

EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS: INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

EFFECTIVENESS OF THE QUOTA LAW: LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES

EFFECTIVIDAD DE LA LEY DE CUOTAS: INCLUSIÓN LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Dinaildes de Moura Lino Ferreira¹

DOI: 10.54899/dcs.v23i94.6924

Recibido: 04/08/2026 | Aceptado: 28/08/2026 | Publicación en línea: 04/09/2026.

RESUMO

O presente artigo examina a efetividade da Lei de Cotas como instrumento de promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por meio de pesquisa bibliográfica, investiga sua natureza jurídica como ação afirmativa, os mecanismos de fiscalização previstos no ordenamento jurídico e as principais controvérsias doutrinárias acerca de sua aplicação. Discute, ainda, os limites da reserva legal de vagas, as dificuldades enfrentadas por empregadores e trabalhadores e as propostas voltadas ao aperfeiçoamento dessa política pública. Constata que, embora a Lei de Cotas tenha ampliado o acesso ao emprego formal, sua efetividade depende do fortalecimento das políticas públicas, da adoção de incentivos institucionais e da promoção da igualdade material de oportunidades.

Palavras-chave: Lei de Cotas. Pessoas com Deficiência. Inclusão Laboral. Mercado de Trabalho. Ações Afirmativas.

ABSTRACT

This article examines the effectiveness of the Quota Law as an instrument for promoting the inclusion of persons with disabilities in the labor market. Through bibliographic research, it investigates its legal nature as an affirmative action policy, the enforcement mechanisms provided for in the legal system, and the main doctrinal controversies regarding its application. It also discusses the limits of the statutory hiring quota, the difficulties faced by employers and workers, and proposals aimed at improving this public policy. It finds that, although the Quota Law has expanded access to formal employment, its effectiveness depends on strengthening public policies, adopting institutional incentives, and promoting substantive equality of opportunity.

Keywords: Quota Law. Persons with Disabilities. Labor Inclusion. Labor Market. Affirmative Action.

¹ Mestre em Direito, Centro Universitário IESB, Brasília, Distrito Federal, Brasil. E-mail: lino.dinaildes@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo examina la efectividad de la Ley de Cuotas como instrumento de promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. A través de una investigación bibliográfica, indaga en su naturaleza jurídica como acción afirmativa, los mecanismos de fiscalización previstos en el ordenamiento jurídico y las principales controversias doctrinarias sobre su aplicación. Asimismo, discute los límites de la reserva legal de vacantes, las dificultades que enfrentan empleadores y trabajadores, y las propuestas orientadas al perfeccionamiento de esta política pública. Se constata que, si bien la Ley de Cuotas ha ampliado el acceso al empleo formal, su efectividad depende del fortalecimiento de las políticas públicas, la adopción de incentivos institucionales y la promoción de la igualdad material de oportunidades.

Palabras clave: Ley de Cuotas. Personas con Discapacidad. Inclusión Laboral. Mercado de Trabajo. Acciones Afirmativas.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho representa um dos principais instrumentos de promoção da dignidade humana, da igualdade material e da inclusão social das pessoas com deficiência. Nesse contexto, a Lei n.º 8.213/1991 instituiu a reserva legal de vagas como mecanismo destinado a ampliar o acesso desse grupo ao emprego formal, consolidando uma das mais relevantes ações afirmativas do ordenamento jurídico brasileiro.

Apesar dos avanços proporcionados por essa política pública, a ampliação das oportunidades de contratação não eliminou os obstáculos que comprometem sua efetividade. Barreiras estruturais, institucionais e atitudinais continuam restringindo o ingresso, a permanência e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência, demonstrando que a inclusão laboral exige medidas que ultrapassem o cumprimento formal da reserva legal de vagas.

Sob essa perspectiva, ganha relevo a discussão acerca da efetividade desse instrumento jurídico, especialmente diante da necessidade de conciliar a proteção dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência com os desafios inerentes à sua implementação nas relações de trabalho. Mostra-se, portanto, pertinente examinar os mecanismos de fiscalização previstos na legislação, as críticas formuladas pela doutrina e as propostas destinadas ao aperfeiçoamento dessa política pública.

Partindo dessas premissas, o presente artigo analisa a reserva legal de vagas prevista na

Lei n.º 8.213/1991 como instrumento de promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para tanto, discute sua natureza como ação afirmativa, os meios de fiscalização, as principais controvérsias relacionadas à sua efetividade e as medidas voltadas ao fortalecimento da inclusão laboral em condições de efetiva igualdade de oportunidades.

A LEI DE COTAS E A INCLUSÃO

Romeu Sasaki (2003) define o paradigma da inclusão social nos seguintes termos:

O paradigma da inclusão social consiste em tornar a sociedade toda um lugar viável para a convivência entre pessoas de todos os tipos e condições na realização de seus direitos, necessidades e potencialidades. Neste sentido, os adeptos e defensores da inclusão estão trabalhando para mudar a sociedade, a estrutura dos seus sistemas sociais comuns, as suas atitudes, os seus produtos e bens, as suas tecnologias etc.

Nessa esteira, o conceito de inclusão configura um avanço no âmbito dos direitos humanos contemporâneos, tanto em nível nacional quanto internacional, com o propósito de valorizar a diversidade humana. A inclusão implica no direito de cada ser humano participar ativamente da vida pública, independentemente de crença, religião, orientação política, etnia, orientação sexual ou grau de deficiência.

No mercado de trabalho, a inclusão, enquanto política pública, apresenta características próprias. Sua efetivação envolve empresas, instituições públicas, órgãos governamentais, entidades especializadas, profissionais de recursos humanos, gestores, familiares e as próprias pessoas com deficiência, cuja atuação conjunta é indispensável para a construção de ambientes laborais verdadeiramente inclusivos. Além disso, a inclusão laboral está diretamente relacionada a outras políticas públicas, especialmente nas áreas de educação, planejamento urbano, transporte público, saúde e seguridade social, evidenciando seu caráter transversal e a necessidade de atuação integrada entre diferentes setores da sociedade e do Estado (Simonelli; Jackson Filho, 2017).

A Lei de Cotas, Lei 8.213/1991, constitui uma política pública destinada a assegurar a inclusão de grupos sociais que historicamente enfrentaram discriminação ou exclusão no acesso à educação, ao emprego e à representação política. Essa legislação também desempenha relevante papel no desenvolvimento econômico, social e democrático do país, ao ampliar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e favorecer o aproveitamento de seu potencial humano.

Destaca-se, contudo, que somente com a promulgação do Decreto 3.298/99 a lei foi finalmente regulamentada, aproximadamente dez anos após sua edição. Esse intervalo evidencia a morosidade na implementação das medidas necessárias à concretização da política de inclusão, apesar da relevância social e jurídica dos direitos assegurados às pessoas com deficiência.

O referido decreto estabelece os critérios para a caracterização da pessoa com deficiência apta ao preenchimento das vagas reservadas e atribui ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a responsabilidade de fiscalizar, avaliar e controlar o cumprimento da reserva legal de vagas pelas empresas.

Nesse contexto, a fiscalização é exercida pelos Auditores Fiscais do Trabalho, responsáveis por inspecionar as empresas sujeitas ao cumprimento da Lei de Cotas e verificar a observância das obrigações previstas na legislação.

No que se refere à fiscalização, Leite esclarece que:

Em relação aos procedimentos de fiscalização, o artigo 10 da Instrução Normativa nº 98 da Secretaria de Inspeção do Trabalho (2012) estabelece que o Auditor Fiscal do Trabalho deve verificar o cumprimento das cotas pelas empresas por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), exigindo a regularização caso identificado erro ou omissão quanto a essas informações (Leite, 2019, p. 52).

Compete ainda ao Auditor Fiscal do Trabalho verificar se, no processo de inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas, a empresa promoveu as adaptações necessárias nos postos de trabalho, na organização das atividades e nas condições ambientais, de acordo com as necessidades dos trabalhadores.

Essa fiscalização abrange, entre outras medidas, a verificação da acessibilidade arquitetônica, das adaptações em mobiliários, máquinas e equipamentos, da implementação de dispositivos de segurança, da utilização de tecnologias assistivas e ajudas técnicas, da adoção de recursos de acessibilidade na comunicação, bem como da oferta de apoio e capacitação específicos, com o objetivo de eliminar barreiras que dificultem o pleno exercício das atividades laborais.

O art. 14, da Instrução Normativa 98 da Secretaria de Inspeção do Trabalho dispõe que no caso de emissão de autos de infração devido à violação das regulamentações de proteção no trabalho para pessoas com deficiência ou reabilitadas, o Auditor Fiscal do Trabalho (AFT) deverá:

I - consignar no histórico do auto de infração, na hipótese de não preenchimento integral da reserva legal prevista no caput do art. 93 da Lei nº 8213, de 1991, o montante de pessoas com deficiência ou reabilitadas que deixaram de ser contratadas e o número de empregados que serviu de base para a aplicação do percentual legal, conforme previsto no art. 5º; II - consignar no histórico do auto de infração, na hipótese de dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado sem a antecedente contratação de substituto de condição semelhante, por término de contrato por prazo determinado superior a noventa dias, ou por dispensa imotivada, relativamente a contrato por prazo indeterminado, os nomes daqueles empregados dispensados e o número total de trabalhadores da empresa fiscalizada;

III - fundamentar o auto de infração, na hipótese de caracterização de prática discriminatória, conforme o caso, no disposto o inciso IV do art. 3º e no inciso IV e caput do art. 5º da Constituição Federal; nos arts. 2 e 27 da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência; no art. 1º da Lei 9.029, de 13 de abril de 2011; nos arts. 8º e 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e demais normas aplicáveis (Brasil, 2012, art. 14).

O empregador que descumpre as exigências previstas na Lei de Cotas está sujeito à aplicação de multa por infração ao Regulamento da Previdência Social (RPS), quando inexistir penalidade específica prevista no art. 283 desse regulamento. Os valores da sanção são periodicamente atualizados por portaria interministerial editada pelos Ministérios da Previdência Social e da Fazenda.

Importa destacar que a Lei de Cotas constitui uma espécie de ação afirmativa destinada a promover a inclusão de pessoas com deficiência e de beneficiários reabilitados da Previdência Social no mercado de trabalho. Sua aplicação alcança empresas com cem ou mais empregados, devendo a reserva legal corresponder a 2% a 5% do total de postos de trabalho.

O percentual da reserva varia conforme o número de empregados da empresa, observando-se os seguintes parâmetros: I – de 100 a 200 empregados: 2%; II – de 201 a 500 empregados: 3%; III – de 501 a 1.000 empregados: 4%; IV – acima de 1.000 empregados: 5%, conforme demonstrado no quadro a seguir.

Quadro 1. Resultados.

NÚMERO DE EMPREGADOS DA EMPRESA	PERCENTUAL MÍNIMO DE RESERVA
De 100 a 200	2%
De 201 a 500.	3%
De 501 a 1.000	4%
Acima de 1.000	5%

Fonte: Lei n.º 8.213/1991. Elaboração própria.

Ressalta-se que a conformidade com a obrigação legal deve ser analisada com base no número total de empregados da empresa, considerando todos os seus estabelecimentos, de modo a impedir que a reserva legal seja esvaziada mediante a distribuição dos trabalhadores em

unidades com menos de cem empregados.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou esse entendimento, conforme demonstram os seguintes julgados:

(...) Nessa senda, os percentuais estabelecidos nos incisos I, II, III e IV do mencionado dispositivo de lei referem-se, conforme se denota de sua redação, a todos os empregados que prestam serviços ao empregador. Isso porque a lei, ao se utilizar do vocábulo empresa alude à atividade desenvolvida pelo tomador dos serviços, nos exatos termos do art. 966 do Código Civil, sob pena de se tornar ineficaz a prática afirmativa instituída pelo legislador ordinário, pois bastaria ao empresário distribuir seus empregados em estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, para que pudesse burlar o comando legal, em patente afronta aos arts. 3º, IV, e 7º, XXXI, da Carta Magna, que vedam o tratamento discriminatório em prejuízo do portador de deficiência. (...) (TST-RR224600-17.2001.5.02.0057, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 03.9.2010). (...) O v. acórdão regional observou a disposição do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, que obriga a empresa com 100 (cem) ou mais empregados 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 hipótese vertente está registrado que a Reclamada possui mais de 100 (cem) empregados em seu quadro. O dispositivo refere a quantidade de empregados na empresa, e não em cada estabelecimento, como quer fazer crer a Reclamada. (...) (TST-RR-12900-07.2002.5.22.0002, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoy em Peduzzi, 8ª Turma, DJ 14.12.2007)

Sob esse enfoque, a Lei de Cotas configura importante ação afirmativa voltada à promoção da igualdade material. Sobre o tema, Gomes conceitua ações afirmativas nos seguintes termos:

Ações afirmativas são um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticadas no passado, tendo como por objetivo a concretização do ideal da efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (Gomes, 2001).

O sistema de cotas, enquanto ação afirmativa, surgiu na Europa no início do século XX com o propósito de promover a reinserção de ex-combatentes no mercado de trabalho e assegurar meios de subsistência a suas famílias. Os empregadores que não conseguiam readaptar esses trabalhadores poderiam contribuir para um fundo público destinado à reabilitação e à reintegração profissional de pessoas com deficiência. Posteriormente, o sistema foi ampliado para contemplar outros grupos em situação de vulnerabilidade social, deixando de se restringir aos ex-combatentes. Inglaterra e Holanda figuraram entre os países pioneiros na adoção desse modelo, seguidos por diversas outras nações a partir da década de 1960 (Fonseca, 2006).

A mencionada regulamentação também estipula no artigo 93, § 1º, que, no caso de desligamento de empregados com deficiência, seja por demissão sem justa causa ou ao término de um contrato por prazo determinado com duração superior a 90 dias, o cargo deverá ser preenchido por trabalhador em condição semelhante.

Trata-se de uma garantia destinada à preservação da reserva legal de vagas, e não de estabilidade individual do empregado, uma vez que a norma exige a substituição por outra pessoa com deficiência ou beneficiário reabilitado, assegurando a continuidade da política de inclusão no ambiente de trabalho. Vejamos o dispositivo: “a dispensa de empregado com deficiência condiciona-se à contratação de trabalhador em situação semelhante, exceto quando exista na empresa quantitativo de empregados em percentual superior ao mínimo legal.”

EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS

A efetividade da Lei de Cotas é objeto de intenso debate na doutrina, especialmente quanto aos mecanismos mais adequados para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse cenário, Pastore (2000) argumenta que:

A fraca participação dos portadores de deficiência (sic) no mercado de trabalho decorre não da falta de leis e fiscalização, mas sim de carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

Em sentido semelhante, Shimono (2015) sugere a implementação do conceito de "cota-contribuição", pelo qual a empresa, em vez de realizar diretamente a contratação de pessoas com deficiência, destinaria recursos a um fundo específico voltado ao financiamento de programas de reabilitação e qualificação profissional. Sustenta ainda que por mais de uma década, as ideias defendidas por Pastore foram utilizadas por diversas empresas para justificar a ausência de trabalhadores com deficiência em seus quadros funcionais, em vez de promover sua efetiva inclusão ao lado dos demais empregados.

Outro ponto que gera debate é que as empresas com menos de 100 funcionários, por não estarem sujeitas à reserva legal de vagas, apresentam uma taxa média de empregabilidade de pessoas com deficiência de apenas 1,05%, inferior à média geral das empresas (NERI, 2003).

Corroborando esse cenário, um estudo encomendado em 2018 pelo Ministério Público do Trabalho em São Paulo e realizado pelo IBOPE com pessoas com deficiência constatou que 89%

dos entrevistados acreditam que a Lei de Cotas proporciona benefícios significativos para o mercado de trabalho. O levantamento também revelou que 86% dos participantes consideram que a legislação amplia a visibilidade social das pessoas com deficiência, enquanto 82% atribuem a ela o aumento do poder aquisitivo desse grupo (Brasil, 2018).

Os resultados da pesquisa também evidenciaram que:

(...) o trabalho desperta sentimentos positivos nos entrevistados. Quando levados a pensar espontaneamente sobre o assunto, as palavras Alegria, Independência, Dignidade foram as mais lembradas. Porém, mais da metade dos entrevistados, 52%, estavam desempregados e entre os que trabalhavam, a maioria, 62%, ocupava cargo operacional. Mais da metade dos entrevistados empregados trabalham no comércio (54%), em atividade social (19%) e em empresas de prestação de serviços (15%). Entre estes, quase dois terços afirmam que no seu local de trabalho não foram feitas adaptações específicas para recebê-los.

A questão salarial também foi outro ponto abordado. Considerando o emprego atual, a maioria afirma que não teve seu trabalho reconhecido – 77% não recebeu promoção e 68% não recebeu capacitação (cursos) pela empresa; metade acredita que o salário que recebe é um pouco adequado.

À luz dessa realidade, a inclusão das pessoas com deficiência na força de trabalho não decorre de qualquer forma de assistencialismo, mas do reconhecimento de sua dignidade e do direito à plena participação na vida econômica e social, especialmente diante do histórico de exclusão vivenciado por essa população.

Também se questiona se a Lei de Cotas, por si só, é suficiente para promover a inclusão laboral. Schneider, por exemplo, destaca a necessidade de estabelecer uma parceria entre o Estado e o setor empresarial, com o objetivo de implementar ações afirmativas destinadas à promoção da inclusão social (Schneider, 2021).

Conforme Nota Técnica emitida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), foram apresentados dados comparativos sobre a contratação de pessoas com deficiência nos anos de 2018 e 2019 que apontam os efeitos positivos da Lei de Cotas:

Segundo os dados da Rais-ME, em 31 de dezembro de 2018, havia 486,8 mil vínculos formais ativos de pessoas com deficiência, e o estado com a maior concentração era o de São Paulo, com 154,5 mil, seguido por Minas Gerais e Rio de Janeiro. No final de 2019, esse contingente se elevou, chegando a 523,4 mil. Como o total de vínculos formais, em 31 de dezembro de 2019, somou 47.554.211, a participação dos(as) trabalhadores(as) com deficiência era de 1,1% sobre o total de ocupados formais. (DIEESE, 2020)

O DIEESE (2020) nos revela ainda a distribuição regional dos vínculos formais de

trabalhadores com deficiência Brasil, nos anos de 2018 e 2019, cujos dados são apresentados na tabela a seguir.

Tabela 1— Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência Brasil. 2018 e 2019

REGIÃO ^o	2018		2019		VARIAÇÃO
	Nº	%	Nº	%	
Norte	21.986	4,50%	22.865	4,37%	879
Nordeste	79.298	16,30%	87.607	16,74%	8.309
Sudeste	251.602	51,70%	269.578	51,50%	17.976
Sul	94.825	19,50%	101.786	19,45%	6.961
Centro-Oeste	39.045	8,00%	41.595	7,95%	2.550
TOTAL	486.756	100,00%	523.431	100,00%	36.675

Fonte: Nota Técnica DIEESE (2020, p.8)

Apesar do ligeiro aumento no percentual observado acima, decorrente da Lei de Cotas, os índices de desemprego entre pessoas autistas demonstram que ainda persistem importantes obstáculos à inclusão laboral. Esse cenário evidencia a necessidade de aperfeiçoamento das políticas públicas e das práticas institucionais, a fim de assegurar o pleno exercício da dignidade e da igualdade de oportunidades por esse grupo.

Por fim, sem esgotar o tema, observa-se uma limitação dessa ação afirmativa: embora a vaga de emprego possa ser preenchida por uma pessoa com deficiência, a ascensão a posições mais elevadas na hierarquia da empresa continua representando um desafio para muitos trabalhadores, especialmente aqueles no espectro autista.

A inclusão de colegas com deficiência no ambiente corporativo contribui para a sensibilização e para a superação de práticas discriminatórias que violam o direito ao trabalho. Embora o objetivo seja alcançar uma sociedade em que a inclusão ocorra independentemente da adoção de ações afirmativas, a política de cotas permanece plenamente justificada enquanto persistirem desigualdades estruturais que dificultam o acesso ao mercado de trabalho em condições de igualdade.

As reflexões desenvolvidas neste artigo também permitem identificar a necessidade de compatibilizar a livre iniciativa, os valores sociais do trabalho, o direito fundamental ao trabalho e o direito de propriedade, observada a sua função social. Esse equilíbrio demanda a adoção de medidas capazes de harmonizar os interesses envolvidos à luz do princípio da proporcionalidade. Nessa direção, políticas de incentivos econômicos podem contribuir para reduzir os encargos suportados pelas empresas e estimular a adoção de ações afirmativas voltadas à inclusão das pessoas com deficiência (Sigolo, 2013).

Seguindo essa linha de pensamento, Leite (2019) acrescenta:

Outra medida que poderia ser implementada consiste na redução de alíquotas de impostos para a empresa na aquisição de bens ou instrumentos de trabalho voltados ao atendimento da acessibilidade da pessoa com deficiência (tecnologias assistivas). Da mesma forma, a disponibilização de linhas de créditos de recursos públicos destinados à compra/financiamento de equipamentos e adequação do meio ambiente de trabalho.

As leis de incentivo fiscal, assim como outras medidas dessa natureza, representam instrumentos governamentais destinados a estimular atividades específicas durante determinado período. Esses benefícios têm por finalidade fomentar o desenvolvimento e a implementação de projetos por meio da concessão de incentivos tributários.

No estudo realizado por Laraia (2009), são propostas algumas medidas para melhorar a efetividade da Lei de Cotas:

a) a implementação de incentivos fiscais, tais como dedução de um percentual nos impostos sobre os lucros e capitais ou dedução no percentual da contribuição previdenciária patronal; b) a criação de subsídios para que a empresa com mais de 100 funcionários possa providenciar a adequação do mobiliário e equipamentos para receber a pessoa com deficiência; c) a criação de subsídios para que a empresa com mais de 100 funcionários possa promover cursos de aperfeiçoamento e treinamento profissional; d) a necessidade do cumprimento da cota para que as empresas possam participar de licitações ou para que consigam obter financiamentos públicos; 182 e) a implementação de política de incentivo à contratação, através de bônus, prêmios e deduções fiscais

Ainda dentro dessa perspectiva, a implementação de incentivos econômicos e isenções pode motivar os empregadores a apoiar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Além disso, o artigo 22, parágrafo 4º, da Lei 8212/1991 prevê que o Chefe do Poder Executivo Federal, ouvido o Conselho Nacional da Seguridade Social, tem a autorização para desenvolver estratégias de apoio às empresas que contratam indivíduos com deficiência.

Salienta-se que encontrar candidatos com deficiência torna-se uma grande dificuldade adicional para as empresas. Em diversas cidades, não existe um registro específico ou uma instituição dedicada à formação e inclusão de pessoas com deficiência. Assim, mesmo quando há interesse na contratação, muitas empresas encontram dificuldades para localizar candidatos, circunstância que pode comprometer a efetividade da política de inclusão (Silva, 2010).

Diante dessa realidade, revela-se pertinente a criação de um banco nacional de currículos, com abrangência regional e nacional, destinado a aproximar empresas e candidatos com deficiência. Essa iniciativa contribuiria para facilitar o preenchimento das vagas reservadas e fortalecer a efetividade da política de inclusão no mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

A efetividade da Lei de Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui tema de significativa relevância social e jurídica. A análise desenvolvida demonstrou que, embora essa política pública tenha ampliado o acesso ao emprego formal, o cumprimento meramente quantitativo da reserva legal de vagas não assegura, por si só, uma inclusão laboral efetiva.

Evidenciou-se, por meio da pesquisa, que a consolidação desse processo depende de medidas complementares, como a adoção de incentivos fiscais, o fortalecimento das políticas públicas de inclusão e a promoção de oportunidades concretas de desenvolvimento profissional para as pessoas com deficiência.

Além disso, a criação e a manutenção de bancos de dados que reúnam informações sobre pessoas com deficiência em busca de oportunidades laborais podem aproximar empregadores e candidatos, facilitando o preenchimento das vagas reservadas e contribuindo para o reconhecimento das habilidades e competências desses profissionais, para além do atendimento às exigências legais.

O verdadeiro objetivo da Lei de Cotas não se resume à contratação de um número mínimo de trabalhadores. Sua finalidade consiste em promover a igualdade de oportunidades por meio da construção de ambientes de trabalho inclusivos, acessíveis e comprometidos com a valorização das potencialidades das pessoas com deficiência.

Conclui-se, portanto, que o aperfeiçoamento desse instrumento jurídico exige o cumprimento das obrigações legais, bem como o fortalecimento de políticas públicas, mecanismos de incentivo e práticas institucionais capazes de assegurar a inclusão, a permanência e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência em condições de efetiva igualdade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999.

BRASIL. Lei n.º 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.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa n.º 98, de 15 de agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos

empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da Previdência Social. Brasília, DF, 2012.

CLEMENTE, Carlos Aparício; SHIMONO, Sumiko Oki. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

DIEESE. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Nota Técnica n.º 246. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf>. Acesso em: 30 de outubro de 2023.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ações afirmativas e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social**. A experiência dos EUA. São Paulo: Renovar, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. Brasília, DF: SDH/PR; SNPD; IBGE, 2012.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LEITE, Fernanda Menezes. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Pesquisa MPT-Ibope aponta que a Lei de Cotas ajuda as pessoas com deficiência a ingressar e evoluir no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/708-pesquisa-mpt-ibope-aponta-que-a-lei-de-cotas-ajuda-as-pessoas-com-deficiencia-a-ingressar-e-evoluir-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 31 de outubro de 2023.

NERI, Marcelo. As empresas e as cotas para pessoas com deficiência. **Revista Conjuntura Econômica**, Rio de Janeiro, set. 2003.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. In: VIVARTA, Veet (org.). **Mídia e deficiência**. Brasília: Agência de Notícias dos Direitos da Infância; Fundação Banco do Brasil, 2003. p. 160-165.

SCHNEIDER, Patrick. **Futuro do trabalho da pessoa com deficiência: da lei de cotas à Agenda 2030**. Belo Horizonte: Letramento, 2021.

SIGOLO, Leonardo Corrêa. **A contratação do aprendiz com deficiência**. São Paulo: LTr,

2013.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da. **Inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho**: uma análise sob enfoque adaptativo das políticas de recursos humanos em quatro indústrias de Campina Grande – PB. 2010. 82 f. Relatório de Pesquisa (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2010.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017. DOI: 10.4322/2526-8910.ctoAR1078.