

A EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS NA INCLUSÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Luciana Prado de Sá¹
Samara Caldas Batista²
Bruna Felipe de Araújo Oliveira³

RESUMO

Este estudo se dedica a avaliar o impacto real da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) na vida das pessoas com deficiência, buscando entender se ela tem cumprido seu papel de facilitar a entrada e permanência desses profissionais no mercado de trabalho do Brasil. A questão central é descobrir se essa lei tem de fato promovido mais igualdade e diminuído as dificuldades enfrentadas por esse grupo ao buscar um emprego formal. Para isso, foi escolhida uma análise qualitativa, com exploração detalhada e descrição cuidadosa, usando um raciocínio que parte do geral para o específico, além de pesquisa em livros, documentos, leis e dados do governo. O trabalho está dividido em três partes: a primeira conta a história dos direitos das pessoas com deficiência; a segunda explora a ligação entre inclusão, trabalho e respeito à dignidade humana; e a terceira investiga como a Lei de Cotas funciona na prática e quais os obstáculos que impedem que ela seja totalmente eficaz. A conclusão é que, apesar de a lei ser um passo importante, ela ainda enfrenta problemas como preconceito, falta de estrutura adequada e políticas públicas que realmente integrem as pessoas com deficiência.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoa com deficiência. Direitos humanos. Lei de cotas. Inclusão social e profissional.

INTRODUÇÃO

A história dos direitos das pessoas com deficiência é um retrato de mudanças importantes ao longo do tempo, mostrando uma mudança de um olhar assistencialista e que exclui para um modelo que inclui, baseado no respeito à pessoa e nos direitos essenciais. Por muito tempo, a deficiência foi vista de forma limitada, ligada a ideias religiosas negativas, preconceitos da sociedade ou à ideia de que a pessoa não podia produzir. Foi só no século XX, com a valorização dos direitos humanos e o surgimento de grupos sociais organizados, que se entendeu que a exclusão não vem das dificuldades de cada um, mas das barreiras que a sociedade, a cultura e a estrutura impõem.

Nesse sentido, tanto no mundo todo quanto no Brasil, houve progressos notáveis. Documentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006) – aceita no Brasil como uma lei muito importante pelo Decreto nº 6.949/2009 – e a Lei Brasileira de Inclusão da

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, pradogontijo9@gmail.com

² Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, samara25caldas@gmail.com

³ Mestre em Territórios e Expressões Culturais no Cerrado, pela Universidade Estadual de Goiás (UEG), e Professora da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, Brasil. E-mail: bruna.oliveira@docente

Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) criaram regras que reconhecem as pessoas com deficiência como donas de seus direitos. No Brasil, a Constituição de 1988 firmou essa ideia ao colocar o respeito à pessoa e a igualdade como bases do país, reforçando a obrigação do governo e da sociedade de acabar com os obstáculos que impedem a participação total dessas pessoas.

No trabalho, a inclusão das pessoas com deficiência ganhou importância com a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), que obrigou empresas de tamanho médio e grande a reservarem vagas, e foi depois reforçada pela Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), que garante não só o acesso, mas também a permanência em um ambiente de trabalho que acolhe e é acessível. No entanto, apesar das leis, os dados mais recentes mostram que ainda há diferenças entre o que está na lei e o que acontece na prática: a quantidade de empregos formais ocupados por pessoas com deficiência ainda é baixa, mostrando que ainda existem preconceitos e barreiras na estrutura e na cultura.

Diante disso, a análise das leis e das políticas para incluir as pessoas com deficiência no trabalho não pode ser apenas sobre o que está escrito, mas deve ser vista como parte de um processo social em construção, onde o sucesso depende da ligação entre as leis, a fiscalização do governo, as práticas inclusivas das empresas e a mudança na cultura.

Dessa forma, o presente estudo visa investigar se a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) tem sido eficaz na inclusão social e profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho do Brasil, avaliando o que já foi alcançado, as dificuldades encontradas e os desafios em sua aplicação no dia a dia. Para isso, a pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa e um método dedutivo, com revisão de livros e documentos, como leis, acordos internacionais e dados estatísticos oficiais.

O trabalho está organizado em três partes principais: a primeira oferece um panorama histórico e legal dos direitos das pessoas com deficiência, mostrando como surgiram os instrumentos internacionais e nacionais e como se firmou o princípio da dignidade humana; a segunda explora o Estatuto da Pessoa com Deficiência e seus impactos nas relações de trabalho, destacando as mudanças legais e sociais trazidas pela Lei Brasileira de Inclusão; e a terceira analisa o quão bem a Lei de Cotas tem funcionado, examinando como ela é aplicada na prática, as dificuldades em fiscalizá-la e as sugestões para melhorá-la, visando uma inclusão efetiva no mercado de trabalho.

Com isso, busca-se colaborar com a discussão acadêmica e jurídica sobre como tornar a igualdade e a cidadania plena uma realidade, ressaltando que a inclusão de verdade depende não só de leis adequadas, mas também de políticas públicas que funcionem e de uma mudança constante na cultura.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Historicamente, a percepção da deficiência esteve associada à anormalidade, à punição divina e à inutilidade social. Na Grécia e Roma antigas, pessoas com deficiência eram, muitas vezes, abandonadas ou excluídas do convívio social. Na Idade Média, prevaleceu a visão religiosa que interpretava a deficiência como castigo divino, ao passo que, durante o Iluminismo e a Revolução Industrial, passou-se a vê-las como economicamente improdutivas.

Foi somente no século XX que as lutas por direitos civis, aliadas ao desenvolvimento de movimentos sociais, começaram a promover mudanças na forma como a deficiência era compreendida. Após a Segunda Guerra Mundial, o número elevado de pessoas com deficiência física reacendeu debates sobre reabilitação e reintegração, culminando em políticas públicas de assistência.

A partir das décadas de 1970 e 1980, iniciou-se um processo de ruptura com o modelo médico de deficiência, que tratava a pessoa com deficiência como um objeto de tratamento, para adotar o modelo social, que reconhece que as barreiras atitudinais, físicas e sociais é que causam a exclusão. Esse movimento deu origem à inclusão da pauta das pessoas com deficiência na agenda dos direitos humanos, resultando em avanços legislativos e na criação de tratados internacionais como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006).

No âmbito internacional, a Declaração da ONU, as Regras de 1993 e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) representaram avanços importantes para o reconhecimento dos direitos dessas pessoas como cidadãos plenos.

No Brasil, a Constituição de 1988, a Lei no 7.853/89, a Lei de Acessibilidade (10.098/2000) e a Lei Brasileira de Inclusão (13.146/2015) consolidaram essa evolução, promovendo direitos à igualdade, acessibilidade, educação, trabalho e dignidade.

Assim, a trajetória dos direitos da pessoa com deficiência reflete uma mudança de uma visão assistencialista para o reconhecimento da cidadania plena, embora a efetivação dos direitos ainda enfrente desafios sociais e estruturais.

A definição de pessoa com deficiência passou por transformações profundas. Atualmente, sob o enfoque dos direitos humanos, considera-se que deficiência não é uma limitação individual, mas uma construção social. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), aprovada pela ONU em 2006 e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional, por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, dispõe que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009, p. 10).

Dessa forma, o conceito moderno destaca a interação entre a limitação e as barreiras existentes na sociedade, como a inacessibilidade, o preconceito e a ausência de políticas inclusivas. O paradigma dos direitos humanos assegura à pessoa com deficiência o direito à igualdade, à autonomia, à acessibilidade, à participação e à dignidade, reconhecendo-as como sujeitos de direitos e não apenas como destinatários de assistência.

Os direitos humanos são universais e aplicam-se a todas as pessoas, incluindo as com deficiência, garantindo igualdade, não discriminação, dignidade, participação plena e acessibilidade. Apesar disso, historicamente, as pessoas com deficiência foram excluídas desses direitos.

Instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e especialmente a Convenção da ONU são fundamentais para assegurar proteção e inclusão.

O paradigma dos direitos humanos é essencial para promover a cidadania plena das pessoas com deficiência, exigindo da sociedade a remoção das barreiras que limitam sua participação social e o respeito à sua dignidade.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, representa uma mudança de paradigma, pois reconhece as pessoas com deficiência como sujeitos de direitos e não como objetos de caridade.

De acordo com Goffman (1988), o estigma social associado à deficiência contribui para a exclusão e marginalização, sendo necessário combatê-lo com políticas públicas efetivas e ações afirmativas. A abordagem dos direitos humanos, nesse contexto, implica

não apenas em garantir igualdade formal, mas também em promover igualdade material e remover barreiras estruturais (BOBBIO, 2004).

2.1 A construção legislativa nacional e internacional voltada à pessoa com deficiência

O ordenamento jurídico internacional e nacional tem avançado de forma significativa na garantia dos direitos das pessoas com deficiência. No âmbito internacional, destacam-se os seguintes marcos:

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) – Embora não trate diretamente da deficiência, estabeleceu os princípios universais da dignidade e da igualdade.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) – Primeiro tratado internacional com foco específico nesse público, promovendo a inclusão em áreas como educação, saúde, trabalho e acessibilidade.

Regras das Nações Unidas sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência (1993) – Instrumento que serviu de base para legislações em diversos países. No Brasil, a evolução legislativa também é expressiva:

Constituição Federal de 1988 – Em seu artigo 5º, garante o direito à igualdade e, nos artigos 203 e 227, determina a proteção à pessoa com deficiência; lei no 7.853/89 – Primeira norma brasileira voltada especificamente à pessoa com deficiência, tratando da integração social.

Lei nº 10.098/2000 – Estabelece normas de acessibilidade; Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei no 13.146/2015) – Marco normativo que regula os direitos das pessoas com deficiência, alinhando-se aos princípios da CDPD.

Essa construção legislativa demonstra a crescente preocupação do Estado em promover a cidadania plena e a igualdade material das pessoas com deficiência, superando o viés assistencialista para um modelo de empoderamento e autonomia.

Além dos marcos internacionais como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), existem outros documentos importantes que fortalecem a proteção, como o Protocolo Facultativo da Convenção (2008), a Declaração de Salamanca (1994) sobre educação inclusiva e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que enfatiza a inclusão em várias áreas da vida social.

No Brasil, além da Constituição Federal (1988) e das leis específicas como a Lei nº 7.853/89 e a Lei Brasileira de Inclusão (13.146/2015), destacam-se o Decreto nº 3.298/1999, o Estatuto da Criança e do Adolescente e o Plano Viver Sem Limite, que estruturam políticas públicas para garantir direitos e acessibilidade.

A legislação atual supera o modelo assistencialista, focando na autonomia, inclusão social e acessibilidade universal. Reconhece a importância da participação ativa das pessoas com deficiência na criação e fiscalização das políticas públicas.

Por fim, a efetivação desses direitos depende da fiscalização rigorosa, capacitação da sociedade, investimentos em infraestrutura acessível e ações afirmativas que promovam a inclusão no mercado de trabalho, educação e vida social.

Os principais instrumentos legais internacionais e nacionais que tratam dos direitos das pessoas com deficiência incluem: Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) – marco na consagração da dignidade da pessoa humana; Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) – com status de emenda constitucional no Brasil; Regras de 1993 da ONU sobre Igualdade de Oportunidades – base para políticas públicas; Declaração de Salamanca (1994) – que defende a inclusão de alunos com deficiência no ensino regular.

No Brasil: Constituição de 1988 – artigo 5º (igualdade), artigo 203 (assistência social), artigo 227 (proteção integral à criança e ao adolescente com deficiência); Lei nº 7.853/1989 – institui políticas públicas voltadas à integração social; Lei nº 10.098/2000 – define normas de acessibilidade; Lei nº 13.146/2015 – a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que afirma princípios de igualdade, não discriminação, acessibilidade, entre outros.

Sassaki (2003) observa que o avanço normativo tem sido acompanhado de maior conscientização da sociedade, embora a efetivação ainda enfrente desafios práticos, especialmente em relação à fiscalização e cumprimento da legislação.

2.2 Os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa com deficiência

A proteção à dignidade da pessoa humana é fundamento central do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988). Tal princípio é o alicerce para a afirmação dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, assegurando-lhes não apenas o acesso a serviços e políticas públicas, mas também a possibilidade de viver com autonomia, liberdade e respeito.

Além das garantias legais, a dignidade também exige a superação de estigmas, preconceitos e a eliminação de barreiras físicas e sociais que impedem a plena cidadania. O Estado, a sociedade e a família têm papéis complementares para assegurar a efetivação desses direitos.

Embora haja avanços, ainda persistem desafios como o preconceito, falta de infraestrutura adequada e fiscalização insuficiente, demandando esforços contínuos para construir uma sociedade inclusiva e respeitosa.

Entre os principais direitos fundamentais garantidos estão: Direito à vida e à saúde – Acesso a atendimentos médicos, reabilitação e equipamentos assistivos; direito à educação – Inclusão em escolas regulares, com apoio pedagógico e adaptação curricular; direito ao trabalho – Garantia de reserva de vagas por meio da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91); direito à acessibilidade – Urbanística, arquitetônica, digital e comunicacional; direito à participação política e social – Representatividade, voto acessível e liberdade de expressão.

A dignidade da pessoa com deficiência também está relacionada à quebra de estigmas e preconceitos que historicamente a excluíram do convívio social. É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar meios para o exercício da plena cidadania, promovendo ações afirmativas e eliminando barreiras de qualquer natureza.

O princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III da Constituição de 1988, é a base para todos os direitos fundamentais e é aplicável de forma plena às pessoas com deficiência. Segundo Sarlet (2001), a dignidade humana representa um valor supremo, devendo ser respeitada em qualquer política pública.

A proteção da dignidade requer a superação de preconceitos e a eliminação de barreiras. Entre os direitos fundamentais destacam-se: Direito à vida e saúde (SUS, políticas de reabilitação, art. 196 da CF); direito à educação (educação inclusiva – LDB e Lei nº 13.146/2015); direito ao trabalho (Lei de Cotas – art. 93 da Lei nº 8.213/91); direito à acessibilidade (urbana, arquitetônica, comunicacional); direito à participação política (acessibilidade ao voto e representatividade).

A dignidade da pessoa com deficiência só será plenamente respeitada quando houver inclusão social verdadeira, baseada no reconhecimento da diferença como parte da condição humana (DINIZ, 2007).

2. ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E AS REPERCUSSÕES NOS CONTRATOS DE TRABALHO

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, criado pela Lei 13.146 de 2015, também conhecido como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), representa um importante marco legal na garantia dos direitos essenciais de aproximadamente 18,6 milhões de brasileiros que se identificaram como tendo algum tipo de deficiência no censo mais recente do IBGE (2022).

A legislação é resultado de um movimento social e político que visa integrar o Brasil às normas internacionais, particularmente à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, que o Brasil ratificou como emenda constitucional, conforme o artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição (Decreto número 6.949 de 2009).

Esse Estatuto adota uma abordagem social em relação à deficiência, quebrando com a visão médico-reabilitadora que historicamente limitava a deficiência a uma questão individual. De acordo com o artigo 2º da LBI, a deficiência surge da “interação entre pessoas com deficiência e as barreiras que dificultam sua participação integral e efetiva na sociedade em igualdade de condições com demais indivíduos”. Essa definição amplia a visão sobre a deficiência como um fenômeno social, mudando o foco da incapacidade individual para a responsabilidade coletiva de remover barreiras.

No aspecto social, o Estatuto cria diretrizes que garantem o direito à educação inclusiva, acessibilidade em áreas urbanas, transporte, saúde e cultura, buscando promover igualdade material. No setor profissional, o Estatuto reforça e expande medidas já existentes, como a Lei de Cotas (artigo 93 da Lei número 8.213 de 1991), que impõe a empresas com cem ou mais colaboradores a obrigação de reservar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas.

A LBI, em seu artigo 34, afirma que a pessoa com deficiência possui o direito ao trabalho “de sua livre escolha e aceitação, em um ambiente acessível e inclusivo, com igualdade de oportunidades em relação aos demais”. Essa cláusula não se limita ao acesso ao mercado de trabalho, mas exige que os empregadores adotem adequações razoáveis e tecnologias assistivas, sob risco de discriminação.

É importante destacar que a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada no Brasil pelo Decreto 129 de 1991, já contemplava políticas de reabilitação profissional e promoção do emprego para pessoas com deficiência, mas a LBI incorporou essas diretrizes ao sistema legal nacional, aumentando sua eficácia.

Entretanto, na prática, os desafios ainda são bastante consideráveis. De acordo com o Relatório “Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” (RAIS 2021), divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, apenas 0,9% dos vínculos formais estavam ocupados por pessoas com deficiência, um percentual muito aquém da meta prevista pela legislação. Isso evidencia que, apesar da força normativa da LBI, barreiras atitudinais e estruturais continuam a dificultar sua total execução.

A teoria constitucional enfatiza a relevância desse estatuto. Segundo José Afonso da Silva (2021), a Constituição de 1988 estabeleceu a dignidade humana como um pilar do Estado democrático, enquanto a LBI representa um "avanço civilizatório" ao formalizar em normas específicas o compromisso com a inclusão. Da mesma forma, Bonavides (2021) ressalta que a efetivação dos direitos sociais ocorre apenas quando existe a presença de mecanismos que possibilitem sua realização, como os apresentados pela LBI.

Dessa maneira, o Estatuto da Pessoa com Deficiência deve ser visto não apenas como um conjunto de leis específico, mas como uma ferramenta normativa destinada a promover a transformação social e profissional, que exige que o Estado, as empresas e a sociedade civil criem ambientes acessíveis, adotem práticas inclusivas e ofereçam oportunidades reais para pessoas com deficiência. Assim, sua eficácia depende da articulação entre normas legais, políticas públicas efetivas e mudança cultural; na ausência dessas, a inclusão se limitaria a um aspecto formal.

2.1 Contrato de trabalho e relação de emprego no Brasil sob o viés da PCD

No Brasil, o contrato de trabalho é o principal mecanismo que formaliza a relação de emprego, sendo regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde 1943. A relação de emprego é definida por características fundamentais que a separam de outras modalidades de prestação de serviços: a pessoalidade, que impede o empregado de ser substituído por outra pessoa; a não eventualidade, que exige que o serviço seja prestado com habitualidade; a onerosidade, pela qual o trabalhador recebe um salário em troca de suas atividades; e a subordinação jurídica, que reflete a hierarquia do empregador, que possui o poder de direção.

Assim, verifica-se que na relação de emprego, há subordinação e dependência econômica, enquanto nessas outras formas há uma maior autonomia por parte do trabalhador. A falta de clareza na definição pode levar a fraudes trabalhistas, e por isso, a

Justiça do Trabalho tem buscado garantir que a realidade dos fatos prevaleça sobre a forma contratual, aplicando o princípio da primazia da realidade.

Essa estrutura foi solidificada pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista, em especial pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabeleceu critérios para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ademais, o contrato de trabalho pode ser tanto expresso quanto tácito, podendo ser verbal ou escrito, e sua finalidade é definir os direitos e deveres das partes envolvidas. A Constituição Federal de 1988 reforçou a importância desse instrumento ao dispor, no artigo 7º, uma série de direitos fundamentais, como a proteção contra demissões arbitrárias, o seguro-desemprego, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a licença-maternidade e a igualdade salarial independentemente de sexo, idade, cor ou condição física.

Assim, a Constituição elevou a proteção trabalhista a um nível constitucional, ligando-a diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, ambos pilares da República (artigo 1º, incisos III e IV).

No que diz respeito às pessoas com deficiência, o contrato de trabalho adquire uma importância significativa como ferramenta para a inclusão social. A Lei nº 8.213/1991, especificamente em seu artigo 93, determina a reserva de vagas obrigatórias para empresas que possuem 100 ou mais colaboradores, variando entre 2% e 5%. Essa medida é reforçada pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Além de assegurar o acesso ao emprego, tais regulamentos obrigam os empregadores a desenvolver ambientes acessíveis e inclusivos, além de integrarem tecnologias assistivas e realizações de adaptações razoáveis.

Dentro desse cenário, o contrato de trabalho não se limita a ser um mero instrumento de ajuste privado, mas assume também a função de assegurar direitos fundamentais e incentivar a igualdade material.

Sob a perspectiva doutrinária, Amauri Mascaro Nascimento (2016) ressalta que o contrato de trabalho tem uma função social, indo além do âmbito privado e gerando efeitos na coletividade, já que a regulação do trabalho está intimamente ligada à justiça social e ao progresso econômico.

Assim, a exploração do contrato de trabalho e da relação de emprego no Brasil revela sua relevância não somente como um vínculo jurídico que organiza a prestação de serviços, mas também como um instrumento de estímulo à cidadania, dignidade e inclusão social. Principalmente no que se refere às pessoas com deficiência, o contrato de

trabalho deve ser visto como uma conexão que articula a proteção constitucional do trabalho, os direitos fundamentais e as políticas públicas de inclusão.

2.2 Da exclusão histórica à proposta de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Historicamente, indivíduos com deficiência foram colocados em uma posição de invisibilidade dentro da sociedade, frequentemente vistos como incapazes ou sendo tratados de uma maneira unicamente assistencialista.

Essa exclusão impediu que eles exercessem plenamente sua cidadania e tivessem acesso igualitário ao mercado de trabalho, reforçando barreiras que perduraram ao longo do tempo. A Constituição Federal de 1988 marcou um ponto de inflexão ao declarar a dignidade da pessoa humana e a igualdade como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988).

De acordo com José Afonso da Silva (2021), o texto constitucional destacou a importância da dignidade e da igualdade material como bases para a criação de uma sociedade justa, exigindo um compromisso ativo tanto do poder público quanto da sociedade civil em relação à inclusão.

A ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que possui o status de emenda constitucional (BRASIL, 2009), fortaleceu ainda mais a urgência de romper com o modelo de exclusão e adotar uma abordagem social da deficiência, que transfere o enfoque das limitações pessoais para as barreiras sociais e ambientais. Esse avanço normativo foi realizado através do Estatuto da Pessoa com Deficiência, sancionado pela Lei nº 13.146/2015, que garante como um direito fundamental o acesso ao trabalho em condições de igualdade, exigindo que o Estado e os empregadores tomem medidas para assegurar acessibilidade, ajustes razoáveis e igualdade de oportunidades (BRASIL, 2015).

Apesar dos progressos na legislação, as estatísticas ainda mostram um abismo significativo entre o que é estabelecido nas normas e a realidade enfrentada por pessoas com deficiência. Conforme o Censo Demográfico de 2022, mais de 18 milhões de brasileiros se identificaram como pessoas com deficiência, porém sua inserção no mercado de trabalho formal permanece baixa (IBGE, 2023). De forma semelhante, a RAIS 2021 indica que apenas 0,9% dos empregos eram ocupados por pessoas com deficiência, um índice que continua a ficar muito aquém do potencial de inclusão (MTE, 2022).

Nesse contexto, Amauri Mascaro Nascimento (2016) ressalta que o contrato de trabalho não é apenas um documento jurídico que regula a relação entre empregado e empregador, mas também tem uma função social, pois seus efeitos repercutem sobre toda a sociedade. Essa perspectiva se articula com a visão de Bonavides (2021), que sustenta que a realização dos direitos sociais é uma condição fundamental para o fortalecimento da democracia constitucional.

A verdadeira inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, portanto, deve ser compreendida não apenas como uma obrigação legal, mas como um avanço da justiça social e da cidadania.

O desafio que se apresenta, portanto, é o de converter a estrutura normativa em uma realidade tangível. A legislação, por si só, não assegura a inclusão a menos que seja acompanhada de políticas públicas eficazes, supervisão constante e, acima de tudo, de uma mudança cultural que desfaça preconceitos e barreiras atitudinais.

É nesse aspecto que se torna evidente a transição da exclusão histórica para a proposta de inclusão: trata-se de reconhecer que a dignidade das pessoas com deficiência não é apenas um princípio teórico, mas requer ações efetivas para que o direito ao trabalho seja experiência plena, como parte fundamental do exercício da cidadania e da formação de uma sociedade realmente democrática.

2.3 Barreiras atitudinais, estruturais e culturais no ambiente de trabalho para o PCD

Apesar dos avanços legislativos trazidos pela Constituição Federal de 1988 e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), ainda existem barreiras consideráveis que dificultam o acesso e a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essas dificuldades não se originam apenas da falta de políticas públicas eficientes, mas também de obstáculos atitudinais, estruturais e culturais, que refletem a herança de um sistema histórico de exclusão.

As barreiras atitudinais se manifestam através do preconceito, da discriminação e da resistência em reconhecer as habilidades laborais das pessoas com deficiência. Essas dificuldades têm sua origem em uma perspectiva reducionista da deficiência, que ainda associa o ser humano a uma suposta incapacidade.

Como lembra Bonavides (2021), a concretização dos direitos sociais depende da existência de “mecanismos que possibilitem sua realização”, o que implica não apenas normas escritas, mas também a superação de práticas discriminatórias. Portanto, a

desconstrução desses obstáculos requer tanto a implementação de políticas públicas quanto a mudança de mentalidades no ambiente laboral.

Com relação às barreiras estruturais, elas se manifestam pela falta de acessibilidade física, comunicacional e tecnológica, que ainda se observa em diversas empresas. Apesar de a Lei nº 8.213/1991 ter estabelecido a exigência da reserva de vagas e a LBI ter reafirmado o direito ao trabalho em condições inclusivas, o Relatório RAIS 2021 revela que somente 0,9% dos postos de emprego formal foram preenchidos por pessoas com deficiência (MTE, 2022). Este dado evidencia a distância entre o que é previsto em lei e a realidade que se vive diariamente, reforçando que a inclusão vai além da mera existência de normas, sendo necessária sua efetivação prática.

As barreiras culturais, por sua vez, estão conectadas a uma herança histórica de marginalização. José Afonso da Silva enfatiza que a Constituição de 1988 erigiu a dignidade da pessoa humana como pilar do Estado Democrático, e que a LBI representa um “avanço civilizatório” ao formalizar em normas específicas o compromisso com a inclusão.

Essa visão reforça que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma reivindicação de efetividade constitucional. No campo das relações laborais, essa perspectiva é reforçada por Amauri Mascaro Nascimento (2016), para quem o contrato de trabalho “tem uma função social, indo além do âmbito privado e gerando efeitos na coletividade, já que a regulação do trabalho está intimamente ligada à justiça social e ao progresso econômico”.

Assim, negar ou dificultar a participação de pessoas com deficiência equivale a negar a própria função social do trabalho.

Para vencer essas barreiras, é necessário um esforço coletivo. O Decreto nº 6.949/2009, ao ratificar a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporou ao sistema jurídico brasileiro um compromisso constitucional de eliminar obstáculos e promover a plena participação dessas pessoas. Nesse contexto, além de simplesmente cumprir cotas ou garantir formalmente o direito ao trabalho, é imperativo estabelecer ambientes inclusivos, acessíveis e que acolham a diversidade, em consonância com os preceitos da Constituição de 1988.

Dessa forma, lidar com os obstáculos atitudinais, estruturais e culturais no local de trabalho não se configura apenas como uma questão de políticas públicas ou administração empresarial, mas sim como um imperativo que está enraizado na Constituição e na democracia. A inclusão real das pessoas com deficiência no mercado

de trabalho não apenas valoriza o indivíduo, mas também solidifica o Estado de Direito, que se baseia na dignidade da pessoa humana e na justiça social.

3. A EFICÁCIA DA LEI DE COTAS NA INCLUSÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A chamada Lei de Cotas, prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, surgiu como um importante instrumento jurídico de ação afirmativa, destinada a corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão social e profissional das pessoas com deficiência. Seu sentido vai além da simples reserva de vagas, pois reflete a concretização do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, assegurando que pessoas historicamente marginalizadas tenham acesso ao mercado formal em condições de maior igualdade.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 determina que empresas com cem ou mais empregados devem reservar de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social. A proporção é escalonada de acordo com o número de trabalhadores, sendo 2% para empresas de 100 a 200 empregados, 3% de 201 a 500, 4% de 501 a 1.000, e 5% para aquelas com mais de 1.001 empregados.

Trata-se de uma ação afirmativa que visa corrigir desigualdades históricas e ampliar as oportunidades para um grupo socialmente vulnerável. Como observa Romeu Kazumi Sassaki (2003), a inclusão laboral não deve ser entendida apenas como cumprimento de cota, mas como mecanismo de promoção da cidadania plena, capaz de inserir a pessoa com deficiência em condições de igualdade no meio social.

Assim, a lei não busca apenas preencher vagas, mas promover uma transformação estrutural no mercado de trabalho, rompendo com a visão assistencialista e paternalista que historicamente marcou a relação da sociedade com esse grupo.

No entanto, desde sua criação, a Lei de Cotas tem enfrentado resistências significativas por parte das empresas, que frequentemente alegam dificuldades em encontrar profissionais qualificados ou justificam a não contratação pela inexistência de candidatos aptos.

Em muitos casos, o que se observa é uma prática de contratações meramente formais, que não oferecem condições reais de crescimento profissional, limitando-se as funções de baixa complexidade. Tal distorção reforça a crítica de que, em alguns ambientes, a lei é cumprida apenas como obrigação burocrática, esvaziando seu caráter inclusivo.

Apesar de mais de três décadas de vigência da Lei de Cotas, os resultados alcançados ainda estão aquém do esperado. Segundo dados do IBGE (Censo 2022), mais de 18 milhões de brasileiros se declararam pessoas com deficiência, representando cerca de 8,9% da população. Contudo, de acordo com a RAIS 2021 (Ministério do Trabalho e Emprego), apenas 0,9% dos vínculos formais de emprego eram ocupados por esse grupo.

Esse número revela uma discrepância significativa entre a previsão legal e a realidade prática, demonstrando que a simples existência da norma não é suficiente para assegurar a plena inclusão. Além disso, os dados mostram que a inserção de pessoas com deficiência está concentrada em setores de menor remuneração e em funções com pouca perspectiva de ascensão profissional, reforçando a segregação no ambiente laboral.

Outro fator a ser considerado é que muitas empresas alegam dificuldades em cumprir as cotas devido à falta de acessibilidade física e tecnológica, bem como pela ausência de políticas de capacitação que preparem as pessoas com deficiência para ocuparem cargos de maior complexidade. Essa realidade reforça a necessidade de compreender a Lei de Cotas como parte de um sistema mais amplo, que deve ser complementado por políticas públicas educacionais, de qualificação profissional e de conscientização social.

A fiscalização da Lei de Cotas é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio das Superintendências Regionais do Trabalho. Em caso de descumprimento, as empresas estão sujeitas à aplicação de multas, cujo valor varia conforme a gravidade da infração e o número de vagas não preenchidas. Contudo, na prática, a atuação fiscalizatória enfrenta limitações estruturais, como a insuficiência de auditores fiscais e a dificuldade em monitorar todas as empresas de médio e grande porte no país.

Além disso, existe o desafio de lidar com as chamadas barreiras atitudinais, que não podem ser combatidas apenas por meio de sanções legais. Preconceitos enraizados, resistência empresarial e a falta de informação sobre o potencial das pessoas com deficiência configuram obstáculos que vão além da esfera normativa. Nesse sentido, José Afonso da Silva (2021) ressalta que a igualdade material exige não apenas norma jurídicas, mas também a implementação de mecanismos concretos que permitam sua efetivação.

Outro ponto crítico refere-se às ações judiciais. Muitas empresas recorrem ao Judiciário para contestar multas aplicadas pela não observância da cota, alegando inviabilidade de cumprimento. Embora parte da jurisprudência reconheça dificuldades

pontuais, a posição majoritária dos tribunais, incluindo o TST, é de que a Lei de Cotas constitui obrigação legal vinculante, cuja inobservância não pode ser justificada por mera alegação de ausência de mão de obra qualificada.

3.1 Propostas para o aprimoramento da inclusão efetiva do PCD no mercado de trabalho brasileiro

Embora a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) represente um marco importante na promoção da inclusão laboral das pessoas com deficiência, sua aplicação prática ainda revela fragilidades. Muitos empregadores cumprem apenas o requisito formal da reserva de vagas, sem garantir condições reais de acessibilidade, permanência e desenvolvimento profissional. Essa lacuna demonstra que a norma, por si só, não é suficiente para assegurar a efetividade do direito ao trabalho inclusivo, tornando indispensável o debate sobre medidas complementares e políticas públicas que fortaleçam seu alcance.

Para que a Lei de Cotas cumpra integralmente sua função social, é necessário adotar medidas de aprimoramento que ultrapassem a mera obrigatoriedade formal.

Para que a Lei de Cotas cumpra integralmente sua função social, é necessário adotar medidas de aprimoramento que ultrapassem a mera obrigatoriedade formal. Entre as propostas que se destacam, estão: ampliar programas de capacitação profissional voltados a pessoas com deficiência, em parceria entre Estado, empresas e instituições de ensino, de modo a oferecer formação técnica e superior em áreas diversificadas; fortalecer a fiscalização trabalhista, com a ampliação do quadro de auditores fiscais e utilização de tecnologias digitais para monitoramento em tempo real das empresas; incentivar boas práticas empresariais, por meio de benefícios fiscais e reconhecimento público às organizações que promovam inclusão qualificada, indo além do cumprimento mínimo legal.

E, ainda: investir em acessibilidade plena, incluindo adaptações físicas, comunicacionais e tecnológicas, garantindo que as pessoas com deficiência tenham condições reais de exercer suas funções; promover campanhas de conscientização voltadas a empregadores, trabalhadores e à sociedade em geral, com o objetivo de reduzir preconceitos e valorizar a diversidade no ambiente corporativo; e estimular o protagonismo das próprias pessoas com deficiência, incentivando sua participação na formulação e fiscalização de políticas públicas.

Com tais medidas, a Lei de Cotas pode evoluir de um instrumento meramente coercitivo para um verdadeiro mecanismo de transformação social, assegurando que a inclusão laboral seja não apenas formal, mas substancial e efetiva.

CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho evidencia que a trajetória dos direitos da pessoa com deficiência é fruto de um processo histórico marcado por lutas sociais, avanços legislativos e mudanças de paradigma. Da exclusão e marginalização históricas, baseadas em preconceitos culturais e em uma visão estritamente médica da deficiência, passou-se gradativamente para a adoção de um modelo social, que reconhece a deficiência não como incapacidade individual, mas como resultado da interação entre as limitações e as barreiras sociais, estruturais e atitudinais impostas pelo meio.

No plano internacional, instrumentos como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006) consolidaram o entendimento de que a inclusão é um direito humano fundamental, incorporado no Brasil com força constitucional. No cenário nacional, a Constituição Federal de 1988 representou um marco civilizatório ao elevar a dignidade da pessoa humana e a igualdade material a fundamentos do Estado Democrático de Direito. Posteriormente, legislações específicas como a Lei nº 7.853/1989, a Lei nº 10.098/2000 e, sobretudo, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) consolidaram direitos e impuseram ao poder público, às empresas e à sociedade civil a responsabilidade pela promoção da acessibilidade, pela remoção de obstáculos e pela criação de ambientes inclusivos.

No âmbito das relações laborais, o contrato de trabalho assume papel central como instrumento jurídico e social de integração da pessoa com deficiência. A Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) e a LBI não apenas garantem a reserva de vagas, mas também obrigam à adoção de medidas de acessibilidade e ajustes razoáveis.

Entretanto, os dados estatísticos recentes revelam que a inclusão no mercado formal ainda é tímida, o que demonstra a distância entre a normatividade e a efetividade. Persistem barreiras atitudinais, como o preconceito e a desvalorização das capacidades das pessoas com deficiência; barreiras estruturais, como a falta de acessibilidade física, comunicacional e tecnológica; e barreiras culturais, oriundas de uma herança histórica de invisibilidade social.

Dessa forma, a efetividade dos direitos conquistados não depende apenas de legislações bem elaboradas, mas também de políticas públicas eficazes, fiscalização

estatal rigorosa, engajamento empresarial e, sobretudo, de uma mudança cultural profunda. A inclusão verdadeira exige reconhecer a diversidade como elemento constitutivo da sociedade e compreender que a presença da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não se resume ao cumprimento de cotas, mas representa o fortalecimento da cidadania, da democracia e da justiça social.

Portanto, a conclusão que se impõe é que o caminho para a plena inclusão das pessoas com deficiência ainda está em construção. A legislação brasileira avançou significativamente, alinhando-se a compromissos internacionais e à própria Constituição, mas os desafios persistem. É necessário transformar o discurso normativo em prática cotidiana, derrubando barreiras visíveis e invisíveis que impedem a igualdade de oportunidades.

Assim, a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser compreendida como imperativo constitucional, social e ético, que não apenas valoriza o indivíduo, mas contribui para a construção de uma sociedade mais justa, plural e democrática.

THE EFFECTIVENESS OF THE QUOTA LAW IN THE SOCIAL AND PROFESSIONAL INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET

Abstract: This study aims to evaluate the real impact of the Quota Law (Law No. 8.213/1991) on the lives of people with disabilities, seeking to understand whether it has fulfilled its role of facilitating the entry and permanence of these professionals in the Brazilian labor market. The central question is to discover whether this law has in fact promoted greater equality and reduced the difficulties faced by this group when seeking formal employment. To this end, a qualitative analysis was chosen, with detailed exploration and careful description, using reasoning that goes from the general to the specific, in addition to research in books, documents, laws and government data. The work is divided into three parts: the first tells the story of the rights of people with disabilities; the second explores the link between inclusion, work and respect for human dignity; The third study investigates how the Quota Law works in practice and what obstacles prevent it from being fully effective. The conclusion is that, although the law is an important step, it still faces problems such as prejudice, lack of adequate infrastructure, and public policies that truly integrate people with disabilities.

Keywords: Person with disability. Human rights. Quota law. Social and professional inclusion.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 set. 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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 26 ago. 2009.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 dez. 2000.

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: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 2007.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2022: pessoas com deficiência. Brasília: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-demografico-2022.html?edicao=43453>. Acesso em: 04 set. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: RAIS 2021. Brasília: MTE, 2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/search?origem=form&SearchableText=se%C3%A7%C3%A3o%20Estat%C3%ADsticas/RAIS>. Acesso em: 04 set. 2025.

NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nova York, 2006. Disponível em:

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVER, Michael. *The politics of disablement*. London: Macmillan, 1990.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, Ana Cláudia Santana da. **A construção social da deficiência e seus impactos nos direitos humanos**. Revista Direito e Sociedade, v. 11, n. 20, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 47. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.