

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Geane Cássia Alves Sena¹
Janice de Fátima Santos Alves e Araújo²
Simon César Lopes Borges³

RESUMO

No Brasil, percebe-se um avanço na criação de leis que dispõem sobre os direitos sociais das pessoas com deficiência, por exemplo, o direito à educação e ao trabalho. No entanto, apesar de haver legislações específicas para esse fim, observa-se que esses suportes legais não garantem que a inclusão e a acessibilidade das pessoas com deficiência se efetivem na prática. Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo geral evidenciar os suportes legais, os principais desafios e as limitações para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Esta investigação caracteriza-se como descritiva, bibliográfica, documental e de caráter qualitativo, com uso de método dedutivo. Os resultados obtidos apontam que as barreiras sociais e preconceitos ainda dificultam a plena inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ademais, indicam que, embora existam legislações específicas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência (PCDs), os obstáculos para a plena inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho ainda permanecem, evidenciando a necessidade de esforços contínuos tanto por parte do Estado quanto da sociedade brasileira. Nesse sentido, conclui-se que é indispensável a criação de políticas públicas que contribuam para o rompimento de qualquer tipo de barreira que possa dificultar que a inclusão de PCDs se efetive na prática, assim como se faz necessária a aplicação mais efetiva

¹Doutora em Linguística pela Universidade Estadual de Campinas- Unicamp, Docente da Universidade do Estado de Minas Gerais-UEMG e do Centro Universitário FIPMoc- UnifipMoc/ Afya. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8122-0731>. E-mail: geaneasena@gmail.com.

²Doutora em Educação pela Universidade de Granada – Espanha. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6759-3095>. E-mail: janicefatimalves@gmail.com

³Bacharel em Direito pelo Centro Universitário FIPMoc-UNIFIPMoc/Afya. ORCID: <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>. E-mail: simon_borges@hotmail.com.



das leis vigentes no Brasil e a efetivação de fiscalização das empresas que descumprem a Lei de Cotas.

Palavras-chave: Inclusão; Pessoa com Deficiência; Mercado de Trabalho; Legislação Brasileira.

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET

ABSTRACT

In Brazil, there has been progress in the creation of laws concerning the social rights of people with disabilities, such as the right to education and employment. However, despite the existence of specific legislation for this purpose, it is observed that these legal supports do not ensure that the inclusion and accessibility of people with disabilities are effectively achieved in practice. In this context, the main objective of this article is to highlight the legal supports, the main challenges, and the limitations for the inclusion of people with disabilities in the Brazilian labor market. This research is characterized as descriptive, bibliographical, documentary, and with a qualitative approach, using a deductive method. The results obtained indicate that social barriers and prejudice still hinder the total integration of people with disabilities in the labor market. Furthermore, they indicate that, although there are specific legislations aimed at the inclusion of people with disabilities (PWDs), the barriers to their full integration into the labor market still remain, emphasizing the need for continuous efforts from both the state and Brazilian society. In this regard, it is concluded that the creation of public policies is indispensable to break any barriers that may hinder the practical implementation of the inclusion of PWDs, as well as the more effective application of existing laws in Brazil and the monitoring of companies that violate the Quota Law.

Keywords: Inclusion; Person with Disabilities; Labor Market; Brazilian Legislation.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN EL MERCADO LABORAL BRASILEÑO

RESUMEN

Revista Brasileira de Estudos Jurídicos, Montes Claros, v. 19, n. 2, jul./dez. 2025



BY

En Brasil, se puede ver avances en la creación de leyes que contemplan los derechos sociales de las personas con discapacidad, por ejemplo, el derecho a la educación y al trabajo. Sin embargo, a pesar de haber legislación específica para este fin, se observa que estos soportes legales no garantizan que la inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad sean efectivas en la práctica. Así, ese trabajo tiene el objetivo general de resaltar los soportes legales, los principales desafíos y limitaciones para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral brasileño. Esa investigación se caracteriza por ser de carácter descriptiva, bibliográfica, documental y cualitativa, utilizando un método deductivo. Los resultados obtenidos señalan que las barreras y prejuicios sociales aún dificultan la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Además, indican que, si bien existen leyes específicas dirigidas a la inclusión de personas con discapacidad (PCD), aún persisten obstáculos para la plena inclusión de estas personas en el mercado laboral, destacando la necesidad de esfuerzos continuos tanto por parte del Estado cuanto la sociedad brasileña. En este sentido, es fundamental crear políticas públicas que rompan con cualquier tipo de barrera contra la inclusión de las personas con discapacidad en la práctica, así como aplicar, de manera más efectiva, las leyes vigentes en Brasil y realizar inspecciones a las empresas que incumplan la Ley de Cuotas.

Palabras-clave: Inclusión; Persona con Discapacidad; Mercado Laboral; Legislación Brasileña.

INTRODUÇÃO

A inclusão e a garantia dos direitos das pessoas com deficiência (PCDs) começaram a ganhar maior visibilidade e a ser mais claramente estabelecidas com a promulgação da Constituição Federal de 1988. A Carta Magna, ao reconhecer expressamente a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado e consagrar o princípio da igualdade no artigo 5º, trouxe avanços significativos nas discussões sobre cidadania e direitos fundamentais. Além disso, estabeleceu a responsabilidade do poder público em assegurar o bem de todo o corpo social e combater qualquer forma de discriminação (de raça, cor, idade, etnia etc.). A partir desse marco, iniciou-se um movimento mais concreto em busca da construção de



uma sociedade mais justa e igualitária, comprometida com a efetiva participação de todos, sem distinções.

Estudos recentes realizados sobre essa temática, apontam como algumas das principais dificuldades para a inclusão e permanência de PCDs no mercado de trabalho: falta de cumprimento da Lei de Cotas por parte de determinadas empresas, alegação de empregadores de que as pessoas com deficiência não apresentam a formação, as competências e habilidades exigidas para o exercício da função, ausência de condições dignas e adequadas (por exemplo, relacionadas à infraestrutura ofertada pela empresa) para que a pessoa com deficiência realize o seu trabalho (Vereta; Streiechen, 2024).

Nessa direção, é fundamental a realização de estudos acerca da empregabilidade, na sociedade brasileira contemporânea, das pessoas com deficiência, abrangendo tanto os principais suportes legais quanto os desafios e limitações que envolvem a inclusão e a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho, a fim de contribuir para a ampliação de discussões sobre essa temática. É importante destacar que a inclusão de PCDs vai além do cumprimento da obrigatoriedade legal de contratação, exigindo que as empresas adotem práticas efetivamente inclusivas.

Desse modo, mais do que contratar, é necessário assegurar que o ambiente de trabalho seja acessível e atenda às necessidades específicas dos colaboradores com deficiência, contemplando aspectos como comunicação, locomoção e ergonomia. Diante disso, a inclusão só se concretiza plenamente quando são oferecidas condições adequadas que permitam a permanência, o desenvolvimento e a participação ativa desses profissionais no espaço laboral.

Assim, esta investigação tem como objetivo geral evidenciar os suportes legais, os principais desafios e limitações para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Para alcançar esse objetivo, faz-se uso de método dedutivo, pesquisa descritiva, bibliográfica e documental, de caráter qualitativo.

Por fim, destaca-se que, nesta pesquisa, inicialmente será apresentado um histórico da trajetória das pessoas com deficiência, destacando o tratamento recebido, a falta de valorização e a conquista de direitos por essas pessoas. Depois, será tratado do conceito de deficiência e sua evolução ao longo da história, bem como acerca do princípio de igualdade no ordenamento jurídico brasileiro. Para finalizar, será discorrido sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, evidenciando os principais suportes legais, bem como os desafios e as limitações enfrentados por essas pessoas para o seu ingresso e permanência no espaço laboral. Com isso, serão esclarecidos conceitos fundamentais e identificadas lacunas na doutrina, além de estabelecida uma relação entre legislações brasileiras pertinentes ao tema tratado e a realidade atual da inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO LONGO DA HISTÓRIA: MARCOS JURÍDICOS

A história das pessoas com deficiência é marcada por diferentes formas de tratamento e percepções sociais ao longo do tempo, evidenciando como essas pessoas foram tratadas em cada período e como a conquista de direitos evoluiu até a contemporaneidade. Desde tempos antigos, o preconceito, a exclusão e o abandono foram comuns, mas, ao longo dos séculos, a busca por dignidade e inclusão permitiu significativos avanços nas legislações e no reconhecimento social. Essa transformação histórica reflete a luta das próprias pessoas com deficiência e dos movimentos sociais por igualdade e justiça.

Nas civilizações antigas, a deficiência não era tolerada, as sociedades gregas e romanas, por exemplo, priorizavam o ideal de corpo perfeito e funcional. Aqueles que não se encaixavam nesses padrões eram, em alguns casos, eliminados, como relatam registros históricos sobre o infanticídio de crianças com deficiência. O contexto medieval não trouxe mudanças significativas, embora o cristianismo tenha introduzido a ideia de caridade, o que levou a algumas iniciativas de assistência, mas ainda com enfoque na exclusão e isolamento (Silva; Oliver, 2019).



Nesse contexto, Martins *et al.* (2021) tangência que a mudança da concepção da deficiência nas sociedades europeias se deu com o surgimento do Cristianismo. A visão religiosa que perdurou durante a idade média (476-1453) e a idade moderna (1453-1789) vislumbrava a deficiência como um castigo divino, percebido como meio de pagar os pecados. Embora a hostilidade e o preconceito para com as pessoas deficientes perdurassem, a pessoa deficiente não mais era sacrificada. Ademais, nesse período, o abandono passou a ser condenado, assim, as pessoas com deficiência que antes eram abandonadas, passaram a ser acolhidas em asilos e conventos.

A partir do século XIX, com a Revolução Industrial, novas necessidades sociais surgiram, abrindo espaço para debates sobre a funcionalidade dos corpos. Nesse período, surgiram instituições de reabilitação e educação, ainda que sob uma perspectiva assistencialista e segregacionista. No Brasil, o desenvolvimento da educação para pessoas com deficiência começou com a fundação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos e Surdos-Mudos, em 1854, hoje conhecido como Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) (Lanna Júnior, 2010).

A segunda metade do século XX foi crucial para a mudança de paradigmas, especialmente após as guerras mundiais, quando milhares de soldados retornaram mutilados e incapacitados. Nesse contexto, as deficiências começaram a ser vistas de forma mais técnica, e o conceito de capacidade residual foi introduzido, refletindo uma mudança nas expectativas sociais e nas políticas públicas voltadas para essa população. Nos anos 1970, a visibilidade das pessoas com deficiência aumentou, culminando no Ano Internacional da Pessoa Deficiente, em 1981, o que estimulou a criação de leis e programas de inclusão (Madruga, 2020).

A sociedade, impactada com as consequências advindas da guerra, buscou ainda mais soluções e alternativas para a inclusão das pessoas deficientes de maneira plena na sociedade, portanto, fora na década de 70, o marco das discussões relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência, quando surgiram as primeiras declarações da história relacionadas aos direitos e garantias das pessoas deficientes (Martins *et al.*, 2021).



No Brasil, o movimento para inclusão de pessoas com deficiência iniciou-se com a Constituição brasileira em 1967, a partir da Emenda Constitucional nº 1/1969, que introduziu o termo “pessoa com deficiência”. Em 1978, surgiu a Emenda Constitucional nº 12, por meio de uma ação mais específica, que buscou garantir o acesso a logradouros públicos, além de proibir o preconceito e a discriminação para com as pessoas com deficiência (Silva, 2023).

Contudo, Martins *et al.* (2021) asseveram que o documento que marca a primeira conquista na história das pessoas com deficiência é a Declaração dos Direitos de Pessoas com Deficiência Mental, promulgada pela ONU em 1971. Refere-se ao primeiro documento internacional a tratar especificamente sobre as garantias das pessoas com deficiência intelectual. Anos mais tarde, fora proclamada a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1975, que buscou incluir todas as deficiências e assim como ratificar os direitos humanos e as liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, como meio de promoção e garantia do desenvolvimento social e econômico dessas pessoas.

Outro marco essencial foi a Constituição Federal de 1988, que, pela primeira vez, reconheceu as pessoas com deficiência como cidadãos de direitos plenos. Em 1989, criou-se a Lei nº 7.853, a primeira legislação que buscou tratar o apoio às pessoas com deficiência e a integração social, buscou-se ainda tratar sobre questões relacionadas com a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência. No âmbito educacional, cita-se a Lei nº 9.394/1996 que buscou implementar bases inclusivas permitindo que pessoas cegas, surdas, mudas, deficientes físicos e intelectuais tivessem acesso adequado a uma aprendizagem de qualidade (Campos *et al.*, 2019).

Com o passar dos anos, movimentos sociais continuaram pressionando por mais reconhecimento e inclusão. A Lei Brasileira de Inclusão conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), consolidou muitas dessas demandas, abrangendo desde a educação até o mercado de trabalho e a acessibilidade urbana (Silva; Oliver, 2019).



Destaca Campos *et al.* (2019) que a Lei Brasileira de Inclusão unificou várias diretrizes a respeito das políticas públicas atribuídas a inclusão e a acessibilidade de pessoas com deficiência. Oportunamente, revela o surgimento dessa como um verdadeiro marco de prerrogativas para esse grupo específico de pessoas que há tanto careciam de um compêndio estruturado que objetivasse a garantia de seus mínimos direitos.

Nesse contexto, destaca-se na história das pessoas com deficiência a promulgação do Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, que ratificou a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, quanto à reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Além da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que buscou dispor sobre os planos de benefícios da previdência social (Brasil, 1991).

Outros dois momentos foram fundamentais na luta por direitos das Pessoas com Deficiência, primeiro a Declaração de Salamanca, publicada pela ONU no ano de 1994, cujo objetivo era estabelecer a inclusão educacional para crianças com deficiência, e, em 2001, a Organização Mundial de Saúde (OMS) modificou a definição de deficiência, introduzindo os preceitos do modelo social, com a publicação da Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Desse modo, a dignidade humana e a igualdade, valores que reforçam os direitos humanos, passaram a guiar as políticas públicas e as medidas legislativas voltadas para as pessoas com deficiência (TREE, 2024).

Outro aspecto relevante foi a mudança na terminologia utilizada para se referir às pessoas com deficiência. No passado, expressões como "inválido" e "deficiente mental" reforçavam estigmas negativos. A Constituição Federal de 1988 adotou a expressão "pessoas portadoras de deficiência", e somente no ano de 2006, por meio da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU) consagrou-se o termo pessoas com deficiência (PCD), que aduz a concepção de que a deficiência integra o corpo de alguém que é, antes de tudo, uma pessoa humana. O referido tratado internacional reafirmou os princípios dos direitos humanos e reconheceu o princípio da



acessibilidade, tornou-se assim, os direitos das pessoas com deficiência uma obrigação dos Estados membros da organização (Fundação FHC, 2022).

Em suma, a trajetória das pessoas com deficiência revela uma transição significativa de um passado marcado por exclusão e preconceito para um presente que, embora ainda desafiador, é caracterizado pela busca contínua por inclusão e direitos. A evolução nas políticas públicas e na legislação reflete não apenas a mudança na percepção social, mas também a importância da mobilização de movimentos sociais e familiares em prol da dignidade e da igualdade. A história mostra que, embora muito tenha sido conquistado, a luta pela inclusão plena ainda está em curso e depende do esforço coletivo para garantir que todas as pessoas, independentemente de suas condições, possam exercer seus direitos plenamente. Assim, a luta por igualdade e reconhecimento prossegue, exigindo esforços contínuos da sociedade.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, O ORDENAMENTO JURÍDICO E O PRINCÍPIO DE IGUALDADE

O ordenamento jurídico brasileiro possui diversas legislações que buscam garantir os direitos das pessoas com deficiência, destacando-se a Constituição Federal de 1988 e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). Essas normas estabelecem o princípio da igualdade e a proteção dos direitos humanos, assegurando que as pessoas com deficiência tenham acesso a oportunidades e condições de vida dignas.

A CRFB/1988 assevera em seu art. 5º, inciso XII, que: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (Brasil, 1988). Entretanto, não é o que se observa quando se trata da contratação e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que o princípio da isonomia nem sempre é colocado em prática nesse contexto.



O princípio da igualdade, também conhecido como isonomia jurídica, é um dos princípios basilares da CRFB/88, cujo fundamento baseia-se no tratamento igualitário entre os indivíduos, observadas as diferenças entre eles. Dessa forma, o referido princípio resulta em afirmar que “todos são iguais perante a lei, sem nenhum tipo de distinção, conforme alude o art. 5º caput da CRFB/88 (Ribeiro; Déa, 2021).

Nessa direção, determina o princípio da igualdade ou isonomia jurídica que todos os cidadãos têm o direito de serem tratados igualmente perante a lei. De acordo com Silva (2023), a palavra isonomia é a formação de duas palavras gregas *iso* e *nomos*, que significam igualdade e norma. Ademais, trata-se de um termo diretamente relacionado à democracia que determina a igualdade de todos perante a lei.

O contexto ideológico do princípio da igualdade, contido nas normas constitucionais e assimilado por diversos outros sistemas normativos, determina que a lei não deve servir de fonte de perseguições ou de privilégios, mas sim, cumprir com seu papel regulador da vida social, cuja finalidade é tratar equitativamente todos os cidadãos. Portanto, a regra desse princípio dispõe um tratamento igualitário, inclusive diante das desigualdades, tratando assim, os desiguais na medida em que se desiguam (Rovani *et al.*, 2017).

Observa-se que o princípio da igualdade é imprescindível para o ordenamento jurídico. Conforme elucida Silva (2023, p. 17), “o propósito deste princípio é eliminar qualquer forma de distinção arbitrária e discriminação absurda, tratamento desigual como caso de desigualdade, desde que a desigualdade seja amparada pelo conceito de justiça de modo a buscar a efetiva igualdade social”. O princípio de igualdade é de fundamental relevância, uma vez que advém de uma cláusula invariante, demonstrando a necessidade de um sistema em que a aplicação e a validade das leis sejam iguais para todos.

Ao longo do texto normativo da CRFB/88 vislumbra-se constantemente a presença do princípio da igualdade. Destacam-se o preâmbulo da Carta Magna de 1988, assim como o art. 3ª que dispõe os objetivos fundamentais da CRFB/88, o art.



7º, que alude sobre melhorias na condição social e ainda o art. 170 que busca a equiparação da ordem econômica e social (Brasil, 1988).

Diante disso, tem-se que o princípio da igualdade cria uma relação entre a realidade e o direito. Nesse sentido, Rovani *et al.* (2017) alude sobre a necessidade da compreensão da igualdade formal e material, deixando evidente que a primeira prevê o tratamento igualitário indistintamente, não havendo qualquer fator de discriminação ou tratamento diferenciado para os desiguais, o que a torna ineficaz visto que as pessoas não são iguais, por outro lado, a igualdade material prevê que quando houver igualdade material, os critérios discriminatórios de acesso poderão ser aplicados conforme as distinções existentes.

Na norma constitucional, existem outros dispositivos que visam a garantia dos direitos das pessoas com deficiência, dessa forma, a Constituição Federal de 1988 determina que se deve evitar a discriminação do deficiente no trabalho (art. 7, inciso XXXI), a habilitação e reabilitação das pessoas deficientes e a promoção de sua integração na sociedade, assim como se deve garantir benefício a pessoa deficiente que não possua meios de prover a própria subsistência (art. 203, IV e V) e assim como deve ser proporcionado a pessoa deficiente atendimento educacional especializado (art. 208, III), além de que deve ser garantido as pessoas deficientes meios de transporte e vias públicas adequadas a locomoção desses (art. 227, §2º e 244) (Brasil, 1988).

No Brasil, as organizações direcionadas para a busca dos direitos da pessoa com deficiência vivenciam lutas constantes para a efetivação plena do princípio da igualdade, por essa razão, a presente pesquisa buscou demonstrar os marcos legislativos que propuseram o avanço da garantia desses direitos. Dos direitos adquiridos voltados à pessoa com deficiência diretamente ligados ao princípio da igualdade, cita-se a Lei de Cotas (Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência também conhecido como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Federal nº 13.146 de julho de 2015).

A Lei de Cotas, busca garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois determina a reserva de 2% a 5% do número de vagas



nas empresas com mais de 100 (cem) colaboradores a pessoas com deficiência, conforme art. 93 da Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991). Desse modo, desde a inclusão da Lei de Cotas no ordenamento jurídico, as empresas foram submetidas a reservar percentuais de vagas para que o preenchimento fosse garantido a pessoas com deficiência.

Dessa forma, as empresas passaram a contratar pessoas com deficiência e oportunizar a inclusão desses no mercado de trabalho. Com o passar do tempo, buscou-se regular mediante fiscalização das empresas a real contratação das pessoas com deficiência. A Lei nº 11.941/09 determinou a competência de fiscalização das empresas ao auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego – TEM, objetivando melhor efetivação da Lei de Cotas (Araújo Neto, 2018).

A Lei de Cotas garante ao deficiente e trabalhador que perdeu sua capacidade laborativa o fornecimento de aparelhos, próteses, meios de locomoção ou outros instrumentos que colaborem com a execução de seu trabalho (art. 89 da Lei nº 8.213/91). Entretanto, muitos trabalhadores com deficiência que se encontram sob essa condição não são orientados quanto a esses direitos e recursos que devem ser destinados a eles (Machado, 2016). Isso dificulta que essa parcela da população tenha seus direitos aplicados na prática.

Nesse seguimento, cumpre mencionar a ratificação da Convenção Internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência por meio do Decreto nº 6.949/2009 reconhecendo o direito de igualdade da pessoa com deficiência diante da sociedade. Essa convenção foi elevada com *status* de Emenda Constitucional o que corroborou com o comprometimento em aprimorar medidas que assegurem a inclusão e participação das pessoas com deficiência na comunidade (Araújo Neto, 2018).

Na busca pela efetivação dos direitos da pessoa com deficiência assim como na participação desses na vida em comunidade e dos direitos sociais sem distinção, foi sancionada a Lei Federal nº 13.146/15, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, com objetivo de assegurar e promover o exercício dos direitos e das



liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, conforme dispõe o art. 1º da referida lei (Brasil, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência incluiu importantes colocações no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência nas relações trabalhistas, visto que enfatizou a acessibilidade ao ambiente de trabalho com igualdade e busca pela inclusão. Com o intuito de alcançar seus objetivos, buscou-se a alteração dos artigos 3º e 4º do Código Civil (Lei nº 10.046/02) que modificou o instituto da capacidade civil, deixando de considerar a pessoa com deficiência como incapaz, conforme elucida Araújo Neto (2018).

O art. 3º, inciso IV do Estatuto da Pessoa Deficiente pondera e enfatiza a inclusão da pessoa deficiente no ambiente de trabalho, assim, dispondo que toda e qualquer entrave, atitude ou comportamento que impeça ou limite a participação social dessas pessoas devem ser repelidas, por outro lado, assegura o exercício dos direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e expressão, à comunicação, à informação, à compreensão, à circulação segura, entre outros (Brasil, 2015).

Dessa forma, o Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece no art. 34, em seu *caput* que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho que seja de sua escolha e aceitação, que seja garantido o ambiente acessível, inclusivo e o direito de igualdade no ambiente de trabalho. Destaca-se o parágrafo 3º do aludido artigo que prevê a vedação da restrição ao trabalho da pessoa com deficiência, assim como qualquer ato discriminatório que seja em razão da condição em todas as etapas de ingresso ao trabalho (Brasil, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência influenciou a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu art. 428, nos parágrafos 6º e 8º que tratam sobre o contrato de aprendizagem. Segundo Araújo Neto (2018) a norma já previa o contrato de aprendizagem para pessoa, em razão disso apenas o último parágrafo do referido artigo sofreu modificação após o Estatuto garantindo ao aprendiz deficiente anotações na CTPS durante a validade do contrato de aprendizagem, além da matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido com orientação



de entidade qualificada em formação técnico profissional metódica. Destaca ainda que a CLT não sofreu alterações relativas à efetividade do deficiente em configurar a relação de trabalho.

Ademais, no que concerne a garantia da vaga destinada a pessoa com deficiência, tem-se que a demissão do empregado PCD está condicionada a empregabilidade ou substituição de outro empregado cujas características sejam semelhantes, o que assegura que a vaga seja preenchida por PCD, nos parâmetros dos parágrafos 1º e 2º da Lei 8.213/91 (Brasil, 1991).

Nesse sentido, verifica-se que a Lei nº 13.146/15 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) atentou-se a questões relacionadas ao envolvimento interpessoal no ambiente de trabalho, contudo, não buscou efetivar a contratação das pessoas com deficiência, uma vez que a lei não abordou em seu texto normativo tipos de punição para o empregador que a descumprir. Dessa maneira, a análise do ordenamento jurídico que trata dos direitos das pessoas com deficiência evidencia avanços no que concerne a garantia de direitos a esse grupo. Contudo, a efetividade dessas leis ainda é comprometida por barreiras sociais e falta de implementação adequada.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa um desafio crucial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Embora existam leis que promovam essa inclusão, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a realidade ainda é de exclusão e dificuldades em muitos casos.

Por meio da Lei de Cotas, as organizações públicas e privadas são obrigadas a considerar a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Dessa forma, estipulou-se a quantidade de vagas que devem ser destinadas a esse público de acordo com o número de colaboradores presentes nas empresas. Assim, após a



inserção da Lei de Cotas, as empresas buscam as adaptações necessárias para incorporar o PCD no mercado de trabalho (Silva, 2023).

Analisando estatisticamente a empregabilidade das pessoas com deficiência, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE (2022) mostra que as pessoas com deficiência estão menos presentes no mercado de trabalho, em relação àqueles que não têm deficiência, visto que, em 2019, a taxa de participação para pessoas com deficiência era de 28,3%. Esse percentual representa menos da metade do que entre as pessoas sem deficiência, o que equivale a uma taxa de 66,3%. É importante destacar que esse indicador mede a proporção de empregados e desempregados entre as pessoas com 14 anos ou mais de idade. Para aqueles que possuem idade entre 30 a 49 anos, de acordo com o IBGE (2022), a taxa de participação, no ano de 2019, é de 52,65%, enquanto que o grupo das pessoas sem deficiência apresenta uma taxa de 84,5%.

Quanto à desocupação ou ao desemprego, a pesquisa supracitada demonstrou ainda que para as pessoas com deficiência a taxa era de 10,3%, também superior à taxa das pessoas sem deficiência que era de 9%. Dessa forma, observa-se que além de a taxa de participação das pessoas com deficiência ser menor, a taxa de desocupação também é maior, o que pressupõe a dificuldade das pessoas com deficiência em conseguir emprego (IBGE, 2022).

Nesse contexto, sobre a eficácia da norma, observa-se que as empresas descumprem o que é exigido pela lei. Muitas delas alegam que esse descumprimento decorre, especialmente, da dificuldade de preenchimento das vagas, visto que comparam a ausência de contratação com a possível falta de qualificação das pessoas com deficiência (Araújo Neto, 2018).

Ainda, cumpre mencionar que apenas 34,3% dos trabalhadores com deficiência inseridos no mercado de trabalho têm vínculo formal. Esse percentual foi ainda maior quando se trata daqueles que possuem mais de um tipo de deficiência, sendo somente de 27,3% a quantidade dos que possuem vínculo formal. É possível compreender, ante análise dos dados, que além da dificuldade de inserção no mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência, muitos deles ainda são



empregados de maneira informal, o que dificulta ainda mais a garantia de direitos (IBGE, 2022).

Ademais, a não aceitação da PCD no mercado de trabalho se deve a uma diversidade de fatores. Conforme alude Silva (2023), o medo do desconhecido, a dificuldade em lidar com aquele que é diferente, além das necessidades estruturais que a empresa deve passar e da insegurança de substituir, por exemplo, um colaborador apto por um colaborador que tenha limitações em suas habilidades e funções são os principais fatores que dificultam a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas. Além disso, são apontados como dificultadores da contratação de PCDs: a baixa escolarização e apoio da escola, visto que, em muitos casos, instituições brasileiras de ensino sofrem com a falta de adaptação para recebimento e acompanhamento desses estudantes, dificultando a sua preparação para o mercado de trabalho..

Indicadores também apontam que existem dificuldades maiores para ingresso no mercado de trabalho a depender do tipo de deficiência, como é o caso da deficiência intelectual. Há ainda a diferença salarial entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência, visto que em 2019 as pessoas com deficiência recebiam proventos de R\$ 1.639 (mil seiscentos e trinta e nove) reais mensais, o que representa dois terços dos rendimentos das pessoas sem deficiência, ocasionando impacto no rendimento médio geral. O que se observa é que a menor remuneração das pessoas com deficiência está presente em todos os setores dos ambientes de trabalho, todavia, esse número é ainda maior por se concentrarem em atividades de menor rendimento, como nos serviços domésticos, nas atividades de alojamento e alimentação, por exemplo (IBGE, 2022).

A Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), baseando-se nas informações do eSocial, elaborou um levantamento de dados sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência. Nesse documento, afirma-se que:

Dentre os empregados com deficiência informados pelo eSocial, são mais homens empregados (341.392) do que mulheres (204.548), demonstrando

que também os trabalhadores com deficiência vivem algumas desigualdades. A média salarial de uma mulher sem deficiência é de R\$ 1.791,42, já a trabalhadora com deficiência a média é de R\$ 1.411,77. A média salarial do homem é de R\$ 1.904,49 e do trabalhador com deficiência é de R\$ 1.637,50. O Sistema também demonstra que grande parte das deficiências são física, visual e auditiva e mais da metade dos trabalhadores tem ensino médio completo. São mais pessoas com deficiência de cor branca contratadas (102.026) do que negros (86.159 – aqui agregando também pessoas pardas) (Brasil, 2024).

Além das problemáticas que envolvem a acessibilidade e a adaptação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, que embora superada, ao menos no caráter normativo, estão presentes as questões discriminatórias. As pessoas com deficiência são protegidas pelas legislações mencionadas, entretanto, o processo de inclusão destes no mercado de trabalho ainda se encontra em constante descumprimento, seja pela inacessibilidade nos departamentos e nas funções ou pelo preconceito enraizado na sociedade e refletido no ambiente de trabalho (Araújo Neto, 2018).

Outro fator que dificulta a efetivação da Lei de Cotas e a garantia de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a ausência de punição para as empresas que não cumprem com a lei. A Lei de Cotas, ao estabelecer conduta impositiva às empresas com mais de 100 (cem) funcionários, prevê que eventual descumprimento legal será passível de multa que deverá ser aplicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego diante da verificação do não preenchimento das vagas destinadas aos PCD, conforme estabelece o art. 36, parágrafo 5º do Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 (Brasil, 1999).

Embora exista essa previsão legal quanto a aplicação de multa pelo não cumprimento da Lei de Cotas no que diz respeito à disponibilidade de vagas destinadas a pessoa com deficiência quando a empresa contar com mais de 100 funcionários, a multa a ser aplicada não gera a efetivação das contratações. Assim, a ausência de sanção ao empregador que descumpra a lei tem a capacidade de gerar a diminuição da contratação, uma vez que as multas muito pouco seriam



aplicadas às empresas irregulares, inclusive pela problemática da fiscalização (Araújo Neto, 2018).

Por outro lado, as empresas que ultrapassam essas barreiras e dão lugar ao PCD no mercado de trabalho passam a ser vistas por uma outra ótica e são exemplos de empresas responsáveis que cumprem o papel social, pois além de praticar a lei, trabalham com igualdade e propiciam aos demais trabalhadores a oportunidade de desenvolver empatia e conviver com a diversidade (Silva, 2023).

No Brasil, o Projeto de Lei nº 2.761 de 2015 propôs a redução do imposto de renda em 50% para as empresas que contratarem pessoas com deficiência além das vagas reservadas e asseguradas pela Lei de Cotas, com o objetivo de incentivar a inclusão de pessoas com deficiência e de beneficiários reabilitados, entretanto, o projeto foi arquivado em 24 de agosto de 2017 por inadequação financeira e orçamentária (Diário da Câmara dos Deputados, 2017).

Diante do exposto, percebe-se que diversos fatores contribuem para a exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incluindo a falta de consciência sobre a importância da diversidade e a resistência a mudanças culturais nas organizações. Além disso, o preconceito ainda é uma barreira significativa que impede a plena inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Desse modo, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro é um objetivo que ainda enfrenta diversos desafios. Apesar dos marcos legais existentes, a implementação efetiva dessas normas é fundamental para garantir oportunidades reais de trabalho e inclusão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou evidenciar os suportes legais, os principais desafios e limitações para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Cumprindo com o objetivo proposto, discorreu sobre o princípio da igualdade, previsto na Carta Magna de 1988, que visa tratar todas as pessoas

com igualdade, sem nenhuma forma de distinção ou discriminação e sobre a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Conforme apontado nesta investigação, a chamada Lei de Cotas, que foi promulgada em 1991, trouxe a possibilidade de inserir os deficientes no mercado de trabalho utilizando um sistema de reserva de vagas que é determinado pelo número de funcionários presentes na empresa, buscando a garantia da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ademais, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, promulgado em 2015, empenhou-se na busca pela liberdade de escolha, na descaracterização da incapacidade civil da pessoa com deficiência, além de reforçar o direito à igualdade.

Neste artigo, também discorreu-se sobre a pesquisa realizada pelo IBGE quanto à empregabilidade, ocupação e desocupação das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho. Dessa forma, o resultado que se obteve é que os dispositivos normativos presentes no ordenamento jurídico que buscam efetivar os direitos e garantias da pessoa com deficiência e a inclusão com igualdade desses na sociedade, embora lograram inúmeros avanços, apresentam pequena efetivação nos fins legais, uma vez que ainda existem muitas empresas que descumprem os regramentos que protegem a pessoa com deficiência.

Dessa forma, apesar da importância da Lei de Cotas para a garantia de direitos, existem ainda inúmeros desafios que impedem que a inclusão das pessoas com deficiência seja plenamente efetivada. Dos motivos analisados, destacam-se a falta de estruturas das empresas, instrumentos de trabalho que contribuam com a execução do trabalho do PCD, além do preconceito existente e dos julgamentos que aludem a ideia de que o PCD não tem capacidade suficiente para cumprir com determinado tipo de trabalho.

Para que a pessoa com deficiência seja incluída no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na sociedade, é necessária a inclusão de políticas públicas que garantam o acesso adequado nos locais de trabalho, instrumentos de trabalho que atendam às especificidades dos colaboradores PCDs e a comunicação entre os



trabalhadores, de modo que o tratamento igualitário, solidário e cortês seja enfatizado no ambiente de laboral.

Além disso, é preciso que se desenvolva meios eficazes de verificar o real cumprimento da Lei de Cotas nas empresas, assim como seja viabilizado formas de punição efetivas, para além da multa prevista no ordenamento jurídico para as empresas que descumprem a lei. Outra medida que poderá viabilizar ainda mais a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é o incentivo fiscal para as empresas que ocuparem, para além das vagas previstas, os cargos com pessoas com deficiência.

Dessa forma, demonstrou-se na presente pesquisa que a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com deficiência trouxeram importantes avanços na garantia dos direitos das pessoas com deficiência. Entretanto, a legislação brasileira ainda requer mudanças no que diz respeito à efetivação da fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas e quanto aos meios de punição para as empresas que descumprirem a referida lei.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO NETO, **A efetividade da contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: aplicabilidade da Lei de Cotas e Estatuto da Pessoa com Deficiência, 2018. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/1518/1/TCC%20-%20REINALDO%20NETO>. Acesso em: 30 out. 2024.

AGÊNCIA GOV. **Brasil tem 545,9 mil trabalhadores com deficiência atuando no mercado de trabalho** – levantamento do eSocial mostra que 93% desde profissionais estão em empresas com mais de 100 empregados. 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 31 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 out. 2024



BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 25 de jul.1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 6 de julho de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 29 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_159.html#129. Acesso em: 29 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%2020,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 31 out. 2024.

CAMPOS, Orlando Narvaes de. Nuances entre o passado e o presente no tratamento das pessoas com deficiência: vencendo o preconceito. **Intracência Revista Científica**. Edição 17 – março de 2019. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312104958. Acesso em: 27 out. 2024.

DIÁRIO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Arquivamento do Projeto de Lei nº 2.761/2015**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1692878#:~:text=PL%202761%2F2015%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Concede%20dedu%C3%A7%C3%A3o%20de%20imposto%20de,24%20de%20julho%20de%201991>. Acesso em: 31 out. 2024.

FUNDAÇÃO FHC. **Pessoas com deficiência**: luta por direitos/linha do tempo. 2022. Disponível em: https://fundacaofhc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com-deficiencia/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwg-24BhB_EiwA1ZOx8nnl2yeg95ku1O03ajf3ef2aIMgvSgWeflPEn-ig85APuvJC6Rt8KR0Coj4QAvD_BwE. Acesso em: 26 out. 2024.



IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência.** 2022. Disponível em:

[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia#:~:text=Em%202019%2C%20a%20taxa%20de,defici%C3%Aancia%20\(66%2C3%25\).](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia#:~:text=Em%202019%2C%20a%20taxa%20de,defici%C3%Aancia%20(66%2C3%25).) Acesso em: 31 out. 2024.

LANNA JÚNIOR, J. **A inclusão social das pessoas com deficiência:** uma análise da evolução histórica. *Cadernos da Fucamp*, v. 19, n. 42, p. 35-47, 2020.

MACHADO, Carlos Eduardo Guiscafré. **Pessoas com Deficiência** – uma análise da legislação e suas implicações no mercado de trabalho. 2016. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/3253/TCC%20-%20Pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20-%20uma%20an%C3%A1lise%20da%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20e%20suas%20implica%C3%A7%C3%B5es%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 out. 2024.

MADRUGA, S. C. Mudanças terminológicas e seus significados: deficiência e dignidade. **Revista da Fucamp**, 2020. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/>. Acesso em 30 out. 2024.

MARTINS, Beatriz Cukierkorn. *Et al.* **A história dos direitos das pessoas com deficiência.** 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/historia-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 27 out. 2024.

OLIVEIRA NETO, Artur Maciel. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.** [S.l.]:[s.n.], 2020.

ROVANI, Rafaela Cristina; et al. O princípio da igualdade como fundamento de garantia dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência. **Revista Internacional CONSIMTER de Direito**, 2017. Disponível em: https://revistaconsinter.com/index.php/ojs/0513#_ftn1. Acesso em: 27 out. 2024.

SILVA, F. O impacto das guerras na construção de políticas públicas inclusivas. **Revista de História e Sociedade**, v. 8, n. 2, 2018.

SILVA, A.; OLIVER, M. A luta pelos direitos das pessoas com deficiência: uma abordagem histórica. **Revista Educação e Inclusão**, v. 12, n. 3, p. 278-290, 2019.

SILVA, G.S. **As pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho.** 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6015/1/TCC%20-%20GABRIELA%20SOUZA>. Acesso em: 26 out. 2024.



TREE. **Conquistas de pessoas com deficiência ao longo da história.** 2024. Disponível em: <https://treediversidade.com.br/conquistas-de-pessoas-com-deficiencia-ao-longo-da-historia/>. Acesso em: 27 out. 2024.

VERETA, Cristiane; STREIECHEN, Eliziane. O surdo no mercado de trabalho. **Revista Processando o Saber**, Praia Grande, v. 16, n. 1, p. 13-24, jan./jun. 2024. Disponível em: [https://www.fatecpg.edu.br/revista/index.php/ps/article/view/333#:~:text=Trata%2Dse%20de%20uma%20pesquisa,n%C3%A3o%20se%20efetiva%20na%20pr%C3%A1tica](https://www.fatecpg.edu.br/revista/index.php/ps/article/view/333#:~:text=Trata%2Dse%20de%20uma%20pesquisa,n%C3%A3o%20se%20efetiva%20na%20pr%C3%A1tica.). Acesso em: 05 out. 2024.

