

EFETIVIDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO ORGANIZACIONAL: O EMPREGO FORMAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Otávio Silva Souza¹;

¹Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém, Pará.

Reinan Abreu dos Santos²;

²Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém, Pará.

Ma. Luiza Rodrigues³.

³Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém, Pará.

RESUMO: O estudo analisa o emprego formal de pessoas com deficiência no Brasil a partir da relação entre o quantitativo de vagas reservadas pela Lei nº 8.213/1991 e o volume efetivamente ocupado, com base em dados de registros administrativos do trabalho e em informações dos sistemas oficiais de monitoramento do cumprimento da política de cotas. Trata-se de pesquisa descritiva e explicativa, de abordagem quantitativa, realizada por meio de análise documental com dados secundários de abrangência nacional. Os resultados demonstram que, apesar da existência de vínculos formais desse segmento, permanece um déficit expressivo no preenchimento das vagas legalmente destinadas, evidenciando limites na efetividade da política de inclusão. Verificou-se a concentração dos vínculos em empregadores obrigados ao cumprimento da norma, indicando o papel indutor da legislação na contratação, ainda que de forma parcial, bem como a presença de assimetrias na distribuição dos vínculos segundo o tipo de deficiência e variações territoriais no nível de cumprimento da reserva legal. Conclui-se que a inclusão produtiva das pessoas com deficiência no emprego formal depende não apenas da previsão normativa, mas da capacidade institucional de implementação da política, associada à fiscalização e à adoção de práticas organizacionais inclusivas.

PALAVRAS-CHAVE: pessoas com deficiência; trabalho formal; políticas públicas

EFFECTIVENESS OF PUBLIC POLICIES AND ORGANIZATIONAL MANAGEMENT: FORMAL EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES IN BRAZIL.

ABSTRACT: This study analyzes the formal employment of persons with disabilities in Brazil based on the relationship between the number of positions legally reserved under Law No. 8,213/1991 and the number of positions effectively filled, using administrative labor records and official monitoring systems of the quota policy as empirical sources. It

is a descriptive and explanatory research with a quantitative approach, developed through documentary analysis and based on nationwide secondary data. The results show that, despite the existence of formal employment links for this group, there remains a significant gap in the fulfillment of legally reserved positions, revealing limitations in the effectiveness of the inclusion policy within the labor market. The findings also indicate that most formal employment links are concentrated in establishments legally required to comply with the quota system, demonstrating the regulatory role of the legislation in promoting hiring, although not ensuring its full implementation. In addition, asymmetries were observed in the distribution of employment according to the type of disability, as well as territorial differences in the level of compliance with the legal requirement. It is concluded that the productive inclusion of persons with disabilities in formal employment depends not only on the existence of a legal framework but also on institutional capacity for policy enforcement and the adoption of inclusive organizational practices.

KEY-WORDS: persons with disabilities; formal employment; public policies

INTRODUÇÃO

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal tem se constituído como um dos eixos mais relevantes do debate contemporâneo acerca da inclusão produtiva e da efetividade dos direitos sociais, na medida em que mobiliza, de forma simultânea, dimensões jurídicas, econômicas e organizacionais que extrapolam a compreensão restrita da geração de postos de trabalho e passam a ser interpretadas como expressão concreta da materialização da cidadania no campo laboral (Proton, 2024; Chumo et al., 2023; Almeida, 2019).

No contexto brasileiro, a institucionalização da política de reserva de vagas por meio da Lei nº 8.213/1991 configurou um ponto de inflexão na trajetória das ações voltadas a esse segmento, ao deslocar a inclusão do plano assistencial para o plano dos direitos, introduzindo uma lógica na qual a participação das pessoas com deficiência no sistema produtivo deixa de ser compreendida como concessão e passa a assumir o estatuto de obrigação legal vinculada à estrutura das relações de trabalho (Vargas; Araújo, 2024). Esse mecanismo transforma o cumprimento da reserva legal em indicador concreto da efetividade institucional, na medida em que permite mensurar, de forma objetiva, a distância entre a previsão normativa e sua materialização nas relações de trabalho.

Entretanto, a existência de um dispositivo normativo não se traduz, de maneira automática, em sua materialização no interior das organizações, o que impõe a necessidade de compreender a inclusão produtiva para além da dinâmica geral de expansão do emprego (Maranho, 2024). Nessa perspectiva, o trabalho formal das pessoas com deficiência deixa de ser analisado exclusivamente sob o prisma do número de vínculos existentes e passa a ser interpretado como resultado da capacidade institucional de converter direitos formalmente estabelecidos em posições efetivamente ocupadas (Da Rocha; Martynychen, 2025).

Os estudos que tratam do trabalho como mecanismo de inclusão social têm reiterado que a participação no emprego formal constitui uma das principais vias de acesso à renda, à proteção social e à cidadania econômica, uma vez que é no interior das relações formais de trabalho que se estruturam os direitos previdenciários, as garantias contratuais e as possibilidades de mobilidade ocupacional (Fuzetto; Neto, 2024; Alves et al., 2023; Nascimento; Medeiros, 2022). No caso das pessoas com deficiência, essa inserção assume significado ainda mais amplo, pois o trabalho formal se configura como espaço de reconhecimento social e de superação das desigualdades historicamente produzidas por barreiras físicas, educacionais e atitudinais que limitaram, por longos períodos, a participação desse grupo na vida produtiva.

Apesar dos avanços observados nas últimas décadas, os estudos têm demonstrado que a inserção das pessoas com deficiência no mercado formal permanece marcada por assimetrias que se expressam tanto no volume de vínculos quanto na forma como esses postos se distribuem no interior da estrutura produtiva (de Melo, 2025; Proton, 2024). A existência de vagas legalmente reservadas que permanecem sem preenchimento indica que a inclusão não depende exclusivamente da disponibilidade de postos de trabalho, mas da articulação entre fiscalização, estratégias organizacionais de recrutamento, condições de acessibilidade e processos de qualificação profissional (Vargas; Araújo, 2024). O emprego formal das pessoas com deficiência passa, assim, a expressar simultaneamente a presença de um direito instituído e os limites de sua implementação, configurando-se como espaço privilegiado para análise da efetividade das políticas de ação afirmativa.

É nesse cenário que se insere o presente estudo, cujo objeto consiste na análise do emprego formal de pessoas com deficiência no Brasil a partir da relação entre o quantitativo de vagas reservadas pela legislação e o volume efetivamente ocupado. Ao tomar como base os registros administrativos do trabalho e os sistemas oficiais de monitoramento do cumprimento da Lei de Cotas, a investigação busca compreender o grau de efetividade da política de inclusão no interior do mercado formal, considerando a distribuição dos vínculos segundo o tipo de deficiência, a incidência da obrigatoriedade legal sobre os empregadores e as variações territoriais no nível de cumprimento da norma.

Além disso, a investigação dialoga com a perspectiva de que a inclusão no trabalho não se reduz à criação de oportunidades formais, mas envolve a construção de condições concretas de participação em igualdade de oportunidades, evidenciando como a dinâmica do mercado de trabalho interage com o marco normativo da inclusão e revelando a capacidade, ou os limites, das organizações e do Estado em transformar direitos em práticas efetivas.

OBJETIVO

Analisar o emprego formal de pessoas com deficiência no Brasil a partir da relação entre o quantitativo de vagas reservadas pela Lei nº 8.213/1991 e o volume efetivamente ocupado, com a finalidade de avaliar o grau de efetividade da política de cotas no interior

do mercado de trabalho, identificando a distribuição dos vínculos formais segundo o tipo de deficiência, a incidência da obrigatoriedade legal sobre os empregadores e as variações territoriais no nível de cumprimento da norma, de modo a compreender os limites e as potencialidades da inclusão produtiva desse segmento.

METODOLOGIA

A investigação caracteriza-se como estudo de natureza aplicada, desenvolvido a partir de abordagem quantitativa e procedimento técnico de análise documental, configurando-se, quanto aos objetivos, como pesquisa descritiva e explicativa, tendo como unidade empírica o emprego formal de pessoas com deficiência no Brasil. O delineamento metodológico fundamenta-se na utilização de dados secundários oriundos de registros administrativos do trabalho, os quais permitem apreender, em dimensão estrutural, a relação entre a reserva legal de vagas prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e o volume efetivamente ocupado por trabalhadores com deficiência e reabilitados no mercado formal. A escolha por essa base empírica decorre do fato de que os registros administrativos constituem a principal fonte oficial para mensuração do emprego formal no país, apresentando abrangência censitária e elevado grau de confiabilidade para análise de vínculos de trabalho.

As informações utilizadas foram extraídas da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, e dos sistemas oficiais de monitoramento do cumprimento da Lei de Cotas, ambos disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Tais bases reúnem dados declaratórios prestados pelos estabelecimentos empregadores, permitindo identificar o quantitativo de vínculos formais ativos, a caracterização dos trabalhadores com deficiência e reabilitados e o volume de vagas legalmente reservadas e efetivamente ocupadas. A classificação dos tipos de deficiência segue os parâmetros estabelecidos pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência e orienta a padronização conceitual utilizada nos registros administrativos do trabalho.

A análise também se ancora no marco normativo consolidado pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e reafirma o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas. A incorporação desse dispositivo legal ao percurso metodológico não se limita à sua dimensão jurídica, mas permite interpretar os dados empíricos à luz do princípio da inclusão produtiva como direito social, estabelecendo a relação entre o desenho institucional da política pública e sua materialização no mercado de trabalho formal.

Do ponto de vista dos procedimentos analíticos, realizou-se tratamento estatístico descritivo das informações, com organização dos dados em tabelas que expressam valores absolutos e proporções diretamente relacionadas ao objeto de estudo. A construção desses quadros teve como finalidade evidenciar o comportamento do emprego formal de pessoas

com deficiência sob três eixos complementares: o volume de vagas reservadas em relação às vagas efetivamente ocupadas; a distribuição dos vínculos formais segundo o tipo de deficiência e a incidência da obrigatoriedade legal; e a variação territorial do nível de cumprimento da Lei de Cotas. Esse procedimento permitiu não apenas a sistematização dos dados, mas a identificação de padrões de inclusão e de lacunas de efetividade da política pública no interior do mercado de trabalho formal.

A análise dos dados foi orientada por perspectiva interpretativa, na qual os resultados empíricos são compreendidos como expressão da relação entre norma jurídica e sua materialização nas relações de trabalho. Nesse sentido, os indicadores não foram tratados de forma isolada, mas articulados de modo a evidenciar a capacidade de implementação da política de ação afirmativa no plano institucional e organizacional. A opção por essa estratégia analítica possibilita compreender o emprego formal de pessoas com deficiência não apenas como resultado da dinâmica geral do mercado de trabalho, mas como fenômeno diretamente condicionado pelo grau de efetividade do mecanismo legal de reserva de vagas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A leitura dos registros administrativos do trabalho, quando centrada exclusivamente no emprego formal de pessoas com deficiência, evidencia que o núcleo do problema não está na ausência de um arcabouço normativo de inclusão e sim na persistência de um descompasso mensurável entre o volume de vagas juridicamente previstas e o quantitativo de postos efetivamente ocupados. Essa distância não pode ser tratada como ruído estatístico, pois ela se apresenta como expressão objetiva de uma inclusão que ocorre sob lógica parcial e, em certa medida, descontínua, na medida em que a reserva legal cria a posição formal, mas não assegura sua ocupação concreta no interior das organizações. Nesse sentido, o ponto central do diagnóstico: a existência de um estoque elevado de vagas reservadas pela Lei de Cotas, contrastando com um patamar substancialmente inferior de vagas efetivamente ocupadas, configurando déficit próximo ao próprio quantitativo preenchido e um nível de cumprimento que não alcança a integralidade da previsão normativa (Tabela 1)

Tabela 1: Lei de Cotas: vagas reservadas x vagas ocupadas (Brasil)

Indicador	Quantidade
Vagas reservadas por lei (empresas com 100+ empregados)	828.256
Vagas efetivamente ocupadas por PcD e reabilitados	412.520
Déficit de preenchimento	415.736
Taxa de cumprimento	49,8%

Fonte: Adaptado do Ministério do Trabalho e Emprego (2026)

A interpretação da Tabela 1 desloca a discussão da noção genérica de “inclusão” para a dimensão institucional da efetividade. O dado mais relevante é a evidência de que o mercado formal, mesmo sob obrigatoriedade, opera com um volume expressivo de não preenchimento. Isso sugere que a reserva legal, embora constitua condição necessária, não é suficiente para garantir a ocupação integral das vagas, indicando a presença de fatores organizacionais e estruturais que limitam a conversão do dispositivo jurídico em resultado laboral (Maranho, 2024). Em termos analíticos, trata-se de um padrão de inclusão incompleta: a política cria o espaço formal, mas a dinâmica concreta de contratação e permanência mantém um contingente elevado de vagas sem materialização, produzindo um déficit que se torna, por si só, um indicador do limite institucional do mecanismo.

Essa evidência torna-se ainda mais robusta quando se observa onde os vínculos formais de pessoas com deficiência estão efetivamente alocados no sistema produtivo. A Tabela 2 demonstra que a inserção formal de PcDs encontra-se fortemente concentrada no universo de empregadores obrigados, o que indica que a política de cotas atua, de fato, como mecanismo indutor de contratação, ainda que sem alcançar o preenchimento total esperado. Ao mesmo tempo, a distribuição por tipo de deficiência revela que a inclusão, mesmo no interior do regime formal, não se dá de forma homogênea, sugerindo seletividade e diferenciação interna da absorção ocupacional.

Tabela 2: PcDs no mercado de trabalho formal: tipo de deficiência x obrigação do empregador

Tipo de deficiência	Empregadores obrigados	Empregadores não obrigados	Total de vínculos formais
Física	195.684	14.858	210.542
Auditiva	79.898	6.690	86.588
Visual	75.097	5.903	81.000
Mental/Intelectual	40.722	5.846	46.568
Múltipla	6.913	923	7.836
Reabilitado	36.928	4.943	41.871

Fonte: Adaptado do Ministério do Trabalho e Emprego (2026)

A maior parte dos vínculos formais de PcDs está inserida precisamente no segmento do mercado sobre o qual incide a obrigatoriedade legal, o que afasta a hipótese de que a inclusão formal esteja ocorrendo de maneira predominante fora do alcance da norma (Dos Santos, 2024). A concentração em empregadores obrigados reforça o caráter institucional do fenômeno: a inclusão formal de PcDs, em grande medida, não é um resultado espontâneo de mercado, mas um resultado condicionado por dispositivo normativo. Contudo, a própria composição interna desses vínculos sugere que a inclusão tende a se estruturar de modo seletivo, uma vez que determinados tipos de deficiência apresentam maior volume de vínculos formais do que outros. Essa assimetria pode ser analisada como indício de que o processo de contratação pode estar atravessado por critérios de adequação operacional,

disponibilidade de adaptações e expectativas organizacionais, produzindo padrões desiguais de acesso mesmo dentro do regime de reserva.

A dimensão territorial reforça a interpretação de que a efetividade da política de cotas não é uniforme e se expressa de modo assimétrico no espaço econômico nacional. A Tabela 3 apresenta, de forma objetiva, unidades federativas com maiores e menores percentuais de cumprimento, demonstrando que a distância entre vagas reservadas e vagas ocupadas varia consideravelmente, combinando diferenças percentuais com variações no volume absoluto de postos. Essa variação indica que a efetividade da inclusão formal depende, além da norma, de capacidades locais de fiscalização e de características estruturais do tecido produtivo.

Tabela 3: Cumprimento da Lei de Cotas: maiores e menores percentuais (seleção de UFs)

Grupo	UF	Vagas reservadas	Vagas ocupadas	Cumprimento (%)
Maiores	Roraima	415	319	76,9
	Amazonas	9.352	6.277	67,1
	Rondônia	1.712	1.124	65,7
	Rio Grande do Norte	5.786	3.764	65,1
	Rio Grande do Sul	46.406	30.126	64,9
Menores	Alagoas	5.924	2.182	36,8
	Amapá	770	323	41,9
	Maranhão	8.957	3.771	42,1
	Mato Grosso do Sul	4.896	2.072	42,3
	Acre	993	425	42,8

Fonte: Adaptado do Ministério do Trabalho e Emprego (2026)

Além disso, a leitura territorial precisa considerar não apenas o percentual, mas o peso absoluto de determinadas unidades federativas na composição nacional. Nesse sentido, destaca-se o caso de São Paulo, que concentra 351.914 vagas reservadas e 158.991 ocupadas, com 45,2% de cumprimento. Esse dado é particularmente relevante porque demonstra que resultados nacionais são fortemente influenciados por unidades com grande concentração econômica: percentuais intermediários podem produzir déficits absolutos expressivos, impactando diretamente o agregado do país e ampliando o contingente de vagas não preenchidas.

Em síntese, ao manter o foco estritamente no emprego formal de pessoas com deficiência, os resultados convergem para um diagnóstico estruturado em três evidências empíricas articuladas: (i) a existência de um déficit elevado entre vagas reservadas e vagas ocupadas, que sinaliza limite de efetividade institucional; (ii) a concentração dos vínculos formais no universo de empregadores obrigados, indicando que a política induz contratação, mas não assegura preenchimento pleno; e (iii) a assimetria territorial do

cumprimento, combinando variações percentuais e efeitos de escala em unidades com grande volume de vagas reservadas. Esses elementos sustentam uma interpretação conceitual consistente: o emprego formal de PcDs no Brasil se organiza como fenômeno de implementação institucional, no qual a distância entre norma e execução permanece mensurável e persistente, exigindo leitura que ultrapasse o plano declaratório do direito e examine as condições concretas de realização da inclusão no interior do mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste estudo teve como propósito examinar o emprego formal de pessoas com deficiência no Brasil a partir da relação entre o quantitativo de vagas legalmente reservadas e o volume efetivamente ocupado, tomando como referência a política de cotas instituída pela Lei nº 8.213/1991. Ao retomar o objetivo proposto, verifica-se que a investigação possibilitou compreender que a inclusão produtiva desse segmento, no âmbito do mercado formal, não se configura apenas como resultado da existência de um dispositivo normativo, mas como expressão direta do grau de efetividade institucional na materialização do direito ao trabalho em igualdade de oportunidades.

Os resultados evidenciaram que, embora haja um contingente significativo de vínculos formais de pessoas com deficiência, persiste um volume expressivo de vagas legalmente destinadas que não se convertem em postos efetivamente ocupados, configurando um déficit que revela os limites da implementação da política de reserva de vagas. Esse cenário indica que o principal desafio da inclusão reside na capacidade de transformar a previsão normativa em prática organizacional contínua, articulando fiscalização, estratégias de recrutamento, acessibilidade e qualificação profissional. Nesse sentido, o emprego formal de pessoas com deficiência passa a ser interpretado como fenômeno de natureza institucional, no qual a distância entre norma e execução constitui indicador central para a avaliação das políticas públicas de ação afirmativa.

A concentração dos vínculos formais no universo dos empregadores obrigados demonstra que a política de cotas exerce papel indutor relevante na contratação, afastando a ideia de que a inclusão ocorre de forma espontânea no mercado de trabalho. Entretanto, o não preenchimento integral das vagas reservadas evidencia que a obrigatoriedade legal, embora necessária, não é suficiente para assegurar a plena efetividade da política, uma vez que sua materialização depende de fatores estruturais e organizacionais que condicionam o acesso e a permanência das pessoas com deficiência nas relações formais de trabalho. Do mesmo modo, as variações territoriais observadas no nível de cumprimento da norma indicam que a inclusão produtiva se realiza de maneira desigual no espaço econômico nacional, refletindo diferenças na estrutura produtiva, na intensidade da fiscalização e na capacidade institucional de implementação da política.

Outro aspecto relevante refere-se à distribuição dos vínculos formais segundo o tipo de deficiência, que evidenciou a existência de padrões diferenciados de inserção no interior do próprio regime de cotas. Tal configuração sugere que a inclusão formal não ocorre de maneira homogênea, indicando a presença de critérios implícitos de seleção relacionados às exigências produtivas e às condições de adaptação dos ambientes de trabalho.

A partir dessas evidências, conclui-se que o emprego formal de pessoas com deficiência no Brasil constitui um campo no qual se expressa, de forma simultânea, o avanço representado pela existência de um direito instituído e os limites de sua efetivação nas relações concretas de trabalho. A inclusão produtiva, nesse contexto, pode ser compreendida como processo que depende da articulação entre políticas públicas, práticas organizacionais e condições estruturais que assegurem o acesso, a permanência e o desenvolvimento profissional desse segmento.

Do ponto de vista das contribuições do estudo, destaca-se a utilização de dados de abrangência nacional e de caráter censitário, que permitiram identificar padrões estruturais de inclusão e lacunas persistentes na implementação da política de cotas, oferecendo subsídios para o aprimoramento das estratégias de fiscalização e para a formulação de ações institucionais voltadas à ampliação do cumprimento da reserva legal de vagas. Além disso, a pesquisa contribui para o debate acadêmico ao evidenciar a necessidade de compreender a inclusão no trabalho como fenômeno que articula dimensões jurídicas, econômicas e organizacionais.

Como limitações do estudo, reconhece-se que a análise se concentrou no emprego formal, não contemplando as formas de inserção no trabalho informal ou em outras modalidades de ocupação, o que abre possibilidades para investigações futuras que possam ampliar a compreensão das trajetórias laborais das pessoas com deficiência. Do mesmo modo, estudos que incorporem abordagens qualitativas poderão aprofundar a análise das práticas organizacionais e das experiências individuais de inserção e permanência no trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a efetividade da política de cotas para pessoas com deficiência no Brasil depende não apenas da manutenção do arcabouço legal existente, mas do fortalecimento dos mecanismos de implementação e da construção de ambientes de trabalho inclusivos que possibilitem a plena participação desse segmento no sistema produtivo. A transformação da reserva legal de vagas em inclusão efetiva constitui, portanto, um dos principais desafios para a consolidação do direito ao trabalho em igualdade de condições.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Alves Drumond. **Deficiência e desigualdades no Brasil: pobreza, inserção no mercado de trabalho e renda**. 2019.

CHUMO, Ivy; KABARIA, Caroline; MBERU, Blessing. **Social inclusion of persons with disability in employment: what would it take to socially support employed persons with disability in the labor market?**. *Frontiers in rehabilitation sciences*, v. 4, p. 1125129, 2023.

DA ROCHA, Sheila Testoni; DE MACEDO MARTYNYCHEN, Marina Michel. **Aposentadoria Especial: identificação e análise dos principais problemas na política pública**. *REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL*, v. 8, n. 2, p. 19-34, 2025.

DE MELO, William Maximiliano Carvalho. **Dupla marginalização: a situação das pessoas com deficiência e o impacto do gênero no mercado de trabalho brasileiro**. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 11, n. 10, p. 2034-2045, 2025.

DOS SANTOS, Luciana Rodrigues. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência (PCD) no Mercado Formal de Trabalho: uma análise do estado da Bahia (2010-2020)**. Editora Dialética, 2024.

FUZETTO, Murilo Muniz; DE MEDEIROS NETO, Elias Marques. **O compliance à luz da inclusão social da pessoa com deficiência**. *Scientia Iuris*, v. 28, n. 1, p. 177-194, 2024.

MARANHO, Bruno César Antunes. **A importância do direito fundamental ao trabalho para a inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil**. *Estudios Avanzados*, n. 41, p. 173-192, 2024.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues; DE PAIVA MEDEIROS, Flávia. **O teletrabalho como instrumento de inclusão laboral da pessoa com deficiência à luz do direito ao trabalho decente**. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, v. 10, n. 1, p. 213-232, 2022.

PROTON, Cássio Ribeiro. **A inclusão produtiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: uma visão sobre o aspecto da dignidade humana**. Editora Dialética, 2024.

VARGAS, Juliano; ARAÚJO, Leina Iade. **Inserção das pessoas com deficiência (pcd) no mercado de trabalho formal do Piauí: uma análise por setores, atividades econômicas e tipos (2000-2019)**. *Revista Econômica do Nordeste*, v. 55, n. 2, p. 104-124, 2024.