BOCA
BOLETIM DE CONJUNTURA

A (IN)EFETIVIDADE DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

THE (IN)EFFECTIVENESS OF THE INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET: AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF FUNDAMENTAL RIGHTS

LA (IN)EFECTIVIDAD DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL BRASILEÑO: UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

https://doi.org/10.56238/bocav25n84-031

Data de submissão: 16/10/2026 **Data de publicação:** 16/11/2026

Eliana Rodrigues de Sousa
Bacharelanda em Direito
Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel (FATEFIG)
E-mail: Eliana.sousa@faculdadegamaliel.com.br

Claudia Cristina T. G. de Araujo Costa
Professora Orientadora, Mestre em Direitos Difusos e Coletivos
Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel (FATEFIG)
E-mail: Claudiacristina28@gmail.com

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui relevante instrumento de concretização dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo no que tange à dignidade da pessoa humana e à igualdade material. O presente trabalho tem como objetivo analisar a efetividade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase nos direitos fundamentais e nas condições reais de suporte oferecidas ao trabalhador no mercado de trabalho. Destarte, o presente trabalho será desenvolvido através do procedimento metodológico de pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, fundamentada no método dedutivo. Para tanto, utiliza-se de revisão bibliográfica e análise documental embasadas no referencial doutrinário de autores do Direito do Trabalho, Constitucional e Direitos Humanos, tais como Maurício Godinho Delgado, Ingo Wolfgang Sarlet e Flávia Piovesan, bem como da legislação vigente, de dados do (IBGE), de registros do e-Social, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e de relatórios do Ministério Público do Trabalho.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência. Inclusão no Mercado de Trabalho. Direitos Fundamentais. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Adaptação Razoável. Inclusão Excludente.

ABSTRACT
The inclusion of people with disabilities in the labor market serves as a significant instrument for realizing fundamental rights within the Brazilian legal system, particularly regarding human dignity and substantive equality. This study aims to analyze the effectiveness of the inclusion of people with disabilities in the Brazilian labor market, with an emphasis on fundamental rights and the actual support conditions provided to these workers. The research employs a qualitative, exploratory, and descriptive methodological approach, based on the deductive method. To this end, it utilizes a literature review and document analysis, drawing upon the doctrinal framework of authors in the fields of Labor Law, Constitutional Law, and Human Rights—such as Maurício Godinho Delgado, Ingo Wolfgang Sarlet, and Flávia Piovesan—as well as current legislation, data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), records from the *e-Social* system and the National Council of Justice (CNJ), and reports from the Public Prosecutor's Office for Labor Affairs (Ministério Público do Trabalho)

Keywords: Person with Disability. Inclusion in the Labor Market. Fundamental Rights. Brazilian Law of Inclusion. Reasonable Accommodation. Excluding Inclusion.

RESUMEN
La inclusión de personas con discapacidad en el mercado de trabajo constituye un instrumento relevante para la concreción de los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico brasileño, especialmente en lo que se refiere a la dignidad de la persona humana y a la igualdad material. El presente trabajo tiene como objetivo analizar la efectividad de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado de trabajo brasileño, con énfasis en los derechos fundamentales y en las condiciones reales de apoyo ofrecidas al trabajador en el mercado de trabajo. Por lo tanto, el presente trabajo se desarrollará a través del procedimiento metodológico de investigación cualitativa, exploratoria y descriptiva, fundamentada en el método deductivo. Para ello, se utiliza revisión bibliográfica y análisis documental fundamentados en el referencial doctrinario de autores del Derecho del Trabajo, Derecho Constitucional y Derechos Humanos, tales como Maurício Godinho Delgado, Ingo Wolfgang Sarlet y Flávia Piovesan, así como de la legislación vigente, de datos del (IBGE), de registros del e-Social, del Consejo Nacional de Justicia (CNJ) y de informes del Ministerio Público del Trabajo.

Palabras clave: Persona con Discapacidad. Inclusión en el Mercado de Trabajo. Derechos Fundamentales. Estatuto de la Persona con Discapacidad. Adaptación Razonable. Inclusión Excluyente.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui um instrumento indispensável para a consolidação dos direitos fundamentais no Brasil, especialmente no que tange à dignidade da pessoa humana e à igualdade material.

A Constituição Federal de 1988 estabelece como objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos, sem discriminações ou preconceitos de qualquer natureza (Brasil, 1988). Para dar cumprimento a essa diretriz, o ordenamento jurídico pátrio construiu um arcabouço normativo que engloba a reserva legal de cargos pela Lei de Cotas, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991), e as garantias de acessibilidade e adaptação razoável previstas no Estatuto da Pessoa com Deficiência Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Brasil, 2015).

Entretanto, a despeito dos avanços legislativos, a prática diária demonstra que a mera contratação formal não tem sido suficiente para assegurar a autonomia e o exercício pleno das atividades laborais. A permanência de obstáculos físicos, falta de softwares adaptados e o preconceito nas empresas fazem questionar se essas leis de inclusão estão realmente funcionando na prática.

A justificativa para este estudo reside na necessidade de investigar se a inserção desse grupo vulnerável ocorre de forma plena e com suporte adequado, ou se permanece restrita ao plano burocrático para simples esquiva de penalidades fiscais, contribuindo para o aprimoramento das relações de trabalho e a defesa dos valores constitucionais.

Nesse contexto, é de grande importância responder ao seguinte problema de pesquisa: A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil ocorre de maneira efetiva, garantindo condições adequadas de suporte para o exercício da atividade laboral, para além da mera contratação?

Sendo assim, o objetivo geral do presente artigo é analisar a efetividade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase nos direitos fundamentais e nas condições reais de suporte oferecidas ao trabalhador. Para alcançar tal propósito, delineiam-se os seguintes objetivos específicos: a) examinar os fundamentos constitucionais e teóricos da proteção à pessoa com deficiência e a efetividade da igualdade material; b) traçar a evolução legislativa da inclusão laboral no país, abordando a Lei de Cotas, o Estatuto da Pessoa com Deficiência e o dever de adaptação razoável; c) investigar a efetividade prática e o panorama estatístico da inserção dessas pessoas no mercado de trabalho brasileiro a partir de dados oficiais e da atuação dos órgãos fiscalizadores e judiciais.

Destarte, o presente trabalho será desenvolvido através do procedimento metodológico de pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, fundamentada no método dedutivo. Para tanto, utiliza-se de revisão bibliográfica e análise documental embasadas no referencial doutrinário de autores do Direito do Trabalho, Constitucional e Direitos Humanos, tais como Maurício Godinho Delgado, Ingo Wolfgang Sarlet e Flávia Piovesan, bem como da legislação vigente, de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e de relatórios do Ministério Público do Trabalho.

No Capítulo 1 serão abordados os fundamentos constitucionais da proteção à pessoa com deficiência, expondo a dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade material e o papel do Estado na efetivação dessas garantias.

O capítulo 2 exporá a evolução e discussão legislativa da inclusão laboral no Brasil, apresentando o sistema protetivo, a política de cotas, o Estatuto da Pessoa com Deficiência e o dever de adaptação razoável nos locais de trabalho.

E por fim, o capítulo 3 analisará a efetividade prática e a análise estatística da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, correlacionando os dados empíricos do IBGE e as atuações do Ministério Público do Trabalho com a realidade vivenciada no cotidiano corporativo.

2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DA PROTEÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Constituição Federal de 1988 representou um marco transformador no ordenamento jurídico do Brasil ao colocar o indivíduo no centro de suas atenções e garantias. Entre os pilares que sustentam esse texto normativo, destaca-se a dignidade da pessoa humana prevista no artigo 1º, inciso III, que assegura a cada cidadão o direito de existir de forma plena, respeitada e com acesso aos meios materiais indispensáveis à sua sobrevivência. (Brasil, 1988).

Garantir essa dignidade significa criar meios concretos para que esse grupo consiga estudar, trabalhar e decidir o próprio futuro sem enfrentar impedimentos criados pela sociedade. Delgado (2019) afirma que o princípio da proteção atua como eixo estruturante do Direito do Trabalho, visando reequilibrar a assimetria fática e econômica existente na relação de emprego por meio do tratamento jurídico diferenciado. De modo concomitante ao princípio da igualdade, expresso no caput do artigo 5º da Constituição da República, atua como o motor engrenado dessa proteção constitucional (Brasil, 1988).

O verdadeiro sentido desse preceito não reside no tratamento idêntico a todos de maneira simplista, mas sim no conceito de equidade material, que determina que os desiguais devem ser favorecidos na exata medida de suas desigualdades. No âmbito das limitações físicas, sensoriais ou intelectuais, essa diretriz obriga a eliminação contínua de barreiras estruturais, sociais e comportamentais (Branco, 2023). Sem essa equalização deliberada de oportunidades, a isonomia constitucional seria mera ilusão jurídica, incapaz de alterar a realidade social desse grupo vulnerável.

Diante desses preceitos fundamentais, sobressai o papel indispensável do Estado, que não pode adotar uma postura neutra ou meramente contemplativa frente às assimetrias existentes na sociedade. O Poder Público detém o dever ético e legal de agir proativamente na criação e implementação de políticas públicas afirmativas que garantam a integração real dos sujeitos com deficiência.

Trata-se de uma obrigação interventiva voltada a corrigir distorções históricas e remover os obstáculos que impedem o acesso ao convívio comunitário de forma plena. A omissão estatal, portanto, configura uma violação direta aos ditames constitucionais que regem a República brasileira (Sarlet; Marinoni; Mitidiero, 2017).

No entanto, a concretização desses ideais enfrenta um abismo perceptível entre o texto normativo e a realidade prática vivida diariamente. Embora o arcabouço jurídico seja considerado moderno e humanista no papel, a rotina diária revela a persistência da discriminação velada, da falta de acessibilidade urbana e da escassez de oportunidades efetivas de inclusão.

Essa lacuna histórica demonstra que a positivação de direitos na Lei Maior, por si só, é incapaz de promover modificações sociais profundas caso não esteja acompanhada de uma fiscalização rigorosa, de investimento público contínuo e de uma profunda transformação na mentalidade da coletividade (Rothenburg, 2008 *Apud* Branco, 2023).

Nesse sentido, a Corte Interamericana de Direitos Humanos fixa o alcance dogmático do princípio da igualdade:

> [...] a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos estabelece que o princípio da igualdade e da não discriminação constitui norma imperativa de direito internacional (jus cogens), desdobrando-se em uma faceta negativa — a proibição do tratamento discriminatório arbitrário — e em uma faceta positiva, que exige do Poder Público e da sociedade a criação de condições de igualdade real para grupos historicamente vulneráveis (Corte IDH apud Piovesan; Fachin; Mazzuoli, 2019, P. 206).

Logo, ao analisar essa sistemática na perspectiva do mercado de trabalho, compreende-se que a atividade laboral funciona como um veículo indispensável e estratégico para a concretização

progressiva das garantias fundamentais do indivíduo. A inserção produtiva deixa de ser encarada meramente como uma obrigação de cunho econômico ou uma simples transação de subsistência, elevando-se ao patamar de condição sine qua non para o exercício pleno da cidadania.

Nesse sentido, a superação das barreiras atitudinais e estruturais que historicamente relegaram esses sujeitos à invisibilidade exige a abertura de espaço real e qualificado nos quadros corporativos, transformando o emprego em um instrumento genuíno de equidade distributiva dentro do Estado Democrático de Direito. É por meio dessa ocupação que o trabalhador não apenas assegura sua independência material, mas também consolida profundamente o seu sentimento de utilidade social, valorização pessoal e pertencimento comunitário. O labor transcende a mera contraprestação financeira, atuando de maneira decisiva como elemento estruturante da identidade individual e vetor de socialização (Rotoli, 2026).

Quando se nega ao trabalhador o acesso ao ambiente produtivo, tolhe-se a sua capacidade de autodeterminação, confinando-o a uma posição de dependência econômica e marginalização perante a comunidade. A promoção da igualdade de oportunidades exige que o ambiente corporativo seja reestruturado para acolher a diversidade humana em suas múltiplas dimensões (Miranda; Souza, 2020 *apud* Rodrigues *et al.*, 2025).

O trabalho não se limita a um direito social previsto no artigo 6º da Constituição, mas sim como um dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamento da República expressamente positivado no artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal (Brasil, 1988). De acordo com Araújo *et al.* (2022) a eliminação de obstáculos arquitetônicos, tecnológicos e comportamentais deixa de ser uma faculdade do empregador para se converter em um dever jurídico fundamentado no valor social do trabalho e na função social da propriedade .

Aliado a isso, a inserção qualificada de grupos historicamente vulnerabilizados combate o capacitismo estrutural que ainda permeia as relações trabalhistas. A desconstrução de estigmas acerca do potencial laboral das pessoas com deficiência depende da criação de espaços inclusivos, nos quais a produtividade e a competência sejam mensuradas a partir de critérios objetivos e adaptações razoáveis, e não de visões estereotipadas.

A consolidação dessa postura institucional exige a superação de concepções assistencialistas, que historicamente trataram a pessoa com limitação funcional como mero objeto de caridade ou tutela estatal. Sob a ótica dos direitos humanos, a inserção produtiva deve ser pautada pela autonomia,

reconhecendo a plena capacidade desses profissionais de contribuir para a atividade econômica quando providos das ferramentas de acessibilidade adequadas.

Manzzi (2025) destaca que a adaptação do meio ambiente de trabalho ainda enfrenta forte reticência por parte das empresas, que frequentemente associam as modificações operacionais a custos desnecessários. Essa visão míope desconsidera que o investimento em tecnologia assistiva, redesenho de rotinas e mobilidade interna converte-se em ganho de produtividade, além de cumprir a função social da livre iniciativa.

Paralelamente, a responsabilidade pela construção de um cenário laboral inclusivo recai também sobre a fiscalização estatal. A atuação preventiva e punitiva do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho mostra-se indispensável para coibir fraudes na contratação e impedir que o preenchimento de postos ocorra de forma meramente simbólica, voltado apenas a esquivar-se de sanções financeiras.

Outro fator determinante para Manzzi (2025) é o êxito das ações afirmativas que reside na qualificação técnica contínua e na criação de trilhas de desenvolvimento profissional dentro das corporações. A inclusão não pode limitar-se à admissão para ocupações operacionais ou secundárias é imperativo garantir igualdade de condições para que esses trabalhadores alcancem cargos de gestão, liderança e tomada de decisão no ambiente corporativo.

Para mais, a transformação desse panorama requer um esforço coordenado entre o setor empresarial, as entidades de classe e a sociedade civil organizada. O alinhamento entre o rigor normativo e a mudança cultural no meio corporativo é o único caminho capaz de erradicar as barreiras invisíveis, assegurando que o direito ao trabalho se converta em um instrumento efetivo de justiça social e cidadania plena consolidando-se como premissa inafastável para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

3 EVOLUÇÃO E DISCUSSÃO LEGISLATIVA DA INCLUSÃO LABORAL NO BRASIL

A trajetória histórica das normas voltadas ao trabalho dos cidadãos com limitações funcionais no Brasil passou por profundas transformações ao longo das últimas décadas. Antigamente, o país encarava esse público sob uma ótica assistencialista e de caridade, sem garantir direitos reais ou autonomia. Essa realidade começou a mudar expressivamente a partir da promulgação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que estabeleceu no seu artigo 93 uma regra mandatória para o setor produtivo (Brasil, 1991).

Por meio desse dispositivo, organizações que possuem 100 ou mais empregados ficaram obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus postos funcionais com trabalhadores reabilitados ou com algum tipo de deficiência (Brasil, 2023). Esse avanço representou a primeira grande ação afirmativa estatal para abrir as portas do ambiente corporativo a quem antes era sumariamente ignorado pela sociedade. A doutrina reconhece a singularidade dessa cota e a sua força normativa:

> [...] assume posição de destaque a exigência constitucional e legal de reserva de vagas para o preenchimento de cargos assegurados para pessoas com deficiência tanto no setor público quanto na iniciativa privada. Aliás, trata-se da única hipótese prevista expressamente no texto constitucional [...]. Além disso, cabe recordar que a Convenção das Pessoas com Deficiência foi aprovada mediante o procedimento previsto no § 3.º do art. 5.º da CF, cuidando-se de estatuto normativo com hierarquia equivalente ao das emendas constitucionais, servindo, por conseguinte, de parâmetro para o controle da constitucionalidade e convencionalidade da normativa infraconstitucional (Sarlet; Marinoni; Mitidiero, 2017, p. 634)

Posteriormente, a aprovação do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) trouxe um pilar fundamental para consolidar esses direitos como garantia de adaptação razoável nos locais de trabalho (Brasil, 2015). Essa exigência normativa impõe que os contratantes realizem todas as modificações no espaço físico, nas ferramentas diárias e na rotina de tarefas para permitir que o profissional desempenhe suas atividades em igualdade com os demais funcionários.

O texto legal deixa claro que tais adequações não podem gerar custos exagerados ou inviabilizar o negócio, mas precisam ser cumpridas obrigatoriamente para que a vaga oferecida não seja apenas um número na folha de pagamento, e sim uma oportunidade de atuação segura e acessível. Analisando esse contexto normativo, Barcellos e Britto (2017) destacam que o diploma legal de 2015 alterou a forma como a deficiência é entendida. O impedimento deixou de ser tratado como um problema de saúde isolado do indivíduo e passou a ser compreendido como o resultado do encontro entre as limitações do corpo e as barreiras colocadas pelo meio ambiente.

Essa alteração de visão é decisiva porque transfere o ônus da adaptação e da inclusão da esfera individual para a coletividade, exigindo que o Estado, a sociedade e, de modo muito particular, os empregadores assumam a responsabilidade ativa na remoção de obstáculos, de modo que o espaço corporativo se ajuste estrutural e culturalmente para acolher a pluralidade e a diversidade humana em toda a sua amplitude, rompendo com a lógica excludente que historicamente impunha ao trabalhador o fardo solitário e desproporcional de tentar superar, por seus próprios meios, barreiras arquitetônicas, atitudinais e comunicacionais que jamais deveriam ter sido erguidas.

Consoante pondera Paroski (2026) apesar da clareza das leis, a discussão no meio empresarial ainda envolve resistências no cumprimento integral dessas obrigações. É comum notar estabelecimentos tentando diminuir o percentual compulsório de vagas ou afastar a aplicação de penalidades alegando ausência de mão de obra preparada no mercado.

Contudo, especialistas do ramo trabalhista apontam que essa postura reflete uma tentativa injustificada de fuga das responsabilidades sociais. Recusar a contratação ou deixar de criar um ambiente adequado agride a boa-fé e descumpre a função social da empresa, preceito fundamental que determina que o lucro privado não pode se sobrepor ao bem-estar coletivo.

Delgado (2019) afirma que o combate à discriminação é eixo central das democracias modernas, visto que a prática discriminatória atua justamente como o mecanismo clássico de estigmatização e perpetuação da exclusão de grupos vulneráveis no meio social. O autor destaca que as assimetrias históricas enraizadas nas relações produtivas exigem do ordenamento jurídico uma postura ativa, que vá muito além da mera abstenção do Estado, transformando o Direito do Trabalho em um instrumento dinâmico de promoção da justiça distributiva.

Para conter essas omissões, a atuação da Justiça do Trabalho tem sido indispensável na garantia da eficácia das normas. Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) pacificaram o entendimento de que a reserva de cargos não é uma escolha voluntária da empresa, mas uma ordem legal que exige empenho verdadeiro do empregador (Arnone *et al.*, 2026).

O Brasil construiu um conjunto de leis moderno e completo, capaz de oferecer proteção jurídica consistente, restando saber se esse arcabouço normativo consegue produzir efeitos práticos dentro das empresas ou se permanece apenas como uma declaração teórica de intenções no papel. A distância entre o plano abstrato das normas e a sua efetiva aplicação no ambiente corporativo revela que a positivação de direitos não assegura, por si só, a transformação sociocultural necessária.

No cotidiano das organizações, segundo Paroski (2026) subsistem barreiras atitudinais e estruturais que mascaram o descumprimento da legislação, fazendo com que as oportunidades destinadas a esses trabalhadores sejam frequentemente limitadas a postos de menor relevância e sem perspectivas reais de ascensão profissional.

Desse modo, a aferição da eficácia social desses preceitos constitucionais e infraconstitucionais exige uma análise minuciosa dos indicadores do mercado de trabalho. Torna-se imprescindível examinar se os mecanismos de inclusão têm promovido a verdadeira autonomia do cidadão com

deficiência ou se a atuação empresarial continua restrita a um cumprimento rotineiro das exigências legais, voltado unicamente a evitar sanções administrativas e judiciais.

Pinho (2026) enfatiza a fiscalização desempenhada pelos auditores-fiscais das superintendências regionais figura como elemento coativo indispensável para concretizar a reserva compulsória, de modo que a autuação administrativa e a imposição de sanções pecuniárias atuam na contenção do descumprimento voluntário da tabela percentual, desestimulando a perpetuação de condutas omissivas no setor privado.

Nesse contexto, o autor destaca que a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) perante o órgão ministerial trabalhista desponta como instrumento resolutivo vocacionado a readequar os processos internos patronais. Mediante compromissos pactuados, fixam-se cronogramas vinculantes para adequação predial, contratação direcionada e capacitação continuada, viabilizando o saneamento progressivo das irregularidades sem a imperiosidade do litígio judicial.

Sob a perspectiva dogmática, a recusa injustificada em acolher a cota legal atrai a responsabilização civil objetiva da entidade patronal. A caracterização da lesão aos direitos difusos da coletividade enseja a reparação pecuniária mediante indenização por dano moral coletivo, ressarcimento este revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador ou a projetos sociais voltados à acessibilidade regional (Piovesan, 2019).

Em consequência disso, a efetiva e duradoura integração das normas infralegais e constitucionais à dinâmica empresarial contemporânea demanda a superação definitiva de uma postura pautada em um pragmatismo puramente punitivo ou de mera conformidade burocrática, na qual o cumprimento da lei ocorre apenas pelo temor de sanções pecuniárias ou ações fiscais.

O genuíno engajamento ético e cultural das corporações que compreenda a responsabilidade social e a inclusão não como um fardo financeiro ou um mero encargo acessório, mas como um vetor estruturante de justiça distributiva, de promoção da cidadania organizacional e de valorização intrínseca da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, transforma a diversidade em um pilar de inovação e desenvolvimento institucional sustentável.

Desse modo, por sua vez, exige-se um genuíno engajamento ético e cultural das corporações que compreenda a responsabilidade social e a inclusão não como um fardo financeiro ou um mero encargo acessório, mas como um vetor estruturante de justiça distributiva, de promoção da cidadania organizacional e de valorização intrínseca da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, transformando a diversidade em um pilar de inovação e desenvolvimento institucional sustentável.

4 A EFETIVIDADE PRÁTICA E A ANÁLISE ESTATÍSTICA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Embora o arcabouço jurídico brasileiro seja reconhecido pela sua abrangência, a verificação dos dados revela uma distância enorme entre a igualdade prevista na legislação e a realidade vivida por essa parcela da população.

Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada pelo IBGE, somente 29,2% das pessoas com limitação funcional estão inseridas na força de trabalho do país. Em contrapartida, esse índice alcança 66,4% entre os cidadãos que não possuem limitações. Essa diferença brutal evidencia que a edição de decretos e regras, por si só, não conseguiu eliminar a exclusão histórica que afasta esses profissionais do setor produtivo (Brasil, 2023).

Aprofundando a avaliação dos números oficiais, nota-se que as condições de ocupação e os rendimentos percebidos reforçam a gravidade do cenário. De acordo com o IBGE, o nível de emprego do grupo analisado é de escassos 26,6%, enquanto na população geral esse patamar chega a 60,7%. Além disso, a informalidade atinge 55,0% dos trabalhadores com deficiência que conseguem algum trabalho, contra 38,7% dos demais ocupados. A disparidade de renda acompanha essa mesma desproporção, já que o ganho médio mensal dessa categoria é de R$ 1.860,00, valor muito distante da média habitualmente paga aos outros funcionários, que gira em torno de R$ 2.690,00 (Brasil, 2023).

Outro ponto que prejudica a efetividade da inclusão é a resistência estrutural observada no ambiente corporativo. Para Paroski (2026), a maioria das admissões acontece de forma superficial, servindo apenas para afastar as cobranças dos órgãos de fiscalização pública perpetuando uma lógica vazia que desconsidera a real integração e o desenvolvimento humano do trabalhador dentro da organização.

Os contratados costumam ser alocados em cargos operacionais simples, de baixos salários e pouca exigência de qualificação, sem acesso a planos de carreira acessíveis ou incentivos de promoção funcional (Manzzi, 2025). Esse comportamento patronal transforma a ação afirmativa em uma medida meramente formal, impedindo que o trabalhador desenvolva seu potencial e conquiste real independência financeira e profissional dentro do estabelecimento.

Simultaneamente à precarização das vagas, a reduzida absorção desses profissionais no mercado formal fica nítida no cotejo dos registros administrativos do Governo Federal. Conforme levantamento extraído do eSocial pelo Ministério do Trabalho e Emprego, divulgado no portal Diário

PcD, a inclusão de pessoas com deficiência atinge apenas 54% das vagas reservadas por lei no Brasil (Diário PcD, 2025).

Esse percentual demonstra que a maioria das organizações limita o recrutamento ao mínimo indispensável estipulado pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, deixando de preencher quase metade dos postos da reserva compulsória (Brasil, 1991).

Rotoli (2026) salienta que a resistência institucional se manifesta nos processos seletivos, em que barreiras atitudinais e tecnológicas barram a entrada dos candidatos. Critérios de seleção rígidos e desvinculados das reais necessidades das funções exercidas, aliados à ausência de acessibilidade em plataformas digitais de recrutamento, geram o fenômeno da discriminação indireta. Na prática, mecanismos aparentemente neutros acabam segregando esses trabalhadores antes mesmo da análise de suas aptidões técnicas, perpetuando o capacitismo estrutural na fase pré-contratual.

A ineficiência do modelo também decorre do descumprimento do dever de fornecimento de adaptações razoáveis, previsto no artigo 3º, VI, da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) (Brasil, 2015).

A recusa do patronato em efetuar adequações na jornada, ajustes em softwares assistivos ou reformulações no espaço físico sob o pretexto de ônus financeiro inviabiliza a permanência do empregado. Sem um ambiente adaptado, o contrato de trabalho torna-se instável, culminando em desligamentos precoces ou no isolamento funcional do trabalhador.

A par das ações individuais, dados do CNJ apontam uma expressiva demanda no Judiciário Trabalhista, que registrou 5,2 milhões de casos novos e manteve 5,2 milhões de processos pendentes no ano-base 2025 (Brasil, 2026).

Nesse cenário de elevado volume processual, a expressiva arrecadação e aplicação de penalidades revelam um panorama preocupante o montante arrecadado por meio de multas e sanções sinaliza que muitas empresas ainda preferem assumir o custo financeiro da descumprimento a reestruturar suas políticas internas de recursos humanos, o que confirma a necessidade de mecanismos coercitivos mais severos e pedagógicos.

Conforme entendimento da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a caracterização do descumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 exige a verificação das condutas patronais, afastando-se a penalidade caso comprovada a busca ativa e a impossibilidade de preenchimento por circunstâncias alheias à empresa (Brasil, 1991).

O Judiciário Trabalhista firmou a orientação de que a recusa contínua em preencher as cotas configura ilícito grave, gerando a obrigação de pagar indenizações expressivas por dano moral coletivo pela lesão causada a toda a sociedade (Brasil, 2021).

Sob essa perspectiva empírica, nota-se que as disfunções estatísticas refletem assimetrias regionais acentuadas no território nacional. Segundo dados do IBGE, enquanto o Nordeste registra a maior proporção de pessoas com deficiência do país (10,3%), a região apresenta a menor taxa de participação desse grupo na força de trabalho (26,8%). Mapeamentos da fiscalização e indicadores verificados confirmam que a reduzida taxa de ocupação nacional (26,6%) e a elevada taxa de informalidade (55,0%) agravam o subaproveitamento desse contingente e aprofundam a vulnerabilidade socioeconômica local (Brasil, 2023).

Somado a isso, o cruzamento dos recortes demográficos revela uma sobreposição de fatores discriminatórios que intensifica a marginalização laboral. Corroborando essa perspectiva os dados do IBGE fizeram a análise combinada de gênero e raça demonstra que mulheres com deficiência registram a menor média salarial do mercado (R$ 1.553) valor 34% inferior ao das mulheres sem deficiência, além de figurarem com maior frequência em ocupações vulneráveis, como o trabalho doméstico (18,8%) (Brasil, 2023).

Essa múltipla penalização social evidencia que limitações funcionais associadas às assimetrias de gênero e raça demandam a implementação urgente de políticas públicas com abordagem interseccional.

A verdadeira inclusão laboral depende de ações que superem a simples cobrança de multas administrativas e atinjam a raiz do preconceito corporativo. A superação do capacitismo exige a eliminação de barreiras atitudinais e físicas nas empresas, garantindo acessibilidade plena, adaptações adequadas e oportunidades reais de crescimento profissional.

Todavia, sem uma fiscalização firme aliada à mudança sincera de postura por parte dos empregadores, o direito ao trabalho digno continuará sendo uma promessa distante para a maioria das pessoas com deficiência no Brasil, tornando fundamental a cobrança contínua pelo cumprimento dos mandamentos constitucionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar a inserção laboral da pessoa com deficiência no Brasil, examinando as condições do mercado de trabalho e a efetividade da garantia dos direitos fundamentais

dessas pessoas privadas de oportunidades formais. Desse modo, ao longo da pesquisa, notou-se que, apesar de existirem muitas leis tanto no país quanto no exterior, a realidade das pessoas com limitação no trabalho é marcada por barreiras graves e constantes de acesso.

Inclusive, verificou-se que o mercado de trabalho brasileiro foi historicamente construído e estruturado com base em um modelo essencialmente capacitista, o que resulta diretamente em graves inadequações nas empresas que acabam por afetar negativamente os trabalhadores com deficiência. O perfil dos trabalhadores excluídos no Brasil mostra claramente que a inefetividade das cotas constitui um fenômeno profundo marcado por expressivas desigualdades sociais, de renda e de oportunidades.

Em vista disso, pessoas com severas limitações funcionais, de baixa renda, com reduzida escolaridade e que dependem do transporte público configuram as principais vítimas de um sistema corporativo que sistematicamente falha em enxergá-las em suas particularidades e que deixa de oferecer condições dignas para a adequada prestação de serviços.

Em resposta ao problema de pesquisa proposto, percebeu-se que o Estado brasileiro pode e deve adotar medidas práticas para proteger os direitos das pessoas com deficiência. Ademais, essas medidas abrangem desde necessárias reformas na fiscalização, passando pela criação e adequada estruturação de vagas acessíveis, pelo fortalecimento contínuo dos sistemas de treino e de adaptação razoável, até a efetiva implementação de políticas públicas de inclusão profissional com uma clara perspectiva de equidade.

No mais, o respeito absoluto à dignidade da pessoa humana, que atua como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, jamais pode ser relativizado ou diminuído apenas por causa da condição de limitação funcional. Portanto, para superar esse cenário, torna-se urgente garantir serviços como o recrutamento sem preconceito, os espaços corporativos acessíveis e o trabalho dos órgãos de fiscalização.

REFERÊNCIAS

ARNONE, Alexandre; MARCHEZINE, Sóstenes; ULIANA, Gláucia; PINTO, André Vinícius Silva. Vagas legais PCD no artigo 93 da Lei 8.213/91: jurisprudência do TST. Consultor Jurídico (ConJur), 24 fev. 2026. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2026-fev-24/vagas-legais-pcd-no-artigo-93-da-lei-8-213-91-jurisprudencia-do-tst-2/. Acesso em: 18 ago. 2026.

ARAÚJO, Adriane Reis de *et al.* (coord.). O uso de dados pessoais e inteligência artificial na relação de trabalho: proteção, discriminação, violência e assédio digital. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2022. 448 p. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/o-uso-de-dados-pessoais-e-inteligencia-artificial-na-relacao-de-trabalho_web-1.pdf. Acesso em: 18 ago. 2026.

BARCELLOS, Daniela Silva Fontoura de; BRITTO, Adriana Cristina Dullius. Das motivações à efetividade: a capacidade civil da pessoa com deficiência no Código Civil e sua alteração pela Lei 13.146/2015. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 26., 2017, São Luís. Direito civil constitucional [Recurso eletrônico]. Organização: Otávio Luiz Rodrigues Junior, Cláudia Mansani Queda de Toledo, André Viana da Cruz. Florianópolis: CONPEDI, 2017. Disponível em: https://site.conpedi.org.br/publicacoes/27ixgmd9/n29p82p2/6UuuxZUHym5J2huM.pdf. Acesso em: 21 ago. 2026.

BRANCO, Clarice Corbella Castelo. A evolução dos direitos da pessoa com deficiência no histórico constitucional brasileiro. Revista da Defensoria Pública da União, Brasília, n. 20, p. 161-186, jul./dez. 2023. DOI: https://doi.org/10.46901/revistadadpu.i20.p161-186. Acesso em: 21 ago. 2026.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Reabilitação Profissional. Brasília, DF: INSS, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/reabilitacao-profissional. Acesso em: 24 ago. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 ago. 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). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 07 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10113-26.2019.5.10.0014. Relator: Ministro Jose Roberto Freire Pimenta. Brasília, DF, 12 de maio de 2021. Jusbrasil, 2021. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212661074. Acesso em: 08 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números 2026 (ano-base 2025). Brasília, DF: CNJ, 2026. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2026/06/justica-em-numeros-2026-1.pdf. Acesso em: 15 set. 2026. Acesso em: 04 set. 2026.

DIÁRIO PCD. Dados do eSocial revelam avanços na inclusão laboral, com mais de 93% das vagas reservadas preenchidas, mas apenas 54% das cotas efetivamente ocupadas. 20 set. 2025. Disponível em: https://diariopcd.com.br/brasil-registra-63-mil-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-em-2025-apenas-54-das-vagas-reservadas-estao-preenchidas-no-mercado-de-trabalho/. Acesso em: 04 set. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 7 jul. 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda. Acesso em: 02 set. 2026.

MANZZI, Ana Carolina. PcD no mercado de trabalho: pessoas com deficiência enfrentam preconceito e falta de oportunidades. O Dia, Rio de Janeiro, 1 dez. 2025. Disponível em: https://odia.ig.com.br/economia/2025/12/7170116-pcd-no-mercado-de-trabalho-pessoas-com-deficiencia-enfrentam-preconceito-e-falta-de-oportunidades.html. Acesso em: 02 set. 2026.

PINHO, Carlos Americo Freitas. Por que é tão difícil cumprir as cotas de PCD? Consultor Jurídico (ConJur), 15 jan. 2026. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2026-jan-15/por-que-e-tao-dificil-cumprir-as-cotas-de-pcd/. Acesso em: 15 set. 2026.

PAROSKI, Mauro Vasni. Reserva de vagas para PcD enfrenta resistência estrutural nas empresas. Consultor Jurídico (ConJur), 15 abr. 2026. Opinião. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2026-abr-15/reserva-de-vagas-para-pcd-enfrenta-resistencia-estrutural-nas-empresas/. Acesso em: 02 set. 2026.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. Prefácio de Celso Lafer. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

RODRIGUES, Adriely Evelly Gabriel *et al.* Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão sistemática da literatura. Revista AFT, v. 29, n. 146, 27 maio 2025. Disponível em: https://revistaft.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-uma-revisao-sistematica-da-literatura/. Acesso em: 04 set. 2026.

ROTOLI, Stefanni Jordanna. Discriminação algorítmica em processos seletivos: o risco jurídico do recrutamento por IA. Rota Jurídica, 8 set. 2026. Disponível em: https://www.rotajuridica.com.br/artigos/discriminacao-algoritmica-em-processos-seletivos-o-risco-juridico-do-recrutamento-por-ia/. Acesso em: 12 set. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.