



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Dissertação final de curso

Os Principais Constrangimentos que as Pessoas com Deficiência enfrentam no

Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática de Literatura

Miriam Carvalho

Santarém

Ano 2024/2025



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Dissertação final de curso

Os Principais Constrangimentos que as Pessoas com Deficiência enfrentam no

Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática de Literatura

Miriam Carvalho

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos sob a orientação da Professora Doutora Margarida Tribuna.

Santarém

Ano 2024/2025

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço profundamente à minha orientadora, Professora Doutora Margarida Tribuna, pela orientação generosa, pela paciência e pelo empenho ao longo de todo este percurso. A sua dedicação, o rigor académico e o incentivo constante foram fundamentais para a concretização deste trabalho.

Aos colegas com quem tive o privilégio de partilhar esta caminhada académica, expresso o meu sincero reconhecimento. As trocas de ideias, os debates, os desafios superados em conjunto e os momentos de partilha contribuíram de forma decisiva para esta experiência.

Aos amigos, pela presença nos momentos mais exigentes e pela leveza nos momentos de cansaço. Obrigado por me lembrarem da importância de equilibrar a vida académica com o convívio, o riso e a amizade genuína.

Um agradecimento muito especial à Maria Vieira, pela sua amizade constante, pelas palavras de encorajamento e por estar sempre presente, mesmo nos dias mais difíceis. A sua presença fez toda a diferença.

À minha família. Em especial, à minha Avó Maria do Céu, com todo o amor e gratidão, agradeço por tudo o que fez, e continua a fazer, por mim. A sua ajuda constante e o seu apoio incondicional ao longo dos últimos anos permitiram-me chegar até aqui e completar esta etapa. Faz tudo por mim, sem pedir nada em troca, e por isso esta conquista é tão minha como sua.

A todos, o meu mais sincero obrigada.

Resumo

O presente trabalho analisa os principais desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência (PcD) no acesso e permanência no mercado de trabalho, com o objetivo de compreender as barreiras que limitam a sua inclusão profissional. A investigação baseia-se numa revisão sistemática da literatura, recorrendo a bases de dados como Google Académico, Scielo, EBSCO e Scopus, com artigos publicados entre 2015 e 2025. Foram selecionados 18 estudos científicos que abordam, de forma direta, os constrangimentos vivenciados pelas PcD, tanto na procura de emprego como na integração em contextos laborais. Os principais resultados revelam um conjunto diverso de obstáculos, entre eles: baixa escolaridade, falta de acessibilidade nos transportes e locais de trabalho, estigmatização, atitudes discriminatórias por parte de empregadores e colegas, e ausência de adaptações adequadas às necessidades individuais. A análise também demonstrou que pessoas com diferentes tipos de deficiência — auditiva, motora, intelectual — enfrentam desafios específicos, o que reforça a importância de medidas individualizadas. Na discussão, os dados são comparados com estudos anteriores, confirmando a persistência de uma cultura organizacional excludente e a necessidade urgente de mudanças estruturais e culturais. Este estudo destaca o valor da diversidade e da inclusão como fatores de inovação, apontando para a importância de políticas públicas mais eficazes e de um compromisso real das empresas. Em conclusão, a investigação contribui para ampliar o conhecimento sobre o tema e sublinha a necessidade de uma ação conjunta entre Estado, empregadores e sociedade para garantir a equidade de oportunidades no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Deficiente; Inclusão; Mercado de trabalho; revisão sistemática de literatura.

Abstract

This study examines the main challenges faced by people with disabilities (PwD) in accessing and remaining in the labour market, aiming to understand the barriers that limit their professional inclusion. The research is based on a systematic literature review, using databases such as Google Scholar, Scielo, EBSCO, and Scopus, focusing on articles published between 2015 and 2025. A total of 18 scientific studies were selected, all of which directly address the constraints experienced by PwD in job seeking and workplace integration. The main findings reveal a wide range of obstacles, including low educational attainment, lack of accessibility in transportation and workplaces, stigmatisation, discriminatory attitudes from employers and colleagues, and the absence of adequate adaptations to individual needs. The analysis also showed that people with different types of disabilities — auditory, motor, intellectual — face specific challenges, highlighting the importance of individualised measures. In the discussion, the data are compared with previous studies, confirming the persistence of an exclusionary organisational culture and the urgent need for structural and cultural change. This study underscores the value of diversity and inclusion as drivers of innovation, and it calls for more effective public policies and a genuine commitment from companies. In conclusion, the research contributes to expanding knowledge on the topic and emphasises the need for joint action by the State, employers, and society to ensure equal opportunities in the labour market.

Keywords: disability; inclusion; labour market; systematic literature review.

Índice

INTRODUÇÃO	1
1.1 Pertinência do Estudo	2
1.2 Motivação Pessoal	2
1.3 Problema e questões de investigação	2
1.4 Objetivos, geral e específicos	2
1.5 Estrutura da dissertação	3
REVISÃO DA LITERATURA	4
1.6 Contextualização histórica:	4
1.7 Modelos da Deficiência:	5
1.8 Inclusão Social:	7
1.9 Mercado de Trabalho:	7
1.10 Constrangimentos no mercado de trabalho:	8
1.11 Inserção no Mercado de Trabalho:	9
1.12 A importância da gestão de Recurso Humanos dentro de um modelo organizacional inclusivo:	9
Metodologia.....	11
1.13 Objetivos, geral e específicos.....	13
Resultados e Discussão.....	16
1.14 Categoria 1- Artigos que tratam de questões relacionadas com a procura de emprego	17
1.15 Categoria 2- Artigos que se debruçam sobre a realidade das pessoas com deficiência já inseridas no mercado de trabalho.....	28
CONCLUSÕES	36
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Fluxograma dos critérios para a seleção de artigos	12
Figura 2- Gráfico 1 dos artigos selecionados distribuídos de acordo com o ano de publicação:	16

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- Artigos selecionados de acordo com o ano e categoria:	14
Tabela 2-Quadro síntese dos artigos da categoria 1:.....	17
Tabela 3-Quadro síntese dos artigos da categoria 2:.....	28

INTRODUÇÃO

Ao longo da existência humana sempre existiu pessoas com deficiência. Ter ou não uma deficiência é apenas uma das muitas características que compõem o ser humano, tornando desta forma o tema tanto histórico quanto contemporâneo. Contudo, ao longo da história da humanidade, as pessoas com deficiência enfrentaram abordagens e atitudes que resultaram em exclusão social e situações de vulnerabilidade, (Fontes & Martins, 2023).

A diversidade e a inclusão tornaram-se elementos essenciais no contexto empresarial atual, sendo cruciais para o desenvolvimento e êxito das organizações. Apesar de estarem muitas vezes associados, estes dois conceitos têm origens diferentes e requerem abordagens práticas distintas. A diversidade diz respeito à variedade de características humanas presentes no ambiente profissional, abrangendo, entre outras, a raça, a religião, a orientação sexual e a nacionalidade (Wadhwa & Aggarwal, 2023). Já a inclusão corresponde a um esforço contínuo de reconhecer e valorizar essas diferenças, incorporando-as de forma concreta nas políticas e práticas das organizações, com o objetivo de fortalecer os valores compartilhados, (Sposato et al., 2015).

A escolha deste tema surgiu da necessidade de compreender de forma mais aprofundada as dificuldades que ainda persistem na integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Acresce que o tema se revela particularmente pertinente num contexto em que a diversidade e a inclusão assumem um papel central no desenvolvimento sustentável e ético da sociedade, (Fontes & Martins, 2023).

Portanto, explorar estas barreiras que limitam as pessoas com deficiência no mercado de trabalho vai ajudar a compreender os desafios diários trazendo um novo olhar sobre o tema, não com objetivo de esgotar o assunto, mas para estimular outras pesquisas e, se possível criar políticas mais eficazes e a implementação de práticas organizacionais mais inclusivas de forma a remediar estes constrangimentos. (Brito & Maranhão, 2020).

Para aprofundar este tema, recorreu-se a uma revisão sistemática, uma abordagem que permite identificar lacunas e limitações nas investigações já realizadas, destacando áreas que requerem maior atenção. Por exemplo, os estudos disponíveis podem enfatizar os desafios

de ordem estrutural, enquanto outros aspetos, como os psicológicos ou sociais, poderão encontrar-se menos explorados (Lopes et al., 2024).

O objetivo de utilizar a revisão sistemática neste projeto é reunir e analisar as evidências sobre os desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Pertinência do Estudo

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema de grande relevância social, pois deste modo existe a possibilidade de promover a equidade de oportunidades, e ainda a possibilidade de combater o preconceito e a discriminação, o que consequentemente, contribui para a construção de uma sociedade mais diversificada, justa, inclusiva e acessível a todos, (Fontes & Martins, 2023).

Motivação Pessoal

A motivação pessoal para a realização deste estudo decorre de uma sensibilidade crescente face às questões da inclusão social e da justiça laboral, bem como da vontade de contribuir para a redução das desigualdades e para o reforço de práticas organizacionais mais humanizadas e equitativas.

Problema e questões de investigação

A questão central da revisão sistemática da literatura é: Quais são os principais desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Objetivos, geral e específicos

De forma a responder à questão central apresentada, este estudo tem como:

Objetivo geral:

- Perceber e identificar os principais constrangimentos que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho.

Objetivos específicos:

- 1) Analisar quais os problemas que as pessoas com deficiência encontram na procura de trabalho;
- 2) Identificar as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam no local de trabalho.

Estrutura da dissertação

A dissertação está estruturada da seguinte forma, Introdução, Revisão de Literatura, Metodologia, Resultados e Discussão e Conclusões.

Na introdução é contextualizado o tema da deficiência e a sua importância no mercado de trabalho, apresentando os objetivos, a problemática e a motivação para a investigação. Na revisão da literatura, aborda-se a evolução histórica do conceito de deficiência, os principais modelos teóricos (médico, social e biopsicossocial) e a inclusão social no mercado laboral, destacando desafios, barreiras e o papel da gestão de recursos humanos na promoção da inclusão. A metodologia descreve os métodos usados para recolher, seleccionar e analisar os artigos. Nos resultados e discussão, são apresentados e interpretados os dados, evidenciando as dificuldades e barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência e sugerindo possíveis soluções. Por fim, nas conclusões, sintetiza-se a importância das políticas inclusivas e das práticas organizacionais para a empregabilidade, mencionam-se as limitações do estudo e propõem-se recomendações para investigações futuras.

REVISÃO DA LITERATURA

O conceito de deficiência tem evoluído ao longo do tempo, oscilando entre diferentes perspectivas. Por esse motivo, considera-se necessário iniciar o enquadramento teórico com uma abordagem à evolução do próprio conceito de deficiência. Apresentam-se, de seguida, alguns marcos históricos que contribuem para o enquadramento da conceptualização da deficiência, analisando-se posteriormente os modelos de abordagem à deficiência, os quais desempenham um papel fulcral na forma como a sociedade atua e nas políticas públicas desenvolvidas (Barros & Silva, 2024).

1.6 Contextualização histórica:

De acordo com Santos (2014), o conceito de deficiência é moldado por contextos sociais culturais específicos e, por isso, a forma como a deficiência tem sido perspectivada pelas sociedades tem vindo a alterar-se. Com o avançar do tempo, a forma como a deficiência é vista pela sociedade tem mudado em sintonia com a evolução do desenvolvimento humano e social.

Nas sociedades primitivas, a deficiência era vista, sob uma perspectiva religiosa, como um castigo divino ou uma manifestação demoníaca, o que frequentemente levava à condenação de crianças com deficiência, já que eram consideradas um fardo e sem utilidade para a sociedade. Na cultura romana, as pessoas com deficiência eram alvo de exposição e ridicularização devido às suas limitações e diferenças, além de frequentemente serem submetidas a atos de violência (Fontes, 2016). Desta forma as pessoas com deficiência eram consideradas vulneráveis e com necessidade de proteção, o que levou ao desenvolvimento de políticas públicas que as excluíaam do convívio social, transferindo-as para instituições especializadas (Neca, 2019).

De acordo com Fontes (2016), a Primeira Guerra Mundial trouxe uma nova perspectiva sobre a deficiência, focando na reabilitação e na necessidade de intervenções médicas e terapêuticas para suprir as limitações impostas pela falta de algo. Já no período pós-Segunda Guerra Mundial, surgiu uma abordagem centrada na promoção e garantia dos direitos humanos, reconhecendo os direitos universais de todas as pessoas. Isso destacou a

responsabilidade dos Estados e da sociedade como um todo em apoiar e integrar os cidadãos, incluindo aqueles com deficiência.

Ainda de acordo com Fontes (2016), no final dos anos de 1960 e início de 1970, as pessoas com deficiência começaram a se mobilizar para contestar sua posição na sociedade, especialmente nos Estados Unidos e no Reino Unido. Esse movimento deu origem a um impulso social voltado para influenciar as políticas públicas, reivindicando igualdade de acesso aos direitos assegurados a todos os cidadãos. Essa luta trouxe uma nova forma de entender a deficiência, baseada na ideia de que ela é uma construção social. Nesse contexto, surgiram, ao longo da história, três principais modelos para explicar o conceito de deficiência, cada um fundamentado em diferentes pressupostos: o modelo médico, o modelo social e o modelo relacional, que serão analisados a seguir.

1.7 Modelos da Deficiência:

Segundo Fontes (2016), desde os primórdios da humanidade, o conceito de deficiência esteve amplamente vinculado ao campo da medicina, sendo encarado como um problema individual que necessitava da intervenção médica, como prevenção, tratamento ou reabilitação. Essa visão, centrada no diagnóstico clínico, abordava a deficiência como uma condição que necessitava de correção, reforçando a ideia de que as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência eram resultado direto de suas limitações físicas ou funcionais. Essa perspectiva contribuiu para perpetuar a noção de que as pessoas com deficiência são dependentes e passivas diante de suas vidas e dificuldades.

Fontes (2016), argumenta que o modelo médico teve um impacto negativo na vida das pessoas com deficiência, pois perpetuou a ideia de que a deficiência era uma desvantagem individual, centrada na incapacidade. Essa visão foi consolidada pela Classificação Internacional de Incapacidades, Deficiências e Desvantagens (CIDID), apresentada pela Organização Mundial de Saúde em 1980, que definia incapacidade como a perda ou funcionamento anormal de estruturas psicológicas, fisiológicas ou anatômicas. Dessa forma a deficiência foi definida como a dificuldade de realizar atividades devido a essa incapacidade e a essa desvantagem que eram vivenciadas por esses indivíduos ao desempenhar atividades no cotidiano. No entanto, a partir da década de 1970, os movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência trouxeram uma nova

perspetiva sobre o conceito de deficiência. Um marco nesse processo foi a publicação, em 1976, de *Os Princípios Fundamentais da Deficiência* pela Union of Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), uma organização do Reino Unido dedicada à promoção dos direitos das pessoas com deficiência. Essa publicação desafiou as bases do modelo médico, propondo uma abordagem mais social e coletiva.

Dessa forma, o conceito de deficiência passou a se distanciar do foco nas limitações individuais, colocando em destaque a responsabilidade da sociedade na criação das condições que geram a deficiência. No ponto de vista de Fontes (2016), não é a deficiência em si que impede as pessoas de participar ativamente na vida em sociedade, mas sim as barreiras sociais, políticas, físicas e psicológicas impostas pela própria sociedade. Essas barreiras constroem e limitam significativamente as oportunidades e a qualidade de vida das pessoas com deficiência.

De acordo com Pinto (2015), o modelo social foi decisivo para transformar a vida das pessoas com deficiência, ao redefinir a deficiência como uma forma de opressão social. O modelo social não ignora os impactos das incapacidades individuais, mas procura reduzir o foco excessivo nos aspectos biológicos, que sustentam a ideia de que a deficiência é um problema puramente individual e médico. Essa abordagem visa conscientizar e responsabilizar a sociedade pela criação de barreiras que dificultam a inclusão social das pessoas com deficiência.

Por sua vez segundo Neca (2019), essa nova abordagem em relação à deficiência trouxe uma mudança significativa, levando a que a deficiência passasse de ser compreendida como uma questão social. Nesse sentido, torna-se responsabilidade da estrutura social buscar soluções para as barreiras enfrentadas, afastando-se da visão tradicional de que a deficiência é um problema individual, que cabe à própria pessoa resolver sozinha.

Devido a convergência dessas diferentes abordagens (modelo médico e modelo social) sobre a deficiência surgiu um novo modelo, o modelo biopsicossocial ou relacional, que estabelece uma correlação entre as condições de saúde e os fatores do contexto em que a pessoa está inserida. Essa abordagem, fundamentada nos direitos humanos, procura uma vertente orientada para a legislação e as políticas públicas com base no valor e na dignidade humana de todas as pessoas com deficiência, garantindo que todos, sem exceção, possam usufruir dos seus direitos. Além disso, propõe uma mudança na atitude da sociedade em

relação às pessoas com deficiência, reconhecendo-as como cidadãos ativos e capazes de tomar decisões sobre suas próprias vidas, (Pinto, 2015).

1.8 Inclusão Social:

Ao analisar as possibilidades de inclusão social, percebe-se que este é um tema vasto que exige um debate aprofundado, estudo e interpretação de diversos documentos. Outras pesquisas e documentos indicam que a questão da inclusão social tem sido debatida em vários países desde as décadas de 1970 e 1980, gerando reflexões não apenas sobre o papel das escolas, mas também sobre o papel da sociedade em geral. Atualmente, a inclusão social é um tema amplamente discutido em todo o mundo, e muitos países têm implementado políticas públicas para promover a inclusão de grupos sociais marginalizados. No que diz respeito às pessoas com deficiência, houve uma mudança de mentalidade em relação à inclusão social, impulsionada por uma crescente preocupação com a igualdade e a dignidade humana. Este movimento resultou num aumento significativo da consciencialização e da defesa dos direitos das pessoas com deficiência. No entanto, apesar dos progressos realizados, ainda existem muitos obstáculos a superar para alcançar uma verdadeira inclusão social das pessoas com deficiência na sociedade moderna. É essencial que haja um compromisso real por parte da sociedade para garantir a acessibilidade em todos os espaços públicos e privados, assim como oportunidades igualitárias em áreas como educação, trabalho e lazer. A consciencialização sobre a importância da inclusão também deve ser amplamente divulgada, para que ocorra uma mudança cultural efetiva na forma como as pessoas com deficiência são vistas e tratadas. Só assim poderemos alcançar uma sociedade verdadeiramente inclusiva e justa para todos, (Cruvine, 2023).

1.9 Mercado de Trabalho:

O mercado de trabalho refere-se às diferentes formas de emprego disponíveis, que podem envolver trabalho manual ou intelectual. Neste contexto, as pessoas oferecem a sua força de trabalho ou experiência em troca de um salário e/ou outros benefícios. O seu funcionamento é fundamental para a subsistência do ser humano (IPEA, 2020).

1.10 Constrangimentos no mercado de trabalho:

Em todo o mundo, muitas pessoas enfrentam dificuldades cada vez maiores para encontrar um emprego digno, vendo frustradas as suas expectativas em relação ao trabalho, à liberdade e à justiça social. Estas dificuldades podem levar à exclusão do mercado de trabalho, tendo em conta o aumento do trabalho a tempo parcial não voluntário, a frequência de cursos de formação profissional para desempregados, os contratos a termo, o trabalho sem contrato e até mesmo situações em que as pessoas são forçadas a criar o seu próprio emprego sem alternativa.

Em Portugal, cerca de um em cada cinco trabalhadores tem um contrato precário, o que significa que enfrenta dificuldades em fazer valer os seus direitos, recebe um salário inferior ao que seria adequado para a sua função, qualificações e experiência, e não tem segurança no emprego. Além disso, os contratos de emprego e inserção, os estágios, o trabalho temporário e outras formas de exploração laboral têm impedido muitas pessoas de obter contratos estáveis e remunerações justas pelo trabalho que desempenham (Silva, 2017).

Os constrangimentos na procura de trabalho devem-se muito ao avanço tecnológico, à globalização, à terceirização, à desindustrialização e aos novos métodos de gestão. Por razões familiares, problemas de saúde ou, no caso das mulheres, gravidez, algumas pessoas que anteriormente desempenhavam uma atividade profissional acabam por se afastar temporária ou permanentemente do mercado de trabalho. Esse afastamento pode resultar em despedimentos e, conseqüentemente, no desemprego. Além disso, fatores como baixos salários, falência da empresa, horários de trabalho desajustados, conflitos com colegas ou empregadores e até a dificuldade em conciliar estudos com a atividade profissional podem levar ao abandono do emprego.

Atualmente, a idade é um dos principais entraves na procura de trabalho, frequentemente associada a baixos níveis de escolaridade e à falta de experiência profissional, dificultando a integração no mercado laboral. A escassa oferta de emprego, a dificuldade em mudar de localização geográfica e horários incompatíveis são também fatores que agravam os desafios na procura de trabalho em Portugal, (Carrasquinho, 2016).

1.11 Inserção no Mercado de Trabalho:

Segundo Neca (2019), em Portugal, a intenção de criar um Sistema de Quotas para fomentar o emprego de pessoas com deficiência foi formalizada em 1971, ano no qual estabeleceram-se as bases relativas à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes para promover a sua inclusão em atividades públicas ou privadas, conforme previsto na Lei n.º 6/71, de 8 de novembro. Na prática, contudo, apenas em 2001 foi implementado o Sistema de Quotas no setor público, que define a reserva de postos de trabalho para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% nos serviços e organismos da administração central e local, bem como em institutos públicos com natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos, conforme estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Já no setor privado, o Sistema de Quotas só foi efetivamente introduzido em 2019, com a promulgação da Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

1.12 A importância da gestão de Recurso Humanos dentro de um modelo organizacional inclusivo:

A Gestão de Recursos Humanos exerce uma função crucial nas organizações pois, ao alinhar suas estratégias com os objetivos organizacionais, promove a integração entre as necessidades individuais dos colaboradores e as necessidades da organização. Esse alinhamento estratégico contribui para o desenvolvimento harmonioso e eficaz de ambos os lados, garantindo maior produtividade e satisfação no ambiente de trabalho. Assim, a Gestão de Recursos Humanos tem um impacto significativo no desempenho organizacional, pois abrange práticas essenciais como o recrutamento e seleção, formação e gestão de carreiras, a avaliação de desempenho e a correspondente compensação dos colaboradores (Rego et al., 2015).

A gestão da diversidade engloba várias vertentes, incluindo a inclusão de pessoas com deficiência, sendo esta uma estratégia fundamental nas organizações atuais. Gould et al. (2021) definem três etapas para uma inclusão efetiva de pessoas com deficiência: a construção, que envolve o planejamento das necessidades e a elaboração de práticas inclusivas; a sustentação, que visa integrar estas estratégias nas atividades e na cultura organizacional; e o crescimento, que diz respeito à expansão e adaptação dessas práticas com

base nas avaliações de eficácia e nas necessidades identificadas. A inclusão de pessoas com deficiência não só promove o bem-estar individual, como também contribui para o aumento do desempenho organizacional e da justiça social. Iniciativas como programas de aprendizagem contínua, a colaboração entre colegas com e sem deficiência, políticas flexíveis, como horários de trabalho adaptáveis, e incentivos para incluir pessoas com deficiência em posições de liderança são ferramentas essenciais para criar um ambiente de trabalho inclusivo (Praslova, 2023).

Segundo Shore et al. (2018), para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e equilibrado, a inclusão requer tanto a diversidade quanto a igualdade no processo de integração de todas as pessoas, independentemente de seu gênero ou deficiência, seja ela física ou cognitiva. Isso é alcançado por meio de ferramentas de gestão e práticas organizacionais. Tais práticas possibilitam a efetivação da igualdade de oportunidades, o que é valorizado pelos trabalhadores e contribui para a identificação social das pessoas pertencentes a grupos minoritários. É importante destacar o papel dos gestores de topo, que desempenham uma função crucial na disseminação dessas práticas inclusivas nas organizações, resultando em um aumento na motivação dos trabalhadores e na aceitação das pessoas das minorias dentro do ambiente de trabalho.

METODOLOGIA

Segundo Donato e Donato (2019), as revisões sistemáticas da literatura são habitualmente consideradas evidência de elevada qualidade, por resumirem os resultados de todos os estudos originais sobre um determinado tema. Tendo em conta que a produção de literatura científica tem aumentado exponencialmente a cada ano, as revisões sistemáticas, que coligem as evidências disponíveis, têm-se tornado cada vez mais relevantes.

De acordo com Galvão e Pereira (2014), o método para a elaboração de revisões sistemáticas da literatura respondem a seguinte estrutura:

- 1- Elaboração da pergunta de pesquisa;
- 2- Pesquisa na literatura;
- 3- Seleção de artigos;
- 4- Extração dos dados;
- 5- Avaliação da qualidade metodológica;
- 6- Síntese dos dados (metanálise);
- 7- Avaliação da qualidade das evidências;
- 8- Redação e publicação dos resultados.

Desta forma, para a realização do presente estudo, foi utilizado o método de revisão sistemática da literatura, tendo como base a estrutura proposta por Galvão e Pereira (2014).

A questão orientadora que fundamenta esta investigação é: Quais são os principais desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

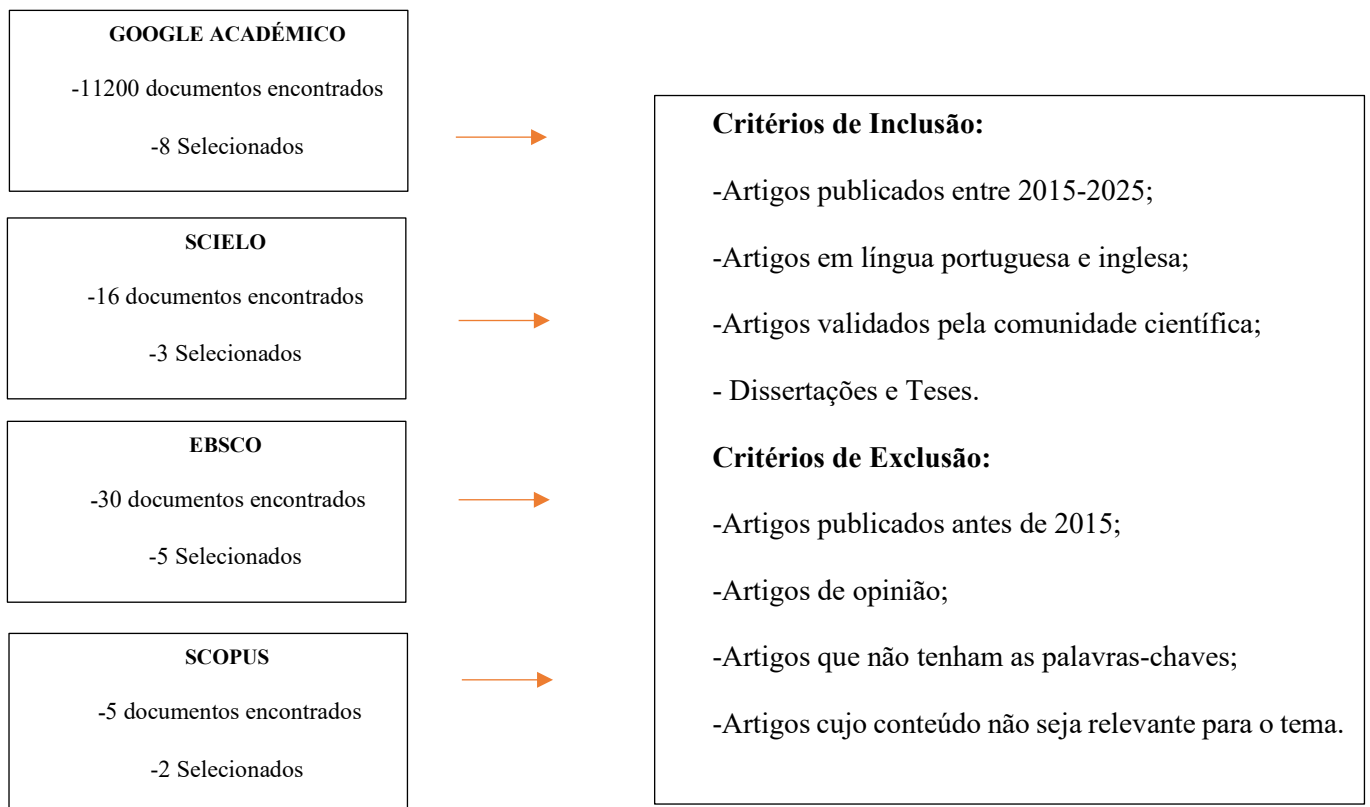
Para a realização da pesquisa, recorreu-se a bases de dados científicas às quais se teve acesso, nomeadamente: Google Académico, SciELO, EBSCO e Scopus.

A pesquisa utilizou os termos: “inclusão”, “mercado de trabalho”, “deficiência” e “constrangimentos”.

A seleção dos artigos foi realizada com base na relevância para a questão de investigação formulada, através de uma primeira análise dos resumos e resultados e, posteriormente, de uma análise mais aprofundada dos artigos na íntegra.

Embora Amendoeira et al. (2021) recomendem a utilização de um intervalo temporal inferior a cinco anos para a realização de revisões sistemáticas, este estudo considerou o período entre 2015 e 2025. Esta opção justifica-se pelo facto de, entre 2020 e 2023, o mundo ter atravessado um período atípico, devido à pandemia da COVID-19 (Malhão et al., 2021).

Figura 1- Fluxograma dos critérios para a seleção de artigos



Foram identificados 11.200 documentos no Google Académico, dos quais apenas 8 foram selecionados. Na base de dados SciELO, foram encontrados 16 artigos, tendo sido selecionados apenas 3. Na EBSCO, foram identificados 30 artigos, dos quais 5 foram selecionados. Por fim, na Scopus, foram encontrados 5 artigos, sendo apenas 2 incluídos na presente revisão.

A seleção seguiu três etapas, numa primeira fase, foram excluídos todos os documentos que não continham as palavras-chave utilizadas nesta revisão sistemática, numa segunda fase, excluíram-se os que não respeitavam os critérios de inclusão previamente definidos e,

por fim, numa terceira etapa, após a leitura e análise dos artigos na íntegra, foram eliminados aqueles que não apresentavam informações relevantes ou adequadas ao tema em estudo.

1.13 Objetivos, geral e específicos

Com o intuito de responder à questão central deste estudo, estabelecem-se os objetivos que norteiam a investigação:

- **Objetivo Geral:**

Compreender e identificar os principais constrangimentos que as pessoas com deficiência experienciam no acesso, integração e permanência no mercado de trabalho. Este objetivo visa analisar, de forma abrangente, os obstáculos estruturais, sociais, culturais e institucionais que limitam as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, bem como avaliar o impacto dessas barreiras na sua autonomia, realização pessoal e inclusão social.

- **Objetivos Específicos:**

1. Analisar os principais problemas e dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam durante o processo de procura de emprego, nomeadamente, a escassez de oportunidades compatíveis com as suas competências, a inacessibilidade física e comunicacional dos locais de candidatura, e a falta de sensibilização por parte dos empregadores para as questões da inclusão;
2. Identificar as barreiras e limitações com que as pessoas com deficiência se deparam no local de trabalho após serem contratadas, incluindo a inexistência de adaptações razoáveis ao posto de trabalho, a falta de formação específica para colegas e superiores hierárquicos, atitudes discriminatórias e estigmatizantes no ambiente profissional, bem como dificuldades de progressão na carreira e de acesso a funções de maior responsabilidade.

Estes objetivos procuram contribuir para uma análise crítica e construtiva sobre a forma como o mercado de trabalho lida com a diversidade funcional, e para a promoção de práticas mais inclusivas que garantam a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos, independentemente das suas capacidades.

Na Tabela 1, apresentam-se os 18 artigos selecionados para esta revisão sistemática da literatura, sendo organizados por autores e categorias. Tendo em conta os objetivos específicos definem-se duas categorias: Categoria 1 referente às dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam durante o processo de procura de emprego; Categoria 2 alusiva às barreiras e limitações com que as pessoas com deficiência se deparam no local de trabalho após serem contratadas.

Tabela 1- Artigos selecionados de acordo com o ano e categoria

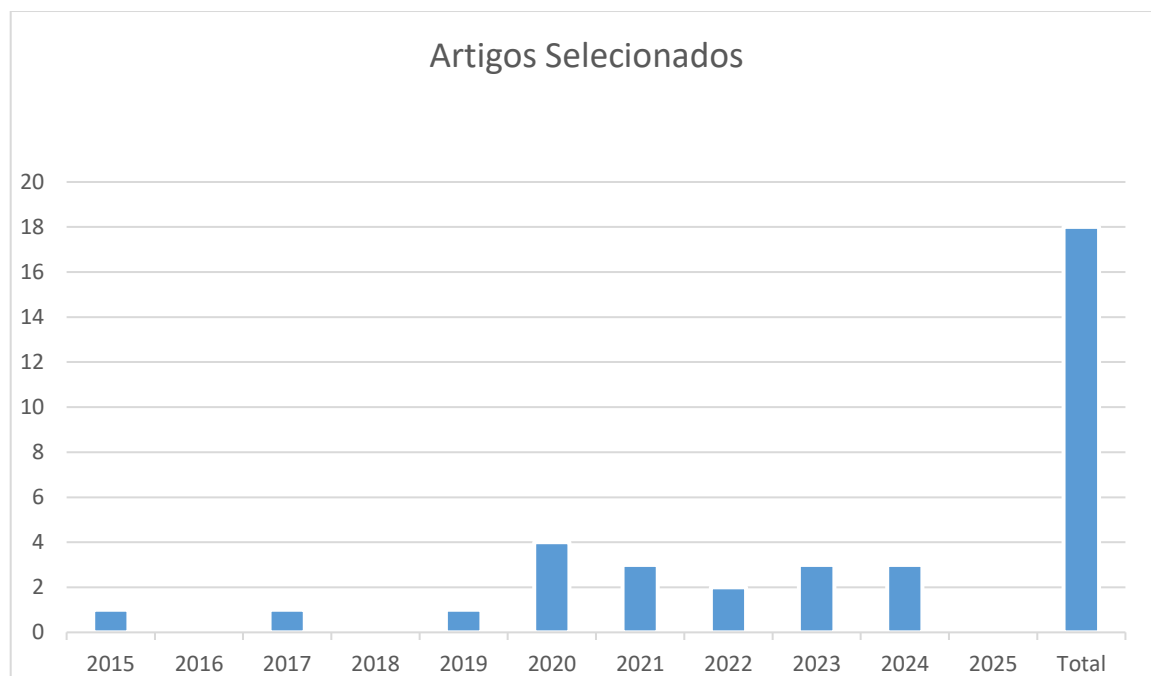
Autores	Categoria 1 Problemas que as pessoas com deficiência encontram na procura de trabalho.	Categorias 2 Barreiras e limitações com que as pessoas com deficiência se deparam no local de trabalho após serem contratadas.
Almeida, M.F. (2020)		X
Beckar, K. L. (2019)		X
Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B. & Boman, E. (2015)	X	
Castro, B. G. S. M. M. de, Amaral, S. C. de S., & Borges, L. F. C. (2017)	X	
Dutra, F. C. M. S., Pazb, I. T. M., Cavalcantia, A., Aramakib, A. L. & Kososkib, E. (2020)	X	
Encarnação, A. I. P. (2022)		X
Junior, A. B., Pereira, M. E. S. & Coleti, J. C. (2024)		X

Jurado-Caraballo, M. A. & Quintana-García, C. (2024)	X	
Machado, I. M. M. (2021)		X
Marques, J. P. C., Moreira, T. M. M., Freitas, C. A. S. L., Mazza, V. & Silva, G. F. M. (2024)	X	
Nunes, S.F.F. (2023)	X	
Rodrigues, P.S. & Pereira, E. L. (2021)	X	
Santos, S. F. & Souza, D. C. (2022)	X	
Simões, M. I. G. (2023)	X	
Sottomayor, M. D. S. S. (2021)		X
Sousa, C.F.C.M.J. (2020)	X	
Souza, A. P., Freire, A. C. V. S. F & Costa, C. S. (2023)		X
Varão, C.M. (2020)	X	

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os 18 artigos publicados entre 2015 e 2025 tiveram a seguinte distribuição (figura 2).

Figura 2- Gráfico 1 dos artigos selecionados distribuídos de acordo com o ano de publicação



Como referido anteriormente, os artigos analisados foram classificados em duas categorias distintas, conforme indicado na Tabela 1. A primeira categoria inclui os artigos que tratam de questões relacionadas com a procura de emprego. A segunda categoria contempla os artigos que se debruçam sobre a realidade das pessoas com deficiência já inseridas no mercado de trabalho.

1.14 Categoria 1- Artigos que tratam de questões relacionadas com a procura de emprego

Tabela 2-Quadro síntese dos artigos da categoria 1

Autor/Tema:	Tipo de estudo:	Amostra:	Principais resultados:
Artigo 1- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B. & Boman, E. (2015). Oportunidades de emprego para pessoas com diferentes tipos de deficiência.	Análise quantitativa, foram aplicadas análises de regressão logística.	4359 entrevistados com deficiências.	O presente estudo destaca a importância de diferenciar as pessoas com deficiência auditiva de outros grupos com deficiência comunicativa, uma vez que os seus pré-requisitos e necessidades são significativamente distintos. A análise dos dados revelou que o grupo com a maior taxa de empregabilidade foi o das pessoas com deficiência auditiva e comunicativa, demonstrando uma maior inserção no mercado de trabalho em comparação com outros grupos com dificuldades de comunicação. Essa diferença na taxa de emprego manteve-se mesmo após a consideração de variáveis como género, idade, origem étnica, região de residência, nível educacional e a percepção individual sobre a própria capacidade para o trabalho. Por outro lado, a menor proporção de pessoas empregadas foi identificada entre aquelas com deficiências de natureza psicológica, evidenciando que o tipo de deficiência desempenha um papel determinante na inserção profissional.
Artigo 2- Castro, B. G. S. M. M. de, Amaral, S. C. de S., & Borges, L. F. C.	Revisão bibliográfica.	Sem informação.	O presente estudo destaca que o imaginário social tende a associar a deficiência à incapacidade, resultando na exclusão de inúmeras

(2017). A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado e Trabalho: Perspetivas sobre a Exclusão Produtiva.			oportunidades para as pessoas com deficiência. O problema reside no facto de essa diferença ser negativamente conotada, o que leva à estigmatização dos indivíduos com deficiência. Isso significa que a sociedade, ao invés de reconhecer as potencialidades desses indivíduos, adota uma postura discriminatória, tratando-os de forma diferenciada e muitas vezes considerando-os incapazes ou inferiores. Como consequência, cria-se um estereótipo generalizado de que toda pessoa com deficiência é incapaz, uma ideia errónea que desconsidera a ampla gama de habilidades e competências que os seres humanos possuem, independentemente da ausência ou limitação de um determinado sentido ou função. Essa visão reducionista não apenas subestima as capacidades reais das pessoas com deficiência, mas também reforça barreiras sociais e culturais que dificultam a sua plena participação na sociedade.
Artigo 3- Dutra, F. C. M. S., Pazb, I. T. M., Cavalcantia, A., Aramakib, A. L. & Kososkib, E. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência.	Estudo Descritivo.	Várias vagas publicadas em agências de emprego e mídias de comunicação em massa, no período de 2014 a 2015, para pessoas com deficiência na Microrregião de Uberaba, na	Os resultados obtidos confirmam um padrão histórico na oferta de vagas destinadas a pessoas com deficiência, que se caracterizam, na sua maioria, por funções que exigem pouca ou nenhuma qualificação e que, consequentemente, oferecem uma remuneração inferior à média do mercado. Este cenário é ainda agravado pela falta de acessibilidade e pela ausência de adaptações por parte

		Macrorregião Triângulo Sul/MG, Brasil.	das empresas analisadas, que impõem diversas restrições ao preenchimento de determinadas vagas, limitando ainda mais as oportunidades para este grupo de trabalhadores.
Artigo 4- Jurado- Caraballo, M. A. & Quintana-García, C. (2024). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente de Trabalho, Desempenho das Empresas e Reputação.	Pesquisa quantitativa e longitudinal.	Dados de empresas europeias do período de 2007 a 2018.	As atitudes negativas em relação às pessoas com deficiência são frequentemente utilizadas como justificativa para impedir a sua contratação. Entre os argumentos mais recorrentes estão a suposta propensão ao absenteísmo, os custos de adaptação do ambiente de trabalho e a percepção de que apresentam uma produtividade inferior à dos demais trabalhadores. Estas crenças podem influenciar negativamente o desempenho global da empresa, uma vez que impedem a valorização da diversidade e a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo.
Artigo 5- Marques, J. P. C., Moreira, T. M. M., Freitas, C. A. S. L., Mazza, V. & Silva, G. F. M. (2024). Pessoas com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho: estudo ecológico de séries temporais.	Estudo ecológico de séries temporais.	Dados de 52.933 pessoas, do ano de 2018.	Um dos fatores que mais influenciam a dificuldade de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a sua baixa escolaridade. A limitação no acesso à educação reduz significativamente as oportunidades de qualificação profissional, diminuindo assim a probabilidade de conseguirem exercer uma atividade laboral de forma estável e adequada às suas capacidades. Outro aspeto relevante a ser considerado é a falta de acessibilidade no transporte público. A ausência de infraestrutura adaptada dificulta a deslocação das pessoas com

			deficiência até os locais de trabalho, tornando a sua integração no mercado laboral ainda mais desafiante. A indisponibilidade de meios de transporte acessíveis pode, muitas vezes, ser um fator determinante para que estas pessoas sejam impedidas de assumir ou manter um emprego. Além disso, há casos em que algumas pessoas com deficiência optam por não ingressar no mercado de trabalho formal para evitar a perda do benefício social concedido pelo Estado.
Artigo 6- Nunes, S.F.F. (2023). A inclusão das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho.	Método qualitativo com recolha de dados através da entrevista semi-diretiva.	10 entrevistados.	Verificou-se que um maior grau de escolaridade atua como um fator facilitador. Com exceção de um entrevistado, todos aqueles que concluíram o ensino superior iniciaram a sua vida profissional através de estágios. Independentemente do nível académico alcançado (licenciatura, pós-graduação ou mestrado), todos se encontravam empregados e a exercer funções na sua área de formação. No entanto, o seu percurso profissional até ao momento da recolha dos dados não foi isento de desafios e dificuldades. A partir dos testemunhos recolhidos, concluiu-se que a discriminação é mais evidente durante o processo de recrutamento do que no desempenho das funções no local de trabalho. Por outro lado, ao avaliar a hipótese que considera a falta de acessibilidade e a inexistência de adaptações no posto de trabalho como obstáculos à (re)inserção profissional das pessoas com deficiência, constatou-se que

			apenas dois em cada dez participantes não dispunham das condições de acessibilidade necessárias no seu local de trabalho, e essa situação permaneceu por resolver. Outros dois entrevistados relataram dificuldades semelhantes, mas, no seu caso, as barreiras foram superadas com medidas de adaptação.
Artigo 7- Rodrigues, P.S. & Pereira, E. L. (2021). A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura.	Revisão de literatura.	Sem informação.	Os principais obstáculos à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho resultam, sobretudo, da discriminação e da falta de confiança nas suas capacidades, bem como do despreparo das organizações para acolhê-las adequadamente. Esta falta de preparação está diretamente relacionada com a ausência de acessibilidade nos espaços laborais, o que dificulta a sua integração e pleno desempenho profissional. Outro fator determinante é a baixa escolaridade e a insuficiente qualificação profissional das pessoas com deficiência, consequência de um histórico de exclusão educacional que limita as suas oportunidades de desenvolvimento e progressão na carreira. Muitas dessas pessoas não têm acesso a uma formação adequada que lhes permita concorrer em pé de igualdade com outros candidatos no mercado de trabalho. Além disso, persiste o estigma social de que as pessoas com deficiência são incapazes de realizar atividades do quotidiano ou de desempenhar funções

			laborais de forma autônoma e independente, unicamente devido às limitações físicas que possam apresentar. Essa percepção errônea reforça barreiras sociais e institucionais que dificultam ainda mais a sua inclusão profissional.
Artigo 8- Santos, S. F. & Souza, D. C. (2022). Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho – Revisão da literatura.	Revisão integrativa da literatura.	28 artigos recolhidos no Portal Periódicos Capes.	No momento da contratação, há uma tendência em dar preferência a pessoas com deficiência (PcD) consideradas “mais leves”, e essa escolha baseia-se em dois fatores principais. O primeiro fator relaciona-se com a percepção de que estas pessoas, por possuírem deficiências tidas como menos severas, teriam um potencial produtivo mais próximo ao de um trabalhador sem deficiência. O segundo fator está associado aos custos que a contratação e a manutenção de uma PcD podem implicar para a organização. Para que essas pessoas desempenhem as suas funções de forma adequada, são frequentemente necessárias adaptações estruturais no ambiente de trabalho. Estas adaptações podem ser arquitetônicas, metodológicas, comunicacionais e de outras naturezas, representando um investimento financeiro que algumas empresas podem não estar dispostas a fazer. Mesmo quando tais adaptações são realizadas, existe uma percepção de que as PcD podem não alcançar os níveis de produtividade considerados ideais, o que reforça a relutância das organizações em contratá-las. Uma das

			principais barreiras para a inclusão das PcD no mercado de trabalho continua a ser o preconceito. Ainda prevalece a visão estereotipada de que estas pessoas são incapazes, o que leva muitas empresas a estruturarem-se de forma a não acolher trabalhadores com deficiência. Mesmo quando adotam políticas de inclusão, estas organizações tendem a restringir as oportunidades das PcD a funções operacionais ou consideradas “mais simples”, evitando atribuir-lhes cargos que envolvam maior responsabilidade ou complexidade. Além disso, essa realidade é agravada por fatores históricos relacionados com a educação das PcD. Muitas vezes, essas pessoas não têm pleno acesso ao ensino e à formação profissional, o que dificulta a sua qualificação para cargos estratégicos e de gestão. A falta de oportunidades educacionais reduz as possibilidades de desenvolvimento profissional, perpetuando a ideia errônea de que as PcD não estão aptas para desempenhar funções que exijam maior especialização e tomada de decisão.
Artigo 9- Simões, M. I. G. (2023). A inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho no concelho de Montemor-o-Novo.	Estudo de caso e uma pesquisa qualitativa, de carácter descritivo e exploratório.	17 participantes.	A falta de investimento na formação destas pessoas e a falta de confiança, tanto por parte das empresas como dos próprios trabalhadores, dificultam a inclusão. Além disso, a adaptação do posto de trabalho e as barreiras na comunicação representam obstáculos significativos.

			Em contextos de trabalho físico, as dificuldades motoras podem ser um entrave, tal como as limitações ao nível das competências informáticas em funções que as exijam. A adaptação do ambiente laboral e a criação de condições logísticas adequadas são essenciais, mas frequentemente negligenciadas. O desconhecimento por parte dos empregadores e a insuficiente divulgação de informação pelas instituições sociais contribuem para a perpetuação destas dificuldades. A maioria das contratações ocorre em funções de atendimento ao público, exigindo uma boa capacidade de comunicação e interação com os clientes, bem como agilidade no desempenho das tarefas. O processo de formação é crucial, assim como o apoio financeiro e os incentivos à contratação. No entanto, desafios como a mobilidade reduzida, défices cognitivos e limitações físicas e mentais continuam a ser barreiras significativas. No caso específico de funções com contacto direto com clientes, a responsabilidade exigida pode ser um critério de exclusão.
Artigo 10- Sousa, C.F.C.M.J. (2020). VI Conferencia Internacional para a Inclusão.	Estudo qualitativo e para a recolha de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada.	50 trabalhadores com algum tipo de deficiência.	É fundamental reconhecer que estas pessoas possuem competências e capacidades para desempenhar diversas funções, desde que lhes sejam proporcionadas as condições adequadas. A adaptação dos postos de trabalho às suas necessidades e habilidades não deve ser vista como

			um obstáculo, mas sim como uma oportunidade de criar ambientes mais inclusivos e produtivos. A mudança de mentalidades e a sensibilização dos empregadores são passos cruciais para garantir que todos os trabalhadores, independentemente das suas limitações, tenham acesso a um percurso profissional justo e valorizado.
Artigo 11-Varão, C.M. (2020). A Inclusão de Pessoas com Deficiência e Incapacidade no Mercado de Trabalho.	Pesquisa qualitativa, sendo que os principais instrumentos de recolha de dados foram a observação e a análise documental.	Sem informação.	Uma das principais dificuldades no acesso ao emprego para pessoas com deficiência intelectual (PCDI) está relacionada com as atitudes e estereótipos que persistem na sociedade. A própria deficiência acaba por se transformar numa barreira socialmente imposta, gerando preconceito, estigma e discriminação. Estas atitudes têm um impacto significativo na vida destas pessoas, dificultando a sua contratação e impedindo que tenham experiências positivas no ambiente de trabalho. Além das barreiras atitudinais, as barreiras físicas também desempenham um papel importante na procura e manutenção do emprego. Entre elas, destacam-se os obstáculos arquitetónicos, as dificuldades no acesso e utilização dos transportes públicos e a necessidade de adaptações no local de trabalho. Outro desafio relevante está relacionado com as barreiras na comunicação, que podem dificultar a expressão oral, escrita e a compreensão das informações

			necessárias para um desempenho eficiente no trabalho. Este é um aspeto que os empregadores devem ter em consideração, adotando medidas para minimizar esses impactos e garantir uma comunicação acessível. Apesar dos benefícios que as novas tecnologias proporcionam às PCDI, como o teletrabalho e o trabalho remoto, estas também podem representar uma dificuldade acrescida. Muitas pessoas com deficiência nunca tiveram contacto com estas ferramentas nem receberam formação adequada para as utilizar, o que pode comprometer a sua produtividade e eficácia no trabalho. Por fim, a falta de experiência profissional é outra barreira significativa. Devido aos obstáculos anteriormente mencionados, muitas pessoas com deficiência têm menos oportunidades de ingressar no mercado de trabalho, dificultando a aquisição de experiência e perpetuando um ciclo de exclusão.
--	--	--	--

Os onze artigos que compuseram a primeira categoria, representam cerca de 61,11% do total de artigos seleccionados.

A análise destes artigos evidencia um panorama complexo relativamente aos obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência na procura de emprego.

Boman et al. (2015) destacam, desde logo, a problemática de reconhecer a diversidade existente no seio do próprio grupo das pessoas com deficiência, nomeadamente ao diferenciarem as pessoas com deficiência auditiva de outros grupos com dificuldades

comunicativas. As taxas de empregabilidade variam significativamente consoante o tipo de deficiência, sendo as pessoas com deficiência auditiva e comunicativa aquelas que apresentam maior inserção no mercado de trabalho.

A questão da escolaridade, também abordada por Marques et al. (2024), é apontada como um dos principais entraves à empregabilidade das pessoas com deficiência. A falta de acesso à educação compromete as suas oportunidades de qualificação, o que, por sua vez, limita as funções que podem desempenhar. Esta realidade é aprofundada por Dutra et al. (2020), que denunciam que a maioria das vagas destinadas às pessoas com deficiência são de baixa qualificação e com remuneração reduzida. Ambos os artigos salientam ainda a falta de acessibilidade e de adaptação por parte das empresas como barreiras significativas — uma constatação que está em consonância com o autor Nunes (2023), que refere que muitos postos de trabalho continuam a carecer de condições adequadas. O mesmo autor demonstra também que fatores como o nível de escolaridade podem funcionar como facilitadores da inserção profissional, reforçando que a inclusão não é homogênea e depende de múltiplas variáveis.

Outro ponto de convergência entre os estudos diz respeito ao estigma social e às atitudes discriminatórias. Castro et al. (2017) enfatizam como o imaginário coletivo associa frequentemente a deficiência à incapacidade, gerando estereótipos que prejudicam as pessoas com deficiência. Esta visão reducionista é confirmada por Jurado-Caraballo e Quintana-García (2024), que denunciam a persistência de crenças relativas ao suposto baixo rendimento e ao elevado custo associado à contratação de pessoas com deficiência. Esta percepção negativa é igualmente relatada por Santos e Souza (2022), bem como por Varão (2020), que referem a preferência por pessoas com deficiências consideradas “leves” e a existência de estereótipos particularmente fortes no caso das pessoas com deficiência intelectual (PCDI).

Rodrigues e Pereira (2021) reúnem no seu artigo os principais obstáculos já identificados — discriminação, despreparo organizacional, baixa escolaridade e estigmatização — reforçando a necessidade de uma mudança cultural e estrutural no tecido empresarial. Este raciocínio é complementado por Freire et al. (2020), que apelam à valorização das competências das pessoas com deficiência e à criação de condições laborais que potenciem essas capacidades, assumindo que a inclusão não deve ser vista como um custo, mas sim como uma oportunidade de inovação e de promoção da diversidade.

Importa ainda destacar as barreiras práticas e logísticas evidenciadas por Marques et al. (2024), Simões (2023) e Varão (2020). A falta de acessibilidade nos transportes públicos, a ausência de adaptações nos locais de trabalho, bem como as limitações ao nível da comunicação e do uso de tecnologias, constituem obstáculos transversais que agravam a exclusão profissional. Simões (2023), em particular, enfatiza os desafios associados à mobilidade, às competências digitais e à aceitação no ambiente de trabalho, todos estes fatores são cruciais para uma inclusão bem-sucedida. Por sua vez, Varão (2020) reforça o papel das barreiras arquitetónicas, comunicacionais e tecnológicas, especialmente no caso das pessoas com deficiência e incapacidade, alertando para a necessidade de formações específicas e de adaptações adequadas.

1.15 Categoria 2- Artigos que se debruçam sobre a realidade das pessoas com deficiência já inseridas no mercado de trabalho

Tabela 3-Quadro síntese dos artigos da categoria 2

Autor/Tema:	Tipo de estudo:	Amostra:	Principais resultados:
Artigo 1 - Almeida, M.F. (2020). Reintegração de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: O caso das mulheres com deficiência adquirida.	Estudo qualitativo e para a recolha de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada.	11 participantes.	Os resultados da pesquisa evidenciaram que as mulheres após adquirirem a deficiência, tiveram de procurar um novo emprego. Isto deveu-se, em alguns casos, ao facto de a função anteriormente desempenhada exigir esforços físicos que deixaram de conseguir executar, e, noutros, à falta de oportunidade por parte das organizações para que continuassem na empresa. Das onze entrevistadas, apenas uma permaneceu no mesmo local de trabalho, sendo que o facto de estar empregada no setor público pode ter contribuído para esta situação.

Artigo 2 - Beckar, K. L. (2019). Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro.	Pesquisa Quantitativa.	Foram considerados três grupos: não deficientes, deficientes com limitações das atividades e deficientes sem tais limitações.	De um modo geral, a deficiência pode ter um impacto direto nos rendimentos dos indivíduos, especialmente se houver discriminação por parte dos empregadores ou se a condição de saúde estiver associada a limitações nas atividades habituais. Essas limitações podem exigir mais tempo e esforço para a realização de determinadas tarefas, tornando a participação plena na força de trabalho um desafio adicional para as pessoas com deficiência. No entanto, não se pode ignorar que as barreiras impostas pela condição de saúde e pelos preconceitos existentes na sociedade têm historicamente dificultado o acesso das pessoas com deficiência à educação e à qualificação profissional. Essa limitação no percurso formativo e no desenvolvimento profissional provavelmente contribui para a desvantagem desse grupo no mercado de trabalho, restringindo suas oportunidades de inserção em funções mais qualificadas e mais bem remuneradas. Dessa forma, a disparidade salarial não pode ser explicada apenas por questões produtivas, mas também pelas dificuldades sistêmicas que afetam a formação e o desenvolvimento

			profissional das pessoas com deficiência.
Artigo 3 - Encarnação, A. I. P. (2022). A inclusão de trabalhadores com deficiência na função pública – Um estudo de caso no Instituto Politécnico de Setúbal.	Este estudo é de carácter qualitativo e exploratório.	6 participantes.	Entre os seis trabalhadores com deficiência entrevistados, quatro afirmaram, com alguma frustração, que tiveram de recorrer ao IEFP para obter apoio na procura de emprego, uma vez que não conseguiam encontrar oportunidades que se adequassem às suas necessidades. Dois desses trabalhadores destacaram ainda que a idade representava um fator adicional de dificuldade na busca por um posto de trabalho. No que diz respeito às barreiras arquitetónicas, estas são numerosas e fazem parte da estrutura comum de muitos edifícios. Um dos participantes relatou dificuldades até para entrar nos edifícios, referindo que, na escola onde trabalha, as portas têm um design semelhante a janelas, tornando a passagem especialmente difícil para quem tem paralisia num pé.
Artigo 4 - Junior, A. B., Pereira, M. E. S. & Coleti, J. C. (2024). Pessoas Com Deficiência – PCDS no mercado de trabalho: A imprescindibilidade da inclusão social.	Estudo de natureza qualitativa, de pesquisa documental de fonte indireta e pesquisa bibliográfica narrativa.	Sem informação.	Em alguns casos, os custos associados à inclusão podem superar os benefícios esperados, impactando o desempenho da empresa. Embora a inclusão seja um princípio fundamental para uma sociedade mais justa, a sua implementação pode representar desafios financeiros e operacionais para as organizações, especialmente quando não há um

			planeamento adequado ou um compromisso efetivo com a acessibilidade e a integração dos trabalhadores com deficiência. A exclusão social ainda é uma realidade evidente no cotidiano, manifestando-se em diversas atitudes de desrespeito para com o espaço e os direitos das pessoas com deficiência. A falta de consciência e sensibilidade por parte da sociedade perpetua barreiras que dificultam a plena participação dessas pessoas em diferentes contextos, incluindo o ambiente de trabalho.
Artigo 5 - Machado, I. M. M. (2021). Do recrutamento à integração: inclusão profissional das Pessoas com Deficiência.	Estudo qualitativo e para a recolha de dados foi utilizada a entrevista semi-diretiva online.	10 participantes.	Na fase de recrutamento, foi mencionada a necessidade de apoio externo, nomeadamente através da assistência de outras entidades. Isto indica que o IEFP e alguns centros de reabilitação e formação, que colaboram com as empresas, estão a prestar um apoio adequado, facilitando os processos de inserção profissional das pessoas com deficiência (PCD) e, aparentemente, cumprindo o estipulado na Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro. No entanto, na fase de integração, foram identificadas algumas dificuldades, como a adaptação dos locais de trabalho, o reajuste de horários, a reorganização de tarefas e a interação com os colegas. Estes desafios destacam a necessidade de

			adaptações no ambiente de trabalho e as dificuldades nas relações interpessoais. No que toca à relação com os colegas de trabalho, foi referido que já ocorreram algumas situações de conflito. Em particular, os colegas tendiam a encarar a PCD como alguém que precisava de ser ajudado, em vez de ensinado. Esta atitude levava a que procurassem substituir a pessoa com deficiência na execução das suas tarefas, em vez de lhe proporcionarem as aprendizagens necessárias para desempenhar a função de forma autónoma.
Artigo 6 - Sottomayor, M. D. S. S. (2021). Integração e inclusão da pessoa com deficiência ou incapacidade no mercado de trabalho e a adaptação das suas condições de trabalho.	Estudo qualitativo e com cariz exploratório.	4 participantes com deficiência.	Os resultados evidenciaram que as pessoas com deficiência intelectual (PCDI) necessitam de adaptações específicas à sua condição, mas, apesar de serem implementadas pelas chefias, nem sempre se revelam adequadas. As chefias participantes no estudo, tendo já experiência na integração de trabalhadores com o mesmo tipo de deficiência, assumiram que não seria necessário realizar novas adaptações, sem considerar a possibilidade de existirem necessidades distintas que exigissem ajustamentos diferentes. Por outro lado, a análise feita com as PCDI reforça a importância de um conhecimento mais aprofundado sobre cada pessoa, a história da sua deficiência e as

			condições específicas do trabalho que desempenham. Além disso, destaca-se a necessidade de garantir um acompanhamento mais próximo no contexto real de trabalho, de forma a identificar e solucionar os desafios que possam surgir.
Artigo 7 - Souza, A. P., Freire, A. C. V. S. F & Costa, C. S. (2023). A Importância da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: benefícios para as empresas e a sociedade.	Estudo de caráter exploratório.	Sem informação.	Torna-se evidente que as pessoas com deficiência, especialmente aquelas com deficiência física, enfrentam múltiplas barreiras no seu dia a dia, sendo a locomoção um dos desafios mais significativos. No entanto, mais do que as barreiras físicas ou estruturais, as barreiras atitudinais destacam-se como o maior obstáculo à participação efetiva das pessoas com deficiência em igualdade de oportunidades. Estas barreiras manifestam-se através de comportamentos e atitudes discriminatórias que limitam a inserção profissional dessas pessoas, reforçando estereótipos e preconceitos. Essa falta de consciência inclusiva estende-se para o ambiente profissional, onde a ausência de empatia e reciprocidade contribui para a perpetuação da discriminação e para a subvalorização das capacidades e do potencial das pessoas com deficiência.

Sete artigos compuseram a segunda categoria, representando cerca de 38,89% do total de artigos selecionados. A análise destes estudos revela um quadro multifacetado relativamente

aos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, com destaque para as barreiras físicas, organizacionais, sociais e atitudinais, bem como para a necessidade de políticas e práticas de inclusão mais eficazes e personalizadas.

Desde logo, Almeida (2020) salienta que a maioria das participantes no seu estudo foi forçada a abandonar os respetivos empregos após adquirirem uma deficiência, quer por incompatibilidade física com as funções anteriormente exercidas, quer pela ausência de disponibilidade das entidades empregadoras para acomodar a nova realidade.

A questão da acessibilidade física é aprofundada por Encarnação (2022), que apresenta exemplos concretos de barreiras arquitetónicas nos locais de trabalho, como portas inadequadas ou rampas demasiado inclinadas. Alterações simples, como a instalação de corrimãos ou a criação de acessos alternativos, poderiam ter um impacto significativo. Esta realidade é corroborada por Souza et al, (2023), que apontam a locomoção como um dos maiores desafios diários enfrentados pelas pessoas com deficiência, identificando a inexistência de infraestrutura adequada em muitas organizações como um dos principais fatores de exclusão. No entanto, estes autores vão mais além, ao destacarem que, mais do que as barreiras físicas, são as barreiras atitudinais as mais limitadoras, perpetuadas por uma formação social deficiente e por preconceitos enraizados.

As barreiras atitudinais são igualmente enfatizadas por Sottomayor (2021), cujo estudo incide sobre a experiência de pessoas com deficiência intelectual (PCDI). Apesar de algumas chefias terem tido contacto anterior com esta população, consideraram que não seriam necessárias novas adaptações, revelando uma falta de individualização nas práticas de gestão. Esta postura evidencia uma visão estereotipada e generalista da deficiência, desconsiderando as necessidades específicas de cada pessoa. A ausência de formação e de sensibilização das equipas agrava esta situação, dificultando a inclusão efetiva e o bem-estar no local de trabalho. Uma problemática que também emerge nas tensões relatadas por Machado (2021), que identifica conflitos entre pessoas com deficiência e colegas que, embora bem-intencionados, assumem uma atitude paternalista que compromete a autonomia dos trabalhadores com deficiência.

A problemática da integração no local de trabalho é abordada de forma mais ampla por Machado (2021), que aponta para o descompasso entre os apoios existentes na fase de recrutamento e os desafios verificados na fase de integração. Embora o IEFP e outras entidades sejam tidos como eficientes, subsistem dificuldades reais na adaptação do

ambiente laboral, na flexibilização dos horários e na relação interpessoal com os colegas, o que compromete a permanência e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência nas organizações. Este ponto é retomado no estudo de Almeida (2020), no qual várias mulheres com deficiência relatam a decisão de enveredar pelo empreendedorismo, como forma de escapar à frustração de um mercado de trabalho que não oferece condições adequadas de inclusão.

Por sua vez, Beckar (2019) introduz a discussão numa perspetiva mais económica e estrutural, chamando a atenção para o impacto da deficiência nos rendimentos das pessoas, não apenas pelas limitações funcionais, mas, sobretudo, pela discriminação no acesso à educação, à qualificação e a oportunidades de emprego bem remunerado. A chamada “desvantagem salarial” não pode ser explicada apenas por diferenças de produtividade, mas sim por um sistema que, historicamente, excluiu as pessoas com deficiência do percurso formativo e profissional. Esta linha de argumentação relaciona-se com os dados apresentados por Junior, et al. (2024), que alertam para o potencial impacto financeiro da inclusão para as empresas, sobretudo quando não existe planeamento adequado. No entanto, apesar do carácter pragmático deste argumento, os autores sublinham que a exclusão social continua a ser alimentada, em grande parte, por preconceitos e pela falta de sensibilização, perpetuando um ciclo de exclusão difícil de quebrar.

CONCLUSÕES

Este estudo teve como principal objetivo compreender os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho. Através de uma revisão sistemática da literatura, foi possível constatar que, apesar da existência de leis e iniciativas que promovem a inclusão, continuam a existir diversas dificuldades que impedem uma participação plena e equitativa destas pessoas na vida profissional.

Entre os principais obstáculos identificados, destacam-se a falta de acessibilidades físicas e digitais, o despreparo das entidades empregadoras para adaptar os locais de trabalho e, sobretudo, os preconceitos e estereótipos que ainda caracterizam a forma como a sociedade percebe as pessoas com deficiência. Muitos empregadores continuam a acreditar que estas pessoas não possuem capacidades para desempenhar determinadas funções, o que resulta na sua exclusão, desvalorização e limitação de oportunidades.

Verificou-se, igualmente, que as dificuldades não são uniformes para todas as pessoas com deficiência. Estas variam consoante o tipo de deficiência, o nível de escolaridade, o apoio familiar e até o género. Tal constatação evidencia que não existe uma solução única e que as políticas de inclusão devem ser adaptadas a cada situação, respeitando as necessidades e potencialidades de cada indivíduo.

Outro ponto relevante prende-se com o facto de muitas empresas ainda encararem a inclusão como um encargo, quando, na realidade, esta representa uma oportunidade de enriquecer os ambientes de trabalho com diversidade, criatividade e empatia. O reconhecimento das competências das pessoas com deficiência é essencial para alterar esta visão e fomentar uma cultura organizacional mais inclusiva. Neste sentido, a gestão de Recursos Humanos assume um papel fundamental, devendo adotar práticas de recrutamento inclusivo, oferecer formação contínua, adaptar os processos de trabalho e promover uma cultura de respeito e valorização da diversidade, contribuindo assim para ambientes mais equitativos e produtivos.

Apesar da relevância dos resultados alcançados, este estudo apresenta algumas limitações que importa reconhecer. Em primeiro lugar, a metodologia adotada baseou-se exclusivamente numa revisão sistemática da literatura, o que, embora permita uma análise abrangente e fundamentada do estado da arte, não proporciona uma visão empírica e atualizada da realidade concreta vivida pelas pessoas com deficiência no mercado de

trabalho. A ausência de dados primários, recolhidos através de entrevistas, questionários ou observações diretas, limita a profundidade da análise e a possibilidade de captar as experiências individuais e contextuais que marcam o percurso profissional destas pessoas. Outro ponto a destacar é a escassez de estudos que abordem de forma interseccional as múltiplas dimensões que influenciam a inclusão laboral das pessoas com deficiência, como o género, a raça, a orientação sexual, a idade ou o contexto socioeconómico. Estas variáveis podem acentuar ou atenuar os desafios enfrentados, pelo que a sua não consideração limita a compreensão plena das dinâmicas envolvidas.

Em relação as investigações futuras, em primeiro lugar, destaca-se a relevância da realização de estudos empíricos que envolvam diretamente pessoas com deficiência, empregadores, gestores de recursos humanos, colegas de trabalho e outros intervenientes. Através de entrevistas, questionários, observações ou grupos focais, será possível recolher dados mais concretos sobre as experiências, desafios, perceções e estratégias vividas em contexto profissional. Estes estudos permitirão compreender melhor os obstáculos enfrentados no quotidiano laboral, bem como identificar boas práticas e exemplos positivos de inclusão.

Para além disso, é fundamental que as futuras investigações adotem uma abordagem interseccional, considerando como diferentes fatores sociais e identitários, como o género, a etnia, a idade, a orientação sexual ou a classe social, se cruzam com a deficiência. Esta perspetiva é essencial para evidenciar as múltiplas desigualdades que algumas pessoas enfrentam e para garantir que as propostas de inclusão sejam verdadeiramente justas e ajustadas à diversidade existente.

Outra linha de investigação necessária prende-se com a avaliação do impacto das políticas e práticas inclusivas já implementadas nas organizações. É importante perceber, por exemplo, de que forma a inclusão de pessoas com deficiência contribui para a produtividade, para o bem-estar organizacional, para a inovação e para a coesão interna das equipas de trabalho. Compreender os efeitos positivos da diversidade funcional pode ajudar a desconstruir a ideia de que a inclusão representa apenas um encargo ou uma obrigação legal.

De igual modo, torna-se pertinente investir no desenvolvimento de ferramentas e instrumentos práticos que possam ser utilizados pelas organizações no processo de inclusão. Exemplos disso são os guias de boas práticas, programas de formação para equipas, mecanismos de avaliação da acessibilidade e modelos de gestão inclusiva. Estas ferramentas

poderão facilitar a adaptação dos locais de trabalho e contribuir para a criação de ambientes mais acolhedores e justos.

Por fim, recomenda-se que se valorizem investigações centradas na realidade portuguesa, tendo em conta as particularidades legais, culturais, económicas e sociais do país. A produção de conhecimento científico adaptado ao contexto nacional permitirá fundamentar melhor as decisões políticas e orientar com maior eficácia as práticas organizacionais, promovendo mudanças mais adequadas às necessidades reais das pessoas com deficiência em Portugal.

Em suma, a verdadeira inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige mais do que legislação, requer uma mudança profunda de mentalidades. É necessário combater o preconceito, proporcionar formação adequada, adaptar os espaços e, sobretudo, reconhecer estas pessoas como cidadãos de pleno direito, com talento, vontade e capacidade de contribuir para a sociedade.

Como recomendações finais, sugere-se que:

- As empresas invistam na formação e sensibilização de gestores e equipas sobre diversidade e inclusão;
- Os espaços físicos e digitais de trabalho sejam adaptados, garantindo acessibilidade plena;
- O Governo crie incentivos mais eficazes para a contratação e retenção de pessoas com deficiência;
- As instituições de ensino reforcem o acesso a uma educação inclusiva e de qualidade;
- A sociedade, de forma geral, adote uma postura de respeito, valorização e reconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência.

A verdadeira inclusão não se constrói apenas com normas, mas com atitudes conscientes e compromissos reais. Que este trabalho possa contribuir para esse caminho de transformação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, M. F. (2020). Reintegração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: O caso das mulheres com deficiência adquirida [Dissertação de mestrado, Universidade Nova de Lisboa]. Repositório da Universidade Nova de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/20823>
- Amendoeira, J., Silva, M. R., Ferreira, M. R., & Dias, H. (2021). Tutorial revisão sistemática de literatura: A scoping review. Instituto Politécnico de Santarém – Escola Superior de Saúde. <http://hdl.handle.net/10400.15/3784>
- Barros, S. J. R., & Silva, R. S. (2024). Os principais desafios e conquistas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Id on Line Revista de Psicologia*, 18(71), 315-328. <https://doi.org/10.14295/online.v18i71.3975>
- Beckar, K. L. (2019). Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. <https://doi.org/10.1590/0101-41614912klb>
- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., & Boman, E. (2015). Oportunidades de emprego para pessoas com diferentes tipos de deficiência. *ALTER - European Journal of Disability Research*, 9(2), 116–129. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.11.003>
- Brito, R. A. de, & Maranhão, T. L. G. (2020). Os principais desafios das pessoas com deficiência em adentrar o mercado de trabalho: Revisão sistemática da literatura. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 14(51), 446–460. <https://doi.org/10.14295/online.v14i51.2623>
- Caregnato, S. E. (2012). Google académico como ferramenta para os estudos de citações: Avaliação da Precisão das Buscas por Autor. *Ponto de Acesso*, 5(3), 72. <https://doi.org/10.9771/1981-6766rpa.v5i3.5682>
- Carrasquinho, C. S. S. (2016). Desemprego e exclusão social: Programa de intervenção psicossociológico [Dissertação de mestrado, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias]. Repositório Científico da Universidade Lusófona. <http://hdl.handle.net/10437/7141>

- Castro, B. G. S. M. M. de, Amaral, S. C. de S., & Borges, L. F. C. (2017). A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Perspetivas sobre a exclusão produtiva. *Revista online de Política e Gestão Educacional*, 21(3), 1104–1119. <https://doi.org/10.22633/rpge.v21.n3.2017.10175>
- Cruvine, S. P. (2023). Inclusão social? De quem e para quem? / Social inclusion? By whom and for whom? *Umanidades & Tecnologia (FINOM)*, 40, maio/julho, 1–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8087223>
- Donato, H., & Donato, M. (2019). Etapas na Condução de uma Revisão Sistemática. *Acta Médica Portuguesa*, 32(3), 227–235. <https://doi.org/10.20344/amp.11923>
- Dutra, F. C. M. S., Paz, I. T. M., Cavalcanti, A., Aramaki, A. L., & Kososki, E. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: Análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Temáticos sobre Tecnologias Organizacionais*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724>
- Encarnação, A. I. P. (2022). A inclusão de trabalhadores com deficiência na função pública – Um estudo de caso no Instituto Politécnico de Setúbal [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/42674>
- Fontes, F., & Martins, B. S. (2023). Deficiência em Portugal: Lugares, corpos e lutas. <https://doi.org/10.14195/978-989-26-2424-2>
- Fontes, F. (2016). *Pessoas com deficiência em Portugal* (1.^a ed.). Fundação Francisco Manuel dos Santos. ISBN 978-989-8838-34-6.
- Freire, C., Mangas, C., & Sousa, J. (Eds.). (2020). *Livro de resumos da VI Conferência Internacional para a Inclusão*. Politécnico de Leiria, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais. ISBN 978-989-8797-55-1
- Galvão, T. F., & Pereira, M. G. (2014). Revisões sistemáticas da literatura: Passos para sua elaboração. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 23(1), 183–184. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742014000100018>

- Gould, R., Mullin, C., Harris, S. P. & Jones, R. (2021). Building, sustaining and growing: disability inclusion in business. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(3), <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/EDI-06-2020-0156>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2019). Mercado de trabalho: conjuntura e análise (No. 66). <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>
- Junior, A. B., Pereira, M. E. S., & Coleti, J. C. (2024). Pessoas com deficiência – PCDs no mercado de trabalho: A imprescindibilidade da inclusão social. *Research, Society and Development*, 13(12). <https://doi.org/10.33448/rsd-v13i12.47692>
- Jurado-Caraballo, M. A., & Quintana-García, C. (2024). Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, desempenho das empresas e reputação. *European Management Journal*, 42(1), 100–112. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.08.001>
- Lopes, E. de J., Bouzon, M., & Carneiro Neto, M. de C. (Orgs.). (2024). Revisão sistemática. Sobral, CE: Centro Universitário Inta. ISBN 978-65-00-91770-3.
- Machado, I. M. M. (2021). Do recrutamento à integração: inclusão das pessoas com deficiência [Dissertação de mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/138208>
- Malhão, C., Rama, D., Próspero, D., & Cardoso, J. (2021). Guia prático COVID-19. Faculdade de Medicina e Ciências Biomédicas da Universidade do Algarve. <https://www.ualg.pt>
- Marques, J. P. C., Moreira, T. M. M., Freitas, C. A. S. L., Mazza, V., & Silva, G. F. M. (2024). Pessoas com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho: Estudo ecológico de séries temporais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 32(4), e0275. <https://doi.org/10.1590/1414-462X202432040275>
- Neca, P.A.C. (2019). Inovação legal para promover o emprego das pessoas com deficiência: uma análise psicossocial da receção do Sistema de Quotas

- na Administração Pública. [Tese de Doutoramento, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/20708>
- Nogueira, M. A. G., & Sousa, C. M. A. O. A. (2020). Pessoas com deficiência: comunicação interpessoal e inclusão no mercado de trabalho. <http://hdl.handle.net/10400.8/6571>
- Nunes, S. F. F. (2023). A inclusão das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho [Dissertação de mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/29765>
- Pinto, P.C. (2015). Modelos de abordagem à deficiência: que implicações para as políticas públicas? *Public Sciences & Policies*, 1 (1). 174-200. <https://doi.org/10.33167/2184-0644.CPP2015.VIN1/pp.174-200>
- Praslova, L. (2023). Disability inclusion in the workplace: Special issue introduction. *Consulting Psychology* <https://doi.org/10.1037/cpb0000264>
- Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2015). Manual de gestão de pessoas e do capital humano (M. Robalo, Ed.). Edições Sílabo. ISBN 978-972-618-813-1
- Rodrigues, P. S., & Pereira, E. L. (2021). A perceção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: Uma revisão da literatura. *Cadernos de Pesquisa*, 51(181), 114–137. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310114>
- Santos, A. C. S. (2014). Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação [Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra]. Estudo Geral. <https://hdl.handle.net/10316/27595>
- Santos, S. F., & Souza, D. C. (2022). Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho – Revisão da literatura. *Research, Society and Development*, 11(16), e37688116361. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i16.37688>

- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Silva, A. B. M. (2017). Análise das políticas ativas de emprego portuguesas [Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra]. Estudo Geral. <https://hdl.handle.net/10316/82205>
- Simões, M. I. G. (2023). A inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho no concelho de Montemor-o-Novo [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Portalegre]. Repositório Científico do IPPortalegre. <http://hdl.handle.net/10400.8/9493>
- Sottomayor, M. D. S. S. (2021). Integração e inclusão da pessoa com deficiência ou incapacidade no mercado de trabalho... e a adaptação das suas condições de trabalho? [Dissertação de mestrado, Universidade do Porto]. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/134895>
- Souza, A. P., Freire, A. C. V. S. F., & Costa, C. S. (2023). A importância da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: Benefícios para as empresas e a sociedade. *Informação & Sociedade: Estudos*, 20(2), 1816. <https://doi.org/10.31510/inf.v20i2.1816>
- Sposato, M., Feeke, S., Anderson-Walsh, P. & Spencer, L. (2015). Diversity, inclusion and the workplace-equality index: The ingredients for 78 organizational success. *Human Resource Management International Digest*, 23(5), 16-17. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2015-0085>
- Varão, C. M. (2020). A inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho [Relatório de estágio, Universidade de Coimbra]. Estudo Geral. <https://hdl.handle.net/10316/94765>
- Wadhwa, S. & Aggarwal, P. (2023). Impact of diversity and inclusion on workplace effectiveness. *Journal of Management & Public Policy*, 14(2), 64-73. <https://doi.org/10.47914/jmpp.2023.v14i2.007>