

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
ESPECIALIZAÇÃO EM MEDICINA DO TRABALHO

TARCÍZIO BOTARELLI CESAR

**DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

CURITIBA

2025

TARCÍZIO BOTARELLI CESAR

**DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Artigo apresentado à Especialização em Medicina do Trabalho, do Departamento de Saúde Coletiva, do Setor de Ciência da Saúde, da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à conclusão do Curso.

Orientador(a): Solena Ziemer Kusma Fidalski

CURITIBA

2025

RESUMO

Promover a integração no mercado de trabalho é uma estratégia amplamente reconhecida para impulsionar a inclusão social e econômica das pessoas com deficiência. Apesar dos diversos instrumentos legislativos voltados para o incentivo e apoio à empregabilidade das pessoas com deficiência, ingressar no mercado de trabalho ainda é um desafio considerável para elas. Considerando a variedade de capacidades, oportunidades e motivações que influenciam o comportamento de contratação dos empregadores em relação às pessoas com deficiência, há muitos fatores que oferecem oportunidades para intervenções capazes de incentivar os empregadores a contratar mais pessoas com deficiência, como a crença de que as pessoas com deficiência não são produtivas, a expectativa de custos, a falta de conhecimento sobre deficiência, a motivação pró-social, o trabalho em grandes organizações e a expectativa de vantagens competitivas. Futuras pesquisas são necessárias para examinar as condições nas quais os fatores influenciam os comportamentos de contratação, utilizando conceitos e escalas validados.

Palavras-Chave: Inclusão. Controle Comportamental. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

Promoting integration into the labor market is a widely recognized strategy for boosting the social and economic inclusion of people with disabilities. Despite the various legislative instruments aimed at encouraging and supporting the employability of people with disabilities, entering the job market is still a considerable challenge for them. Given the variety of capabilities, opportunities, and motivations that influence employers' hiring behavior toward people with disabilities, there are many factors that provide opportunities for interventions that can encourage employers to hire more people with disabilities, such as the belief that people with disabilities are not productive, the expectation of costs, the lack of knowledge about disability, the pro-social motivation, working in large organizations and the expectation of competitive advantages. Future research is needed to examine the conditions under which factors influence hiring behaviors using validated concepts and scales.

Key-Words: Inclusion. Behavioral Control. Job market.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- PcD - Pessoas com Deficiência
- CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 MÉTODOS.....	09
3 REVISÃO DA LITERATURA	10
3.1 Panorama Geral.....	10
3.2 Fatores que influenciam o comportamento dos empregadores na contratação de PcDs	12
3.3 Barreiras e Facilitadores na contratação de PcDs.....	14
4 CONCLUSÃO	16
5 REFERÊNCIAS.....	17

1 INTRODUÇÃO

A promoção da integração no mercado de trabalho é uma estratégia amplamente reconhecida para impulsionar a inclusão social e econômica das pessoas com deficiência. Os governos têm implementado uma ampla variedade de políticas e programas com o objetivo de fomentar essa inclusão. Dado que o emprego desempenha um papel central na vida da maioria dos adultos em idade ativa, proporcionando uma fonte crucial de renda, status, estrutura, significado e conexão, as pessoas com deficiência enfrentam desafios significativos para garantir e manter o emprego, com taxas de emprego notavelmente mais baixas em comparação com seus semelhantes sem deficiência. Por exemplo, no Canadá, apenas três em cada cinco pessoas com deficiência estão atualmente empregadas (59%), em comparação com quatro em cada cinco pessoas sem deficiência (80%). Essas disparidades de emprego também são evidentes em outras regiões, como nos Estados Unidos e na Europa (Shahidi et al., 2023).

A escassez de oportunidades para ingressar no mercado de trabalho impede que essas pessoas alcancem uma renda mínima para sua sobrevivência. Conforme o Censo de 2010, no Brasil, há 46.605.000 pessoas com deficiência, representando 23,9% da população. Apesar da promulgação desta lei, as empresas ainda enfrentam significativas dificuldades para atender à cota, resultando em um número bastante reduzido de contratações de pessoas com deficiência em comparação com o estabelecido na legislação.

Segundo Neves-Silva et al (2015), um dos principais pilares da Política Nacional de Promoção da Saúde no Brasil está relacionado às condições e relações de trabalho. No entanto, para as pessoas com deficiência (PcD), mesmo com diversos instrumentos legislativos que visam incentivar e apoiar a sua empregabilidade, ingressar no mercado de trabalho ainda representa um desafio considerável. De acordo com um documento publicado pelas Nações Unidas em 2012, é observado que as pessoas com deficiência que estão empregadas frequentemente recebem salários mais baixos e desempenham funções consideradas inferiores, com oportunidades limitadas para avançar em suas carreiras e serem promovidas.

A agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para 2030, composta por 17 objetivos, proporciona um quadro orientador para comunidades locais e internacionais em direção ao progresso inclusivo para pessoas com deficiência (PcD). Compromete-se a não deixar ninguém para trás, reconhecendo a deficiência como uma preocupação transversal em todos os 17 objetivos. Além disso, destaca a necessidade de capacitar grupos vulneráveis, incluindo PcD, em todas as áreas da vida, incluindo o mercado de trabalho. PcDs são indivíduos com deficiências de longa data (físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais) que enfrentam diversas barreiras, dificultando sua participação plena e ativa em comparação com outras pessoas. Empregadores têm a responsabilidade de assegurar a plena e ativa realização dos direitos humanos básicos e da autonomia no mercado de trabalho para alcançar equilíbrio econômico. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável visa especificamente alcançar "emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos", incluindo PcD até 2030 (Chumo et al., 2023).

De acordo com Jetha et al (2022), ao longo da próxima década, prevê-se uma transformação na natureza e disponibilidade do trabalho na maioria dos setores. Essas mudanças são esperadas para acentuar os desafios de emprego enfrentados por grupos tradicionalmente desfavorecidos no mercado de trabalho. Os jovens com deficiência representam um grupo específico que encontra dificuldades para ingressar e progredir no mundo do trabalho, podendo se beneficiar de estratégias que promovam a inclusão. Diante dessas transformações no trabalho, é essencial reformular e inovar políticas e programas que possam ser implementados no local de trabalho, na comunidade ou em contextos políticos para apoiar a participação dos jovens com deficiência no emprego.

Diante do exposto, torna-se relevante este estudo na área de Medicina do Trabalho para o esclarecimento de quais fatores afetam as decisões de contratação de pessoas com deficiência por parte dos empregadores, e qual a implicância das barreiras e dos facilitadores na inclusão dessas pessoas.

2 MÉTODOS

O desenvolvimento desta revisão de literatura foi realizado por meio de busca em bases de dados eletrônicas, tais como Scielo e PubMed. Foram considerados os períodos de 2013 a 2023, incluindo os idiomas português e inglês. Os descritores utilizados para a busca das pesquisas foram Inclusão, Controle Comportamental, Mercado de Trabalho, Pessoas com Deficiência, Local de Trabalho, Emprego com Apoio Especial e Avaliação da Capacidade de Trabalho.

Para a seleção dos artigos, foram utilizados os seguintes critérios de inclusão: resultados de pesquisa de acordo com a relevância relacionada ao título e aos objetivos da revisão, baseados na leitura dos seus respectivos resumos, restringindo-se à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e analisando os comportamentos que influenciam no momento da contratação. Realizou-se uma leitura crítica de cada artigo selecionado e em seguida foram realizadas comparações das informações de cada um deles.

Para esta Revisão de Literatura foram selecionados 14 artigos, com a finalidade de reunir e sintetizar ideias sobre um delimitado tema, sendo um instrumento para o aprofundamento do conhecimento, permitindo a síntese de múltiplos estudos publicados e conclusões gerais a respeito de uma área médica em particular, identificando as capacidades, oportunidades e motivações dos empregadores que influenciam a contratação de pessoas com deficiência

3 REVISÃO DA LITERATURA

3.1 Panorama Geral

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) define deficiência como um termo abrangente que engloba deficiências, limitações de atividade e restrições de participação. Ele refere-se aos aspectos adversos da interação entre um indivíduo (com uma condição de saúde) e os fatores contextuais desse indivíduo. Essa abordagem significa que as deficiências não são apenas decorrentes de funções e estruturas corporais (modelo médico de deficiência), mas também resultam da incapacidade de uma pessoa operar em um determinado ambiente (modelo social de deficiência). Por exemplo, se uma pessoa cega (deficiência física) não precisa usar a visão para realizar uma tarefa específica (restrições de atividade e participação), ela não é considerada deficiente nesse contexto. A definição da CIF é amplamente utilizada porque abrange aspectos médicos e sociais da deficiência, alinhando-se à Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que reconhece que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e barreiras atitudinais e ambientais que impedem sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com os outros. Essa definição também está em sintonia com a ênfase crescente no lado da demanda nas políticas sociais mencionadas anteriormente, concentrando-se nas barreiras atitudinais e ambientais no local de trabalho (Organização Mundial da Saúde, 2013).

Aproximadamente 15% da população mundial, mais de 1 bilhão de pessoas, vivem com alguma forma de deficiência. No entanto, as taxas de emprego para pessoas com deficiência são significativamente mais baixas do que as de pessoas sem deficiência. Um exemplo disso é o Relatório Conjunto sobre o Emprego da União Europeia em 2021, que destaca uma disparidade de 24% na taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência nos países da UE. É crucial abordar essa desigualdade no emprego, pois o desemprego pode levar à pobreza. Além disso, o emprego desempenha um papel crucial na promoção da inclusão social e dignidade humana. Muitos países estão tomando medidas para aumentar a participação das

pessoas com deficiência no mercado de trabalho, implementando leis e quotas anti-discriminação, mas, mesmo assim, as taxas de emprego para esse grupo continuam baixas (Nagtegaal et al., 2023).

Segundo Froyland et al (2019), as políticas sociais voltadas para impulsionar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho historicamente concentraram-se principalmente no lado da oferta, visando diretamente as próprias pessoas com deficiência. Essas políticas tinham como objetivo melhorar as motivações, habilidades e capacidades das pessoas com deficiência para torná-las mais atrativas para os empregadores. Por exemplo, programas de reabilitação profissional bem estruturados têm demonstrado o potencial de aumentar as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência.

No entanto, mais recentemente, as políticas para combater o desemprego entre as pessoas com deficiência começaram a se concentrar no lado da demanda do mercado de trabalho, direcionando seus esforços para os empregadores e suas organizações. A entrada em vigor da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2008 impulsionou a introdução de legislações antidiscriminação em diversos países. Essa mudança de enfoque nas políticas sociais destaca a relevância de compreender os fatores que influenciam os empregadores a contratar ou não pessoas com deficiência, assim como as barreiras e facilitadores envolvidos nesse processo.

Existem diferentes teorias que buscam compreender as mudanças de comportamento, como as relacionadas a contratação. Um exemplo dessa teoria de contratação seria a prática docente, a qual está interligada à falta de profissionalização docente, a desvalorização da formação docente, a resistência docente a mudanças e o individualismo da prática docente. Nessa situação, melhorar as práticas de ensino-aprendizagem poderia requerer mudanças em um ou mais destes fatores. Neste caso, os comportamentos-alvo poderiam ser, por exemplo, o desenvolvimento da identidade docente, a valorização da formação, a sensibilização para as mudanças, a prática docente solidária. Essas teorias são numerosas, complexas e, por vezes, podem se sobrepor.

Diante disso, Michie et al. (2014), desenvolveram um modelo abrangente que categoriza as teorias utilizadas para compreender as mudanças no comportamento,

denominado 'modelo COM-B'. O modelo COM-B sugere que, para que as pessoas realizem determinado comportamento (B), elas precisam de capacidade (C), oportunidade (O) e motivação (M). Esse modelo tem sido extensamente utilizado para compreender o comportamento e identificar intervenções que podem influenciar as mudanças no comportamento.

3.2 Fatores que influenciam o comportamento dos empregadores na contratação de PcDs

Para Bredgaard et al (2018), é raro medir objetivamente o comportamento de contratação dos empregadores. Geralmente, é avaliado por meio de relatórios subjetivos, abrangendo desde considerações sobre fatores que influenciam os empregadores na sociedade até estimativas de contratações hipotéticas de pessoas com deficiência. Essa abordagem pode ser problemática, uma vez que os relatórios subjetivos nem sempre refletem a realidade das contratações, o que limita a compreensão do comportamento de contratação dos empregadores. Pesquisas futuras tendem a utilizar dados organizacionais para mensurar objetivamente o comportamento de contratação, e além disso, observaram que a metodologia experimental é raramente utilizada, porém pode ser valiosa para identificar relações causais.

De acordo com Burke et al (2019), foi demonstrado que alguns fatores podem não ter efeito, bem como ter efeito positivo ou negativo na contratação de pessoas com deficiência. Por exemplo, "acreditar que os colegas de trabalho responderão negativamente" pode influenciar negativamente o comportamento de contratação, mas também pode não ter qualquer efeito na contratação. Isso sugere que pode haver explicações contextuais para o impacto variável de um fator na contratação de pessoas com deficiência, e merecem uma investigação mais aprofundada. Com relação ao tamanho da empresa, estudos indicam que, embora as pequenas empresas possam estar muito preocupadas com os custos, isso é menos importante para as grandes empresas. As pequenas empresas também podem enfrentar mais desafios com encargos administrativos ou recursos internos limitados.

Em estudo realizado por Ameri et al (2018), concluiu-se que a motivação pró-social pode ser um motivo para superar determinadas barreiras à contratação de pessoas com deficiência, e muitos estudos indicaram que a escassez de vagas disponíveis pode impactar negativamente as contratações. No entanto, em alguns casos, essa escassez de vagas não tem efeitos negativos, pois as posições foram adaptadas para indivíduos com deficiência. Isso ocorre porque os empregadores estavam motivados a incluir pessoas com deficiência em suas organizações devido à sua missão. Assim, quando as posições não eram adequadas, eles optavam por encontrar uma correspondência mais adequada ao invés de desistir. Isso sugere que, para alguns empregadores, a contratação de pessoas com deficiência é uma prioridade, independentemente de barreiras como a disponibilidade de vagas.

Considerando os contextos institucionais e políticos, as preocupações com custos podem ser atenuadas por meio de programas políticos específicos, como subsídios salariais ou subsídios para adaptações no trabalho. Além disso, a escassez de mão de obra pode incentivar os empregadores a contratar mais pessoas com deficiência, e a maioria dos estudos não diferencia ou compara diferentes tipos de deficiência ao examinar o comportamento de contratação. Isso é surpreendente, dado a ampla variedade de deficiências existentes. De fato, foi identificado que o efeito dos fatores no comportamento de contratação pode variar conforme o tipo de deficiência. Por exemplo, Kocman et al. (2018) relataram que os empregadores acreditavam que os clientes reagiriam de forma mais negativa a pessoas com deficiência intelectual do que a pessoas com deficiência física. Além disso, Notaroberto e d'Angelo (2020) afirmaram que os empregadores têm preferência por deficiências que exigem menos alterações no ambiente físico.

O fator motivacional mais mencionado foi a crença dos empregadores de que as pessoas com deficiência não são produtivas. Um exemplo disso é a expectativa de que as pessoas com deficiência enfrentem mais dificuldades no desempenho relacionado ao trabalho, e isso estava, por vezes, relacionado à natureza específica do trabalho. Como exemplo, Huang e Chen (2015) demonstraram que alguns empregadores mencionaram não contratar candidatos em cadeiras de rodas devido aos requisitos do trabalho, que envolviam ficar em pé e em movimento, e dessa forma as crenças sobre a falta de produtividade das pessoas com deficiência tiveram predominantemente um efeito negativo no comportamento de contratação.

3.3 Barreiras e Facilitadores na contratação de PcDs

Tendo em vista que há diversas capacidades, oportunidades e motivações que influenciam o comportamento de contratação dos empregadores em relação às pessoas com deficiência, existem muitos fatores que oferecem oportunidades para intervenções que podem incentivar os empregadores a contratar mais pessoas com deficiência. As três principais barreiras à contratação de pessoas com deficiência, conforme relatadas na literatura, são: (1) a crença de que as pessoas com deficiência não são produtivas, (2) a expectativa de custos e (3) a falta de conhecimento sobre deficiência. Os três principais facilitadores para a contratação de pessoas com deficiência incluem: (1) motivação pró-social, (2) trabalho em grandes organizações e (3) a expectativa de vantagens competitivas.

Muitos empregadores ainda possuem a percepção equivocada de que pessoas com deficiência têm um desempenho inferior em comparação aos demais funcionários. Essa crença pode estar associada à falta de informação sobre as habilidades e competências dessas pessoas, bem como à ausência de exemplos concretos de inclusão bem-sucedida. No entanto, alguns estudos demonstram que, quando recebem as adaptações adequadas e são alocadas em funções compatíveis com suas habilidades, as pessoas com deficiência podem ter um desempenho tão eficiente quanto qualquer outro colaborador, contribuindo significativamente para a empresa (Maccali et al., 2015).

Outra barreira comum é a percepção de que a contratação de pessoas com deficiência demanda investimentos financeiros elevados, seja para adaptações físicas no ambiente de trabalho, aquisição de equipamentos assistivos ou mudanças na estrutura organizacional. Embora algumas adaptações possam exigir custos iniciais, pesquisas indicam que a maioria das acomodações necessárias são simples e de baixo custo. Além disso, há incentivos fiscais e programas de apoio governamentais que ajudam a reduzir o impacto financeiro dessas adaptações, tornando a inclusão mais acessível às empresas (Advogados Guerra, 2025).

A ausência de informações adequadas sobre as diferentes condições das pessoas com deficiência gera insegurança nos empregadores, dificultando sua contratação. Muitas empresas não possuem conhecimento sobre as adaptações razoáveis que podem ser implementadas, sobre os benefícios da diversidade no

ambiente corporativo ou sobre os direitos e deveres relacionados à inclusão. Programas de capacitação e sensibilização podem ajudar a mudar essa realidade, preparando gestores e colaboradores para um ambiente de trabalho mais inclusivo e proporcionando uma melhor compreensão sobre as potencialidades das pessoas com deficiência (Tanaka et al., 2005).

Empresas e empregadores que possuem uma forte motivação pró-social tendem a valorizar a inclusão como parte de sua cultura organizacional e responsabilidade social. Essa motivação pode estar relacionada a princípios éticos, ao desejo de promover a equidade no mercado de trabalho e ao reconhecimento da importância da diversidade para o desenvolvimento social. Organizações que adotam essa abordagem veem a contratação de pessoas com deficiência não apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de gerar um impacto positivo tanto na vida dos colaboradores quanto na sociedade como um todo (Monteiro et al., 2011).

Ainda segundo Monteiro et al (2011), empresas de grande porte frequentemente possuem mais recursos para investir na acessibilidade e adaptação do ambiente de trabalho, tornando-se facilitadoras da inclusão de pessoas com deficiência. Além disso, grandes organizações costumam contar com setores específicos voltados à gestão de diversidade e inclusão, o que possibilita a implementação de programas estruturados para recrutamento, capacitação e desenvolvimento profissional de funcionários com deficiência. A maior disponibilidade de cargos em diferentes áreas e a flexibilidade para redistribuir tarefas também favorecem a criação de um ambiente mais acessível e inclusivo.

De acordo com Advogados Guerra (2025), muitos empregadores reconhecem que a inclusão de pessoas com deficiência pode trazer benefícios estratégicos para a empresa, como melhoria da reputação da marca, fortalecimento da cultura organizacional e aumento do engajamento dos funcionários. Além disso, equipes diversas tendem a ser mais inovadoras e eficazes na resolução de problemas, o que pode resultar em vantagem competitiva no mercado. Empresas inclusivas também podem se beneficiar de incentivos fiscais e políticas governamentais que apoiam a contratação de pessoas com deficiência, reduzindo custos e aumentando a sustentabilidade do negócio a longo prazo.

4. CONCLUSÃO

Identificar os efeitos dos fatores influenciadores nos comportamentos de contratação exigirá, portanto, pesquisas futuras. Percebeu-se que todos esses fatores têm o potencial de ter efeitos diferentes no comportamento de contratação dos empregadores em circunstâncias diversas. A mudança desses comportamentos exigirá uma abordagem multifacetada que pode variar conforme a organização ou grupo de empregadores.

Pesquisas futuras são especialmente necessárias para examinar as condições nas quais os fatores influenciam os comportamentos de contratação, utilizando conceitos e escalas validados. Isso pode ser benéfico porque, em primeiro lugar, apoia a comunicação entre os estudiosos e pode levar à construção de teorias; em segundo lugar, permite recorrer a outras correntes de literatura que explicam a origem, as causas e as possibilidades de intervenção relacionadas a essas variáveis. Além disso, mais estudos poderiam comparar explicitamente o comportamento de contratação de empregadores em grandes e pequenas empresas.

REFERÊNCIAS

1. Shahidi FV, Jetha A, Kristman V, Smith PM, Gignac MA. The Employment Quality of Persons with Disabilities: Findings from a National Survey. *J Occup Rehabil*. 2023 Dec;33(4):785-795.
2. Neves-Silva P, Prais FG, Silveira AM. The inclusion of disabled persons in the labor market in Belo horizonte, Brazil: scenario and perspective. *Cien Saude Colet*. 2015 Aug;20(8):2549-58. English, Portuguese
3. Chumo I, Kabaria C, Mberu B. Social inclusion of persons with disability in employment: what would it take to socially support employed persons with disability in the labor market? *Front Rehabil Sci*. 2023 Jun 30;4:1125129.
4. Jetha A, Nasir K, Van Eerd D, Gignac MAM, Martin Ginis KA, Tompa E. Inclusion of young people with disabilities in the future of work: forecasting workplace, labour market and community-based strategies through an online and accessible Delphi survey protocol. *BMJ Open*. 2022 Jul 7;12(7):e055452.
5. Nagtegaal R, de Boer N, van Berkel R, Derks B, Tummers L. Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations. *J Occup Rehabil*. 2023 Jun;33(2):329-340.
6. Froyland K, Andreassen TA, InnvÆr S. Contrastes do lado da oferta, do lado da procura e abordagens combinadas para a integração do mercado de trabalho. *Política Soc J*. 2019.
7. Michie S, Atkins L, West R. O livro da roda de mudança de comportamento – um guia para projetar intervenções. Londres: Silverback Publishing; 2014.
8. Organização Mundial da Saúde. Como usar a CIF: um manual prático para utilização da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). 2013.
9. Bredgaard T. Empregadores e políticas ativas do mercado de trabalho: tipologias e evidências. *Política Social Soc*. 2018.
10. Ameri M, Schur L, Adya M, Bentley FS, McKay P, Kruse D. O quebra-cabeça do emprego para deficientes: um experimento de campo sobre o comportamento de contratação do empregador. 2018.
11. Kocman A, Fischer L, Andreas W. A perspectiva dos empregadores sobre barreiras e facilitadores ao emprego de pessoas com deficiência intelectual: uma abordagem diferencial de método misto. *J Appl Res Intellect Disabil*. 2018.

12. Notaroberto L, d'Angelo MJ. Empregabilidade das pessoas com deficiência: um caso brasileiro à luz da teoria da aprendizagem social para a sustentabilidade. Int J Hum Gerente de Desenvolvimento de Recursos. 2020.
13. Huang IC, Chen RK. Empregando pessoas com deficiência no local de trabalho de Taiwan: percepções e considerações dos empregadores. Reabilitar Conselheiro Bull. 2015.
14. Burke J, Bezyak J, Fraser RT, Pete J, Ditchman N, Chan F. Atitudes dos empregadores em relação à contratação e retenção de pessoas com deficiência: uma revisão da literatura. Aust J Reabil Couns. 2019.
15. Maccali N, Kuabara PSS, Takahashi ARW, Roglio KDD, Boehs SDTM. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. 2015.
16. Advogados Guerra. Benefícios fiscais: empresas que empregam deficientes possuem incentivos? 2025
17. Tanaka EDO, Manzini EJ. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? 2005.
18. Monteiro LG, Oliveira SMQ de, Rodrigues SM, Dias CA. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2011.