



## MERCADO DE TRABALHO INCLUSIVO: CAMINHOS PARA A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

 <https://doi.org/10.56238/levv16n48-110>

**Data de submissão:** 30/04/2025

**Data de publicação:** 30/05/2025

### **Humberto César Machado**

Pós Doutor em Psicologia - PUC GO (2016); Dr. em Psicologia - PUC GO (2013); Ms. C. e em Psicologia - PUC GO (2006), Esp. em História - UFG (2002), Graduado em Filosofia - UFG (1996), Graduado em Pedagogia - ISCECAP (2018), Graduado em Letras - FAFIBE (2019), Membro do Comitê de Ética e Pesquisa e Prof. Titular do Centro Universitário Alfredo Nasser - UNIFAN, Prof. da PUC - GO, Ator, Coreógrafo e Dançarino de Salão, Elemento Credenciado Fator Humano e Prevenção de Acidentes do CENIPA - Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos.

### **Karine Domingues da Silva Machado**

Mestre em Direito e Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF-DF, especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Tributário. Advogada Trabalhista, Professora de Direito e Processo do Trabalho, prática trabalhista e TCC na UNI-goiás e FACUNICAMPS. Professora em cursos de pós-graduação e cursinho jurídico, Coordenadora de TCC no curso de direito da FACUNICAMPS. Doutoranda em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Goiás.

### **Ana Paula Fleuri Bastos**

Possui graduação em DIREITO pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2005). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. (RJ) Especialista em Direito Agrário e Ambiental pela Universidade Federal de Goiás.(UFG) Mestre na Universidade do Distrito Federal ( UDF) em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Assessora Jurídica da empresa Contrato Prestadora de Serviços Ltda desde 2006. Advogada Trabalhista militando desde 2007 e docente no SENAC-GO até o ano 2016. Docente na UFG- Universidade Federal de Goiás (campos Goiás) no curso de Direito entre 2021 e 2023. Coordenadora da Graduação do Curso de Direito no Instituto Goiano de Direito. Coordenadora da Pós Graduação Prática em direito do trabalho e processo do trabalho- Instituto Goiano de Direito. Docente na UNI-GOIÁS,desde 2012, na cadeira de direito do trabalho, Processo do Trabalho, Prática Trabalhista e Cálculo trabalhista e liquidações. Docente ainda no IGD, em preparatório de primeira e segunda fase -OAB e concursos públicos. Ministra cursos na Escola Superior de Advocacia em cálculo trabalhista e liquidações e no Instituto Goiano de Direito. Palestrante.

### **RESUMO**

O presente artigo tem como tema a inserção do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, compreendida como uma medida concreta de inclusão social. A problematização central consiste em indagar até que ponto as pessoas com deficiência estão efetivamente incluídas no mercado de trabalho e de que maneira as empresas têm superado o mero cumprimento formal das cotas legais, adotando políticas realmente inclusivas. A justificativa da pesquisa reside na importância de avaliar a eficácia da legislação vigente na promoção da igualdade de oportunidades, à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Considerando o papel essencial da Constituição Federal na proteção dos direitos fundamentais, o estudo busca contribuir para uma reflexão crítica sobre a construção de ambientes laborais mais justos e inclusivos. O objetivo geral



é analisar os avanços e desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no acesso ao emprego formal. Como objetivos específicos, propõe-se: (i) apresentar uma breve evolução histórica da percepção social sobre a deficiência; (ii) examinar criticamente o sistema de cotas como política de inclusão; e (iii) sugerir práticas empresariais que promovam uma inclusão efetiva e respeitosa da diversidade. A metodologia adotada é qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva, fundamentada em revisão bibliográfica e documental, incluindo análise de normas jurídicas, doutrinas, dados estatísticos e estudos sociais sobre diversidade e inclusão no contexto laboral.

**Palavras-chave:** Diversidade. Deficiência. Mercado. Trabalho.



## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, ao elencar como fundamento da República a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), estabelece um compromisso com a promoção da igualdade e da justiça social. No Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais –, o artigo 5º reafirma o princípio da isonomia, enquanto o artigo 7º, inciso XXXI, veda expressamente qualquer forma de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Esses dispositivos demonstram o papel essencial da Constituição na proteção dos direitos das pessoas com deficiência, especialmente no que tange ao acesso ao mercado de trabalho em condições igualitárias.

O presente artigo tem como tema a inserção do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, analisando tal processo como uma medida concreta de inclusão social. A justificativa da pesquisa repousa na necessidade de compreender até que ponto a legislação vigente tem sido eficaz na promoção da igualdade de oportunidades e de que maneira as empresas têm, de fato, se adaptado para acolher a diversidade humana em seus quadros funcionais. Mais do que cumprir formalidades legais, a sociedade — e especialmente o setor empresarial — deve adotar práticas inclusivas que respeitem, valorizem e integrem as diferenças.

O objetivo geral deste estudo é examinar os avanços e desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no acesso ao emprego formal, à luz dos princípios constitucionais e das normas infraconstitucionais de proteção ao trabalho. Como objetivos específicos, busca-se: (i) traçar uma breve evolução histórica da percepção social sobre a deficiência; (ii) analisar criticamente o sistema de cotas como instrumento de inclusão; e (iii) propor alternativas práticas para além do cumprimento legal, visando à construção de ambientes laborais verdadeiramente inclusivos.

A problematização que orienta esta pesquisa questiona: Em que medida as pessoas com deficiência estão efetivamente incluídas no mercado de trabalho brasileiro, e como as empresas têm adaptado suas políticas e práticas para além do cumprimento formal das cotas legais?

Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa qualitativa, com enfoque exploratório e descritivo, baseada em revisão bibliográfica e documental. Serão analisadas normas jurídicas, doutrinas e dados estatísticos recentes, além de estudos sobre inclusão e diversidade no ambiente laboral. A abordagem considera ainda os aspectos históricos, sociais e culturais que permeiam a construção dos direitos das pessoas com deficiência no contexto do Estado Democrático de Direito.

Dessa forma, pretende-se contribuir para a reflexão crítica sobre o papel do trabalho como instrumento de inclusão social, reconhecendo que o direito fundamental ao trabalho é historicamente construído, dinâmico e em constante evolução, exigindo ações concretas do Estado e da sociedade para sua efetiva realização.



## 2 CONCEITO, EVOLUÇÃO E COMPREENSÃO HISTÓRICA

Tem-se plena consciência de que o conceito de **pessoa com deficiência** não pode, de forma alguma, ser confundido com o conceito jurídico de **incapaz**. De modo sucinto, a incapacidade é geralmente relacionada à restrição para a prática de atos da vida civil, nos moldes do artigo 3º do Código Civil, enquanto a deficiência envolve barreiras que limitam a participação plena do indivíduo na sociedade, o que não implica, necessariamente, incapacidade legal ou funcional.

A conceituação de “deficiência” é complexa e reflete uma construção histórica e social em constante transformação. Trata-se de um conceito dinâmico, que vai além das limitações físicas ou cognitivas, considerando também os obstáculos sociais e ambientais que impedem a participação igualitária dessas pessoas. Nesse sentido, o **Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015)**, em seu artigo 2º, define como pessoa com deficiência “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Historicamente, a sociedade demonstrou grande resistência em lidar com a diferença e a limitação alheia. Na Antiguidade Clássica, por exemplo, a deficiência era vista como uma falha ou punição divina. Conforme registra Aristóteles em **Política**, deveria haver uma lei que proibisse “alimentar toda criança disforme”, evidenciando uma visão excludente e eugenista. Platão, por sua vez, em **A República**, sustentava que os inválidos não deveriam receber cuidados médicos prolongados, devendo ser abandonados, por não contribuírem para o ideal de uma sociedade forte e racional.

Durante a Idade Média (séculos V a XV), as pessoas com deficiência eram geralmente associadas ao pecado ou à possessão demoníaca. A deficiência era percebida como um castigo divino, e os tratamentos dispensados a essas pessoas variavam entre a exclusão, a institucionalização forçada e até a perseguição religiosa. Somente na Idade Moderna começa-se a romper com essa lógica mística, embora ainda prevalecessem o preconceito e a marginalização.

Um ponto de inflexão significativa se deu com a Segunda Guerra Mundial (1939–1945), quando o número expressivo de mutilados e sobreviventes com limitações físicas provocou a primeira grande mobilização social e estatal voltada à reabilitação e reinserção das pessoas com deficiência. A partir desse período, surgem os primeiros programas de apoio à reabilitação e ao emprego assistido. Conforme destaca Sasaki (2003), a reabilitação passa a ser entendida como um direito e não mais como um favor ou caridade.

Foi somente no século XX que os movimentos de pessoas com deficiência ganharam força, principalmente a partir das décadas de 1960 e 1970, com o fortalecimento da luta pelos direitos civis e humanos. Esses movimentos influenciaram diretamente a construção de uma abordagem baseada nos



**direitos humanos**, consolidando o modelo social da deficiência — que compreende a deficiência como fruto das barreiras impostas pela sociedade, e não apenas como uma condição pessoal.

Atualmente, a deficiência é tratada como questão de **direitos e cidadania**, conforme previsto em diversos tratados internacionais, como a **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006)**, da qual o Brasil é signatário. Essa convenção foi internalizada com status de emenda constitucional (Decreto Legislativo nº 186/2008 e Decreto nº 6.949/2009), reforçando a obrigação do Estado em promover igualdade de oportunidades e combater todas as formas de exclusão.

Portanto, compreender a evolução histórica e o conceito contemporâneo de deficiência é essencial para romper com estigmas ainda presentes na sociedade e, sobretudo, para garantir a efetivação dos direitos dessas pessoas, inclusive no ambiente laboral. É a partir dessa perspectiva que se constrói uma visão crítica e comprometida com a inclusão social e a valorização da diversidade humana.

### **3 PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRATADOS NA PROTEÇÃO DOS DEFICIENTES E SEUS REFLEXOS NO BRASIL**

A preocupação com a defesa dos direitos humanos não é recente. A Magna Carta de João Sem Terra deles tratou, como também fizeram as Declarações da Independência dos EUA e a Francesa de Direitos do Homem e do Cidadão. Em 1948 foram consagrados internacionalmente com a Declaração das Nações Unidas, e tornados efetivamente obrigatórios de observância a partir de 1966, com os Pactos Civis e Políticos e de Direitos Econômicos, Sociais e culturais.

Dentro do aspecto do trabalhador deficiente, através da Resolução n. 31/123, em 1981 (Year Of Disabled Persons) ano internacional das pessoas com deficiência, teve como lema a “Participação Plena e Igualdade” já enviada às nações unidas para que a mesma realizasse ações de nível nacional e internacional que enfatizasse a igualdade de oportunidades, buscando a participação plena das pessoas com deficiência no desenvolvimento da sociedade.

No plano internacional ainda a proteção aos deficientes se tornou mais concreta através da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo no ano de 2007, em New York. Segundo esta convenção, a incapacidade/deficiência, “é um conceito em evolução e que resulta da interação entre as pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes ao meio ambiente, que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (conforme exposto pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, ratificado pelo Brasil por meio de Decreto Legislativo n. 186, de 9.7.2008 e promulgados pelo Decreto n. 6.949, de 25.8.2009).

Percebe claramente nesta, uma imensa preocupação nas barreiras que o deficiente é exposto diariamente, barreiras esta da própria sociedade que dificultam o ingresso/inclusão do deficiente em



igualdade aos demais cidadãos. Por outro lado, as “*ações afirmativas*”<sup>1</sup> buscam incansavelmente a igualdade de todos os cidadãos no que tange as oportunidades, objetivando a reversão da discriminação e da desigualdade. No plano internacional o art. 27 da Convenção Internacional, trata do trabalho e emprego do deficiente de modo específico, *in verbis*, Veja-se:

- 1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros: a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho; b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
  - c) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
  - d) de Promover oportunidades emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
  - e) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
  - f) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
  - g) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
  - h) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
  - i) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
  - j)Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório

A preocupação então no plano internacional de igualdade de oportunidades, aceitação laboral, respeito à acessibilidade com medidas inclusivas, proibindo qualquer discriminação e promovendo condições justas e favoráveis, inclusive com ascensão profissional, sendo taxativamente proibida qualquer situação de escravidão ou servidão é evidente.

A ratificação da Convenção Internacional no Brasil se deu por meio do Decreto Legislativo n.186, de 9.7.2008, promulgada pelo Decreto 6.949, de 25.8.2009. Importante salientar ainda que o artigo 20 da lei 8.742/93, deteve nova redação pela lei 12.435/2011 que modificou expressivamente o conceito de deficiente, de acordo com o artigo 20, § 2º *in verbis*:

---

<sup>1</sup> GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. Revista de informação legislativa v.38, n.151 jul-set/2001



§ 2º Para efeito de concessão deste benefício, considera-se:

I - pessoa com deficiência: aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas;

II - impedimentos de longo prazo: aqueles que incapacitam a pessoa com deficiência para a vida independente e para o trabalho pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos

Perceba que a inserção do inciso II de um lapso temporal de 02 anos mínimos, prejudica e retarda de forma dolorosa a inserção do deficiente ao mercado de trabalho. Por outro lado, a CF/88 em vários dispositivos, concretiza as ações afirmativas como meio de inclusão não só do deficiente como demais categorias mais frágeis.

Ainda assim, a *Convenção 159 da OIT* (ratificada pelo Brasil em 1989, através do decreto legislativo n. 51) em seu artigo 1º traduz que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progride no mesmo, e que se promova assim, a integração ou e reintegração dessa pessoa na sociedade. Não distante ainda, as especificações da *Convenção 168 da OIT* (ratificada pelo Brasil e internalizada pelo Decreto nº 2.682/ 1998) trata de diretrizes para promoção do emprego e proteção contra o desemprego.

A título de confirmação da importância das normas internacionais da OIT na proteção dos deficientes, o qual o Brasil é signatário, necessário frisar Convenções e Recomendações, que traduziram e reafirmaram ainda o respeito ao deficiente e sua inclusão na sociedade, citando ainda as de número 99/55, 111/58, 168/83 e 169/84. Nota-se que tais convenções e recomendações deram embasamento para a prática protetiva dentro do estado brasileiro.

#### **4 O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E SUA APLICAÇÃO NO TRABALHO DO DEFICIENTE**

No ordenamento jurídico brasileiro existem além da Constituição Federal em seu artigo 1º em que prioriza a cidadania, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho e o artigo 7º, XXXI, VIII em que define a Garantia dos direitos fundamentais, o Brasil detém se ainda de diversas leis, decretos, súmulas, jurisprudências, em que figuram como garantidora dos direitos do deficiente de modo geral.

O decreto 7.853/1989 (Política Nacional para integração de deficiência) instituiu regime especial de trabalho) dispôs sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração, instituindo a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas e disciplinando a atuação do Ministério Público.

Em 1991, através da Lei 8.231/91 (lei de quotas) concedeu à garantia do trabalhador deficiente a inserção junto ao mercado de trabalho. De acordo com Georgenor de Sousa Franco Filho (Franco Filho, 2018, p. 281: “O trabalhador reabilitado e o deficiente têm garantia de emprego decorrente de



seu estado mesmo, que, por tal circunstância excepcional, os coloca nesta condição de merecer tratamento especial. Nota-se que o deficiente habilitado não deve ser entendido como deficiente físico, inclusive o visual e auditivo, habilitado, mas também aquele que tem inteligência reduzida (autistas, portadores de síndrome de *dows* etc.).

Verifica-se então que o artigo 93 da lei de quotas, estabeleceu limites garantidores de emprego e condições de acessibilidade ao mercado de trabalho, impondo para isso a inserção destes dentro do quadro de pessoal, assim como garantindo a manutenção deste deficiente ao trabalho, com condições de que esta inclusão não seja feita somente de modo formal e sim de modo inclusivo e integrador, vez que objetiva proporcionar a efetiva igualdade de oportunidade. Tal previsão objetiva o cumprimento de condutas que deveriam já se pautar Preceitua *in verbis*:

**Art. 93.** A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

**V** - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

**§ 1º** A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. (Vide Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

**§ 2º** O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

**§ 10** A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

**§ 20** Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

**§ 30** Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

**§ 40** (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência).

Outra normativa protetiva se deu pela Lei 12.470/2011 (Lei Romário) que em permitiu aos deficientes trabalharem como aprendizes, sem limite de idade e nem termo final de labor em dois anos, sem perderem o Benefício de Prestação Continuada. Permite-se ainda a referida lei o labor do deficiente em condições de empregado, não percebendo o benefício de Prestação Continuada, mas em caso de rompimento contratual, lhe é garantido, entretanto o retorno do benefício da Prestação Continuada sem que haja necessidade de realizar nova perícia médica.



## 5 CONCLUSÃO

Se não adotarmos na mentalidade da sociedade o direito de igualdade e oportunidade a todos, estamos automaticamente discriminando e não aceitando as diferenças. A convenção 111 da OIT, objetivou excluir a discriminação e proporcionar a igualdade de direitos. Logo, se houvesse a consciência de maneira mais efetiva e participativa da sociedade, muitas normas ou regramentos não necessitariam efetivar junto às normas técnicas, posto que se trataria de costumes já corriqueiros na sociedade de um modo geral.

O presente artigo não pretendeu exaurir o presente tema, no entanto pautar da preocupação ao deficiente desde a sociedade até as empresas é de natureza essencial. Não se pode esquecer ainda que é dever do estado a inclusão, inserção e manutenção do trabalhador deficiente junto ao mercado de trabalho. O papel do estado com ações positivas, dando acesso e suporte a igualdade de condições faz com que estes trabalhadores fiquem cada vez mais em igualdade laboral.

O estudo social ainda por profissionais técnicos que observem na prática os aspectos socioeconômicos e culturais, por meio de pesquisas, visita a núcleos familiares, análise do contexto familiar e cultural, possibilita entender e verificar quais são as formas de melhoria e de inclusão deste deficiente. É sabido que muitos trabalhadores, com medo das dificuldades enfrentadas, por falta inclusive de acessibilidade, sem mantêm recluso a sociedade.

As empresas que não cumprem as normas ou atendem todos os requisitos exigidos por lei para o recebimento dos deficientes em condições humanizadas e inclusivas, sofrem penalidades em pecúnia por fiscalização do ministério do trabalho e intervenção por diversas vezes do ministério público do trabalho, tendo como consequência processos judiciais visando o cumprimento de tais obrigações.

Nota-se que o preceito inclusão deve ir além de sanções ou multas por descumprimentos, posto que o papel social inclusivo está concretizado desde as normas internacionais com a adaptação razoável ao deficiente no local do trabalho (art. 27, item I, alínea “i”- Pacto de Nova Iorque) até o exercício e gozo de igualdade de oportunidades (art. 2º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência) normas estas ratificadas pelo Brasil.

O TST através do SBDI-1 entende que é ônus da empresa cumprir a exigência prevista na lei, havendo responsabilização quando fica comprovado que a mesma não deteve de qualquer tipo de esforço que comprove o preenchimento das cotas mínimas. Resta claro que o empregador em caso de aplicação de multas/penalidades, comprovar que deteve de todos os esforços para atender os preceitos do artigo 93 da lei 8.231/91, inclusive com publicações de vagas em jornais de grande circulação, agências de empregos, entre outros.

Não obstante, o trabalhador deficiente merece ter assegurado todos os princípios fundamentais de todo e qualquer cidadão, posto que a pessoa humana e sua dignidade estão elencadas como base central da constituição federal. A não discriminação indo de encontro aos direitos fundamentais, deve



reprimir ferozmente atitudes patronais injustas e preconceituosas. Indiferente da condição do trabalhador na sociedade, o trabalho significa o homem de sobremaneira que este se sentindo produtivo, busca sonhos e ideais, proporcionando-se diariamente um crescimento pessoal/profissional.



## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 30 maio 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e Direitos Fundamentais. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MAUSS, Adriano; COSTA, José Ricardo Caetano. Aposentadoria especial dos deficientes. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018.

ARISTÓTELES. A política. São Paulo: Martin Claret, 1988. Apud FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Curso de direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 57.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. Revista de Informação Legislativa, Brasília, v. 38, n. 151, p. 71-82, jul./set. 2001.