

Capítulo 4

Inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral

Freddy William Castillo Palacios, Groover Valenty Villanueva Butrón, Lucila Paulina Rosas Pozo

Resumen

El artículo tiene como objetivo analizar, desde la revisión de literatura, la inclusión de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral contemporáneo. El trabajo desarrollado corresponde a un enfoque cualitativo y descriptivo, porque los resultados presentados estarán basados en aportes en artículos obtenidos de estudios previamente realizados, muchos de los cuales han sido indexados en Scopus, Scielo y EBSCO. La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo (PCD) es un tema en discusión actualmente. Sin embargo, la mayoría de los artículos encontrados indican relativo cumplimiento en cuanto a la contratación de personal con estas características y también muestran las ventajas de contratar personas con discapacidad. Por otro lado, el artículo confirma que la baja inserción laboral de las personas con discapacidad se debe a la cultura de la sociedad, lo que tiene como consecuencia una limitada priorización de las personas con capacidades limitadas.

Palabras claves:

Inclusión; Discapacidad; Empleo.

Castillo Palacios, F. W., Villanueva Butrón, G. V., y Rosas Pozo, L. P. (2024). Inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. En A. B. Benalcázar (Ed). *Ciencias Sociales Aplicadas y Humanidades sobre América Latina. Volumen III*. (pp. 69-78). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.238.c384>



Introducción

La evolución conceptual de la discapacidad ha propiciado un esfuerzo normativo en el cual la condición “discapacitado” va cediendo espacio al individuo. Díaz (2019), indica que cada vez es más fuerte la corriente de pensamiento que defiende que la discapacidad se deriva de las barreras que ordena la sociedad en el ámbito físico urbano, normativo, educativo, cultural, gremial, financiero.

Castañera y Díaz (2020), indican que el comienzo de equidad de condiciones y el proceso de integración gremial representa de forma integral, el progreso de la organización en la integración de individuos con discapacidad, lo que es de vital importancia debido a que todas las personas tienen derecho a un trabajo íntegro y honesto donde puedan desarrollarse.

Mil millones de mujeres y hombres que cuentan con una discapacidad saben que integrarse en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto significa romper las barreras existentes. Es más probable que las empresas atraigan a dichas personas ya sea como consumidores y clientes, en vez de empleados y gerentes (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

La discapacidad, entendida en su contexto social no solo como una condición, sino como una forma diferente de habilidad, puede ser también una experiencia marcada por la exclusión y la opresión. En este sentido, no es la persona con discapacidad la responsable de esta situación, sino la falta de comprensión y la exclusión perpetuadas por la sociedad.

A lo largo de la historia, la percepción de la discapacidad ha variado significativamente y no siempre se ha comprendido desde una perspectiva inclusiva. En muchas culturas antiguas, especialmente las primitivas, se sacrificaba a los niños que presentaban ciertas discapacidades (entendidas en el sentido moderno), condenándolos a la muerte. De manera similar, en la antigüedad, se creía que las personas con discapacidad eran inútiles para la sociedad, considerándolas como castigos impuestos por los “dioses”. Se pensaba que aquellos nacidos con discapacidad cargaban con un “pecado original”. En contextos de expansión territorial o defensa nacional, estas personas eran marginadas, ya que se asumía que no podían contribuir a dichos esfuerzos.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (2020), aproximadamente 1,300 millones de personas en el mundo tienen algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 16% de la población global. En el Perú hay reglas para que las empresas privadas cumplan con poder integrar trabajadores con discapacidad en una sección no inferior al 3% del total de sus colaboradores, sin embargo, dicho crecimiento de vacantes no se refleja en el número de empleabilidad de individuos con discapacidad en puestos de trabajo.

El presente artículo procura hacer un aporte a la sociedad, ya que forma parte de la realidad actual, donde la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es alta. Este es un tema que es tan importante como el derecho a la integración laboral, aunque existen leyes que benefician a este grupo vulnerable, se sigue discriminando en su incorporación al mercado laboral. El impacto de esta cláusula básica es que, al abordar los derechos laborales y la inclusión de las personas con

discapacidad, estas personas no han recibido la atención que merecen, independientemente de que su discapacidad que les impida realizar actividades laborales. En ese sentido, el presente artículo tiene como objetivo general definir la inclusión de los trabajadores discapacitados en el mercado laboral.

Metodología

Este artículo indagó sobre la inclusión laboral de los trabajadores discapacitados en el mercado laboral para dar a conocer en mayor profundidad las investigaciones realizadas por diversos autores. Corresponde al enfoque cualitativo de carácter descriptivo, debido a que se llevó a cabo una revisión de literatura, a la vez se enfocó en la búsqueda de información con relación al tema de estudio, los resultados presentados fueron a partir de las contribuciones y hallazgos encontrados en dichos artículos obtenidos de las bases de datos de Scopus, Scielo entre otras (Reyes y Torres, 2019). Para lograr la efectividad esperada, la revisión adoptó un proceso metodológico, que no solo pudo orientar el estudio, sino, a su vez ayudó a leer e interpretar críticamente los resultados.

Después de seleccionar la base de datos, fue necesario definir las palabras clave. Estas palabras clave fueron las variables de búsqueda en la revisión. El procedimiento para la recolección de información empezó con la elección de diferentes artículos científicos los cuales debían cumplir con el requisito de haber sido publicados en revistas científicas indexadas. De los artículos seleccionados, se realizó un análisis comparativo entre ellos, eligiéndose uno que ofrecía información representativa. Este artículo destacaba por incluir puntos objetivos clave para el estudio, así como datos porcentuales relevantes que resultaron útiles para llevar a cabo la revisión literaria.

Resultados

La investigación inclusiva se centra en la integración de personas con discapacidades (Castellanos y Quintana, 2019), suele asociarse con un modelo estandarizado de discapacidad (Pallisera et al., 2015). La forma más común de involucrar a las personas con discapacidad es a través de grupos asesores compuestos por ellas mismas, cuya consulta se realiza con relativa frecuencia a lo largo de toda la investigación (Paz, 2020). En estos casos, es fundamental que dichos grupos asesores mantengan el control sobre la investigación, evitando que su participación se limite a una consulta simbólica sin impacto real.

Pallisera et al. (2015), identificaron varios estudios que utilizan métodos participativos y enfatizaron sus limitadas aplicaciones, a pesar de la necesidad existente. El mismo equipo investigó el proceso de transición a la vida adulta, en el que se incluyó a aquellas personas con discapacidad como consejo de asesor. Se limita la participación y evaluación de la autodeterminación y aquellas necesidades de apoyo más significativas.

En Argentina se estableció la inclusión laboral de las personas discapacitadas como un tema del estado. Lo creó la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad. Realizándose programas con el apoyo de dicho organismo, uniendo instituciones del estado y privadas. Dichos índices de la tasa de desempleo del colectivo son muy altos a diferencia del resto de la sociedad (Paz y Silva, 2020).

Vicente et al. (2018), argumentan que para lograr una verdadera inserción laboral de los trabajadores discapacitados es fundamental poder mejorar la accesibilidad de todos los centros de trabajos existentes en cada país, que sea mucho menos difícil y que haya más igualdad de oportunidades para ellos también, con lo cual van a sentirse orgullosos de cada objetivo que logren dentro de la organización que lo contrató.

Para Lozano (2020), en la exclusión social se tienen en cuenta cinco zonas esenciales que hacen referencia: la cohabitación, la economía, lo particular, la ausencia de enfermedad y lo comunitario, y se derivan en distintos niveles. Para promover la integración y la inclusión de personas con limitaciones, es decir, con diversidad funcional, es fundamental la participación de diversos factores políticos, económicos y sociales. Este enfoque no solo es crucial para las personas con discapacidad, sino también para la sociedad en su conjunto, ya que contribuye a fortalecer el apoyo necesario y útil para todo el grupo.

El término discapacidad es complejo, dinámico y multidimensional porque aparece en constante transformación, sin embargo, se han reconocido obstáculos. Los determinantes sociales en la sociedad están influenciados por la diversidad funcional de las personas y su entorno inmediato, incluyendo factores como la red de apoyo, que puede dificultar los métodos de comunicación e información (Zavala, 2017).

Analuisa-Zumba et al. (2020), argumentan que los principales ejes de inequidad son la posición social o socioeconómica, la edad, el color de la piel, el territorio, el género y la discapacidad. Existe un eje de desigualdad social muy notorio el cual es la discapacidad: Los resultados producidos por la interacción de condiciones y necesidades humanas especiales con entornos desfavorables han sido señalados como los resultados y raíces de la desigualdad, lo que determina el estatus de los individuos en la estructura social. Por tanto, este fenómeno representa un factor clave de estratificación social, determinado más por los obstáculos estructurales y simbólicos presentes en el entorno social que por las dificultades individuales asociadas a la discapacidad.

Díaz (2020), indica que el 25% de las personas que padecen de deficiencia mental después de un proceso de rehabilitación logran obtener un empleo dentro del mercado laboral ya sea en una organización pública o privada.

Según Paz (2020), no hay inclusividad en toda América Latina y, a pesar del establecimiento de un marco legal sólido y enriquecedor, aún no se han logrado cambios profundos. La docencia universitaria es una de las áreas con menor avance en este campo. La inclusión educativa de niños y jóvenes con discapacidad requiere cambios importantes en todo el sistema educativo para lograr la igualdad de oportunidades.

Paz y Silva (2020), proponen que la implementación de un sistema inclusivo dependerá del compromiso del estado y de las instituciones educativas para desarrollar una legislación apropiada, adoptar medidas centradas en el estudiante, modificar los planes de aprendizaje, los métodos y materiales de enseñanza y los procedimientos de evaluación.

Dadas las brechas de desigualdad y segregación en América Latina, se necesita una universidad no solo para enfocarse en la educación, sino también para integrarse al mundo laboral. Los programas de esta naturaleza se han convertido en una nueva opción para los países de la región, especialmente para los estudiantes con discapacidad intelectual (Castañera y Díaz, 2020).

Diniz et al. (2017), sostienen que en una industria de hoteles se realiza un procedimiento de selección del personal de acuerdo con el tipo y la gravedad de la discapacidad con la que cuentan dichas personas, esto permite de que haya o genere exclusión, debido a que la selección no está encaminada a contratar conforme las capacidades que ellos cuenten, sino al criterio usado que es la presencia de una discapacidad menor. El hecho de que las personas cuenten con una gravedad o no de dicha discapacidad no significa que no puedan desarrollarse adecuadamente dentro de una empresa, por lo que se le debe brindar la oportunidad para que así puedan adquirir más experiencia y a la vez a desenvolverse de una manera adecuada.

De otro lado, Heras (2018), señala que, para promover la inclusión laboral, tanto las empresas públicas como privadas están obligadas a adecuar puestos de trabajo, como la infraestructura, la asistencia técnica, los escenarios y el entorno en el que se desarrollará la persona, por lo que la responsabilidad empresarial es fundamental para lograr la inclusión a través de buenas prácticas inclusivas. En Ecuador, señalaron que el bajo nivel de educación dificulta la formación de estos grupos desfavorecidos, debido a la falta de formación académica. Por otro lado, la falta de compromiso y respeto por quienes se niegan a contratar personas con capacidades diferentes ha llevado a la exclusión de empresas.

Luna y Montes (2017), proponen que la caracterización de la empleabilidad a las personas discapacitadas representa la inclusión de prácticas innovadoras, mediante la mejora de las capacidades empresariales en un entorno en constante cambio, asegurando la consecución de objetivos, productividad y competitividad, y creando sinergia entre productividad y equidad social en el contexto de la actual modernización productiva de la empresa en el siglo XXI.

El establecimiento de conocimientos y prácticas para fomentar el empleo de personas con discapacidad se ha convertido en el objetivo de responder a los principios de derechos humanos y laborales antes mencionados. De acuerdo con la Corporación Red Local del Pacto Global Colombia, existen un total de 470 empresas en el país, entre empresas públicas, privadas, todas cumpliendo con los principios anteriores (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En el caso del Brasil, la ley sobre la inclusión de personas con discapacidad apoya el derecho a trabajar en pie de igualdad. Además, la inclusión laboral debe cumplir con las normas establecidas en materia de accesibilidad al ambiente laboral. Las empresas con 100 empleados o más están obligadas a contratar del 2% al 5% de los trabajadores en esta situación (Paz y Silva, 2015).

Según Diniz et al. (2017), para alcanzar una exacta integración laboral es determinante aumentar la facilidad de todos los centros empleos actuales en la nación y superar el estigma hacia estas personas, esto impulsará a que la mayoría de las empresas o competencias puedan reclutar a las personas con discapacidad, ayudarlos a mejorar en el aspecto laboral y que puedan desarrollar su capacidad.

Gómez (2020), indica que el caso de las personas que cuentan con una discapacidad intelectual alcanza excelentes resultados al ser capacitados en programas laborales, esto permite no solamente una ventaja para la empresa ya sea privada o pública, sino que también crea una ventaja hacia la capacidad y desenvolvimiento de cada trabajador discapacitado, a desarrollarse como un buen profesional en cualquier área que se les proponga.

Según Paz (2020), se ha argumentado que el proyecto de prácticas de talento humano, principalmente el reclutamiento, socialización y entrenamiento, favorecen de manera más eficaz la implantación de dichas personas en el mercado laboral. El apoyo de todos los colaboradores que conforman la organización es fundamental para brindar respaldo a las personas con discapacidad. Trabajando en equipo y ayudándose mutuamente, se facilita el aprendizaje y el crecimiento colectivo. Este enfoque contribuye a generar un buen clima laboral, donde los colaboradores se sienten incluidos y valorados dentro de la empresa.

Reyes y Torres (2019), señalan que la incorporación laboral en el contexto colombiano puede considerarse como una contribución a la construcción de una cultura de paz. En este sentido, el Estado debe garantizar atención a los municipios con mayor concentración de estas personas, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En el estado peruano existe una obligación de impulsar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, brindarle un puesto adecuado para que puedan desarrollar su capacidad, capacitarlos y darles la oportunidad de poder estudiar, también deben incentivar a las municipalidades a que recluten dicho personal

En Paraguay, a pesar de que cuentan con una ley de obligatoriedad de la integración de personas en estado de discapacidad en las instituciones públicas, solo el 1% se incluyó al mercado laboral. Por consiguiente, el empleo de dichos seres humanos depende de la sensibilización de toda la sociedad paraguaya, así como de los actos políticos que lleve a cabo el estado en favor de este grupo (Castellanos y Quintana, 2019).

Por ello, los profesionales que forman parte de los departamentos de talento humano (privados y estatales) deben revalorizar los procesos de reclutamiento, selección y colocación de dicho personal con el fin de lograr una verdadera integración. Además, inclinarse a una cultura inclusiva a través de programas internos donde se impulse el trabajo a las personas discapacitadas (Gómez, 2020).

Heras (2018), argumenta que las personas con capacidades diferentes se asumen así mismas como excluidas, marginadas y de escasa aportación ciudadana. Un elevado porcentaje observa que la discapacidad es un componente que determina la entrada a la educación, empleo y vida

social en equidad de oportunidades que el resto de la población.

Luna y Montes (2017), sostienen que la interpretación de la empleabilidad implica la integración de prácticas innovadoras, que fomentan el desarrollo del talento empresarial frente al entorno cambiante. Esto asegura el logro de objetivos, competitividad y productividad, promoviendo la armonía entre la equidad social y la productividad. En este contexto, se busca una actualización rentable y válida para las empresas del siglo XXI.

Las personas discapacitadas han sido injustamente referidas como un grupo social que busca recursos del resto de la sociedad y del Estado, donde imposibilita observar que cuentan con un potencial, capacidad, que toda una sociedad impide que se aprovechen. Por ello, se podría pensar que ellas constituyen en nuestro país y países en vías de desarrollo, una de las personas más frágiles por su exclusión, aislamiento y falta de ingreso a las oportunidades de desarrollo e integración socioeconómica (Acuña et al., 2016).

La Organización Internacional del Trabajo (2015), refiere que las personas discapacitadas deberían recibir información de manera imparcial junto con los demás trabajadores, deben tener las mismas condiciones y a la vez el mismo sueldo, también se realiza un llamado a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para los colaboradores con discapacidad y a la acción de poder promover el empleo a aquellas personas, ya que como todos, ellos necesitan trabajar en igualdad de condiciones y derechos.

Vicente et al. (2018), investigaron la realidad de cinco comunidades autónomas de España que efectúan la inclusión laboral de personas discapacitadas, llegando a la conclusión que el 55% de empresarios, prefieren a aquellos trabajadores con discapacidad sensorial en actividades como la de digitación, dado que ellos logran desarrollar altos niveles de concentración.

Reyes y Torres (2019), observaron que las personas discapacitadas colaboran positivamente con el desarrollo de la organización, humanizan el trabajo cooperando a su vez con un buen clima laboral, ya que se concentran en los problemas reales, dejando de lado lo superficial, siendo un ejemplo para sus compañeros de trabajo y generando un círculo virtuoso. Dichas personas valoran más el empleo y son más comprometidas con las actividades que se les encomienda, dispuestas a alcanzar la plenitud de sus capacidades, ya que quieren realizarse de manera personal y profesional. Dicha contratación beneficia a la empresa ya que realizan su trabajo con entusiasmo, esfuerzo, empeño y sobre todo son comprometidos a contribuir con el alcance de los objetivos empresariales.

Conclusiones

La revisión de literatura realizada evidencia que es la misma sociedad la responsable de crear dificultades y minimizar la posibilidad de ciertos tipos de discapacidad, lo cual influye en la creciente importancia de los temas sociales para las empresas. Vivimos en un contexto en el que no se desarrolla efectivamente el principio de igualdad, el cual preconiza que todas las personas

son iguales ante la ley, en la ley y en aplicación de la ley; esto se traduce en una sociedad donde las personas discapacitadas experimentan discriminación laboral.

Dicho paradigma debe ser superado, hasta llegar a una sociedad más respetuosa y hacer que dichas personas no se sientan excluidas, brindándoles el marco regulatorio y laboral propicio donde puedan mejorar y desempeñarse de una manera exitosa dentro de las organizaciones.

Referencias

Acuña, L., Álvarez, M., Flores, M., Castillo, R., y Vallejos, A. (2016). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

<http://hdl.handle.net/10757/614066>

Analuisa-Zumba, T., Román-Escobedo, V., y González-Ramón, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *Digital Publisher*, 5(3), 38-48. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.208>

Castañera, I., y Díaz, Z. (2020). Desigualdad social y género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4).

Castellanos, A., y Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes Revista Multidisciplinaria De investigación*, 77-86. <https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>

Díaz, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 243-263. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i85.23838>

Díaz, L. (2020). *Situación del personal con Discapacidad de las Fuerzas Armadas y su Reclasificación para el Ejército de Labores Institucionales; Caso Ejército del Perú – 2018* [Tesis de Maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13097/205>

Diniz, M., De Melo, M., Rodrigues, S., y Azevedo, M. (2017). Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: a multiple case study. *REGGE - Revista de Gestão*, 24(1), 13-23. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2016.08.002>

Gómez, M. (2020). Participatory methodologies with persons with intellectual disabilities – A theoretical literature review. *New Trends in Qualitative Research*, 4, 343–361. <https://doi.org/10.36367/ntqr.4.2020.343-361>

Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectivas ecuatorianas. *Palermo Business Review*, 18, 101-109.

Lozano, P. (2020). *La exclusión social en las personas con discapacidad. revisión bibliográfica* [Tesis de Maestría, Universidad de Almería, España]. <http://hdl.handle.net/10835/9916>

Luna, C., y Montes, T. (2017). *Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios: Call Centers* [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.886>

- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: Promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Inclusión de las personas con discapacidad: Beneficios para todos*.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Modelo de gestión local para la inserción laboral de personas con discapacidad*.
- Pallisera, M., Puyaltó, C., Fullana, J., Vilà, M., y Martín, R. (2015). Una experiencia de investigación inclusiva. Personas con discapacidad intelectual como asesoras en una investigación sobre transición a la edad adulta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 69(2), 147-166. <https://doi.org/10.35362/rie692143>
- Paz, E. (2020). Inclusión educativa de estudiantes universitarios en situación de discapacidad en América Latina. *Estudios Pedagógicos*, 46(1), 413-429. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052020000100413>
- Paz, E., y Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4), 1-12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Reyes, R., y Torres, R. (2019). *Inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica* [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/23895>
- Vicente, E., Mumbardó-Adam, C., Coma, T., Verdugo, M., y Giné, C. (2018). Autodeterminación en personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. *Revista Española de Discapacidad*, 6(2) 7-25. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.06.02.01>
- Zavala, N. (2017). *Análisis de la Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana - 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23346>

Inclusion of people with disabilities in the labor market

Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Freddy William Castillo Palacios

Universidad César Vallejo | Piura | Perú

<https://orcid.org/0000-0001-5815-6559>

fcastillo@ucv.edu.pe

Groover Valenty Villanueva Butrón

Universidad César Vallejo | Piura | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-5195-1784>

gvillanuevabu@ucv.edu.pe

Lucila Paulina Rosas Pozo

Universidad César Vallejo | Piura | Perú

<https://orcid.org/0009-0005-0406-5789>

lurosaspo@ucvvirtual.edu.pe

Abstract

The article aims to analyze, from a literature review, the inclusion of workers with disabilities in the contemporary labor market. The work developed corresponds to a qualitative and descriptive approach, because the results presented will be based on contributions in articles obtained from previously conducted studies, many of which have been indexed in Scopus, Scielo and EBSCO. The inclusion of people with disabilities in the workplace (PCD) is a topic currently under discussion. However, most of the articles found indicate relative compliance regarding the hiring of personnel with these characteristics and also show the advantages of hiring people with disabilities. On the other hand, the article confirms that the low labor insertion of people with disabilities is due to the culture of society, which results in a limited prioritization of people with limited abilities.

Keywords: Inclusion; Disability; Employment.

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar, a partir de uma revisão de literatura, a inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho contemporâneo. O trabalho desenvolvido corresponde a uma abordagem qualitativa e descritiva, pois os resultados apresentados serão baseados em contribuições de artigos obtidos em estudos previamente realizados, muitos dos quais indexados na Scopus, Scielo e EBSCO. A inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho (PWD) é um tópico que está sendo discutido atualmente. No entanto, a maioria dos artigos encontrados indica uma conformidade relativa em termos de contratação de pessoal com essas características e também mostra as vantagens da contratação de pessoas com deficiência. Por outro lado, o artigo confirma que a baixa integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se deve à cultura da sociedade, que resulta em uma priorização limitada das pessoas com habilidades limitadas.

Palavras-chave: Inclusão; Deficiência; Emprego.