DESAFIOS DA INSERÇÃO DA PCD NO MERCADO DE TRABALHO: A EXIGÊNCIA LEGAL DE COTAS E A BARREIRA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E SEUS DESAFIOS

Challenges in the inclusion of people with disabilities in the labor market: legal quota requirements and barriers to professional qualification

Alisson Renan de Souza Razini
Rita de Cassia Pessoa Nocetti

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar os desafios que uma pessoa com deficiência (PCD) enfrenta no mercado de trabalho, especialmente quando se comparam as legislações à realidade da sociedade, com base nas barreiras atitudinais e de qualificação. Ainda, com fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil e em leis específicas que promovem a inclusão da pessoa com deficiência e asseguram seus direitos. Além disso, ainda há de se ver os entraves sociais, culturais, estruturais que dificultam a vida das PCDs no ambiente laboral, destacando a persistência de preconceitos. Acresce que, pretende-se analisar a distância entre previsão normativa e realidade, apresentando depoimentos de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ótica a implementação da educação, capacitação profissional e efetiva inclusão. Como métodos, utilizaram-se a pesquisa bibliográfica e a análise de dados. Por fim, percebeu a importância de que a verdadeira inclusão vai além

Alisson Renan de Souza Razini
Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário UNISAPIENS: E-mail: razinialisson@gmail.com

Rita de Cassia Pessoa Nocetti
Docente da disciplina de Direito do Trabalho e Ética Profissional do Centro Universitário UNISAPIENS. Orientadora do trabalho. E-mail: rita.nocetti@gruposapiens.com.br

da obrigatoriedade legal, é indispensável que sejam adotadas medidas integradas que envolvam o Estado, empresas e sociedade, visando não somente o acesso, como também a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
Palavras-Chave: Pessoa com deficiência. Inclusão no mercado de trabalho. Lei de cotas. Qualificação profissional. Preconceitos. Acessibilidade

ABSTRACT
This article aims to analyze the challenges faced by a person with a disability (PWD) in the job market, particularly by comparing legislation with societal reality and identifying attitudinal and qualification barriers. Furthermore, it is grounded in the Constitution of the Federative Republic of Brazil and in specific laws that promote the inclusion of people with disabilities and their rights. In addition, there are social, cultural, and structural obstacles that hinder people with disabilities in the workplace, highlighting the persistence of prejudice. It also seeks to examine the gap between legal provisions and reality by presenting testimonies from people with disabilities in the labor market, focusing on the implementation of education, professional training, and effective inclusion. As a method, bibliographic research and data analysis were used. Finally, it was observed that true inclusion goes beyond legal obligation; it is essential to adopt integrated measures involving the State, companies, and society, aiming not only at access but also at the retention of people with disabilities in the labor market.

Keywords: People with disabilities. Inclusion in the labor market. Quota law. Professional qualification. Prejudice. Accessibility.

INTRODUÇÃO

De início, faz-se necessário compreender o conceito de pessoa com deficiência (PCD), bem como as diferentes formas de manifestação, de modo a possibilitar a compreensão real da situação em estudo. Segundo o artigo 2º da Lei nº 13.146/15[1] que institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência pessoa com deficiência é toda aquela que possui barreiras sejam elas físicas, mentais ou qualquer outra que impeça sua participação plena na sociedade de forma igual.

As deficiências são diversas, tendo como exemplos: um cadeirante, um monocular, uma pessoa com transtorno do espectro autista, uma pessoa com

1 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). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

deficiência auditiva etc. Cada uma possui uma peculiaridade que demanda uma forma diferente de inclusão e adaptação e, para isso, é importante que haja uma legislação que formalize o direito, embora subjetivo, pois é necessário avaliar, caso a caso, sua atuação.

É de conhecimento notório que a inclusão do grupo PCD no mercado de trabalho não ocorre de forma plena, que atitudes e estruturas ainda limitam sua participação e que a discriminação velada persiste em diversos espaços sociais.

A presente temática nasce com o intuito de criar um elo entre a efetividade da legislação de cotas, a qualificação e a necessidade de superar as dificuldades de empregabilidade, visto que são esses fatores que garantirão que as próximas gerações de trabalhadores com deficiência tenham acesso a oportunidades dignas de emprego. O discurso simplista de que basta contratar PCD para cumprir a lei não gera inclusão verdadeira, pois a imensidão dos obstáculos enfrentados não é, de fato, compreendida.

Araújo[2], graduado em direito pela USP, mestre e doutor em direito constitucional pela PUC-SP, traz em sua publicação que:

> A pessoa com deficiência, quer mental (quando possível), quer física, tem direito ao trabalho, como qualquer indivíduo. Nesse direito está compreendido o direito à própria subsistência, como forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana. O trabalho pode assumir as mais diversas facetas. O importante é que a pessoa com deficiência participe das atividades sociais, colabore e se integre no meio social (...)

O princípio da igualdade deve ser respeitado, de modo que a pessoa com deficiência trabalhe nas mesmas condições de qualquer outro trabalhador.

Outrossim, no campo jurídico e social, a inclusão da pessoa com deficiência representa muito mais do que o cumprimento de norma, constituindo-se em dever constitucional pautado no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Esse princípio busca assegurar não apenas a igualdade formal, mas também a igualdade material, garantindo condições efetivas para que todos participem da vida em sociedade em igualdade de oportunidades.

Logo, o objetivo é analisar como a exigência legal de cotas e a efetivação

2 ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência.** Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2011, 4ª Edição. Disponível em: https://share.google/RHWtFi79Q7wdAebzC. Acesso em 09 abr. 2026.

dos fundamentos constitucionais podem contribuir para que a contratação da PCD não seja apenas uma obrigação numérica, mas uma prática real de inclusão, ampliando o discurso, deixando de ser um simples' contrata-se para preencher cotas' e passando a ser 'a inclusão fortalece a diversidade e o desenvolvimento social'.

Para isso, no primeiro tópico, será estudado o papel do trabalho na promoção da cidadania e da autonomia da pessoa com deficiência, analisando-se a relevância da atividade laboral sob as perspectivas sociais, constitucionais e internacionais.

No segundo tópico, será realizada a análise dos fundamentos constitucionais e legais da inclusão de PCD no mercado de trabalho, destacando a legislação brasileira e os instrumentos normativos internacionais que fundamentam o direito à igualdade e à não discriminação.

Por fim, no terceiro tópico, estudaremos os desafios da inclusão por meio do sistema de cotas, verificando a distância entre a previsão legal e a realidade social, bem como a necessidade de políticas públicas mais eficazes e de conscientização empresarial para a construção de uma inclusão sustentável.

A metodologia adotada no presente artigo foi explicativa, na qual se buscou identificar e interpretar fatores que influenciam a efetividade da inclusão, com especial atenção à qualificação profissional e às barreiras culturais. Para atingir esse objetivo, utilizaram-se a pesquisa bibliográfica e a pesquisa qualitativa.

1 O PAPEL DO TRABALHO NA PROMOÇÃO DA CIDADANIA E DA AUTONOMIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com um artigo publicado por Peixoto[3], o trabalho é "um instrumento que dignifica a pessoa e lhe dá condição de vida digna. Constitui uma das formas de sustentação econômica dos cidadãos. Estando sem trabalho, eles ficam fragilizados, inclusive psicologicamente, e até perdem o rumo."

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/88[4] – traz, em seu corpo, artigos que tratam de pessoas com deficiência, o que, de pronto, evidencia a importância deste assunto para o mundo, ainda tão atual.

Ainda, o artigo 1º afirma que um dos fundamentos da República é a dignidade da pessoa humana, se o trabalho dignifica o homem, é fundamental que este esteja incluso na sociedade como todo e qualquer cidadão, sendo considerado trabalhador.

3 PEIXOTO, Dom Paulo Mendes. **Importância do Trabalho.** Conferência Nacional dos Bispos no Brasil, 02 out. 2017. Disponível em: https://www.cnbb.org.br/importancia-do-trabalho/. Acesso em 09 abr. 2026.

4 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026.

Ademais, nas palavras de Sarlet[5], jurista, a dignidade humana é:

> A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Nesse sentido, a promoção da participação ativa nos destinos da vida, bem como comunhão é direito de todos, é fundamento que rege a República, fazer diferente disso, ou o Estado se omitir a sua competência é agir em desacordo com a CRFB/88[6], ademais, quando age de forma desarmônica fere os direitos e garantias fundamentais, pôr no caput do artigo 5º.

Ainda, o artigo 6º da CRFB/88[7] traz que o trabalho é um direito social do cidadão, que é garantia fundamental prevista na Carta Magna, com o objetivo de mitigar vulnerabilidades sociais.

O ministro de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania, Luiz Marinho, no ano de 2023, assinou um documento cujo tema "A entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho Reflexões e proposições baseadas em evidências"[8], onde trazia a informação de que 7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho, e uma das alegações apresentadas como causa é a dificuldade de achar vaga qualificada, ou até mesmo que as empresas alegam que não contratam pessoas com deficiência porque não são capacitadas, dentre outras causas, e como consequência pode-se dizer a falta de autonomia e dependência da família, falta ou redução da

5 SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional** - RBDC, 09 jan. 2007. Disponível em: https://scispace.com/pdf/as-dimensoes-da-dignidade-da-pessoa-humana-construindo-uma-gxjhdqvkd9.pdf. Acesso em: 22 abr. 2026.

6 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026.

7 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026.

8 BRASIL. Ministério da Economia. **A entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: reflexões e proposições baseadas em evidências**, 27 nov. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/materias-desempenho-desenvolvimento-de-pessoas/copy3_of_AentradadepessoascomdeficincianomercadodetrabalhoReflexeseproposiesbaseadas emevidncias.pdf. Acesso em: 09 abr. 2026

cidadania.

Constata-se, assim, que a inclusão da Pessoa com Deficiência não se limita a um tema de relevância social, mas também configura um dever legal, o que torna imprescindível a ampliação contínua de sua participação no mercado de trabalho.

Conforme o Decreto nº 6.949/09,[9] que promulga a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU), no preâmbulo, alínea "e", barreiras físicas e comportamentais que limitam a integração tornam ainda mais evidente a condição de deficiência da pessoa, seja ela física, mental, sensorial, múltipla ou vinculada à vulnerabilidade etária.

Além disso, no artigo 2, do Decreto nº 6.949/09[10], afirma que:

> Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

Não somente, é necessário incentivar a solidariedade e o respeito ao próximo, estimulando uma postura crítica diante das desigualdades existentes. Dessa forma, o indivíduo passa a compreender seu papel social e sua responsabilidade na promoção da inclusão, sem se limitar a reproduzir preconceitos estruturais que dificultam o acesso das PCDs ao emprego.

Cláudio Brandão, ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST)[11], afirma que "Quando falamos sobre a inclusão das pessoas com deficiência, falamos de igualdade de oportunidades. Essa igualdade somente é vivenciada quando reconhecemos o direito à diferença", logo, a efetivação dessa igualdade exige não apenas o cumprimento da legislação vigente, mas também investimentos em qualificação profissional e acessibilidade, a fim de garantir a inserção digna das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A sociedade encontra-se em um contexto de constante transformação, no

9 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso: 09 abr. 2026.

10 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso: 09 abr. 2026.

11 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST e CSJT incentivam a inclusão e contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/tst-incentiva-inclus%C3%A3o-e-contrata%C3%A7%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%AAncia-no-mercado-de-trabalho Acesso em: 22 abr. 2026.

qual é fundamental promover a inclusão e garantir a igualdade de oportunidades, especialmente no que se refere à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse cenário, torna-se essencial preparar os indivíduos para conviver com a diversidade, respeitando as diferenças e contribuindo para a construção de um ambiente mais justo e acessível.

Não obstante, estar inserido no mercado de trabalho confere reconhecimento social, fazendo o cidadão se tornar útil, consequentemente, pode-se fazer uma relação com a dignidade da pessoa humana, que é princípio norteador da Constituição, estando fundamentado no artigo 1º, III, da Carta Magna, sustentando ainda mais a obrigação do Estado na manutenção desta.

Sen[12], professor de economia e filosofia na Universidade Harvard, com Prêmio Nobel e Medalha Nacional de Humanidade, em seu livro conhecido como "Development as Freedom - Desenvolvimento como liberdade" diz, na página 38 (do pdf), que:

> But unemployment is not merely a deficiency of income that can be made up through transfers by the state (at heavy fiscal cost that can itself be a very serious burden); it is also a source of far-reaching debilitating effects on individual freedom, initiative, and skills. Among its manifold effects, unemployment contributes to the "social exclusion of some groups, and it leads to losses of self-reliance, self-confidence, and psychological and physical health.
>
> O desemprego não é um mero problema que pode ser ignorado pelo Estado (tem um custo fiscal sério); também demonstra a falta de liberdade individual de cada um, iniciativas e capacitação. Desemprego contribui para a exclusão social, desenvolvendo em alguns grupos a perda de confiança, resiliência, degradação psicológica e saúde física (tradução nossa).

Posto isto, observa-se que a falta de inserção no mercado de trabalho não diz apenas respeito à falta de renda; trata-se de uma exclusão social. A pessoa não se sente útil, capaz de produzir e de ser alguém que agregue à sociedade. Logo, é de extrema importância o pertencimento a um grupo social de trabalho.

Dessa forma, a diferença salarial, a ausência de vagas no mercado de trabalho, o menosprezo pela condição física ou intelectual da pessoa com deficiência, entre vários outros exemplos que certamente ocorrem com elas, configuram discriminação e, além disso, crime.

12 SEN, Amartya. **Development as freedom**. Disponível em: https://kuangaliablog.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/amartya_kumar_sen_development_as_freedombookfi.pdf. Acesso em 24 abr. 2026.

2 A CONSTRUÇÃO JURÍDICA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

Antes de tudo, insta salientar que o trabalho é direito de todas as pessoas, previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/88[13]. E, ainda, no artigo 7º, XXXI, a CRFB/88[14] afirma que é proibida a discriminação em salários ou formas de admissão do trabalhador com deficiência; ainda, o artigo 8º da Lei 13.146/2015, sendo, portanto, dever do Estado instaurar a obrigatoriedade, fiscalização e auxílio na efetivação desses direitos.

A saber, no artigo 7º, inciso XXXI, da CRFB/88[15], bem como no artigo 611-B, inciso XXII, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)[16], está prevista a proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e aos critérios de admissão da pessoa com deficiência. Ainda, o artigo 24, XIV, da CRFB/88 atribui à União, aos Estados e ao Distrito Federal a competência para legislar concorrentemente sobre a proteção e a integração social das pessoas com deficiência. A integração social não diz respeito apenas ao acesso a cinemas, parques, desporto ou educação; diz respeito a estar em um ambiente de trabalho, a interagir com outros cidadãos e a sentir-se útil.

Não apenas o artigo 37 da Constituição, no inciso VIII, estabelece que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão, mas é nesse ponto, bem como no salarial, que as pessoas com deficiência se encontram.

De acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/91[17], que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, as empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência (PCDs), garantindo-lhes o direito à inserção no mercado de trabalho por meio de políticas de cotas.

À luz desta Lei, apesar de que representa importante instrumento de inclusão, sua eficácia é limitada, uma vez que muitas empresas cumprem a exigência apenas

13 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026.

14 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026

15 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026

16 BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso 25 mar. 2026.

17 BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 25 mar. 2026.

formalmente, sem promover condições adequadas à acessibilidade e desenvolvimento profissional, o que compromete a permanência e ascensão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Gugel[18], membra do Ministério Público do Trabalho (MPT), doutora, em seu livro Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho: reserva de cargos em empresas, emprego apoiado, defende que "Implementar somente a reserva de cargos para trabalhadores com deficiência em empresas com cem ou mais empregados não trará a devida eficácia do comando constitucional do direito à igualdade."

Entretanto, embora a exigência represente um avanço para a inclusão, ainda persistem desafios significativos à sua efetiva concretização. Dentre eles, destaca-se a barreira da qualificação profissional, uma vez que muitas pessoas com deficiência não tiveram acesso a uma formação adequada, o que dificulta a sua inserção e permanência no emprego.

Dessa forma, evidencia-se que, para além do cumprimento da lei, é imprescindível que o Estado e a sociedade invistam em educação inclusiva e capacitação profissional, a fim de garantir não apenas o acesso, mas também a permanência e o desenvolvimento desses indivíduos no mercado de trabalho.

Temas como inclusão social, acessibilidade e qualificação profissional têm sido amplamente discutidos no Brasil, sobretudo por órgãos como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que apontam desigualdades na oportunidade no mercado de trabalho. Nesse contexto, políticas públicas e legislações específicas buscam reduzir essas barreiras, promovendo não apenas o acesso, mas também a permanência das PCD no ambiente profissional.

Faz-se um questionamento. Se todos são iguais perante a lei, como menciona o caput do artigo 5º, por que ainda persistem distinções no acesso ao mercado de trabalho entre pessoas com e sem deficiência? Por que existe distinção? Pelo fato de a sociedade não estar preparada para tal inclusão e, de fato, para torná-la igual, o que confirma que a igualdade formal não é suficiente, sendo necessária a igualdade material.

Piovesan[19], jurista e advogada, em seu livro chamado "Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas", traz que sobre os direitos que se diz na

18 GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho: reserva de vagas em empresas, emprego apoiado.** Florianópolis/SC. Editora Obra Jurídica, 2007. Disponível em: https://share.google/Xj0y1FTjcNtEiRVMi. Acesso em 01 abr. 2026.

19 PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos:** desafios e perspectivas contemporâneas. Brasília, Rev. TST, vol. 75, nº 1, jan./mar. 2009. Disponível em: https://share.google/iJKxbfQ4BOtKKygna. Acesso em 1 abr. 2026

Declaração Universal dos Direitos Humanos: o trabalho é muito importante para o ser; vejamos:

> A Declaração afirma a indivisibilidade dos direitos humanos. Nos seus 30 artigos, parte deles traduz direitos civis e políticos, parte deles traduz direitos econômicos, sociais e culturais. E como a declaração impacta a linguagem dos direitos humanos? (...) Os direitos econômicos, sociais e culturais estão em paridade quanto à importância. Tão importante quanto a liberdade de expressão é o acesso à saúde, à educação e ao trabalho. Tão grave quanto morrer sob tortura é morrer de fome. (...)

O artigo 34 da Lei 13.146/15[20] e o artigo 27 do Decreto 6.949/2009[21] afirmam que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho e é livre para escolher e aceitar o trabalho que a atende, em igualdade de oportunidades e de remuneração, abrangendo tanto o serviço público quanto o privado (art. 34, § 1º).

No parágrafo 5º, é garantida aos trabalhadores a acessibilidade a cursos de formação e capacitação, o que possibilita a sustentação do artigo 35 da mesma lei. Apesar de esse artigo afirmar que a finalidade das políticas públicas é promover e garantir a permanência de PCD no mercado de trabalho, sabe-se que, na prática, não é bem assim, pois o sistema público e a sociedade não estão preparados para a aplicação dessas leis nem para a inserção e a permanência das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Sob essa perspectiva, a mesma Lei mencionada acima, no artigo 36, estabelece que o poder público tem o dever de implementar serviços e programas de habilitação e reabilitação profissional, com o objetivo de garantir que pessoas com deficiência tenham condições de ingresso, permanência e desenvolvimento no mercado de trabalho.

Segundo Gugel[22], no seu livro Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho, já mencionado, completo, na página 17, em sua citação, afirma que:

> Esforços especiais precisam ser feitos para promover o acesso de pessoas com deficiência ao emprego, preferencialmente no mercado de

20 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). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

21 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso: 09 abr. 2026.

22 GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho:** reserva de vagas em empresas, emprego apoiado. Florianópolis/SC. Obra Jurídica, 2007. Disponível em: https://share.google/Xj0y1FTjcNtEiRVMi. Acesso em 01 abr. 2026

> trabalho competitivo. Esta é uma das formas importantes de combater a exclusão social de pessoas com deficiência e de promover sua dignidade e vida independente. Isto requer uma mobilização ativa não apenas de defensores da inclusão social, mas também das autoridades públicas, que precisam continuar a fortalecer as medidas já em vigor.

Portanto, o Estado tem o dever de cobrar a aplicação e de ofertar possibilidades para a aplicabilidade das legislações, fazer o direito de fato se tornar um direito, sair do papel, se tornar concreto, trazer qualidade e possibilidade de vida à essas pessoas, corroborando para o entendimento de que é uma ação em conjunto, trabalho que exige atuação do Estado, empresas, órgãos públicos, sociedade, por meio de ampliação e qualificação profissional, fiscalização do cumprimento legal e promoção de ambiente acessível e inclusivo.

3 ENTRE A LEI E A REALIDADE: DESAFIOS DA INCLUSÃO

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91[23] estabelece que as empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Dessa forma, compreende-se que há uma obrigatoriedade proporcional ao número de empregados, o que constitui um relevante mecanismo de promoção da inclusão no mercado de trabalho.

Ademais, a Lei nº 13.146/15[24], em seu artigo 34, assegura à pessoa com deficiência o direito ao trabalho acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidade. No entanto, verifica-se que tais garantias, embora previstas em lei, ainda não se concretizam plenamente na prática, o que evidencia barreiras estruturais e sociais.

O decreto nº 3.298/99[25] no artigo 2º afirma que é responsabilidade dos órgãos e entidades do Poder Público assegurar o pleno exercício ao trabalho, portanto, há de se cobrar a aplicabilidade das normas infraconstitucionais.

Ainda que o ordenamento jurídico, não só brasileiro, mas também mundial, apresente avanços no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência no

23 BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 25 mar 2026

24 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).** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

25 BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 4 abr. 2026.

mercado de trabalho, especialmente por meio de cotas, na prática, não garante uma inclusão efetiva. Isso porque a simples existência de uma norma não assegura plena aplicabilidade.

Pessoas com deficiência demonstram insatisfação com o mercado de trabalho, como se observa em reportagem publicada no G1[26]. Tem-se como exemplo, o depoimento de André Luiz Azevedo de Jesus, eletricista: "Me sinto frustrado, me sinto excluído. Porque eu posso trabalhar. Não é porque eu estou em uma cadeira de rodas que eu sou diferente de alguém. Então, eu só quero uma oportunidade de mostrar que posso." Ainda, Luana Rolim, fisioterapeuta e vereadora: "Tive, sim, preconceito nas ruas e, na faculdade, alguns dos meus colegas me excluíam dos trabalhos."[27]

Igualmente, matéria do UOL[28] apresenta dados de que 60% dos profissionais de recursos humanos reconhecem a existência de preconceito contra pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, seja por parte de colegas, gestores ou até mesmo de clientes. Esse cenário demonstra que, apesar dos avanços nas leis, ainda persistem barreiras atitudinais que comprometem a efetiva inclusão, revelando que o desafio não se limita ao acesso, mas sim à manutenção de um ambiente verdadeiramente inclusivo. Na mesma matéria, há depoimento de Simone Monteiro da Cunha, assistente de biblioteca e monocular, no qual ela afirma que seu chefe distribuía atividades a todos os outros funcionários, menos a ela, que se sentava próxima a ele, sentindo-se constrangida, a ponto de ter de pedir demissão.

Na redação publicada em 2009 pelo "RackBrasil"[29], vê-se mais um exemplo de barreira atitudinal, como é o caso do então Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, deficiente visual, que afirmou ter ficado entre os 10 primeiros colocados no concurso de magistratura de São Paulo, em 1989, porém, não foi nomeado sob o argumento de que "juiz cego não pode trabalhar".

Tal situação evidencia que, mesmo diante de uma qualificação, pessoas com deficiência ainda são excluídas por preconceitos sociais, o que reforça as barreiras

26 NACIONAL, Jornal. Pessoas com deficiência têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e acesso à educação, aponta o IBGE. **G1,** 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/07/07/pessoas-com-deficiencia-tem-maior-dificuldade-de-insercao-no-mercado-de-trabalho-e-acesso-a-educacao-aponta-ibge.ghtml. Acesso em: 11 abr. 2026.

27 SEMEARHIS. **Os desafios de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 20 de julho de 2021. Disponível em: https://semearhis.com.br/artigo/o-preconceito-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 11 abr. 2026.

28 SANTOS, Beatriz; RÓS, Letícia. **Mulheres com deficiência contam: fui contratada, mas a empresa me desprezou.** Universa UOL, 21 de agosto de 2018. Disponível em: https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2018/08/21/mulheres-com-deficiencia-contam-que-sao-desconsideradas-pelos-empregadores.htm. Acesso em 11 abr. 2026.

29 RANKBRASIL. **Primeiro cego a ocupar cargo na magistratura nacional.** 27 de setembro de 2009. Disponível em: https://www.rankbrasil.com.br/Recordes/Materias/048-/Primeiro_Cego_A_Ocupar_Cargo_Na_Magistratura_Nacional#gsc.tab=0. Acesso em 14 abr 2026

atitudinais mencionadas.

Há ainda declarações de outras profissionais que passaram por constrangimentos e se encontram desempregadas, como é o caso de Kelly Tavares Dias, deficiente auditiva. Ou ainda Marília Rebelo, que afirma: “Comecei a trabalhar em 2006, na área de RH, em uma empresa que não estava preparada para contratar PCDs, apenas estava sendo pressionada pela lei. (...)”

Reconhece-se, portanto, que a inclusão, quando realizada apenas para atender a exigências legais, torna-se meramente aparente, não sendo capaz de promover a verdadeira igualdade de oportunidade que se fundamenta na legislação. Isso porque inserir não significa incluir.

De acordo com o aulete digital, inserir[30] significa “colocar dentro, introduzir, etc.”; já incluir[31] significa “passar a pertencer a um grupo, tornar parte de uma classe de pessoas, abranger, etc”. Logo, a inclusão pressupõe não apenas o acesso ao emprego, mas a permanência, o crescimento profissional e reconhecimento dentro do ambiente laboral.

Rememorando a Lei 13.146[32], agora, no artigo 36, estabelece-se que o poder público deve implementar serviços e programas com o objetivo de possibilitar a entrada, a permanência e o retorno da PCD ao mercado de trabalho. Entretanto, observa-se que, embora previstas, não são efetivadas de forma ampla e contínua, o que compromete a qualificação.

Nesse contexto, evidencia-se uma falha na atuação estatal, uma vez que, embora haja legislação, não há implementação adequada e contínua. Dessa forma, o Estado deixa de cumprir seu papel constitucional pleno, limitando-se à mera observância da legalidade.

A ausência de qualificação adequada, por sua vez, revela-se um dos principais entraves à inclusão efetiva. Isso porque, sem acesso a uma formação educacional de qualidade, as pessoas com deficiência enfrentam maiores dificuldades para competir em condições de igualdade no mercado de trabalho. Nesse contexto, a desigualdade não se limita ao momento da contratação, mas se estende ao longo de toda a trajetória profissional.

30 DICIO. **Inserir**. Disponível em: https://www.dicio.com.br/inserir/. Acesso em 04 abr. 2026.

31 DICIO. **Incluir**. Disponível em: https://www.dicio.com.br/incluir/. Acesso em 04 abr. 2026.

32 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).** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

Ricardo Fonseca[33], em uma audiência pública no TRT, afirmou: "Temos que trabalhar, firmemente, pela escola inclusiva", evidenciando o fato de que uma escola inclusiva, propõe uma qualificação, formação educacional.

Segundo dados do IBGE[34], no Brasil, 63,1% das pessoas de 25 anos ou mais que possuem deficiência não completaram o ensino fundamental, enquanto pessoas sem deficiência têm o percentual de 32,4%; além disso, 7,4% das pessoas com deficiência possuem ensino superior, já sem deficiência, são 19,5%.

Tais dados evidenciam a desigualdade no acesso à educação, o que impacta na qualificação profissional. Nesse contexto, verifica-se que a dificuldade na inclusão no mercado de trabalho não se inicia na contratação, ela vem de problemas anteriores: educação, o que comprova a necessidade de que a política pública integrada atue desde a base educacional e profissional.

Outro ponto relevante diz respeito à sociedade, na qual há estigmas e preconceitos, e em que a pessoa com deficiência é vista como incapaz e limitada, o que influencia sua contratação. Verifica-se, portanto, que o problema não está apenas na aplicabilidade da legislação, mas também em aspectos culturais e sociais.

Por fim, assim como em outras áreas em que a mudança não depende de normas, no presente debate não é diferente. Há a necessidade de uma mudança de mente da sociedade na inclusão, de empresas, de órgãos públicos e de políticas públicas voltadas a ampliar o direito dessas pessoas, bem como a educação de todos em escolas de que uma pessoa com deficiência possui os mesmos direitos de quem não possui, inclusive para a própria pessoa com deficiência, pois, em alguns momentos, há preconceito dela com ela mesma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade deste artigo foi realizar um estudo para analisar os desafios da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente quanto à exigência legal de cotas e às barreiras enfrentadas por essas pessoas. Paralelamente à análise da legislação vigente, foi possível examinar se tais normas têm sido aplicadas na

33 CINTRA, Flávia. **Alfabetizado pela mãe, o primeiro desembargador cego do Brasil defende educação inclusiva em escola regular como modelo inflexível.** IParadigma, 12 de novembro de 2021. Disponível em: https://iparadigma.org.br/primeiro-desembargador-cego-do-brasil-defende-educacao-inclusiva/. Acesso em 04 abr. 2026.

34 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2022: Brasil tem 14,4 milhões de pessoas com deficiência.** 23 de maio de 2025. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 25 abr. 2026.

prática; todavia, existem limites e preconceitos que dificultam sua efetiva aplicação.

Embora parte da sociedade ainda considere que não faz diferença para a pessoa estar ou não inserida no mercado de trabalho, depoimentos e artigos defendem o contrário, evidenciando que a ausência dessa inserção o afasta da vida social, com sentimento de inutilidade social, acreditando que há uma desvalorização social, ainda, a sensação de subutilização de suas capacidades em determinada área da sua vida.

Entende-se, por óbvio, que o trabalho é instrumento essencial para a dignidade da pessoa humana, sendo, portanto, imprescindível garantir condições reais de acesso e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho.

O estudo serviu principalmente para compreender e apresentar a necessidade de mecanismos de aplicação legislativa efetiva. Pois o problema não está apenas na ausência de normas, e sim na sua efetiva aplicação, na eficácia e na persistência das barreiras atitudinais.

Constatou-se que a política de cotas, prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91[35], representa um grande avanço, contudo, quando aplicada, se torna meramente formal, não sendo suficiente para efetiva inclusão, limitando-se ao "plano" teórico.

A palavra "inclusão" tem o intuito de demonstrar que não se trata apenas de garantir o ingresso, mas também de assegurar a permanência, o desenvolvimento e o reconhecimento. Isso implica a necessidade de um ambiente acessível, bem como de oportunidades de crescimento igualitárias, sem discriminação ou preconceito.

Não significa que a legislação seja desnecessária, ao contrário, reconhece-se sua necessidade como meio formal de garantia de direitos. Contudo, sua efetividade real depende de ação conjunta do Estado, empresas, sociedade e políticas públicas.

As legislações apresentadas estabelecem diretrizes claras para o direito do trabalho e suas condições. Todavia, conforme demonstrado ao longo do artigo, tais previsões ainda enfrentam dificuldades na aplicação prática.

Diante do exposto, é que se debate um maior cumprimento da legislação vigente, não apenas formal, como também o fortalecimento das políticas, que se ampliem medidas de promoção e qualificação profissional, ensinando em escolas e empresas sobre conscientização social, a fim de garantir uma inclusão verdadeira, reforçando a atuação concreta do Estado, e demais, pois sem uma transformação estrutural, não há que se falar em mudança de preconceito, e com isso, há a perpetuação das desigualdades.

35 BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 25 mar 2026

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2011, 4ª ed. Disponível em: https://share.google/RHWtFi79Q7wdAebzC. Acesso em 09 abr. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

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 Com Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 4 abr. 2026.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 09 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 25 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 25 mar. 2026.

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). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Economia. **A entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: reflexões e proposições baseadas em evidências**, 27 nov. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-

a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/materias-desempenho-desenvolvimento-de-pessoas/copy3_of_AentradadepessoascomdeficincianomercadodetrabalhoReflexeseprop osiesbaseadasemevidncias.pdf. Acesso em: 09 abr. 2026.

CINTRA, Flávia. **Alfabetizado pela mãe, o primeiro desembargador cego do Brasil defende a educação inclusiva em escola regular como um modelo inflexível.** IParadigma, 12 de novembro de 2021. Disponível em: https://iparadigma.org.br/primeiro-desembargador-cego-do-brasil-defende-educacao-inclusiva/. Acesso em 04 abr. 2026.

DICIO. **Incluir**. Disponível em: https://www.dicio.com.br/incluir/. Acesso em 04 abr. 2026. DICIO. **Inserir**. Disponível em: https://www.dicio.com.br/inserir/. Acesso em 04 abr. 2026.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho:** reserva de vagas em empresas, emprego apoiado. Florianópolis/SC. Editora Obra Jurídica, 2007. Disponível em: https://share.google/Xj0y1FTjcNtEiRVMi. Acesso em 01 abr. 2026.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2022: Brasil tem 14,4 milhões de pessoas com deficiência.** 23 de maio de 2025. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 25 abr. 2026.

NACIONAL, Jornal. Pessoas com deficiência têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e acesso à educação, aponta o IBGE. **G1**, 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/07/07/pessoas-com-deficiencia-tem-maior-dificuldade-de-insercao-no-mercado-de-trabalho-e-acesso-a-educacao-aponta-ibge.ghtml. Acesso em: 11 abr. 2026.

PEIXOTO, Dom Paulo Mendes. **Importância do trabalho.** Conferência Nacional dos Bispos no Brasil,02 out. 2017. Disponível em: https://www.cnbb.org.br/importancia-do-trabalho/. Acesso em 09 abr. 2026.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas.** Brasília, Rev. TST, vol. 75, nº 1, jan./mar. 2009. Disponível em: https://share.google/iJKxbfQ4BOtKKygna. Acesso em 1 abr. 2026.

RANKBRASIL. **Primeiro cego a ocupar um cargo na magistratura nacional.** 27 de setembro de 2009. Disponível em: https://www.rankbrasil.com.br/Recordes/Materias/048-/Primeiro_Cego_A_Ocupar_Cargo_Na_Magistratura_Nacional#gsc.tab=0. Acesso em 14 abr. 2026.

SANTOS, Beatriz; RÓS, Letícia. Mulheres com deficiência contam: fui contratada, mas a empresa me desprezou. **Universa UOL,** 21 de agosto de 2018. Disponível em: https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2018/08/21/mulheres-com-deficiencia-contam-que-sao-desconsideradas-pelos-empregadores.htm. Acesso em: 11 abr. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível.** Revista Brasileira de Direito Constitucional - RBDC, 09 jan. 2007. Disponível em: https://scispace.com/pdf/as-dimensoes-da-dignidade-da-pessoa-humana-construindo-uma-gxjhdqvkd9.pdf. Acesso em: 22 abr. 2026.

SEMEARHIS. **Os desafios de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 20 de julho de 2021. Disponível em: https://semearhis.com.br/artigo/o-preconceito-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 11 abr. 2026.

SEN, Amartya. **Development as freedom.** Disponível em: https://kuangaliablog.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/amartya_kumar_sen_development_as_freedombookfi.pdf. Acesso em 24 abr. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST e CSJT incentivam a inclusão e a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/tst-incentiva-inclus%C3%A3o-e-contrata%C3%A7%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%AAncia-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 22 abr. 2026.

Publicado originalmente na RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber. ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP, Ano VII, v.1 2026