

A CONTRATAÇÃO EM EMPRESAS PRIVADAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

THE HIRING OF PRIVATE COMPANIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

Victor Eduardo Freitas Mendez¹
Bernardo Iago Cardoso Bezerra²

MENDEZ, Victor Eduardo Freitas; BEZERRA, Iago Bernardo Cardoso. **A Contratação em empresas privadas de pessoas com deficiência**. 25 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Direito – Centro Universitário UNINORTE, Rio Branco. 2026.

RESUMO

Introdução. O presente trabalho consiste em uma análise acerca da contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho privado, com enfoque na análise constitucional das normas garantidoras de direitos e na observação de dados estatísticos relacionados à inclusão laboral desse grupo social. **Objetivo.** Realizar uma análise das normas jurídicas relacionadas ao tema, promovendo uma reflexão acerca de sua aplicabilidade na realidade contemporânea, a partir do exame da legislação vigente, de dados estatísticos e do atual nível de efetividade dessas normas. **Método.** Impõe-se a reflexão sobre a importância da plena efetividade e garantia das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, utilizando-se o método de revisão bibliográfica e análise legislativa, com base na Constituição Federal de 1988, na Lei nº 8.213/1991, no Estatuto da Pessoa com Deficiência e em convenções internacionais incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro. Também foram considerados dados estatísticos e reflexões doutrinárias acerca da inclusão social e laboral das pessoas com deficiência. **Resultados.** As vastas legislações apresentadas revelam a clara intenção de assegurar à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos no mercado de trabalho, promovendo não apenas sua inserção, mas sua autonomia e desenvolvimento profissional. Nesse contexto, o Estado, empresas, órgãos públicos fiscalizadores e organizações desempenham papel essencial na concretização dessas garantias, sendo corresponsáveis pela efetiva aplicação de normas e a construção de um ambiente efetivamente inclusivo. **Conclusão.** Conclui-se que a legislação brasileira demonstra clara preocupação em assegurar condições de igualdade e dignidade às pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Contudo, a efetividade dessas normas depende da atuação conjunta do Estado, das empresas e da sociedade, de modo a promover não apenas o cumprimento formal da lei, mas também a construção de um ambiente profissional verdadeiramente inclusivo.

¹ Discente do 9º período do curso de bacharelado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte.

² Docente do Centro Universitário Uninorte. Advogado. Especialista em Direito Civil e Direito Empresarial com capacitação para o Ensino no Magistério Superior.

Palavras-chave: mercado; trabalho; emprego; dignidade; constitucional.

ABSTRACT

Introduction. This work consists of an analysis of the hiring of people with disabilities in the private labor market, focusing on the constitutional analysis of norms guaranteeing rights and the observation of statistical data related to the labor inclusion of this social group. **Objective.** To conduct an analysis of the legal norms related to the topic, promoting a reflection on their applicability in contemporary reality, based on an examination of current legislation, statistical data, and the current level of effectiveness of these norms. **Method.** It is necessary to reflect on the importance of the full effectiveness and guarantee of the rights of people with disabilities in the labor market, using the method of bibliographic review and legislative analysis, based on the 1988 Federal Constitution, Law No. 8.213/1991, the Statute of Persons with Disabilities, and international conventions incorporated into the Brazilian legal system. Statistical data and doctrinal reflections on the social and labor inclusion of people with disabilities were also considered. **Results.** The extensive legislation presented reveals a clear intention to ensure that people with disabilities can fully exercise their rights in the labor market, promoting not only their inclusion but also their autonomy and professional development. In this context, the State, companies, public regulatory bodies, and organizations play an essential role in realizing these guarantees, sharing responsibility for the effective application of regulations and the construction of a truly inclusive environment. **Conclusion.** It is concluded that Brazilian legislation demonstrates a clear concern for ensuring conditions of equality and dignity for people with disabilities in the workplace. However, the effectiveness of these regulations depends on the joint action of the State, companies, and society, in order to promote not only the formal compliance with the law but also the construction of a truly inclusive professional environment.

Keywords: market; work; employment; dignity; constitutional.

INTRODUÇÃO

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha consagrado direitos fundamentais dos cidadãos como a igualdade, a liberdade e o direito ao trabalho, muitas empresas do setor privado ainda não cumprem integralmente as normas de inclusão de pessoas com deficiência. Apesar do amplo arcabouço jurídico existente, a aplicação prática dessas normas enfrenta barreiras que comprometem o pleno exercício dos direitos por parte de uma parcela significativa da população.

O mercado de trabalho, marcado por elevada competitividade, exige profissionais cada vez mais qualificados, levando candidatos a buscarem constante

aperfeiçoamento por meio de cursos e formações profissionais. No entanto, essa busca incessante por diferenciação pode acarretar sérios prejuízos à dignidade dos trabalhadores. Não é incomum que empresas, mesmo aquelas com grande capacidade de oferecer cuidados, apoio e incentivo à qualificação de pessoas com deficiência, violem direitos básicos de seus colaboradores.

Este trabalho tem como objetivo promover uma reflexão sobre as normas já previstas na Constituição Federal, especialmente aquelas baseadas no princípio da isonomia, claramente expresso no art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), e na Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que visa garantir a obrigatoriedade de preenchimento de vagas destinadas a pessoas com deficiência. Por meio de uma abordagem interdisciplinar, busca-se fomentar uma maior conscientização da sociedade sobre o impacto do cumprimento dessas normas legais e os desafios enfrentados por pessoas com deficiência no contexto do mercado de trabalho.

1 INTRODUÇÃO HISTÓRICA: O DIREITO CONSTITUCIONAL E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O direito das pessoas com deficiência obteve seu reconhecimento efetivo na legislação após a promulgação da Constituição Federal de 1988, ao contrário das constituições anteriores, nas palavras de Corbella “os direitos destinados às pessoas com deficiência nem mesmo possuíam previsão expressa”. (Corbella, 2024, pág. 165).

A mudança de paradigma em relação aos direitos humanos começou no cenário internacional, através da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual fora adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948 marcando os primeiros passos rumo ao reconhecimento da dignidade da pessoa humana, entre eles, em seu artigo 23, o documento afirma expressamente sobre o direito do trabalho a qualquer pessoa:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção

social. (ONU, 1948, p. 4).

Nas décadas seguintes, a discussão ganhou maior robustez no âmbito da ONU (Organização das Nações Unidas), em 1975, a qual estabeleceu através da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes o que deu início a uma série de preceitos fundamentais inéditos voltados às práticas de inclusão social e à proteção contra discriminação. Entre seus aspectos centrais, destaca-se:

[...] 2. As pessoas deficientes gozarão de todos os direitos estabelecidos a seguir nesta Declaração. Estes direitos serão garantidos a todas as pessoas deficientes sem nenhuma exceção e sem qualquer distinção ou discriminação com base em raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem social ou nacional, estado de saúde, nascimento ou qualquer outra situação que diga respeito ao próprio deficiente ou sua família.
3. As pessoas deficientes têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível. (ONU, 1975, p. 1).

Enquanto vigorava a Constituição Federal de 1967, no Brasil, a Emenda Constitucional nº 12 de 1978 representa a primeira menção expressa às pessoas com deficiência em texto constitucional. Ela estabeleceu medidas de caráter social, educacional, econômico e assistencial, introduzindo diretrizes de inclusão e proteção:

Artigo único – É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:
I – educação especial e gratuita;
II – assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;
III – proibição de discriminação, **inclusive quanto à admissão ao trabalho** ou ao serviço público e a salários; (Brasil, 1978, Grifo Nosso).

Este caminho culminou, de forma mais abrangente, na Constituição de 1988. Essa Constituição passou a assegurar as normas de proteção social às pessoas com deficiência em todos os entes federativos, impondo ao Estado e à sociedade o dever de adotar medidas de inclusão, tanto no âmbito da assistência social quanto no de educação e trabalho. A Constituição também garantiu a reserva de vagas para concursos públicos e a promoção das políticas de acessibilidade, reforçando os princípios da igualdade e da dignidade humana.

A partir desse marco, novas normativas ampliaram o alcance dos direitos conquistados, o Brasil, por meio do Decreto Nº 129, de 22 de maio de 1991, aprova e

promulga a Convenção Nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa Convenção, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, trata sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes no mercado de trabalho, através de seu artigo 1º, o qual cita que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente possa ter, conservar e obter um emprego no qual consiga prosseguir no mesmo, de modo a promover a integralidade ou reintegração dessa pessoa na sociedade. (Brasil, 1991, art. 1º).

No mesmo ano, surge a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como a Lei de Cotas, a qual teve suma importância no preenchimento de cargos em empresas às pessoas com deficiência, objetivando a garantia de inclusão e dignidade desses cidadãos em uma condição de igualdade com os demais. Mais do que uma exigência, seu objetivo central foi de romper com a lógica histórica de exclusão, a Lei de Cotas consolidou-se como um dos principais pilares das políticas públicas voltadas para a empregabilidade da pessoa com deficiência no Brasil.

1.2 DO DIREITO DA IGUALDADE

É do direito da igualdade que se extraem preceitos fundamentais à vida em sociedade, como o princípio da dignidade humana, por meio dele, o ordenamento jurídico pátrio busca garantir um Estado mais igualitário, por meio da redução das desigualdades sociais e estruturais e da promoção do bem-estar coletivo.

Nesse contexto, Barbosa, em sua obra *Oração aos Moços*, representa uma reflexão clássica sobre o verdadeiro significado da igualdade:

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem. (Barbosa, 1921, p.12).

O autor expõe que a verdadeira justiça não reside em tratar todos da mesma forma, mas sim reconhecer as diferenças de cada um e, com base nelas, trazer medidas que promovam a equidade. A visão mostra o entendimento de que políticas

públicas inclusivas devem levar em consideração as particularidades de cada um, sobretudo das pessoas com deficiência.

A reflexão de Barbosa aproxima-se do debate mais amplo acerca de duas dimensões da igualdade: a igualdade formal e a material. Enquanto a primeira se traduz na garantia de que todos sejam tratados da mesma maneira perante a lei, a segunda busca efetivamente corrigir as desigualdades concretas que marcam a vida na sociedade.

Nesse sentido, Helvesley observa:

Temos, por conseguinte, que a igualdade material é aquela resultante da repartição igual de todos os bens sociais por todos os indivíduos, enquanto que a formal é a igualdade diante da lei, que nunca chega a destruir as desigualdades sociais, e exige que qualquer homem, por mais humilde que seja a sua condição, seja reconhecido como pessoa moral e jurídica, como uma personalidade individual, só porque e, precisamente, porque é homem. (Helvesley, 2004, p. 162).

Desta forma, a temática da inclusão de pessoas com deficiência teve sua ênfase após leis como a Constituição Federal de 1988, a posterior Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Essas legislações impulsionaram o reconhecimento jurídico sobre direitos fundamentais das pessoas com deficiência e abriram espaço para a judicialização de demandas para a inclusão, conforme previsto no preâmbulo da Constituição da República Federativa de 1988:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. (Brasil, 1988 preâmbulo).

De mesmo modo, em seu art. 5º, caput, expressa de forma reiterada o compromisso com tais direitos, sem distinção entre seus povos:

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, nos termos seguintes: (Brasil, 1988).

Nesse contexto, é fundamental compreender que a inclusão vai além do cumprimento de normas legais e se configura como um princípio social mais amplo. Conforme Vasconcellos (2009, p. 18) salienta:

“A inclusão promove a inserção das pessoas com deficiência numa sociedade de acordo com seus impedimentos, de modo que todos tenham acesso igualitário aos serviços fornecidos a partir das suas diferenças”.

1.3 DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

O direito ao trabalho, assegurado pela Constituição Federal de 1988, representa elemento essencial para a realização pessoal e para a garantia de condições dignas de vida, permitindo ao indivíduo desenvolver suas capacidades e integrar-se plenamente ao meio socioeconômico. É deste modo que Araújo denota a importância desse meio:

[...] o trabalho constituiu-se em uma ação humana, cuja importância individual não pode ser esquecida. Desse modo, não se pode negar também que ao lado do valor social do trabalho, na sua dimensão individual, o exercício laboral repercute na qualidade de vida de cada uma das pessoas envolvidas no processo de produção e participação na vida política e econômica da sua comunidade. (Araújo, 2017, p. 117).

Araújo ainda ressalta sobre a importância do trabalho, que seu valor social não é destinado apenas à subsistência, mas um fator de promoção da dignidade humana, que, conseqüentemente, torna-se a promoção do homem e seu bem-estar em sociedade (Araújo, 2017, p. 118).

Assim, o trabalho configura-se como instrumento de emancipação e justiça social, sendo indispensável para a concretização da igualdade material e o exercício pleno da cidadania previstos na Constituição de 1988.

2 ANÁLISE LEGISLATIVA: AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DO TRABALHO PRIVADO

Quando se trata da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, essa diretriz constitucional se materializa como um dever de responsabilidade social do Estado de proteger valores essenciais como a dignidade e

a justiça social, pautada no respeito à cidadania, princípio inerente ao Estado Democrático de Direito brasileiro.

2.1 DEFINIÇÃO LEGAL DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, ao dispor sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, trouxe características complementares do que caracteriza a deficiência:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; (Brasil, 1999).

O decreto ainda trata da política de integração para a Pessoa Portadora de Deficiência, estabelecendo o fomento à formação de recursos humanos para eficiente atendimento à articulação entre os entes federais e não governamentais para atendimento em nível federal, estadual, do Distrito Federal e Municipal, bem como a fiscalização do cumprimento da legislação.

Nessa perspectiva, posteriormente, surge o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), em seu art. 2º, a pessoa com deficiência é aquela considerada:

[...] aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (Brasil, 2015).

A partir desse conceito, percebe-se que a deficiência não é meramente um dado biológico, mas sim uma relação entre a limitação do indivíduo e as barreiras sociais presentes na coletividade. Tal compreensão impõe à coletividade a responsabilidade de remover tais obstáculos que restrinjam sua efetiva participação e autonomia.

Nessa perspectiva, a inclusão de pessoas com deficiência não deve ser vista apenas como uma obrigação estatal, mas como compromisso social voltado à promoção da igualdade. Ao garantir igualdade de oportunidades, o Estado busca corrigir desigualdades históricas muitas vezes invisibilizadas, à medida que limitaram

a autonomia desses cidadãos na sociedade.

O art. 203, incisos IV e V da CF/88 corroboram como objetivos da assistência social a habilitação das pessoas portadoras de deficiência a promoção de sua integração à vida comunitária bem como a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência que comprove não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: [...]

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. (Brasil, 1988).

Com base nesses preceitos, surgiram diversas leis e convenções internacionais que desempenharam um papel íntegro de modo a consagrar o modelo social, o primeiro a ser aludido é a Convenção Internacional sobre o Direito das pessoas com Deficiência, promulgada por meio do Decreto Nº 6.949/09, incorporada no ordenamento jurídico vigente, em seu preâmbulo a lei define a deficiência como:

[...]

e) [...] um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, [...] (Brasil, 2009).

Em feito, o modelo social trouxe à tona de que a deficiência é uma criação social, e não pode ser vista como mero meio de restringir direitos.

2.2 O CONCEITO DE INCAPACIDADE

O art. 3º do Código Civil, de 10 de janeiro de 2002, em sua redação original, elencava em seus incisos aqueles que seriam concebidos como absolutamente incapazes, ou seja, que não podiam exercer pleno direito a exercícios plenos de cidadania, o artigo previa da seguinte forma:

Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da

vida civil:

I – os menores de dezesseis anos;

II – os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos;

III – os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade (Brasil, 2002, grifo nosso).

O referido artigo não apenas considerava absolutamente incapazes os menores de dezesseis anos, mas também aqueles que por enfermidade ou deficiência mental, não possuíam discernimento necessário, além disso, aqueles que por causa transitória, não pudessem exprimir sua vontade. O art. 3º foi alterado pela Lei nº 13.146/2015, de 6 de julho de 2015, conhecido como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, o art. 6º desta lei, cita que a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, muito pelo contrário, lhe assegura direitos com igualdade de condições com os demais cidadãos:

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

I - casar-se e constituir união estável;

II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;

III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;

IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;

V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e

VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. (Brasil, 2015).

A partir desta nova ênfase, o art. 3º fora alterado no sentido de garantir que apenas os menores de 16 anos seriam absolutamente incapazes de exercer os atos da vida civil; “São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesseis) anos”. (Brasil, 2002).

Assim, percebe-se uma clara evolução na legislação no que tange as pessoas com deficiência, ao invés de existir uma presunção de capacidade, a Constituição passa a reconhecer a autonomia e plena interação dessas pessoas como forma de promover a verdadeira inclusão social.

2.3 RECONHECIMENTO DO DIREITO AO TRABALHO

O artigo 27 do Decreto Nº 6.949/09 dispõe sobre o trabalho e o emprego das

peessoas com deficiência, reconhecendo o direito ao trabalho em condições de igualdade de oportunidade com as demais pessoas.

Também estabelece que esse direito abrange a livre escolha ou aceitação de emprego em ambiente acessível e inclusivo.

Além disso, estabelece que o Estado salvaguardará e promoverá ao direito ao emprego, inclusive aqueles que por consequência adquiriram deficiência ao mesmo, garantindo o caráter de assegurar e proteger a discriminação contra pessoas com deficiência em todas as relações de emprego. (Brasil, 2009, art. 27, I, a-k).

O reconhecimento da deficiência como realidade social evidencia a necessidade de superação de barreiras físicas e atitudinais que ainda dificultam a plena participação dessas pessoas na sociedade, especialmente no acesso ao mercado de trabalho.

Nesse contexto, destaca-se também a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, entidade essa ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), refletindo em propostas econômicas e culturais, o órgão tem como objetivo a melhoria das condições de inclusão social, dessa forma, a organização busca avaliar o grau de dificuldade que essas pessoas possam enfrentar frente às instituições de ensino, trabalho e outros segmentos da sociedade.

2.4 AS NORMAS GARANTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO

Um dos avanços em reflexo a evolução jurídica das pessoas com deficiência é a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), que estabelece vários parâmetros para empresas quanto à contratação desses trabalhadores, por meio de uma abordagem interdisciplinar, busca-se fomentar uma maior conscientização da sociedade sobre o impacto do cumprimento dessas normas legais e os desafios enfrentados por pessoas com deficiência no contexto do mercado de trabalho.

O art. 93 dispõe da seguinte forma:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

(Brasil, 1991).

Assim, as empresas que não seguirem essas normativas estão submetidas a sanções como penalidades e multa, podendo chegar a valores de R\$ 3.499,80 a R\$ 349.978,87 (Portaria MPS/MF Nº 13, de 09 de janeiro de 2026) a depender da gravidade da infração cometida, tais sanções podem ser aplicadas de múltiplas formas, como órgãos responsáveis pela fiscalização, a exemplo o Ministério Público do Trabalho e Emprego.

Ainda sobre a ótica da legislação, houve a consolidação da Lei nº 14.133 de 2021, intitulada de Lei de Licitações e Contratos, a qual em seu art. 63, inciso IV, determina a declaração para a exigência de reservas de cargos para pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social:

Art. 63. Na fase de habilitação das licitações serão observadas as seguintes disposições:

[...]

IV - será exigida do licitante declaração de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas. (Brasil, 2021).

De forma complementar, em seu art. 116, reafirma o compromisso da reserva de cargos como previstas em lei para pessoa com deficiência bem como outras normas específicas (como a Lei nº 8.213/91):

Art. 116. Ao longo de toda a execução do contrato, o contratado deverá cumprir a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou para aprendiz, bem como as reservas de cargos previstas em outras normas específicas. (Brasil, 2021).

Nesse sentido, Pereira e Neves ressaltam que:

é necessário que o efetivo preenchimento legal de cargos com PCDs deve permear a empresa durante toda a execução do processo licitatório, evitando-se, dessa forma, que as empresas contratem PCDs apenas com a finalidade de se habilitarem para o processo licitatório. (Pereira, Neves, 2024, p. 19).

Outro mecanismo de extrema importância é a Lei nº 13.146/2015, conhecido como Estatuto da Pessoa com Deficiência, garante de forma expressa em seu art. 37 a questão quanto a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em colaboração em igualdade de oportunidades com as demais, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, as regras de acessibilidade, no fornecimento de recursos aos quais garantam que a colocação competitiva possa ocorrer através de material

com apoio:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes: I – prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II – provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III – respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV – oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V – realização de avaliações periódicas;

VI – articulação intersetorial das políticas públicas;

VII – possibilidade de participação de organizações da sociedade civil. (Brasil, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD), também trouxe de forma assecuratória o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, garantindo um ambiente acessível, em condições de igualdade de oportunidades com os demais cidadãos:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. (Brasil, 2015).

O estatuto representa um importante avanço na proteção dos direitos das pessoas com deficiência, assegurando igualdade de oportunidades, acessibilidade e condições dignas de trabalho, além de prever sanções, como multa e outras penalidades, nos casos de discriminação.

Além disso, o estatuto estabelece os serviços de habilitação e reabilitação do

profissional no mercado de trabalho, estabelecendo que, independentemente de sua característica específica, que ela possa ser capacitada para que lhe seja adequado e ter perspectivas de obter, conservar e progredir na vida profissional.

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à **profissionalização, ao trabalho, à previdência social**, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (Brasil, 2015, GRIFO NOSSO).

De forma complementar, a lei prevê o que caracteriza a discriminação em razão da deficiência em seu art. 4º, § 1º:

Art. 4º [...]

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. (Brasil, 2015).

Como descreve Lenza, o direito ao trabalho à ordem econômica prevista na Constituição Federal é concedido como um mecanismo de promoção da dignidade humana, equilibrando a livre iniciativa com a valorização do trabalho conexo com a justiça social. Nesse sentido, o autor afirma:

Trata-se, sem dúvida, de relevante instrumento para implementar e assegurar a todos uma existência digna, como estabelece o art. 170, caput. O Estado deve fomentar uma política econômica não recessiva, tanto que, dentre os princípios da ordem econômica, sobressai a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Aparece como fundamento da República (art. 1.º, IV), e a ordem econômica, conforme os ditames da Justiça social, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa. (Lenza, 2025, p. 1294)

Para Pastore, o pior dos mundos para as pessoas com deficiência é de ter de trabalhar em uma empresa que não os desejam ou compartilhar o local de trabalho com colegas que os estigmatizam. (Pastore, 2000, p.14). O autor evidencia que a inclusão não se limita à contratação, como deve envolver uma construção de um ambiente livre de preconceitos e discriminações.

Comentando sobre a dificuldade que as empresas possuem a aplicação das leis vigentes no Estado e seu comprometimento com as normas, Pastore salienta:

No Brasil, os sofisticados mecanismos legais impressos no papel têm enorme dificuldade para se transformar em realidade. Eles não chegaram a falar a linguagem das empresas que, em última análise, são as detentoras dos postos de trabalho. Muitas vezes, os dispositivos legais que obrigam a contratação são formulados sem consultar os que vão contratar. Políticas formuladas no meio do obscurantismo têm pouca chance de sucesso. (Pastore, 2000, p.14).

Nesse enfoque, compreende-se que a manutenção da cota para pessoas com deficiência não se trata apenas de uma mera exigência normativa, mas um compromisso social necessário. É um instrumento de relevância em rumo a uma sociedade mais justa e igualitária que visa a existência de um trabalho digno a todos, o cumprimento de uma lei por uma empresa, ao adotar tais medidas, não visa apenas ao mero cumprimento formal da lei, mas a sua função social, princípio consagrado na Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, inciso XIII:

Art. 5º 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, nos termos seguintes: [...]

XIII - e livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (Brasil, 1988, GRIFO NOSSO).

Assim, ao reconhecer que pessoas com deficiência plenamente aptas ao trabalho inúmeras vezes não concorrem em igualdade de condições aos demais, a legislação avança no sentido de compensar, promover e garantir a participação plena no mercado do trabalho.

3 AVANÇOS, ESTATÍSTICAS E DESAFIOS PERSISTENTES

De acordo com dados obtidos através da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), do Ministério do Trabalho e Emprego, o Brasil possui cerca de 545,9 mil trabalhadores com deficiência inseridos formalmente no mercado de trabalho. Dentre estes, 93% estão empregados em empresas com mais de 100 funcionários, reflexo direto da aplicação de leis como a Lei de Cotas para Pessoas

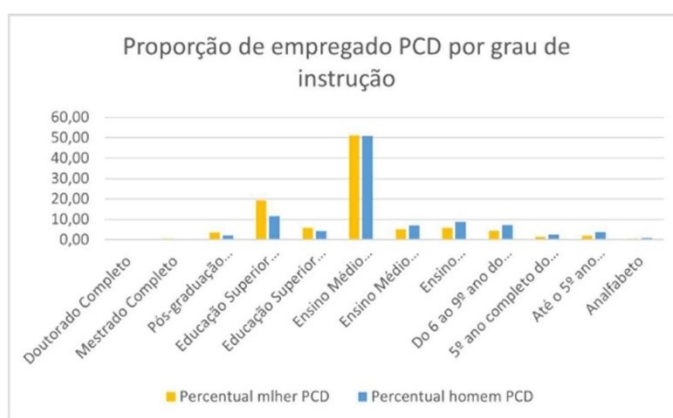
com deficiência. As empresas com 100 a 200 funcionários precisam de, no mínimo, 2% do seu quadro funcional com pessoas com deficiência, o acompanhamento e a fiscalização por parte dos órgãos demonstram não apenas o cumprimento normativo, mas reforçam o papel do Estado na promoção de práticas empresariais responsáveis.

Nesse contexto, as ações fiscalizatórias ganham relevância ao impulsionar resultados concretos na ampliação da empregabilidade das pessoas com deficiência.

Conforme divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o auditor-fiscal do Trabalho, Rafael Giger, destacou que a intensificação da fiscalização comprova que o número de contratações realizadas por tais empresas tem refletido positivamente no índice de contratação de pessoas com deficiência, desde 2008, houve um crescimento de 64%, sendo, em 2023, realizada a contratação de 142.618 pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (Giger, 2024).

O levantamento revela ainda que grande parte das pessoas com deficiência são físicas, visuais e auditivas, sendo mais da metade, com ensino médio completo:

Gráfico 01.



Fonte: Gov, 2024.

Gráfico 02.

DSDeficiencia	Quantidade mulher PCD	Quantidade homem PCD
Fisica	86.208	150.866
Visual	37.016	61.961
Auditiva	40.176	55.770
Mental	12.051	27.450
Reabilitado	11.505	22.369
Intelectual	7.744	15.231
Não informado	7.897	7.553
Múltipla	3.929	7.409

Fonte: Gov, 2024.

Apesar dos avanços, os desafios persistem, segundo publicação oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, o auditor-fiscal Rafael Giger afirmou:

“Há muito preconceito ainda. As pessoas com deficiência, muitas vezes, são vistas como incapazes pela sua deficiência. E ter um trabalho traz dignidade, e é um direito universal de todo ser humano”. (Giger, 2024).

O censo de dados obtidos através do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em 2022 trouxe o resultado que cerca de 26,6% das pessoas com deficiência encontram espaço no mercado de trabalho. Sendo o nível de ocupação para o resto da população em geral atinge o percentual de 60,7%. O dado mais alarmante é a constatação a qual cerca de 55% das pessoas com deficiência trabalham na informalidade.

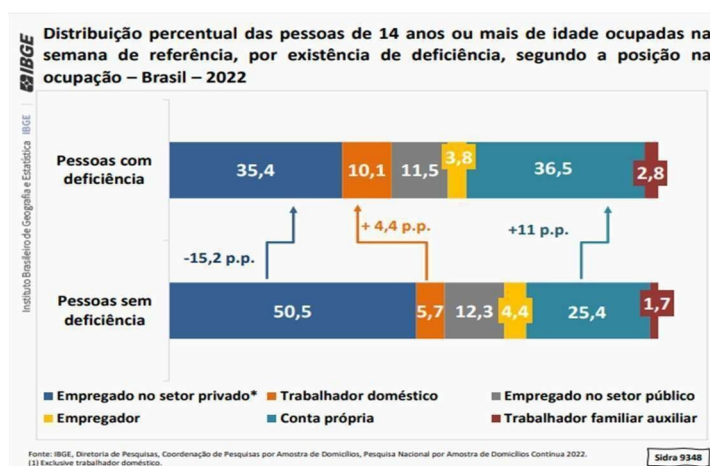
Pereira (2025) cita que “Muitas empresas ainda buscam maneiras de driblar as cotas, empregando pessoas com deficiência em cargos de baixo escalão ou contratando-os de maneira temporária, sem garantir uma verdadeira inclusão”. É preciso compreender que a inclusão laboral não se limita à mera contratação, mas envolve oferecer condições de permanência, desenvolvimento, de eliminar formas de discriminação e de promover o reconhecimento profissional da pessoa com deficiência.

3.1 EMPREGABILIDADE

De acordo com dados do Ministério Público do Trabalho, entre 2009 e 2021, enquanto o mercado formal obteve um crescimento de 18,26%, a contratação de pessoas com deficiência cresceu 78,84%, Minas Gerais se destaca, com 60% das vagas reservadas para pessoas com deficiência preenchidas, conforme divulgado em matéria oficial (Agência Brasil, 2025).

Entretanto, embora os avanços quantitativos sejam significativos, os números ainda revelam uma desigualdade persistente na inserção definitiva dessas pessoas no mercado formal, dados obtidos através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) em 2022, realizada pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, demonstram que a distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais com deficiência empregados no setor privado encontram-se em desvantagem de aproximadamente 15,2% em relação às pessoas sem deficiência, com 50,5% no total.

Gráfico 03.



Fonte: IBGE, 2022.

3.2 IMPACTO DAS FISCALIZAÇÕES

O Ministério do Trabalho e Emprego, em 2023 chegou a impressionantes resultados acerca da fiscalização de empresas públicas e privadas, segundo os dados, foram realizadas 9.722 fiscalizações, as quais geraram 5.451 atos de infração por descumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), chegando ao resultado direto dos quais 31.639 pessoas com deficiência foram reabilitadas ou contratadas ao mercado do trabalho, porém, apenas cerca de 53% das vagas reservadas foram

preenchidas, apesar dos avanços, segundo o próprio ministério, afirmam que ainda há muito a ser feito para garantir a proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

Uma nova estatística que emerge entre janeiro e junho de 2025, mais de 63 mil pessoas com deficiência ou reabilitadas pela previdência social foram contratadas em todo o país, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), via Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), com base no eSocial (sistema federal que reúne informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais dos vínculos de emprego).

Desses, mais de 93% das admissões em 2025 ocorreram em empresas que por lei estão sujeitas à Lei de Cotas, o que evidencia a importância do instrumento legal e da fiscalização para assegurar a inclusão formal de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

3.3 BARREIRAS NO SETOR PRIVADO

Embora os números mostrem avanços, dados do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região apontam que, em 2022, no setor privado, pouco mais da metade das vagas reservadas pela Lei de Cotas estavam ocupadas. Do total de 768,7 mil postos potenciais, somente 389,2 mil estavam efetivamente preenchidos.

A fiscalização, conduzida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), cumpre papel essencial ao coibir práticas de discriminação e a responsabilização das empresas que descumprem as cotas legais. Contudo, limitar-se à lógica punitiva pode gerar um cumprimento meramente formal, sem garantir que a inclusão incorra de forma substancial e sustentável, empresas que buscam evitar apenas as sanções podem acabar contratando pessoas com deficiência sem garantir plena acessibilidade, condições adequadas ou oportunidades de qualificação profissional.

Nesse contexto, observa-se que a atuação do Judiciário tem buscado equilibrar a aplicação das sanções com a análise da efetividade dos esforços empresariais para o cumprimento da lei.

Nesse sentido, a 6ª Turma do TST, em 22 de fevereiro de 2025 atuou em um caso sustentado contra uma empresa por danos morais coletivos por descumprimento de cotas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência social.

O Colegiado entendeu que é indevida a condenação por danos quando houve reiterados esforços, ainda que sem êxito para preencher a cota de vagas, contudo, a Turma determinou que a empresa deveria realizar a adoção de medidas assistivas

que permitam a efetiva adaptação no ambiente de trabalho às pessoas com deficiência, sob pena de multa diária de R\$ 5 mil. (RRAg-319-26.2018.5.13.0009).

3.4 POLÍTICAS DE INCENTIVO E EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Além do aspecto jurídico, persistem os entraves estruturais, como ambientes pouco acessíveis, carência de qualificação adaptada e a permanência de preconceitos enraizados, que reduzem as oportunidades de ascensão profissional.

É assim que leis como a Lei nº 13.146 de 2015 promovem a acessibilidade e a inclusão social das pessoas com deficiência. O art. 3º da referida lei descreve os tipos de barreiras existentes, como as urbanísticas, arquitetônicas e atitudinais, enquanto outros dispositivos, como o art. 16 e o art. 8º, estabelecem medidas e adaptações razoáveis para garantir que a pessoa com deficiência possa exercer seus direitos e liberdades em igualdade de condições com as demais pessoas.

Todavia, a efetividade da inclusão não depende apenas da coerção estatal, mas também de uma mudança cultural ampla e duradoura. Nesse sentido, campanhas educativas desempenham um papel crucial na desconstrução do preconceito e na sensibilização da população sobre a capacidade, deveres e direitos das pessoas com deficiência.

Iniciativas como a da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e MPT (Ministério Público do Trabalho) com o Guia “Incluir: o que é, como e por que fazer?” lançado em 4 de outubro de 2021 assumem papéis de grande relevância na busca para a contribuição à inserção formal de trabalho das pessoas com deficiência. O material, voltado para órgãos públicos, sindicatos, empresas e pesquisadores, busca assegurar o auxílio às empresas a superações de barreiras muitas vezes invisíveis, servindo para cumprimento de leis e combatendo a discriminação no ambiente de trabalho.

A OIT destaca que as pessoas com deficiência correspondem a cerca de 15% da população mundial, sendo aproximadamente 80% delas em idade apta ao trabalho, mas frequentemente privadas de um emprego, o guia, composto por 12 blocos de fácil consulta, apresenta um panorama da empregabilidade das PcDs no Brasil, abordando conceitos sobre inclusão e deficiência, legislações nacionais e internacionais, além de orientações para criação de campanhas e comitês para inclusão e convivência nas empresas.

Além disso, campanhas públicas de conscientização também se revelam instrumentos estratégicos de promoção da inclusão social, como a nomeada “Diferenças que Somam”, criada pelo Ministério Público do Trabalho no Espírito Santo, se destaca por fomentar um ambiente profissional mais receptivo, inclusivo e comprometido com a valorização da diversidade. Nesse aspecto, a campanha tem como propósito incentivar a reflexão e a eliminação do capacitismo institucional, estimulando a promoção de políticas internas de valorização, promovendo, assim, uma ampliação no debate sobre o papel das empresas na construção de práticas verdadeiramente inclusivas.

Ainda como forma de consolidar esse movimento, o MPT-ES instituiu um termo de Adesão que permite com que as entidades, empresas e organizações possam manifestar oficialmente seu compromisso com a causa, fortalecendo a articulação entre o poder público, privado e a sociedade civil na busca pela efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que a evolução dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil ocorreu de maneira gradual, consolidando-se progressivamente no ordenamento jurídico e superando um cenário histórico marcado pela invisibilidade social. Nesse contexto, a efetivação de valores fundamentais, como a igualdade material e o valor social do trabalho, passou a assumir papel central na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

A legislação infraconstitucional posterior, em especial a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, reforçaram uma mudança ao estabelecerem mecanismos de acesso e permanência no mercado de trabalho, evidenciando que não basta apenas uma inclusão meramente formal. A previsão de implementação de mecanismos e adaptações razoáveis, de tecnologias assistivas, principalmente de um ambiente acessível e a vedação expressa à discriminação demonstra que o ordenamento brasileiro reconhece que as barreiras são impostas pela sociedade, não a limitação individual da pessoa, os quais são verdadeiros obstáculos à participação plena.

As estatísticas revelam avanços de suma relevância, sobretudo a atuação de órgãos fiscalizadores como o Ministério Público do Trabalho, porém, outros dados mostram que ainda há um distanciamento entre o que está previsto na lei e a realidade vivida por muitas pessoas com deficiência, especialmente em regime de informalidade, da ocupação de cargos com menor qualificação e da persistência de preconceitos estruturais, isso demonstra que a inclusão, portanto, não se trata apenas do cumprimento de percentuais, mas da transformação da sociedade, do comprometimento das empresas e das políticas públicas de qualificação.

O desafio que se impõe não é apenas ampliar números, mas consolidar uma cultura de respeito, igualdade e reconhecimento das potencialidades humanas, o direito ao trabalho, um pilar essencial na sociedade, e o princípio da ordem econômica, não pode ser visto apenas como meio de subsistência, mas como reconhecimento pleno do exercício regular da cidadania.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Lei Brasileira de Inclusão trouxe avanços no mercado de trabalho**. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-07/lei-brasileira-de-inclusao-trouxe-avancos-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 17 set. 2025.

BARBOSA, Ruy, 1849-1923. **Oração aos moços**. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, [1921], 2019. Disponível em https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/564558/Oracao_aos_mocos_Rui_Barbosa.pdf. Acesso em: 15 mar. 2025

BRASIL. [Constituição (1988)]. **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: 16 jul. 2025.

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**. Brasília, DF: Presidente da República, [1999]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 16 out. 2025

BRASIL. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. **Institui o Código Civil**. Brasília, DF: Presidente da República, [2002]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 16 out. 2025

BRASIL. DECRETO Nº 129, DE 22 DE MAIO DE 1991. **Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, Sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.** Brasília, DF: Presidente da República, [1991]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm. Acesso em: 20 ago. 2025

BRASIL. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 12 DE 17 DE OUTUBRO DE 1978. **Assegura aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica.** Brasília, DF: Presidente da República, [1978]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc12-78.htm. Acesso em: 20 ago. 2025

BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidente da República, [1991]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 17 ago. 2025

BRASIL. DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.** Brasília, DF. Diário Oficial da União, 2007. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 16 jul. 2025

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).** Brasília, DF: Presidente da República, [2015]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 01 ago. 2025

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** Gov.br. 2024. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 06 ago. 2025

BRASIL. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Pessoas Com Deficiência 2022 – PNAD Contínua.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. 2023. Disponível em https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 17 set. 2025.

BRASIL. LEI Nº 14.133, DE 1º DE ABRIL DE 2021. **Lei de Licitações e Contratos Administrativos.** Brasília, DF: Presidente da República, [2021]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em 18 set. 2025.

BRASIL. **Lei de Cotas completa 34 anos com mais de 63 mil contratações de pessoas com deficiência em 2025.** Gov.br. 2025. Disponível em

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/julho/lei-de-cotas-completa-34-anos-com-mais-de-63-mil-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-em-2025>. Acesso em: 06 out. 2025.

BRASIL. MTE reforça fiscalização e promove inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Gov.br. 2024. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/fiscalizacao-possibilita-inclusao-de-31-639-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-ano-passado?>. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social; Ministério da Fazenda. Portaria Interministerial MPS/MF Nº 13, de 09 de janeiro de 2026. Gov.br. 2026. Disponível em <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/documentos/PortariaInterministerialMPSMF13de9dejaneirode2026.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2026

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. Inclusão no mercado de trabalho: pessoas com deficiência ocupam pouco mais da metade das vagas no setor privado. 2022. Disponível em <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/inclusao-no-mercado-de-trabalho-pessoas-com-deficiencia-ocupam-pouco-mais-da-metade-das-vagas-no-setor-privado>. Acesso em: 07 out. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Empresa que tentou contratar PCDs e não conseguiu afasta condenação. 2025. Disponível em <https://www.tst.jus.br/en/-/empresa-que-tentou-contratar-pcds-e-n%C3%A3o-conseguiu-afasta-condena%C3%A7%C3%A3o#>. Acesso em: 07 out. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Acórdão (Recurso de Revista com Agravo) nº TST-RRAg-319-26.2018.5.13.0009. Tutela inibitória. Contratação de pessoas com deficiência. Empresa que envidou esforços para o preenchimento das cotas mínimas previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, sem êxito. Ausência de ato ilícito. Possibilidade de deferimento da tutela pretendida. Agravante e recorrente: Ministério Público do Trabalho da 13ª Região. Agravado e recorrido: AEC Centro de Contatos S.A. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, DF, 12 fev 2025. Disponível em <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2021&numProcInt=35906&dtaPublicacaoStr=24/02/2025%2007:00:00&nia=9338652>. Acesso em: 27 abr. 2026.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (DECLARAÇÃO DA FIL ADÉLFIA). 1919. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711714.pdf. Acesso em: 20 ago. 2025

CORBELLA, Castello Branco, C. A evolução dos direitos da pessoa com deficiência no histórico constitucional brasileiro, **Revista da Defensoria Pública da União**, v. 20, n. 20, p.161-186, 25 jun. 2024. Disponível em <https://revistadadpu.dpu.def.br/article/view/611>. Acesso em: 17 ago. 2025

DE ARAÚJO, Jailton Macena. Valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. **Revista de Direito Brasileira**, v. 16, n. 7, p. 115-134, 2017. Disponível em <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058>. Acesso em: 25 ago. 2025

HELVESLEY, José. Isonomia constitucional: igualdade formal versus igualdade material. **Revista da Esmafe**, v. 7, p. 143-164, 2004. Disponível em <https://revista.trf5.jus.br/index.php/esmafe/article/view/260>. Acesso em: 24 ago. 2025

LENZA, Pedro. **Coleção Esquematizado - Direito Constitucional - 29ª Edição 2025**. 29. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.1348. ISBN 9788553628100. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553628100/>. Acesso em: 17 ago. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO ESPÍRITO SANTO. **MTP-ES lança campanha “Diferenças que somam” em apoio a pessoas com deficiência e reabilitadas**. 2025. Disponível em <https://www.prt17.mpt.mp.br/18-informe-se/1817-mpt-es-lanca-campanha-diferencas-que-somam-em-apoio-a-pessoas-com-deficiencia-e-reabilitadas>. Acesso em: 05 out. 2025.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 10 de dezembro de 1948. Resolução 217 A(III). Disponível em <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2025

ONU. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. 9 de dezembro de 1975. Disponível em https://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 20 ago. 2025

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **OIT e MPT lançam guia para orientar empresas na inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho**. 2021. Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-e-mpt-lancam-guia-para-orientar-empresas-na-inclusao-de-pessoas-com>. Acesso em 04 out. 2025.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. Disponível em <https://www.josepastore.com.br/papers/OPORTUNIDADES%20DE%20TRABALHO%20PARA%20PORTADORES%20DE%20DEFICIENCIA.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2025

PEREIRA, Karol. **Lei de cotas: Um passo para a inclusão ou uma oportunidade mal aproveitada?** Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/423864/lei-de-cotas-um-passo-para-inclusao-ou-oportunidade-mal-aproveitada>. Acesso em: 20 ago. 2025

PEREIRA, Cintia Batista; NEVES, Ana Luiza Souza. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado laboral na perspectiva do cumprimento da cota legal prevista na lei nº 8.213/1991**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 70, n. 109, p. 99-123, jan./jun. 2024. Disponível em

<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/92539>. Acesso em: 18 set. 2025.

VASCONCELLOS, Thaís Monteiro. **O paradoxo da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Distrito Federal**. 2019. 53 f. Monografia (Bacharelado em Serviço Social), Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1301/1/2009_Tha%c3%adsMonteiroVasconcellos.pdf. Acesso em: 16 jul. 2025.

EDITORA
**MOMENTO
JURÍDICO**

Rio Branco - AC | 2026