

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NÃO INCLUSIVA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

THE NON-INCLUSIVE LABOR LEGISLATION FOR
PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET

LA LEGISLACIÓN LABORAL NO INCLUSIVA PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE
TRABAJO

SUMÁRIO:

Introdução; 1. Reflexões sobre a lei de cotas para pessoas com deficiência: eficácia, repercussão e desafios no mercado de trabalho; 2. Análise da lei de cotas n.º 8.213/91 à luz do direito do trabalho; 2.1. Reserva de Cargo nas Empresas conforme Lei n.º 8.213/91 e a Incompatibilidade do Contrato de Trabalho Intermitente; 2.2 Atividade Laboral em Risco *versus* Necessidade de Inclusão das Pessoas com Deficiência; 2.2.1 Processos que consideram o princípio da reserva possível; 2.2.2 Dos Projetos de Alteração da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho; Conclusão; Referências.

RESUMO:

A pesquisa terá como foco demonstrar que a legislação trabalhista não é inclusiva para as pessoas com deficiência, tendo em vista a falta de proteção clara contra a discriminação, a não fiscalização efetiva do cumprimento e a garantia da “reserva de vagas” por parte das empresas privadas, que se encontra prevista na Lei de Cotas n.º 8.213/91. A título de problemática que justifica a formulação da pesquisa, sabe-se que ainda há intensas discussões sobre a incorpora-

Como citar este artigo:
ALMEIDA, Saulo,
ALVES, Nívea. A
legislação trabalhista
não inclusiva
para pessoas com
deficiências no
mercado de trabalho.
Argumenta Journal
Law, Jacarezinho – PR,
Brasil, n. 48, 2026,
p. 363-386.

Data da submissão:
02/02/2026

Data da aprovação:
30/04/2026

ção das PCDs no mercado de trabalho. Esse cenário é recorrente de uma multiplicidade de fatores interligados. O presente ensaio científico tem como objetivo nuclear apresentar uma análise crítica/normativa acerca da chamada “Lei de Cotas” (Lei n.º 8.213/91), também conhecida como “reserva legal”, tendo como objetivo a redução das disparidades no mercado de trabalho, na forma da proposição de Planos de Benefícios da Previdência e a contratação das PCDs. A metodologia utilizada será a qualitativa, baseada na legislação trabalhista, mais especificamente na Lei de Cotas, bem como no estudo de artigos acadêmicos e pesquisas exploratórias sobre o tema. Chegou-se à conclusão que, para garantir a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral, a legislação trabalhista brasileira deve ser revista e fortalecida.

ABSTRACT:

This research aims to demonstrate that Brazilian labor legislation is not sufficiently inclusive for persons with disabilities, considering the lack of clear protection against discrimination, the absence of effective enforcement regarding compliance, and the insufficient guarantee of the “job reservation policy” by private companies, as established in Quota Law No. 8,213/91. As for the problem that justifies the development of this research, it is known that there are still intense discussions regarding the inclusion of persons with disabilities in the labor market. This scenario results from a multiplicity of interconnected factors. The main objective of this scientific paper is to present a critical and normative analysis of the so-called “Quota Law” (Law No. 8,213/91), also known as “legal reservation,” which aims to reduce disparities in the labor market through the proposition of Social Security Benefit Plans and the hiring of persons with disabilities. The methodology adopted is qualitative, based on labor legislation, specifically the Quota Law, as well as on the study of academic articles and exploratory research on the subject. It was concluded that, in order to ensure the effective inclusion of persons with disabilities in the workplace, Brazilian labor legislation must be reviewed and strengthened.

RESUMEN:

La presente investigación tiene como foco demostrar que la legislación laboral no es inclusiva para las personas con discapacidad, conside-

rando la falta de una protección clara contra la discriminación, la ausencia de una fiscalización efectiva del cumplimiento y la garantía de la “reserva de vacantes” por parte de las empresas privadas, prevista en la Ley de Cuotas n.º 8.213/91. Como problemática que justifica la formulación de esta investigación, se sabe que aún existen intensos debates sobre la incorporación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este escenario es recurrente debido a una multiplicidad de factores interrelacionados. El presente ensayo científico tiene como objetivo central presentar un análisis crítico-normativo acerca de la denominada “Ley de Cuotas” (Ley n.º 8.213/91), también conocida como “reserva legal”, cuyo propósito es reducir las disparidades en el mercado de trabajo, mediante la proposición de Planes de Beneficios de la Seguridad Social y la contratación de personas con discapacidad. La metodología utilizada será cualitativa, basada en la legislación laboral, más específicamente en la Ley de Cuotas, así como en el estudio de artículos académicos e investigaciones exploratorias sobre el tema. Se concluyó que, para garantizar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el ambiente laboral, la legislación laboral brasileña debe ser revisada y fortalecida.

PALAVRAS-CHAVE:

Inclusão no Trabalho; Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91); Discriminação no Ambiente Laboral; Mercado de Trabalho Inclusivo.

KEYWORDS:

Inclusion at Work; Quota Law (Law No. 8,213/91); Discrimination in the Workplace; Inclusive Labor Market.

PALABRAS CLAVE:

Inclusión en el Trabajo; Ley de Cuotas (Ley n.º 8.213/91); Discriminación en el Ambiente Laboral; Mercado de Trabajo Inclusivo.

INTRODUÇÃO

No Brasil, a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho representa um desafio social e econômico. Contudo, apesar de existir a Lei de Cotas que representa um progresso legislativo na inserção das PCDs, na prática essa legislação é desrespeitada.

Essa situação ocorre porque as PCDs não são incentivadas a serem reconhecidas como indivíduos com capacidade pela sociedade e pelo poder público, devido ao “paternalismo” de superproteção ainda vigente. Ou seja, as pessoas com deficiência ainda são vistas como sujeitos que precisam de caridade, e não por seu potencial de trabalho.

O presente ensaio científico tem como objetivo nuclear apresentar uma análise crítica/normativa acerca da chamada “Lei de Cotas” (Lei n.º 8.213/91), também conhecida como “reserva legal”, que tem como objetivo a redução das disparidades no mercado de trabalho, na forma da proposição de Planos de Benefícios da Previdência e a contratação das PCDs.

A metodologia da pesquisa será desenvolvida em cunho qualitativo, com estudo de artigos, legislações, e pesquisas exploratórias, bibliográficas, sobre o tema da inclusão das PCDs no ambiente laboral, sendo realizado de maneira descritiva e exploratória, a partir de leitura da legislação para pessoas com deficiência, mais especificamente a Lei de Cotas.

A coleta de dados gira em torno da publicação “Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil”, disposta no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), atrelada à Organização Social, chamada Aliada Social pela Inclusão e Diversidade (ASID) Brasil, a qual é referência socioeconômica quando se trata de inclusão das PCDs.

A título de problemática que justifica a formulação da pesquisa, sabe-se que, apesar da evolução tecnológica e dos avanços sociais no século XXI, ainda há intensas discussões sobre a incorporação das PCDs no mercado de trabalho. Esse cenário é recorrente de uma multiplicidade de fatores interligados. Conforme será explanado, entre essas condições estão inclusas: as barreiras arquitetônicas e atitudinais, bem como as lacunas na Lei de Cotas, que servem como base legal para o mercado de trabalho, que serão discutidas no próximo tópico.

O primeiro tópico tratará principalmente da Lei de Cotas de n.º 8.213/1991, examinando sua eficácia, possíveis lacunas e rigidez, além de, explicar o motivo de sua criação. No segundo tópico serão abordadas as consequências que as empresas enfrentam quando não conseguem preencher as vagas reservadas às PCDs, previstas no artigo 93 da Lei de n.º 8.213 de 1991.

Sendo assim, finaliza-se com os projetos de lei dos anos de 2015, 2019 e 2020, enfatizando qual lado, PCDs ou as empresas, seriam mais

comprometidos ou valorizados por cada PL.

Dessa forma, a inclusão das PCDs será essencial para quebrar barreiras e promover a igualdade e a não discriminação, dando a este grupo a oportunidade de melhorar sua qualidade de vida. Os resultados podem influenciar na criação de políticas públicas, incentivando a inclusão real no ambiente laboral.

1. REFLEXÕES SOBRE A LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: EFICÁCIA, REPERCUSSÃO E DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO

Em sua teoria, é razoável argumentar que a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência objetiva aumentar a inclusão das PCDs e reduzir as disparidades no mercado de trabalho. Em outras palavras, pode ser entendida como um dispositivo legal que oferece às PCDs a oportunidade de evolução em suas experiências no ambiente laboral. No entanto, ao mesmo tempo pode-se concluir que, ao invés de olhar para o potencial profissional da pessoa com deficiência, dentro desta “reserva legal”, o foco está apenas nas deficiências ou impedimentos, ou seja, significa que a sociedade e a empresa não estão, por si só, implementando práticas capazes de promover essa inclusão.

Nesse sentido, a obra “Além das Limitações: Uma Jornada pela História da Deficiência e a sociedade do cuidado” destaca o desafio na inserção das PCDs no mercado de trabalho, conforme é citado:

Outro desafio está no mercado de trabalho e na inclusão profissional. Apesar da existência da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, muitas empresas ainda enfrentam dificuldades na contratação e na promoção de pessoas com deficiência. O estigma e os estereótipos associados à deficiência podem resultar em discriminação e em oportunidades de trabalho limitadas. (SANFELICE, Pérola de Paula; SOUZA, Daniele Shorne de; 2023, p.94)

Em um “cenário ideal”, a Lei de Cotas alcançaria a materialização de múltiplos benefícios, tanto para as empresas como para as pessoas com deficiência, pois aumentaria a diversidade, a produtividade e a redução da desigualdade social. Porém, a realidade fática tem evidenciado que as PCDs não estão realmente incluídas.

Consoante a obra “Além das Limitações: Uma Jornada pela História

da Deficiência e a sociedade do cuidado”, destaca: “[...] É necessário um trabalho conjunto entre o governo, as empresas e as organizações de sociedade civil para promover a inclusão e valorização das habilidades e das potencialidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”¹.

2. ANÁLISE DA LEI DE COTAS N.º 8.213/91 À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO

A Lei de Cotas n.º 8.213/91 abrange todas as empresas no país, sejam públicas ou privadas, independentemente de sua forma jurídica, tendo como definição do percentual de vagas reservadas o seu artigo 93². Em teoria, é razoável argumentar que a Lei de Cotas, ao garantir o tratamento das PCDs através da reserva de vagas em empresas com 100 ou mais funcionários, objetiva combater uma notória forma de discriminação no trabalho. Porém, no Brasil, a aplicação dessas legislações tem se mostrado insuficiente e falha, o que pode ser constatado no fato de que ainda no século XXI, são comuns empresas que possuem receio ao empregar pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Segundo o artigo “Pessoas com Deficiência e seu Direito à Inclusão no Mercado de Trabalho”, escrito por Hamanda De Nazaré Freitas Matos e Raimundo Wilson Gama Raio:

[...] Percebe-se que ainda há muito receio em contratar pessoas com necessidades especiais, vez que, no geral, estas acabam não sendo vistas pelo empregador como capazes de exercer funções qualificadamente e que contribua para o progresso dos negócios. São tidas como um problema a ser carregado pela empresa, que as deve incluir no seu quadro de pessoal somente porque a lei assim ordena, sob pena de sanção. Tal conduta vai totalmente contra o objetivo das leis inclusivas, assim como fere de morte o princípio constitucional da dignidade humana, que é direito fundamental por excelência. (MATOS, H. de N. F.; RAIOL, R. W. G, 2018, p.8)

O fato de as PCDs terem a oportunidade de aproveitar a experiência no mercado de trabalho é evidente, no entanto, seu potencial profissional comumente é negligenciado, e as PCDs experimentam distintas formas de exclusão, tanto na empresa quanto na sociedade civil.

É inquestionável que as empresas precisam evoluir e abandonar o estigma de assistencialismo quando se trata de PCDs. Isso também

significa superar a imprecisa noção de que as pessoas com deficiência são apenas indivíduos que precisam de benefícios para sobreviver na sociedade. Conforme é destacado no artigo “Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”:

No que diz respeito as pessoas com deficiências o que se busca é superar o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva e serem donos de seus próprios destinos e não mais meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é ponto de partida para inclusão de qualquer cidadão, mas para isso faz-se necessário exigir do estado a construção de uma sociedade livre e mais justa. Por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes para possibilitar a inclusão das pessoas com deficiência. (FRAGA, Luiz, G., A., GONÇALVES M., O., 2014, P.2)

No tocante ao artigo 93, disposto na Lei de Cotas, referente às Pessoas com Deficiência e o mercado de trabalho, é válido destacar situações que dificultam a plena inserção de PCDs no âmbito trabalhista, como bem apontado na obra “Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho-Reserva de Cargos em Empresas-Emprego Apoiado” escrita por Maria Aparecida Gugel (2007, p.56): “A definição de empresa para o cálculo de reserva; A manutenção da reserva; O ambiente de trabalho e as exigências de acessibilidade para as pessoas com deficiência; O trabalho protegido; À preparação do jovem adolescente com deficiência para o trabalho nas diferentes condições de estagiário e aprendiz”.

Na questão do ambiente laboral e da dignidade das PCDs, é de extrema importância salientar que o Direito do Trabalho é um mecanismo jurídico capaz de contribuir significativamente na efetivação da dignidade humana na vida em sociedade. Pois trabalhar em condições dignas, isto é, com respeito ao ser humano como um ser social, sem distinções, respeitando a individualidade humana, significa experimentar dignidade em uma das mais relevantes esferas da vida, o ambiente laboral do indivíduo. Nesse sentido:

[...] Em razão disso, o Direito do Trabalho é um valioso instrumento para a superação de desigualdades sociais e para a inclusão do homem na sociedade capitalista, garantindo-lhe os meios necessários para a asserção enquanto merecedor de respeito, por ser peça basilar da vida em sociedade. O di-

reito fundamental ao trabalho, portanto, é um mecanismo jurídico vocacionado a concretizar a dignidade humana em sua perspectiva plena, pois somente mediante o trabalho em condições dignas, isto é, com respeito ao ser humano como fim em si, será atingida a perspectiva do homem como ser social. (SANTOS; LOPES; SANTANA; 2023, p.142)

No entanto, mesmo existindo a lei que reserva as vagas para as PCDs no mercado de trabalho, dados estatísticos demonstram relevante problema. Apesar de aproximadamente 700 mil vagas para PCDs estarem disponíveis, apenas 53% delas estão ocupadas, de acordo com um levantamento realizado no ano de 2021 pelo Portal da Inspeção do Trabalho, conforme é explanado na tabela a baixo³:

Tabela 1 — Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador

Percentual de Vagas Preenchidas	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedade de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Déficit	18.447 (88.39%)	15.502 (45.91%)	381.787 (49.35%)	415.736 (50.19%)
Vagas Ocupadas	2.423 (11.61%)	18.266 (54.09%)	391.831 (50.65%)	412.520 (49.81%)
Vagas Reservadas	20.870	33.768	773.618	828.256

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais(RAIS).

A tabela 1 demonstra que há impactantes diferenças entre setores. O setor público cumpre a Lei de Cotas com mais frequência (98,3% das vagas das preenchidas), enquanto empresas privadas são menos propensas a observância da exigência normativa — apenas 35,86% delas cumprem a cota integralmente.

Por outro lado, é adequado destacar também que, ao analisar o número de pessoas com deficiência por tipo de deficiência na população residente e no mercado de trabalho formal, é perceptível que existe a falta de preenchimento na reserva de vagas, conforme será analisado na tabela 2⁴:

Tabela 2 — Número de pessoas com deficiência por tipo de deficiência na população residente e no mercado de trabalho formal.

	PCD com vínculo empregatício, com empregadores obrigados pela lei n.º 8.213/91	PCD com vínculo empregatício, com empregadores não obrigados pela lei n.º 8.213/91	Total de PCDs com vínculo empregatício	População residente de 18 a 64 anos*
PCD Múltipla	6913(1.59%)	923(2.36%)	7836(1.65%)	—
Reabilitado	36928(8.48%)	4943(12.62%)	41871(8.83%)	—
PCD Mental/Intelectual	40722(9.36%)	5846(14.93%)	46568(9.82%)	1695184.(18.84%)
PCD Visual	75097(17.25%)	5903(15.07%)	81000(17.07%)	4145969.(46.07%)
PCD Auditiva	79898(18.36%)	6690(17.08%)	86588(18.25%)	1046635.(11.63%)
PCD Física	195684(44.96%)	14858(37.94%)	210542(44.38%)	2110883.(23.46%)
Total de PCD	435242(100%)	39163(100%)	474405(100%)	8998671.(100%)
Total de PCD (%)	91.74%	8.26%	100.00%	—

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais(RAIS) e IBGE — Censo Demográfico 2010. *Os dados apresentados referem-se somente à população residente que possui deficiência em graduações mais severas (“não consegue de modo algum” e “grande dificuldade”). Não foram computados pessoas que apresentam somente “alguma dificuldade”.

É importante destacar que a pesquisa divulgada no Portal de Informação do Trabalho, com relação ao Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, está de acordo a Nota Informativa n.º 59/2018/CGFIT/DEFIT/SIT, ou seja, caso um empregador possua mais de um vínculo de emprego com o mesmo empregado, esse empregado será contabilizado somente uma vez para fins da reserva de vagas do art. 93 da Lei n.º 8.213/91. Desse modo, para cada empresa (CNPJ raiz), múltiplos vínculos com o mesmo empregado foram considerados uma única vez.

Através das tabelas 1 e 2, é possível analisar na prática o quanto a reserva de vagas presente na Lei de Cotas nº 8.213/91 ainda encontra obstáculos para a sua plena efetivação, principalmente no âmbito de empresas privadas, havendo assim a necessidade de novas medidas direcionadas à aumentar a inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

Diante disso, é notório afirmar que a Legislação de Cotas precisa ser repensada em alguns de seus mecanismos, em especial em virtude da presença de lacunas, principalmente em seu artigo 93 que trata sobre o Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência e a relação da Empresa quanto ao cumprimento da reserva de cargo, que pode ser evidenciado na parte “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 com deficiência, habilitadas” trata-se de empresas da época em que a lei foi criada, ou seja, na década de 90, onde as empresas eram mais limitadas à aos números de funcionários, podendo assim ser efetivado a reserva de cargo, diferentemente do século XXI.

Nesse sentido, adequados os apontamentos realizados no artigo “O Direito Fundamental Ao Trabalho Como Superação De Preconceito: A Acessibilidade Das Pessoas Com Deficiência Mental Ao Mercado De Trabalho”:

[...] Em razão disso, o Direito do Trabalho é um valioso instrumento para a superação de desigualdades sociais e para a inclusão do homem na sociedade capitalista, garantindo-lhe os meios necessários para a asserção enquanto merecedor de respeito, por ser peça basilar da vida em sociedade. O direito fundamental ao trabalho, portanto, é um mecanismo jurídico vocacionado a concretizar a dignidade humana em sua perspectiva plena, pois somente mediante o trabalho em condições dignas, isto é, com respeito ao ser humano como fim em si mesmo, será atingida a perspectiva do homem como ser social. (SANTOS, Solainy Beltrão dos; LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTANA, Paulo Campanha, 2023, p.142)

É importante destacar que o artigo 93 da Lei Nº 8.213/91 foi alterado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência de 2015 para exigir que uma empresa que se enquadre nos ditames do *caput* contrate outro trabalhador nas mesmas condições (deficiente ou reabilitado) para que a dispensa do trabalhador anterior seja considerada válida. Além disso, quando se trata

do termo “deficiente”, a Lei de Cotas emprega uma aplicação extensiva e generalista. Isso implica que nenhuma investigação é realizada sobre o grau de deficiência do indivíduo, ou até mesmo seu tipo, como deficiência visual ou auditiva, entre outras.

O entendimento sobre o vocábulo “vaga” presente na Lei de Cotas e a ausência de critérios específicos para a seleção de candidatos com deficiência são outras questões a serem esclarecidas e que podem ser um fator a contribuir com a ineficácia da lei. Além disso, no que diz respeito ao artigo 93, §1º, da Lei nº 8.213/91, a fiscalização e seu efetivo cumprimento aparentemente também tem se manifestado como relevante problema, sendo insuficiente e permitindo que muitas empresas descumpram a reserva de vagas sem a imposição de adequadas sanções.

Nesse contexto, é fundamental enfatizar que a legislação brasileira relativa à inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) pode ser fortalecida com a implementação de leis dotadas de maior grau de especificidades, bem como mecanismos de supervisão mais eficientes. Pois uma legislação ampla sobre as pessoas com deficiência tem demonstrado falhar em garantir a efetividade total da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Também, é necessário fortalecer a legislação sob análise mediante o desenvolvimento de mecanismos de fiscalização mais eficazes.

2.1. Reserva de Cargo nas Empresas conforme Lei n.º 8.213/91 e a Incompatibilidade do Contrato de Trabalho Intermitente

Conforme exposto no presente estudo acadêmico, o artigo 93 da Lei 8.213/1991 trata sobre como as pessoas com deficiência podem ser incluídas no local de trabalho. Na sequência, a lei enfatiza que empresas com mais de cem funcionários devem reservar vagas para pessoas com deficiência. Contudo, quando se trata de contratos de trabalho intermitentes, a Lei de Cotas é omissa. Como se sabe, o §3º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) introduz a definição de contrato de trabalho intermitente ou temporário, fruto da chamada Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017):

Art.443-§3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de

prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Para muitas empresas, essa modalidade de contrato tem sido considerada benéfica, tanto por uma perspectiva econômico/financeira, como também ao permitir mais dinamismo na contratação. Porém, para os trabalhadores com deficiência, esse novo arranjo contratual prejudica a prosperidade no mercado de trabalho. O artigo 452-A, §5º, da CLT⁵ dispõe sobre o período de inatividade ao empregador, ou seja, o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes, no entanto, quando se adentra no tema do empregado com deficiência, torna-se incompatível com a reserva legal de cargos destinados aos mesmos nas empresas pela lei de cotas.

Conforme destaca o artigo “O Contrato De Trabalho Intermitente É Incompatível Com A Reserva De Cargos Para Pessoas Com Deficiência Em Empresas Com Cem Ou Mais Empregados”:

Segundo, à concepção criada no parágrafo 5º do artigo 452-A de que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e/ou que o trabalhador intermitente poderá prestar serviços a outros contratantes, é incompatível com a reserva de cargos para pessoas com deficiência ou de beneficiários reabilitados da Previdência Social, cuja norma é de ordem pública e está comandada no artigo 93 da Lei n.º 8.213/1991. [...] Assim, confrontadas a principal característica do contrato de trabalho intermitente que é a descontinuidade da prestação de serviços e a possibilidade de o trabalhador intermitente poder prestar serviços a outros empregadores, este (o trabalhador intermitente) não poderá concorrer para a reserva de cargos. Admiti-lo seria criar a figura do “trabalhador com deficiência profissional da reserva de cargos”, ao mesmo tempo, e para diferentes empresas. (GUGEL, Maria Aparecida, 2017, p. 8)

Desse modo, o contrato intermitente, comumente apontado como modalidade de trabalho precário, aparenta introduzir ainda mais malefícios quando empregado na contratação de trabalhadores com deficiência. A sua característica centrada na necessidade de prestar serviços em variados locais inevitavelmente levanta a questão da sobrecarga de trabalho

e concorrência injusta com os demais candidatos às vagas disponíveis. Assim, entende-se que essa modalidade de trabalho para as PCDs torna-se incompatível com as reservas de contratação a serem adotadas pelas empresas.

2.2 Atividade Laboral em Risco *versus* Necessidade de Inclusão das Pessoas com Deficiência

Considerando a imperatividade de manutenção de certo grau razoável de neutralidade científica e responsabilidade acadêmica, é relevante explanar o lado das empresas e as dificuldades encontradas para cumprimento rigoroso da Lei de Cotas n.º 8.213/91. Conforme pode ser destacado pelo informativo “Informe Estratégico-Não preenchimento integral da cota para portadores de necessidades especiais”, o preenchimento das cotas pode exigir situações que independem da vontade empresarial, em especial considerando a localização geográfica da empresa, podendo dificultar o devido cumprimento do preenchimento de vagas e, como consequência, empresas são penalizadas administrativamente com uma lavratura de autoinfração e aplicação de multa decorrente do não cumprimento da integralidade do artigo 93 da lei n.º 8.213 de 1991. (REDINZ, Marco Antônio; SILVA, Fernando Otávio Campos da, 2023, p. 1-2)

Quanto ao aspecto anteriormente tratado da fiscalização do cumprimento legal, a mesma é competência do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme é explanado no artigo 93, §2º, da lei n.º 8.213⁶. Entretanto, caso o ambiente laboral não disponha da porcentagem exigida por lei no tocante à contratação das pessoas com deficiência, sofrerá com uma sanção por multas, que variam no valor de R\$ 2.926,52 a R\$ 292.650,00 por profissional não contratado, independentemente de qualquer análise acerca do motivo que possa ter levado à irregularidade. De acordo com o artigo “As dificuldades enfrentadas pelas empresas no cumprimento das cotas de PCDs”, as multas podem variar de:

O cumprimento, ou não, das exigências mínimas de inclusão de PCDs sujeitam as empresas aos procedimentos de fiscalização a cargo do Ministério Público do Trabalho e, se constatadas irregularidades, as respectivas empresas podem ser submetidas à aplicação de multas que podem variar de R\$ 2.926,52 a R\$ 292.650,00 por profissional não contratado, e, considerando o grau de descumprimento da cota, nos termos

da portaria interministerial MTP/ME n.º 12, de 17 de janeiro de 2022, estes valores podem chegar até R\$ 2.048.550,00 em casos de reincidência. (NASCIMENTO, Dannúbia Santos Sousa; CAVALCANTE, Nicolas., 2022, p.4)

Na próxima seção, serão examinados alguns casos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que destacam processos de não cumprimento dos requisitos da contratação de pessoas com deficiência, a fim de obter uma melhor compreensão dessa problemática quanto as obrigações de efetivar as cotas das PCDs.

2.2.1 Processos que consideram o princípio da reserva possível

Os processos que serão mencionados referem-se a situações em que empresas fizeram distintas tentativas para contratar trabalhadores com deficiência, mas não conseguiram cumprir a reserva de cotas. Neste contexto, o TST impõe o princípio da reserva possível que, conforme o “Informe Estratégico-Não preenchimento integral da cota para portadores de necessidades especiais”, destaca:

[...] há vários julgados do Tribunal Superior do Trabalho que reputam indevida a penalidade administrativa, porque demonstrada a impossibilidade de preenchimento da cota legal, por aplicação do princípio da reserva do possível, em razão de ter ficado comprovado que não houve culpa da empresa pelo não cumprimento integral da cota legal. (RE-DINZ, Marco Antônio; SILVA, Fernando Otávio Campos da; 2023, p.4)

Veja que, quando no processo é devidamente comprovado que a parte a autora teve a preocupação de preencher as vagas consoante a Lei de Cotas n.º 8.213/91 e não conseguiu, sendo dada entrada na justiça, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que a ação deve ser considerada anulatória de auto de infração, conforme é enfatizado nos dois casos a seguir.

Caso 1-proc. — oRR — 1002364-57.2016.5.02.0204

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI n.º 13.467/2017 — AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO — CRITÉRIO PARA CUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI n.º 8.213/91 — DIVULGAÇÃO EM JORNAL E INTERNET — OFERECIMENTO DE VAGAS — TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. 1. É possível depreen-

der do acórdão regional a mobilização da Autora no sentido de promover campanhas com o intuito de contratar trabalhadores na forma exigida pelo art. 93 da Lei n.º 8.213/91. Há prova nos autos de que ofereceu vagas e procedeu à convocação em jornal e pela internet. 2. Esta Corte já se posicionou no sentido de reconhecer o ônus da empregadora pelo cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91, mas de afastar sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, em razão dos esforços comprovadamente empenhados. Julgados. 3. O art. 93 da Lei n.º 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal. Assegura tão-só percentual de contratação de empregados com deficiência. Recurso de Revista conhecido e provido. (Processo: RR — 1002364-57.2016.5.02.0204 Data de Julgamento: 07/06/2022, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2022).

No mesmo sentido, destaca-se o Ag-AIRR-1357-27.2016.5.07.0004:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. MULTA ADMINISTRATIVA. NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. PREENCHIMENTO DE COTAS PARA EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática por meio da qual se negou provimento ao agravo de instrumento. Foi aplicado o óbice da Súmula 126 do TST, porque, *in casu*, a moldura fática traçada pelo TRT, após minuciosa e detida análise da prova documental e oral colhida nos autos, é categórica ao consignar que o conjunto probatório produzido não logrou demonstrar que a empresa envidou esforços efetivos no sentido de cumprir a cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213/1991. Assim, se a pretensão recursal está frontalmente contrária às afirmações do Tribunal Regional acerca das questões probatórias, o recurso apenas se viabilizaria mediante o revolvimento de fatos e provas, circunstância que atrai o óbice da Súmula 126 do TST. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados (Ag-AIRR-1357-27.2016.5.07.0004, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 01/03/2024).

Ambos os casos servem como exemplo de que é possível que empresas tentem cumprir a reserva legal de vagas e, mesmo assim, falhem. Portanto, não sendo verificado qualquer descaso ou inércia por parte da empregadora, o Tribunal Superior do Trabalho tem decidido que a empresa não pode ser penalizada pelo não atendimento integral das obrigações legais quando resta evidenciada a impossibilidade de cumprir as cotas previstas no art. 93 da Lei n.º 8.213/1991.

2.2.2 Dos Projetos de Alteração da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

A lei n.º 8.213/91 (Lei de Cotas) ainda é considerada um relevante marco ao introduzir proteção normativa aos trabalhadores com deficiência no local de trabalho. No entanto, com o passar do tempo, a mesma norma demonstrou fragilidades. Como tentativa de alcançar uma evolução para a citada norma, nos anos de 2015, 2019, e 2020 foram apresentados três projetos de lei, que afirmam ter como objetivo aprimorar tais políticas públicas e garantir a igualdade real de oportunidades para PCDs.

O primeiro Projeto de Lei, o PL n.º 1231/2015, proposto pelo Deputado Vicentinho Junior, encontra-se deste o dia 26/04/2024, na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (Mesa) e tem a seguinte ementa:

Altera a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador. (BRASIL, Projeto de lei n.º 1231/15, 2015, p.1)

O projeto de lei de 2015 demonstra preocupação com as empresas privadas. Quando relacionado à contratação das PCDs e à reserva de cotas, apresenta uma espécie de “rota de fuga”, introduzindo métodos de contribuição para casos em que o empregador, por motivos alheios à sua vontade, falhe em conseguir cumprir integralmente as exigências de cotas. Logo, se o empregador falhar em preencher as vagas destinadas às PCDs, ele não seria automaticamente punido, podendo adotar medidas compensatórias, como doações para escolas e outras instituições.

No entanto, adequado destacar que instituições como a FENAJUFE (Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal)⁷ temem

que alternativas de flexibilização poderiam resultar em maior grau de descumprimento da lei e na perpetuação das desigualdades. Assim, no ano de 2019, o Ministério da Economia apresentou o Projeto de Lei n.º 6.159/2019 para o Poder Executivo.

Após decisão da Presidência no dia 22 de março de 2023, o citado projeto foi submetido às comissões de Desenvolvimento Econômico e Indústria, Comércio e Serviços. Interessante destacar que o PL n.º 6.159/19 deixa claro, em seu documento oficial, a preocupação com as empresas privadas, possuindo como ementa:

Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei n.º 4.048, de 22 de janeiro de 1942, o Decreto-Lei n.º 8.621, de 10 de janeiro de 1946, o Decreto-Lei n.º 9.403, de 25 de junho de 1946, o Decreto-Lei n.º 9.853, de 13 de setembro de 1946, a Lei n.º 8.029, de 12 de abril de 1990, a Lei n.º 8.315, de 23 de dezembro de 1991, a Lei n.º 8.706, de 14 de setembro de 1993, e a Medida Provisória n.º 2.168-40, de 24 de agosto de 2001, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional. (BRASIL, Projeto de lei n.º 6.159/19, 2019, p.1).

O Projeto de Lei do ano de 2019 sugere uma alteração na maneira pela qual a lei de cotas utiliza a contratação das pessoas com deficiência, introduzindo a alternativa de envolver meios negociáveis quando a empresa não atingir a reserva de cotas, ou seja, caso o empregador não consiga cumprir integralmente as exigências da lei n.º 8.213 de 1991, poderá optar por contribuir com determinados valores à União a serem destinados ao tratamento de habilitação e reabilitação de trabalhadores, além de haver a possibilidade de unir-se a outras empresas para conseguir atingir o número imposto pela lei de cotas (ALMEIDA MARTINS, T.; LOPES FLORES, M. M., 2021, p. 10–11).

Entre outras polêmicas, as novas regras impediriam que pessoas com deficiência moderada ou grave que já recebam o Benefício de Prestação Continuada (BPC) entrem no mercado de trabalho. Isso porque seria estabelecido que se a renda mensal exceder determinado limite, o auxílio-inclusão seria cancelado. Logo, ao invés de promover a inclusão, irá invariavelmente resultar na regressão da inserção laboral das PCDs.

Desse modo, organizações como o Ministério Público por meio da Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência — AMPID, se opõem a este Projeto de Lei, conforme é enfatizado pela Câmara Paulista para Inclusão das Pessoas com Deficiência:

O PL 6.159/2019 estabelece diversas condições para o direito a concessão do auxílio-inclusão que, se efetivadas, impedem o acesso à concessão e frustra os objetivos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI — Lei 13.146/15), especialmente o de incentivar as pessoas com deficiência moderada e grave, que recebem o benefício da prestação continuada (BPC), a querer voltar ou se inserir pela primeira vez no mercado de trabalho. [...] O auxílio-inclusão deve ser um estímulo para saírem de suas casas e se mantenham no mercado de trabalho, e não um impedimento marcado pela burocracia e exigências de concessão. (GUGEL, M. A.; BARBOZA DE ALMEIDA, G. G.; PORTO NETO, H. F. M.; LIMA, J.; LORENTZ, L. N, 2019, *online*)

Por fim, oportuno destacar que o mais recente Projeto de Lei n.º 4.688 de 2020, apresentado pelo Senador Romário (Podemos-RJ), encontra-se tramitando no Senado Federal, nos termos do art. 332 do seu Regimento Interno. Tendo como proposta a contratação de PCDs com deficiência leve, grave ou múltipla. Este projeto de lei concentra-se nas oportunidades de empregar pessoas com deficiência, examinando as várias formas e graus de empregados com deficiência.

O Projeto de Lei n.º 4.688 de 2020 informa que “Altera a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a contratação de pessoas com deficiência leve, grave ou múltipla”. Existem dois vieses em relação à contratação de PCDs, fundamentando assim a apresentação deste PL 4688/2020: O primeiro, segundo a justificativa do PL n.º 4688/2020, é pelo fato do grau de deficiência:

De um lado, pessoas com deficiências graves ou múltiplas, são dificilmente contratadas, devido ao preconceito que sofrem em razão da severidade de sua condição, mesmo que sejam aptas e desejem trabalhar. De outro lado, pessoas com deficiências muito leves são alijadas, por não serem consideradas “suficientemente” deficientes para efeito do preenchimento das quotas de que trata essa lei, ainda que sofram,

quotidianamente, preconceito que se reflete na sua menor empregabilidade, numa sociedade que, lamentavelmente, ainda exclui e estigmatiza quaisquer diferenças, sejam elas grandes ou pequenas. (BRASIL, Projeto de lei n.º 4688/20, 2020, p. 3)

Um segundo viés identificado pelo PL n.º 4688/2020 é pautado na conclusão de que empresas tendem a buscar perfis específicos de PCDs para ocupação de vagas, comumente que não possuem necessidade de tecnologia assistiva, bem como funcionário no qual a deficiência possa ser detectada pela fiscalização, mas não tão evidente a ponto de causar “desconforto” a clientes e funcionários:

Ao preencher as quotas de contratação, muitas empresas buscam um perfil específico de pessoa com deficiência, que não precise de tecnologias assistivas e que tenha deficiência suficientemente perceptível para que isso seja constatado em caso de fiscalização, mas não tão evidente que vá causar estranhamento entre os demais funcionários e clientes. É espantoso que, já no século XXI, estejam buscando adaptar as pessoas com deficiência às barreiras, e não o contrário. (BRASIL, Projeto de lei n.º 4688/20, 2020, p. 3)

Os distintos PLs apresentados no presente ensaio demonstram uma preocupação acerca do atual quadro normativo referente à inclusão laboral das PCDs. Nesse sentido, entende-se que qualquer consenso sobre qual Projeto de Lei melhor atenda às necessidades e desejos da comunidade de pessoas com deficiência e empresas necessita ser acompanhado da realização de um debate amplo e democrático, com a participação de múltiplos setores da sociedade, como pessoas com deficiência, entidades de defesa dos seus direitos, empresas e sindicatos.

CONCLUSÃO

O presente ensaio jurídico ora proposto à comunidade acadêmica teve como foco principal a Lei de Cotas de n.º 8.213/1991, criticamente refletindo acerca de sua eficácia, possíveis lacunas e limitações. Foi utilizada a análise cunho qualitativo mediante estudos de artigos acadêmicos, legislações e pesquisa exploratória sobre o tema da inclusão de PCDs no ambiente laboral.

Como dito, o objetivo principal dessa legislação é a garantia de que

as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo que tenta superar uma impactante forma de discriminação laboral. O texto também aborda as consequências que as empresas enfrentam quando não conseguem preencher as vagas reservadas às PCDs previstas pelo artigo 93 da Lei de n.º 8.213 de 1991.

Foi identificado que a convergência de interesses entre trabalhadores e empresas, nessa discussão proposta, trata-se de um ponto sensível e de difícil materialização. Também foi enfatizado o contrato de trabalho intermitente, que leva funcionários com deficiência a trabalharem em múltiplos lugares. Argumentou-se que essa prática pode resultar em problemas como sobrecarga de trabalho, concorrência injusta com os demais candidatos às vagas disponíveis, podendo colocar em risco as políticas de reservas de vagas para as PCDs.

À guisa de conclusão, foram discutidos os três projetos de lei de 2015, 2019 e 2020 que buscam alterar a chamada Lei de Cotas, destacando qual lado, PCDs ou empresas, seria mais comprometido ou valorizado. Logo ficou evidenciado que, a Lei de n.º 8.213/91 é apenas uma obrigação legal imposta, não sendo aplicada na realidade.

Com base na presente pesquisa, foi possível concluir que a Lei de Cotas de n.º 8.213/91 desempenhou um papel importante na promoção da integração das PCDs no mercado de trabalho. No entanto, foi observado que, a “inclusão”, na prática, se concentra apenas nas limitações ou impedimentos das pessoas com deficiência, em vez do potencial profissional das PCDs dentro desta “reserva de vagas”, indicando que as empresas, a sociedade e o governo não estão promovendo a inclusão.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA MARTINS, T.; LOPES FLORES, M. M. A Política De Cotas Trabalhistas Para Pessoas Com Deficiência. **Revista Pedagógica**, [S. l.], v. 23, p. 1–17, 2021. DOI: 10.22196/rp.v22i0.6120. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/6120>. Acesso em: 6 maio. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 1231/2015**. Altera a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir mecanismos de facilitação da contratação de pessoas com deficiência na iniciativa privada e medidas de compensação a serem adotadas quando a cota mínima não

puder ser alcançada por razões alheias à vontade do empregador. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1215089>. Acesso em: 03 mai. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 6159/2019**. Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei n.º 4.048, de 22 de janeiro de 1942, o Decreto-Lei n.º 8.621, de 10 de janeiro de 1946, o Decreto-Lei n.º 9.403, de 25 de junho de 1946, o Decreto-Lei n.º 9.853, de 13 de setembro de 1946, a Lei n.º 8.029, de 12 de abril de 1990, a Lei n.º 8.315, de 23 de dezembro de 1991, a Lei n.º 8.706, de 14 de setembro de 1993, e a Medida Provisória n.º 2.168-40, de 24 de agosto de 2001, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional. 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1837451&filename=PL%206159/2019. Acesso em: 03 maio. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 4688/20, 2020**. Dispõe sobre alteração da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a contratação de pessoas com deficiência leve, grave ou múltipla. 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias//materia/144870#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%204688%2C%20de%202020&text=Explica%C3%A7%C3%A3o%20da%20Ementa%3A%20Prev%C3%AA%20a,a%20pessoas%20com%20defici%C3%AAncia%20leve>. Acesso em: 07 fev. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 29 fev. 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Previdência**. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Radar SIT. Brasília-DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2021. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 21 abr.2025.

FRAGA, Luiz Gustavo Almeida; GONÇALVES, Marta de Oliveira. Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho. **Revista Acadêmica Oswaldo Cruz**. Ano 1, n.3 julho–setembro 2014 ISSN 2357-8173 (versão on-line). Disponível em: <http://revista.oswaldocruz.br/Edi>

cao_03/Artigos. Acesso em: 20 abr.2025.

FUNPRESP.Liderança e inclusão: o que falta para pessoas com deficiência ocuparem cargos de gestão? Brasília–DF.*Online*.2023.Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/fique-por-dentro/noticias/lideranca-e-inclusao-o-que-falta-para-pessoas-com-deficiencia-ocupar-em-cargos-de-gestao>.Acesso em: 22 maio. 2025.

GUGEL, M. A.; BARBOZA DE ALMEIDA, G. G.; PORTO NETO, H. F. M.; LIMA, J.; LORENTZ, L. N. Pessoas com Deficiência e instituições se mobilizam contra PL que destrói conquistas da Lei de Cotas. **Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Brasília–DF. 2019. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/>. Acesso em: 06 de maio. 2025.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas Com Deficiência e o Direito ao Trabalho-Reserva de Cargos em Empresas-Emprego Apoiado**. Editora Obra Jurídica. Letras Contemporâneas — Oficina Editorial LTDA. 2007. ISBN: 978-85-86145-45-2. Disponível em: https://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2020/04/01_Livro_-2_-reserva_ultimaversao.pdf. Acesso em: 20 abr.2025.

GUGEL, Maria Aparecida. O Contrato De Trabalho Intermitente É Incompatível Com A Reserva De Cargos Para Pessoas Com Deficiência Em Empresas Com Cem Ou Mais Empregados. **Associação Nacional dos(as) Membros(as) do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas Idosas e Pessoas com Deficiência — AMPID**. 2017. Disponível em: http://www.ampid.org.br/v1/wpcontent/uploads/2014/09/trabalhoIntermitente_reservaCargosPessoaComDefici%C3%Aancia_MGugel_2017-1.pdf. Acesso em: 03 mai. 2025.

MATOS, H. de N. F.; RAIOL, R. W. G. Pessoas Com Deficiência E Seu Direito À Inclusão No Mercado De Trabalho. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, [S. l.]**, v. 13, n. 3, p. 927–947, 2018. DOI: 10.5902/1981369431468. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/31468>. Acesso em: 14 abr. 2025.

NASCIMENTO, Dannúbia Santos Sousa; CAVALCANTE, Nicolas. **As dificuldades enfrentadas pelas empresas no cumprimento das cotas de PCDS**. Migalhas (*online*), 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/378706/a-dificuldade-enfrentada-pela-empresa-no-cumprimento-das-cotas-de-pcds>. Acesso em: 22 abr. 2025.

REDINZ, Marco Antônio; SILVA, Fernando Otávio Campos da. **Informe Estratégico-Não preenchimento integral da cota para portadores de necessidades especiais.** Relações de Trabalho. CONSURT. 2023. Disponível em: <https://findes.com.br/wpcontent/uploads/2023/08/Informe-Estrategico-%E2%80%93Decisao-trabalhista-faculta-empresa-firmar-convenios-para-cumprir-cota-de-PCD-1.pdf>. Acesso em: 22 abr.2025.

SANFELICE, Pérola de Paula; SOUZA, Daniele Shorne de. **Além das limitações: uma jornada pela história da deficiência e a sociedade do cuidado.** Curitiba-PR: Farol dos Reis, 2023. p: 1-128. *E-book*. ISBN 978-85-69126-13-3. Disponível em: https://issuu.com/nmconhecimento/docs/alem_das_limitacoes?fr=xKAE9_zU1NQ. Acesso em: 07 abr.2025.

SANTOS, Solainy Beltrão dos; LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTANA, Paulo Campanha. O direito fundamental ao trabalho como superação de preconceito: a acessibilidade das pessoas com deficiência mental ao mercado de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, vol. 89, n.º 2, p. 134–151, abr./jun. 2023. Acesso em: 21 abr.2025.

NOTAS

1 SANFELICE, Pérola de Paula; SOUZA, Daniele Shorne de. **Além das limitações: uma jornada pela história da deficiência e a sociedade do cuidado.** Curitiba-PR: Farol dos Reis, 2023. p.: 1-128. *E-book*. ISBN 978-85-69126-13-3. Disponível em: https://issuu.com/nmconhecimento/docs/alem_das_limitacoes?fr=xKAE9_zU1NQ. Acesso em: 07 abr.2024.

2 Lei n.º 8.213/91 em seu 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 com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 07 abr.2024.

3 Tabela 1 e 2 estão com os dados do ano de 2021, referente a todo Brasil. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

4 Somente foram considerados para fins de base de cálculo e preenchimento da reserva de vagas do art. 93 da Lei n.º 8.213/91 os vínculos de natureza empregatícia da RAIS (códigos 0,1,4,5,6,9,10,15,20,25,50,60,65,70,75 e 90). Desse modo, não foram considerados os servidores estatutários (códigos 2,8,30,31,35), trabalhadores avulsos (códigos 3 e 40), diretores sem vínculo empregatício (códigos 7 e 80), aprendizes contratados

nos termos do art. 428 da CLT (código 55) e trabalhadores temporários não celetistas (códigos 95,96 e 97).

5 A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 452, §5º, dispõe: “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)”. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 mai.2025.

6 Artigo 93, §2º, da Lei n.º 8.213/91 dispõe: “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.” Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm. Acesso em: 22 abr.2025.

7 A Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União — FENAJUFE —, através de seu Coletivo Nacional de Pessoas com Deficiência, vem a público manifestar o seu total repúdio à aprovação do Projeto de Lei n.º 1.231/2015, em tramitação na Comissão de Trabalho da Câmara Federal e relatado pela deputada Fernanda Pessoa (União—CE), que propõe alterações na Lei n.º 8.213/91, conhecida como a “Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência”. (FENAJUFE,2023). Disponível em: <https://www.fenajufe.org.br/noticias/noticias-da-fenajufe/10150-nota-de-repudio-a-aprovacao-do-pl-1231-15>. Acesso em: 03 mai. 2025.