversos desafios. A acessibilidade física é um dos principais obstáculos. Muitas empresas ainda precisam adaptar suas instalações para torná-las totalmente acessíveis, incluindo a construção de rampas, instalação de elevadores e adaptação de banheiros. Além disso, a acessibilidade tecnológica, como softwares assistivos e equipamentos especializados, é essencial para que pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções de maneira eficaz (Roedel, 2020).

Outro desafio significativo é a atitude e a conscientização dos empregadores e colegas de trabalho. Ainda existe preconceito e falta de entendimento sobre as capacidades das pessoas com deficiência. A promoção de uma cultura inclusiva requer treinamentos e programas de sensibilização para criar um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso (Roedel, 2020).

Existem várias empresas que se destacam pela inclusão de pessoas com deficiência e pela implementação de práticas de acessibilidade exemplar. Essas empresas frequentemente se beneficiam da diversidade e inclusão, resultando em ambientes de trabalho mais ricos e produtivos. Exemplos de boas práticas incluem programas de treinamento contínuo, mentorias, e parcerias com organizações que promovem a inclusão (Chura; Gonçalves, 2023).

O mercado de trabalho está gradualmente se tornando mais inclusivo para pessoas com deficiência, mas ainda há muito a ser feito. As políticas públicas, como a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão, estabelecem uma base importante, mas a implementação efetiva depende de esforços contínuos para melhorar a acessibilidade e combater o preconceito. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também de aproveitamento de talentos e capacidades diversas que podem enriquecer as organizações. Com esforços combinados de políticas públicas, iniciativas empresariais e apoio terapêutico, é possível criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e acessível para todos (Chura; Gonçalves, 2023).

Considerações finais

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho brasileiro é um tema de extrema importância para a promoção da igualdade e dos direitos humanos. Este estudo evidenciou que, apesar dos avanços legislativos significativos, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), ainda existem muitas barreiras a serem superadas para alcançar uma inclusão plena e efetiva.

A pesquisa destacou a necessidade de um compromisso contínuo por parte de todos os setores da sociedade para promover a inclusão das PCDs. Isso inclui a adaptação física e tecnológica dos ambientes de trabalho, a formação e sensibilização de empregadores e colegas de trabalho, e a fiscalização eficiente do cumprimento das leis. É fundamental que as empresas não apenas cumpram as exigências legais, mas também adotem uma postura proativa na criação de um ambiente verdadeiramente inclusivo e acolhedor.

Além das barreiras físicas e atitudinais, a falta de formação educacional adequada e a inacessibilidade nos transportes públicos continuam sendo desafios significativos que impedem a plena participação das PCDs no mercado de trabalho. A promoção de políticas públicas eficazes, programas de capacitação e a melhoria da infraestrutura de acessibilidade são passos essenciais para superar essas barreiras.

A entrada e o desenvolvimento das PCDs no mercado de trabalho têm um impacto direto na sua saúde mental. A inclusão pode proporcionar autonomia, autoestima, senso de competência e pertencimento. No entanto, a falta de adaptações adequadas, o preconceito e a discriminação podem levar ao estresse, ansiedade e outros problemas de saúde mental. A inclusão de PCDs no mercado de trabalho é uma questão que vai além da justiça social; é uma necessidade para a construção de uma sociedade mais diversa, rica e produtiva. A combinação de esforços legislativos, empresariais e terapêuticos pode criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível para todos, beneficiando tanto os indivíduos quanto as organizações. Continuar a promover a inclusão, combater o preconceito e garantir a acessibilidade são ações essenciais para o avanço da igualdade e dos direitos humanos no Brasil.

Referências



BRASIL. **Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC.** 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc>. Acesso em: junho de 2024.

BRASIL. Constituição. **Constituição da Republica Federativa do Brasil.** 1988. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: outubro de 2024.

BRASIL. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência.** 2008. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao_pessoacomdefici>. Acesso em: julho de 2024.

BRASIL. **Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm Acesso em 28 de maio de 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015 de 06 de julho de 2015.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm Acesso em 28 de maio de 2024.

BRASIL, **Lei nº 6.949 de 25 de agosto de 2009.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em 28 de maio de 2024.

BRASIL, **Lei nº 8.213/1991 de 24 de julho de 1991.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm Acesso em 28 de maio de 2024.

BOUYER, C. G. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 35 (122): 249-259, 2010 249.

CIF. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.** Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais em Português. – 1. ed., 1. reimpre. – São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008.

CHURA, A. E. P.; GONÇALVES, J. Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas. **Psicologia: Ciência E Profissão**, 43, e250490. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003250490>. 2023.



DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho.** São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, C. **Trabalho e Sofrimento Psíquico.** 2ª ed. Brasília: Paralelo 15, 2004.

FERREIRA, N. **Saúde mental é desafio para pessoas com deficiência.** Estado de Minas. 2023. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/saude-e-bem-viver/2023/08/06/interna_bem_viver,1540568/saude-mental-e-desafio-para-pessoas-com-deficiencia.shtml. Acesso em: julho de 2024.

FERRAZ, C. V. **Manual de Direitos da Pessoa com Deficiência.** São Paulo: Saraiva, 2012.

FUENTES, K.; LINDSAY, S. Workplace accommodations during the COVID-19 pandemic: a scoping review of the impacts and implications for people with disabilities. *Work*, v. 74, n. 2, p. 345-358, 2023.

IBGE. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência.** 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: junho de 2024.

MELLO, C. A. B. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade.** 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1999. 48 p.

MIRANDA, A. D. Desafios das pessoas com deficiência no ingresso e permanência no ensino superior e no mercado de trabalho. **Revista Interdisciplinar Ciência Médicas.** 2015. Disponível em: <https://revista.fcmmg.br/index.php/RICM/article/view/335/224>. Acesso em: julho de 2024.

MOREIRA, D. M.; SILVA, M. A. L. Dejours, C. (1992). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (5ª ed.). São Paulo: Cortez; Oboré. **Rev. Psicol Saúde e Debate.** Dez., 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Doc. A/61/611, Nova Iorque, 13 dez. 2006.

PIRES, M. J. M. **A Discriminação Positiva no Direito Internacional e Europeu dos Direitos do Homem.** Documentação e Direito Comparado, Lisboa. 1995.

ROEDEL, T. **Deficiência, inclusão e acessibilidade.** – Brusque: Ed. UNIFEBE, 2020.

ROIK, A.; PILATTI, A. L. Psicodinâmica do trabalho: uma perspectiva teórica. In: Congresso Brasileiro De Engenharia De Produção, 29., 2009, Salvador. **A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão.** Salvador: ABEPRO, 2009.



SILVA, D. B. Barreiras na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 06, Ed. 07, Vol. 10, pp. 123-136. Julho de 2021.

SILVA, S. C.; MONTEZUMA, A. C. C. L.; DIRINO, C. D. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: Desafios e perspectivas no contexto do direito trabalhista**. Ciências Sociais Aplicadas, V 28. 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-desafios-e-perspectivas-no-contexto-do-direito-trabalhista/>. Acesso em: agosto de 2024.

TORRENT, N. Da antiguidade a contemporaneidade: a deficiência e suas concepções. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXVI, Nº. 000089, 22/09/2016 Acesso em 28 de maio de 2024.