

COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E PROFISSIONAIS REABILITADOS: O PAPEL DA FISCALIZAÇÃO PARA ASSEGURAR A INCLUSÃO NAS EMPRESAS

QUOTA SYSTEM FOR PEOPLE WITH DISABILITIES AND REHABILITATED WORKERS: THE ROLE OF ENFORCEMENT IN ENSURING INCLUSION IN BRAZILIAN COMPANIES

Rodrigo Gomes Martins¹

Denise Auad²

<https://doi.org/10.55839/2318-8650RevParRPv35n1pa109-131>

RESUMO

A Lei nº 8.213/91 acelerou a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, mas continua a ser descumprida por amplas parcelas do setor patronal. Em 2021, somente 50,65% das vagas reservadas para PCDs nas empresas brasileiras estavam efetivamente ocupadas. De caráter exploratório, a presente pesquisa busca mensurar, a partir da análise de dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho (Radar SIT) e de artigos da Scientific Electronic Library Online (SciELO), o impacto das fiscalizações do

¹ Especialista em Direito das Diversidades e Inclusão Social pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (2025), especialista em Educação em Direitos Humanos pela Universidade Federal do ABC (2021) e bacharel em Comunicação Social, com habilitação em Jornalismo, pela Faculdade Cásper Líbero (2006). Atualmente, ocupa o cargo de editor-executivo na revista 'CartaCapital', na qual também atuou como repórter, correspondente em Brasília e editor de Política e Sociedade ao longo de 14 anos. Trabalhou ainda como editor-assistente do portal UOL e colaborou com diversas publicações segmentadas. Em 2008, conquistou o Prêmio Jornalístico Vladimir Herzog de Anistia e Direitos Humanos, na categoria revista, por uma série de reportagens sobre a impunidade dos agentes da repressão na ditadura (1964-1985), escrita em parceria com Gilberto Nascimento. Foi ainda um dos vencedores do Prêmio MPT de Jornalismo (2015), além de jurado da etapa nacional do concurso em 2018. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/2929477837909316>; **E-mail:** rodrigo@cartacapital.com.br

² Doutora e Mestre pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FADUSP), na qual também obteve a graduação em Direito. Pós-Doutoramento pelo Departamento de Ciências Jurídicas - Escola Superior de Estudos Jurídicos - da Universidade de Bolonha, no Programa de Pós-Doutorado para Doutores Ibero-americanos. Curso de formação em Psicanálise pelo Centro de Estudos Psicanalíticos de São Paulo (CEP). Professora Titular de Direito Constitucional da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (FDSBC), na qual coordena o grupo de estudos “Cidadania plena da criança e do adolescente” e atua no Programa de Tutoria para os alunos da graduação. Organizadora do Caderno de Direito da Criança e do Adolescente da FDSBC (<https://revistas.direitosbc.br/index.php/DCA>). Coordenadora da Pós-Graduação *lato sensu* em Direito das Diversidades e Inclusão Social da FDSBC de 2018 a 2023, selecionada para integrar o Banco de Boas Práticas do Prêmio Inovare na 18ª e 19ª Edição (2021 e 2022). Membro da Comissão Especial dos Direitos da Criança e do Adolescente da OAB/SP desde 2019. Membro da Comissão Permanente de Direitos Humanos da OAB/SP de 2007 a 2018. Membro do Instituto Brasileiro de Direito da Criança e do Adolescente (IBDCRIA) desde 2023. Integrou o Conselho Consultivo do Projeto Prioridade Absoluta do Instituto Alana de 2016 a 2021 e o Conselho de Transparência da Administração Pública do Estado de São Paulo de 2014 a 2020. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/0253667361176760> **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-0911-7948>;

Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho na efetivação das cotas. Conclui-se que, apesar dos avanços, os atuais mecanismos de controle apresentam fragilidades e devem ser aperfeiçoados para continuar produzindo efeitos positivos. A própria legislação deve ser aprimorada para combater a seletividade incrustada nas contratações, que tende a discriminar as pessoas com deficiências mais graves.

Palavras-chave: Lei de Cotas; Inclusão de Pessoas com Deficiência; Fiscalização Trabalhista; Políticas Públicas; Ações Afirmativas.

ABSTRACT

Law Nº 8.213/91 accelerated the inclusion of people with disabilities in the formal labor market, but continues to be unfulfilled by large segments of the employer sector. In 2021, only 50.65% of the reserved employments for people with disabilities (PWD) in Brazilian companies were actually filled. This exploratory study aims to measure, through the analysis of data from the Panel of Information and Statistics of Labor Inspection (Radar SIT) and articles from the Scientific Electronic Library Online (SciELO), the impact of the inspections conducted by the Ministry of Labor and Employment and the Public Labour Prosecution Office on the implementation of the quotas. It concludes that, despite the progress, the current control mechanisms present weaknesses and need to be improved to continue producing positive effects. The legislation itself must be improved to combat the selectivity that exists in hiring practices, which tends to discriminate against people with more severe disabilities.

Keywords: Quota Reservation Law; Inclusion of People with Disabilities; Labour Inspection; Public Policies; Affirmative Actions.

1. INTRODUÇÃO

Em dez anos, o número de pessoas com deficiência (PCDs) que trabalham com carteira assinada no Brasil aumentou 53,9%, chegando a 474,4 mil vínculos empregatícios em 2021, revelam dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE). Mais de 90% desses contratos de trabalho foram celebrados com empregadores obrigados a manter um percentual mínimo de profissionais reabilitados ou com deficiência pela Lei n.º 8.213/91, que instituiu a reserva legal de cargos e ficou conhecida como “Lei de Cotas para PCDs”. Apesar do inegável avanço em relação à inclusão desse grupo no mercado formal, amplas parcelas do setor patronal continuam a descumprir a legislação. Em 2021, apenas 50,65% das vagas reservadas para PCDs em empresas privadas estavam ocupadas. O déficit corresponde a mais de 381,7 mil postos de trabalho³.

³ Os dados mencionados neste parágrafo foram extraídos do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em 09.set.2024.

A Lei n.º 8.213/91 exige, em seu artigo 93, que empresas com 100 ou mais empregados destinem uma parcela de seus cargos a trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência – entre 2% e 5%, a depender da quantidade de funcionários da organização. O sistema de cotas demorou, porém, quase uma década para ser regulamentado pelo Decreto nº 3.298/99. Somente então foi atribuída ao Ministério do Trabalho e Emprego a competência para “estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas” (Art. 36, § 5º). Com isso, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE passou a emitir instruções normativas sobre os procedimentos de inspeção e a autuar empresas que descumprem a regra.

Antes do decreto, o Ministério Público do Trabalho já atuava para exigir o cumprimento da reserva legal de cargos para PCDs nas empresas. As primeiras ações civis públicas com esse objetivo datam de 1995, mas o MPT intensificou a fiscalização da Lei de Cotas apenas após a criação da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades, a Coordigualdade, em 2002 (Lopes *et al.*, s.d., p. 6-7).

Esta pesquisa exploratória busca mensurar, com base na análise de dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (Radar SIT) e de artigos científicos publicados na Scientific Electronic Library Online (SciELO)⁴, o impacto das ações fiscalizatórias do MTE e do MPT na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Além disso, visa identificar possíveis lacunas no modelo de fiscalização atual, a fim de contribuir para o aprimoramento dos mecanismos de controle. A pesquisa busca responder a duas questões principais: (1) se as atividades de fiscalização desses dois órgãos têm acelerado a inclusão laboral de pessoas com deficiência e (2) se existem falhas no modelo vigente que possam ser aproveitadas por empregadores que relutam em cumprir a norma.

2. DO ESTADO LIBERAL AO ESTADO SOCIAL

A presente pesquisa destina-se à análise do controle social exercido por dois órgãos estatais, um vinculado ao Poder Executivo e outro ao Judiciário, sobre uma *política pública* concebida para assegurar a inclusão laboral das pessoas com deficiência no Brasil, a partir de

⁴ Uma busca na plataforma SciELO pelas palavras-chave “pessoas com deficiência”, “cotas” e “mercado de trabalho”, procurando correspondência entre todos os termos, apresentou 10 resultados de artigos científicos publicados no Brasil e em língua portuguesa. Destes, apenas um trata especificamente de aspectos da fiscalização da Lei de Cotas e outros quatro abordam assuntos correlatos. Os demais foram desconsiderados por fugir do escopo desta pesquisa.

uma *ação afirmativa* específica: a reserva legal de cargos em empresas privadas para trabalhadores desse grupo, historicamente excluído do mercado de trabalho formal. Para a melhor compreensão do significado dessa política pública e desta ação afirmativa, convém considerar alguns aspectos da transição do Estado Liberal para o Estado Social de Direito.

Na clássica obra *A Era dos Direitos*, o filósofo e jurista italiano Norberto Bobbio refuta a tese levantada por pensadores jusnaturalistas, como Thomas Hobbes (1588-1679), John Locke (1632-1704) e Jean-Jacques Rousseau (1712- 1778), de que os certos direitos estão acima de qualquer contestação, por derivar da natureza do próprio homem. O autor sustenta que esses “direitos naturais” eram mal definidos, variavam em diferentes momentos históricos e eram fundamentados, sobretudo, por razões morais, que não admitiam a possibilidade de qualquer refutação. E acrescenta que todos os *direitos do homem* são também *direitos históricos*, resultantes das “lutas que o homem trava por sua própria emancipação e das transformações das condições de vida que essas lutas produzem” (2004, p. 31).

Bobbio distingue ao menos três fases do desenvolvimento dos direitos humanos a partir das revoluções Americana (1776) e Francesa (1789), que colocaram fim ao Antigo Regime e resultaram na constituição das primeiras democracias modernas. Em um primeiro momento, são afirmados os *direitos civis*. A burguesia que ascendeu ao poder após esses processos revolucionários estava mais preocupada em limitar o poder do Estado, assegurando ao cidadão o direito à propriedade privada e às liberdades individuais, como a de ir e vir, de expressão, de crença, de reunião, entre outras. Somente depois foram propugnados os *direitos políticos*, com o alargamento da participação popular nas decisões do Estado, antes restrita a um diminuto grupo por critérios censitários ou de acesso à escolaridade – pobres e analfabetos estavam excluídos. Finalmente, prossegue o filósofo, são proclamados os *direitos sociais*, que resultam do amadurecimento das demandas populares por maior bem-estar social e por igualdade de oportunidades (Bobbio, 2004, p. 32).

É justamente a afirmação dos direitos sociais que marca a transição do Estado Liberal para o Estado Social de Direito. Como Tateado anteriormente, o primeiro estava focado em limitar o poder dos governantes, em combater os privilégios da nobreza e clero no Antigo Regime e se colocava como guardião das liberdades individuais, o que demanda do Estado uma postura negativa, de mínima intervenção nos rumos da sociedade. Não havia, porém, qualquer iniciativa concreta para combater as graves desigualdades geradas pela acelerada acumulação do capital, sobretudo após a Revolução Industrial (Comparato, 2017, p. 63-64). Com a

emergência do Estado Social, o governo muda de postura, assumindo um papel ativo na promoção do acesso dos cidadãos à educação, saúde e trabalho digno, entre outros (Dallari, 2017, *online*).

Dentro da perspectiva histórica proposta por Bobbio, é importante ressaltar que essa transição também é um reflexo do avanço da indústria e do comércio no século XIX, acompanhado de um expressivo aumento do número de cidadãos submetidos a péssimas condições de trabalho nas fábricas europeias e vivendo na extrema pobreza (Dallari, 2017, *online*). É a luta destes operários que resultou no reconhecimento dos direitos sociais pelas cartas constitucionais das democracias modernas a partir do século XX, notadamente após a Constituição de Weimar de 1919. Para Paulo Bonavides, o Estado Social representa “uma transformação superestrutural por que passou o antigo Estado Liberal”, mas ele “conserva sua adesão à ordem capitalista, princípio cardeal ao qual não renuncia” (Bonavides, 2011, p. 184), além de estar juridicamente vinculado ao constitucionalismo democrático.

Neste Estado Social, o principal instrumento para mitigar os efeitos das desigualdades e promover o bem-estar dos cidadãos são as *políticas públicas*. Cabe ressaltar que a noção que temos hoje sobre o que são as políticas públicas é bastante recente, e começou a ser delineada somente após esse processo de transformação superestrutural pela qual passou o Estado Liberal, como descreveu Bonavides.

3. POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS

Os estudos sobre políticas públicas começaram a se expandir no período pós-Segunda Guerra Mundial, especialmente nos Estados Unidos, com o apoio de diversas instituições governamentais e privadas que reconheceram a relevância de uma abordagem científica para a administração pública, observa João Pedro Schmidt (2018, p. 119). Nos anos 1950, essa área de pesquisa se consolidou como uma subárea da Ciência Política norte-americana, refletindo uma mudança significativa no foco das investigações científicas. Se antes as análises estavam centradas nas estruturas e instituições políticas, a partir de então o interesse passou a ser direcionado para a ação governamental e sua implementação (Schmidt, 2018, p. 119).

Atualmente, as políticas públicas são objeto de estudo de diversas áreas do conhecimento, como Economia, Administração, Ciência Política e Direito. Dentro de cada uma

dessas áreas existem muitas definições, não havendo uma única nem melhor forma de descrevê-las. Para não incorrer no risco de desviar o foco desta pesquisa com a enorme polissemia existente acerca do tema, tomamos emprestada a aceção formulada pela professora Maria Paula Dallari Bucci, que se dedicou à formulação de um conceito bastante útil para as pesquisas jurídicas:

Política pública é o programa de ação governamental que resulta de um processo ou conjunto de processos juridicamente regulados – processo eleitoral, processo de planejamento, processo de governo, processo orçamentário, processo legislativo, processo administrativo, processo judicial – visando coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados. Como tipo ideal, a política pública deve visar a realização de objetivos definidos, expressando a seleção de prioridades, a reserva de meios necessários à sua consecução e o intervalo de tempo em que se espera o atingimento dos resultados. (Bucci, 2006, p. 39)

Da mesma forma como existem diferentes definições de políticas públicas, também há várias formas de categorizá-las. Uma das tipologias mais conhecidas e aceitas foi proposta em 1964 pelo cientista político Theodor Lowi, que identificou e descreveu quatro tipos distintos. Um deles são as *políticas regulatórias*, que estabelecem padrões de comportamento para os indivíduos e as instituições públicas e privadas, a exemplo das normas de segurança alimentar aprovadas pelas autoridades sanitárias ou das regras para disciplinar o funcionamento do mercado financeiro. Já as *políticas distributivas* beneficiam grupos específicos de atores, ao mesmo tempo em que geram custos difusos para a coletividade, como, por exemplo, um programa de renúncias fiscais ou de gratuidade no transporte coletivo para certos usuários. Esse tipo de política tende a ser implementado em um contexto de menor conflito, uma vez que os custos são arcados pela sociedade como um todo. Um dos principais desafios, nesse sentido, é a determinação clara do público-alvo, ou seja, “quem é e quem não é beneficiário” (Secchi; Coelho; Pires, 2020, p. 22).

As *políticas redistributivas*, por sua vez, oferecem benefícios concentrados a determinados grupos de atores, enquanto os custos são direcionados para outros, o que pode resultar em alguns conflitos. O objetivo não é assegurar a igualdade de tratamento, mas reduzir as desigualdades no acesso a certos bens e serviços. Um exemplo disso são os programas de reforma agrária, que redistribuem a posse da terra, ou a garantia de acesso universal à previdência social, mesmo daqueles que não contribuíram na idade ativa ou que fizeram contribuições aquém do necessário para obter o benefício mínimo, pois há uma redistribuição

dos recursos arrecadados. Por fim, as *políticas constitutivas* incluem as normas e regras para a organização política, a exemplo na legislação eleitoral, para a distribuição de competências entre os poderes e para a participação da sociedade civil. “São chamadas *meta-polícies*, porque se encontram acima dos outros três tipos de políticas e comumente moldam a dinâmica política nessas outras arenas” (Secchi; Coelho; Pires, 2020, p. 22).

Nos anos 1960, e dentro da lógica das políticas redistributivas, foram concebidas as primeiras “ações afirmativas”, visando corrigir desigualdades que afligem grupos historicamente marginalizados, como negros, indígenas, mulheres ou pessoas com deficiência. Nesse momento, explica a professora Carmen Lúcia Antunes Rocha, hoje ministra do Supremo Tribunal Federal (STF), o Estado abandona sua posição de neutralidade e passa a agir ativamente na promoção da igualdade material, voltada a garantir condições de partida mais justas, levando em conta que, sem mecanismos de apoio aos grupos em situação de vulnerabilidade social, a igualdade formal não garantia oportunidades reais a todos (1996, p. 284-285).

Rocha ressalta que não há de se falar em novas práticas discriminatórias, desta vez em desfavor das majorias. Ao estabelecer percentuais mínimos para garantir a presença das minorias⁵ em universidades, locais de trabalho e espaços de poder, entre outros, os planos de ação afirmativa adotados nos EUA e em outros países a partir dos anos 1960 tinham por objetivo promover a integração social de grupos historicamente marginalizados e romper com arraigados preconceitos na sociedade, ainda que por meio de uma convivência juridicamente forçada. A autora acrescenta que, mesmo com a adoção das políticas de cotas, a maioria continuou a disputar livremente a maior parte das vagas na educação, no mercado de trabalho, na política etc. Apenas assegurou-se que os excluídos também tivessem acesso a algumas oportunidades. “Por esta *desigualação positiva* promove-se a *igualação jurídica* efetiva” (Rocha, p. 286, grifos da autora).

Dentro dessa perspectiva, acrescenta o professor Joaquim B. Barbosa Gomes, que ocupou uma cadeira no STF de 2003 a 2014, os ordenamentos jurídicos nacionais e no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos passaram a prever políticas públicas voltadas

⁵ A autora não toma a expressão *minorias* no sentido quantitativo, e sim como a “qualificação jurídica dos grupos contemplados ou aceitos com um cabedal menor de direitos, efetivamente assegurados, que outros, que detêm o poder”. Já o termo *maioria* é usado para designar “aquele que detém o poder político, econômico e inclusive social em determinada base de pesquisa” (Rocha, 1996, p. 285).

ao apoio e à inclusão social desses grupos historicamente marginalizados, que ficaram conhecidas como “ações afirmativas”, pela experiência norte-americana, ou “discriminação positiva”, na terminologia europeia. Na formulação proposta pelo autor, essas iniciativas podem ser definidas como:

(...) políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade. (Gomes, 2001, p. 132)

Atualmente, as ações afirmativas estão sustentadas por diversas normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos criadas na segunda metade do século XX, a exemplo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1965, a prever, no artigo 1º, parágrafo 4º, a possibilidade de uma discriminação positiva visando “o progresso de certos grupos sociais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem de proteção para poderem gozar e exercitar os direitos humanos e as liberdades fundamentais em igualdade de condições”. Da mesma forma, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979) recomenda a adoção de medidas especiais temporárias para acelerar a equiparação de condições e oportunidades entre homens e mulheres. No Brasil, as ações afirmativas também foram recepcionadas pelo Direito Constitucional, aponta a professora Flávia Piovesan:

No Direito brasileiro, a Constituição Federal de 1988 estabelece importantes dispositivos que demarcam a busca da igualdade material, que transcende a igualdade formal. A título de registro, destaca-se o artigo 7º, inciso XX, que trata da proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, bem como o artigo 37, inciso VIII, que determina que a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência. (Piovesan, 2005, p. 50)

Rocha observa ainda que os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, positivados na Constituição de 1988, trazem um conjunto de obrigações transformadoras do quadro social e político da nação. Ao assumir o compromisso de “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, de “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Art. 3º, incisos I, III e IV), o Estado brasileiro reconhece que precisa adotar uma postura ativa para alcançar a igualdade, inclusive

por meio de ações afirmativas. “Se a igualdade jurídica fosse apenas a vedação de tratamentos discriminatórios, o princípio seria absolutamente insuficiente para possibilitar a realização dos objetivos fundamentais da República” (1996, p. 289).

Nesse mesmo sentido, Piovesan argumenta que, para promover a igualdade, não basta apenas proibir a discriminação por meio de uma legislação repressiva, é indispensável adotar medidas concretas para assegurar a inclusão de grupos historicamente marginalizados (2005, p. 49). Com a adoção de medidas temporárias e específicas para corrigir desigualdades históricas, prossegue a autora, as ações afirmativas constituem um poderoso instrumento para alcançar a igualdade de fato.

4. A INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A Constituição de 1988 atribuiu ao Estado brasileiro o dever de proteger e incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O artigo 7º, inciso XXXI, por exemplo, proíbe expressamente “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Já o artigo 37, inciso VIII, prevê a reserva de um percentual de cargos públicos para PCDs – apenas em 2018 um decreto regulamentou a ação afirmativa, estabelecendo a reserva de, ao menos, 5% das vagas nos concursos públicos para a administração federal.

Pouco depois da promulgação da Constituição Cidadã, o então presidente José Sarney sancionou, em 24 de outubro de 1989, a Lei nº 7.853, a qual estabeleceu uma série de iniciativas para a inclusão desse grupo no sistema educacional, nos serviços de saúde, na formação profissional e no mercado de trabalho, confiando ao Ministério Público a competência de fiscalizar a norma e propor “medidas judiciais destinadas à proteção de interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis da pessoa com deficiência”. Não havia, porém, qualquer dispositivo legal que obrigasse os empregadores do setor privado a contratarem PCDs.

Dois anos mais tarde, em 22 de maio de 1991, o presidente Fernando Collor de Melo promulgou a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), voltada à “Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes”. O tratado recomenda que os Estados-membros adotem ações afirmativas para assegurar a inclusão laboral desse grupo, esclarecendo, em seu artigo 4º, que “as medidas positivas especiais, com a finalidade de atingir

a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos”.

A reserva legal de cargos para PCDs no setor privado foi criada nesse mesmo ano. Embora a Lei nº 8.213/91 trate de um tema mais amplo, dispõe sobre “Planos de Benefícios da Previdência Social”, um trecho específico dessa legislação obriga empresas com mais de 100 funcionários a destinar parte de seus cargos para trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência. Nos termos do artigo 93, organizações com 100 a 200 empregados devem reservar 2% das vagas. Nas que possuem de 201 a 500 funcionários, a proporção sobe para 3%. Companhias com 501 a 1.000 colaboradores devem destinar ao menos 4% dos postos de trabalho, enquanto aquelas com mais de 1.000 precisam cumprir uma cota mínima de 5%.

Como mencionado anteriormente, a Lei de Cotas demorou quase uma década para ser regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, que atribuiu ao Ministério do Trabalho e Emprego a competência para estabelecer uma sistemática de fiscalização nas empresas privadas. Esse decreto, é importante ressaltar, representa um marco na garantia dos direitos das PCDs no Brasil. Muito além da inclusão laboral, ele instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidando um amplo conjunto de políticas públicas para ampliar o acesso desse grupo à saúde, à educação, ao trabalho, à cultura, ao esporte e ao lazer. Neste artigo, iremos nos ater, porém, aos efeitos sobre a política de cotas.

Para dissipar divergências de interpretação da lei e dos procedimentos de fiscalização, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE baixou a Instrução Normativa nº 23/2001, que estabeleceu, pela primeira vez, uma rotina de inspeção nas firmas, observam os pesquisadores Marco Antonio Ribeiro e Ricardo Carneiro (2009, p. 551). Segundo a normativa, ao identificar uma empresa em desacordo com a lei, a Delegacia Regional do Trabalho deve notificá-la para comparecer a uma “mesa de entendimento”, com o objetivo de esclarecer dúvidas, identificar problemas e discutir soluções. Depois desse encontro, é concedido um prazo de 120 dias para o empregador sanar o problema, explicam os autores. Se a irregularidade persistir após o esgotamento do prazo, o órgão deve multá-la, lavrar um auto de infração e encaminhar o caso ao Ministério Público do Trabalho. Antes de formalizar a denúncia na Justiça do Trabalho, os procuradores ainda buscam uma conciliação.

A postura usual do MPT demonstra preferência por soluções extrajudiciais, com a concessão de prazos para que a empresa promova seu enquadramento na cota empregatícia. Caso não sejam adotadas, no período concedido, medidas satisfatórias

com vistas à regularização da situação, o MPT procede à formalização do compromisso de contratação de pessoas com deficiência, através da celebração dos denominados Termos de Ajustamento de Conduta (TAC's), cujo descumprimento gera multa pecuniária (Ribeiro; Carneiro, 2009, p. 551-552).

Atualmente, a rotina de inspeção é regida pela Instrução Normativa Nº 2, de 8 de novembro de 2021. Boa parte das regras não sofreu alterações ao longo do tempo. Quando o cálculo do número de trabalhadores com deficiência a serem contratados resulta em uma fração, esta deve ser arredondada para cima. Essa determinação visa garantir que o percentual mínimo de PCDs nas empresas seja cumprido, evitando que as frações resultem em uma redução da quantidade de contratações. Para a aferição das cotas, é considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa (Lopes *et al.*, s.d., p. 18).

Desde as primeiras normativas, o auditor-fiscal do Trabalho tem o dever de verificar se a empresa promoveu adaptações razoáveis no ambiente laboral, como a instalação de rampas, banheiros adaptados, barras de apoio, piso tátil e tecnologias assistivas. Essas modificações no espaço visam assegurar que os trabalhadores com deficiência possam usufruir ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os seus direitos e liberdades fundamentais.

Uma das inovações trazidas pela normativa mais recente, de 2021, é a inclusão dos empregados com contrato de trabalho intermitente, modalidade criada com a reforma trabalhista de 2017, na contagem total dos funcionários de cada empresa. Essa contagem é a base de cálculo para os auditores fiscais verificarem se os percentuais da lei estão sendo cumpridos. No entanto, os trabalhadores contratados no novo regime não podem ser computados no preenchimento das cotas, assim como os aprendizes e os aposentados por invalidez.

Vale destacar que, em algumas nações europeias, as primeiras experiências de reserva de vagas para PCDs surgiram logo após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918). A paz foi formalizada com o Tratado de Versalhes, que estabeleceu ainda a criação da OIT em 1919. Essa instituição foi concebida para responder aos desafios das péssimas condições nas fábricas no início do século XX, da falta de regulamentação trabalhista em vários países e dos impactos do próprio conflito, que deixou milhões de pessoas com sequelas físicas e mentais (Coelho, 2017, p. 92).

A eclosão da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) agravou significativamente o problema. Com um total estimado entre 70 e 85 milhões de mortos e feridos, o embate provocou um impacto drástico na população economicamente ativa, criando para os Estados o desafio adicional de integrar e reabilitar no mercado de trabalho um grande número de sobreviventes com condições debilitantes (Coelho, 2017, p. 92).

Segundo Fernando Donato Vasconcelos (2010, p. 42), a reserva de cotas para PCDs surgiu inicialmente na Áustria, Alemanha, França e Itália, para atender a recomendações da recém-criada OIT. À época, as empresas foram obrigadas a destinar um percentual dos empregos para veteranos da Primeira Guerra Mundial que sofreram mutilações e outras sequelas. Com o tempo, as cotas passaram a incluir também as vítimas de acidentes de trabalho. Após a Segunda Guerra, prossegue o autor, países como Reino Unido, Holanda, Irlanda, Bélgica, Grécia e Espanha expandiram esses sistemas, abrangendo outras categorias de deficiência.

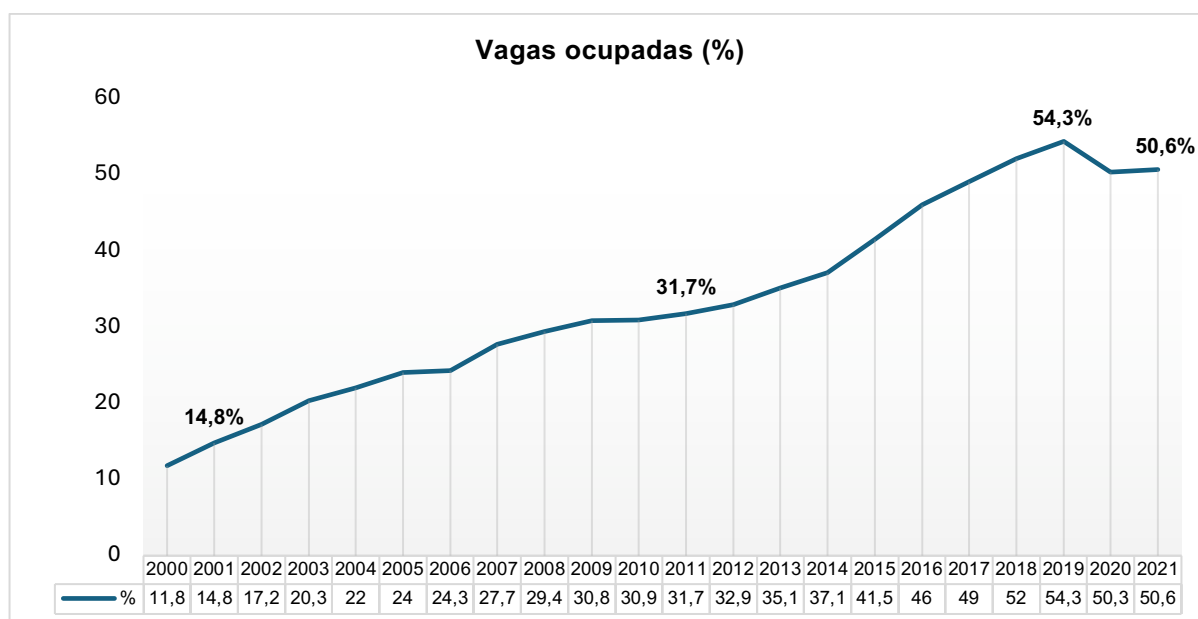
5. IMPACTO DAS ATIVIDADES DE FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

O Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, conhecido como Radar SIT, compila dados relevantes sobre trabalhadores com deficiência ou reabilitados, extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (Rais). Essa plataforma oferece uma visão detalhada da inclusão desses profissionais no mercado, permitindo a análise de informações essenciais para a formulação de políticas públicas. Vale ressaltar que a Rais contém dados fornecidos pelos próprios empregadores, que são obrigados a enviar anualmente ao Ministério do Trabalho e Emprego a lista de seus funcionários, indicando se eles possuem algum tipo de deficiência ou se são beneficiários reabilitados da Previdência Social (Brasil, 2024).

O Radar SIT possui uma área dedicada ao monitoramento das estatísticas sobre a reserva legal de vagas para PCDs e trabalhadores reabilitados. Abrangendo o período de 2000 a 2021, esses dados incluem o percentual de cumprimento das cotas na administração pública, em empresas públicas e de economia mista, além de empregadores privados, sendo este último o foco da análise a seguir. O Radar SIT também apresenta, ano a ano, o total de fiscalizações e autos de infração lavrados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE em decorrência do

descumprimento da Lei de Cotas. Com essas informações, é possível traçar séries históricas para avaliar a evolução da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas e da atuação dos auditores fiscais do trabalho na garantia do cumprimento da norma.

Na tabela abaixo, podemos ver a evolução do percentual de vagas ocupadas nas empresas privadas em relação às que foram reservadas pela Lei de Cotas:



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (Rais). Elaboração própria, com dados do Radar SIT.

Ao término dos primeiros 10 anos de vigência da Lei de Cotas, entre 1991 e 2001, o percentual de vagas ocupadas por PCDs e trabalhadores reabilitados nas empresas privadas alcançou 14,8%, totalizando pouco mais de 55 mil vínculos empregatícios. Nesse período, a taxa de ocupação cresceu, em média, 1,48% ao ano.

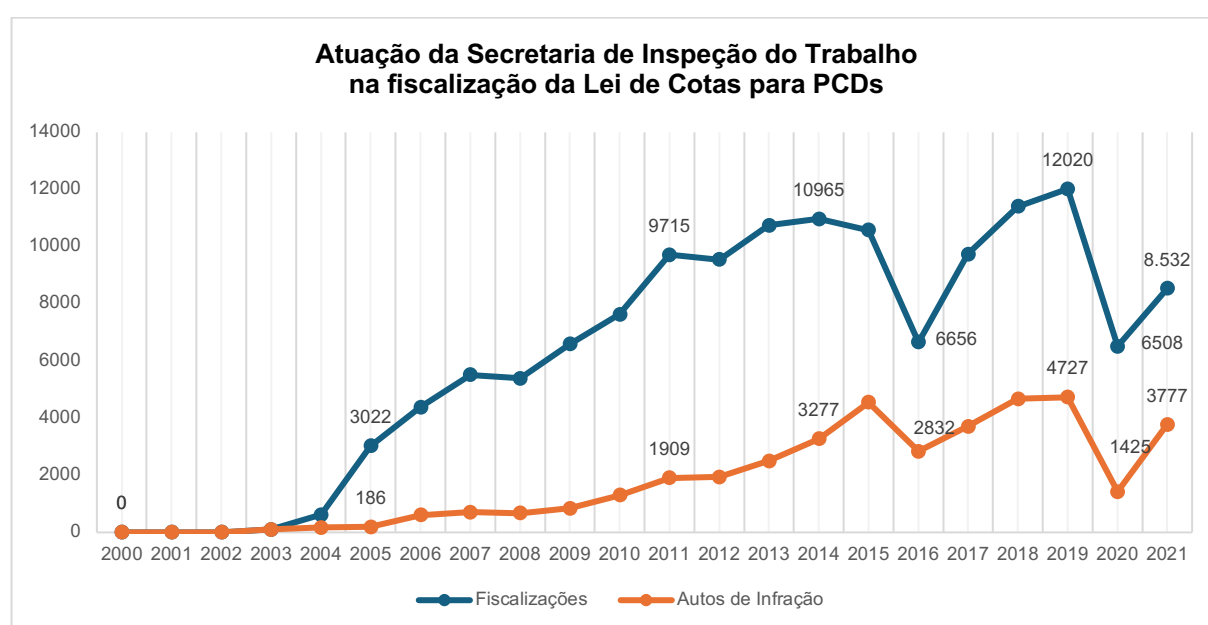
Passada outra década, o percentual de vagas ocupadas aumentou para 31,7%, com 232,9 mil PCDs e trabalhadores reabilitados contratados. Entre 2001 e 2011, o crescimento anual da taxa de ocupação foi de 1,69%, em média. É importante observar que foi neste período que a Secretaria de Inspeção do Trabalho começou a fiscalizar efetivamente o cumprimento da Lei de Cotas nas empresas, após as publicações do Decreto nº 3.298/99 e da Instrução Normativa nº 23/2001, que definiu procedimentos para a atuação dos auditores fiscais do trabalho.

De 2011 a 2021, a inclusão de PCDs e trabalhadores reabilitados nas empresas brasileiras ganhou um impulso significativo. Ao final desse período, 50,6% das vagas

reservadas pela Lei n.º 8.213/91 (Art. 93) estavam preenchidas, com um total de 391,8 mil trabalhadores reabilitados ou com deficiência contratados no setor privado. Nesse intervalo, a taxa de ocupação aumentou, em média, 1,89% ao ano.

O resultado poderia ter sido ainda melhor, não fosse a pandemia de Covid-19. Em 2019, antes de o Brasil registrar os primeiros casos de infecção pelo coronavírus, o percentual de vagas ocupadas por PCDs e trabalhadores reabilitados havia alcançado 54,3%. Entre 2011 e 2019, a taxa de ocupação cresceu, em média, 2,82% ao ano. No entanto, a suspensão temporária das atividades econômicas, determinada pelas autoridades sanitárias para conter a propagação do vírus, desestruturou o mercado de trabalho e teve reflexos negativos sobre a inclusão dessas pessoas.

Na tabela a seguir, vemos a evolução do número de fiscalizações e autos de infração lavrados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho em decorrência do descumprimento da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência:



Fonte: Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE. Elaboração própria, com dados do Radar SIT.

Até 2002, não há registros de fiscalizações e autos de infração lavrados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE. A partir do ano seguinte, percebe-se uma evolução constante na atuação do órgão. Essa trajetória foi, porém, interrompida abruptamente em dois momentos. O primeiro ocorreu em 2016, quando os auditores fiscais do trabalho se mobilizaram em uma prolongada greve, reivindicando reajuste salarial e melhores condições de trabalho

(Sinait, 2016). Nesse mesmo ano, o *impeachment* de Dilma Rousseff resultou em uma troca de governo, o que possivelmente impactou a organização dos órgãos estatais. A segunda queda abrupta na atividade fiscalizatória aconteceu em 2020, quando a pandemia de Covid-19 levou à suspensão temporária de serviços públicos não considerados essenciais e fez com que muitas empresas interrompessem suas atividades, dificultando ainda mais a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas nas organizações privadas.

6. O CONTROLE SOCIAL EXERCIDO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Após o recebimento do auto de infração da Delegacia Regional do Trabalho, o MPT inicia a investigação, designando um procurador responsável, explicam Ribeiro e Carneiro (2009, p. 551). Nessa fase, esclarecem os autores, a empresa é intimada para comparecer ao MPT, onde deve apresentar uma lista de documentos específicos, os quais serão analisados para verificar o cumprimento da reserva legal de cargos para PCDs. Uma vez constatada alguma irregularidade, abre-se um Procedimento Prévio Investigatório (PPI) e o empregador será convocado para uma audiência.

Como mencionado anteriormente, o MPT prefere soluções extrajudiciais, concedendo prazos para as empresas se adequarem. Caso elas não tomem medidas efetivas para regularizar a situação, o MPT busca formalizar um compromisso do empregador para a contratação de PCDs por meio de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), com previsão de multas em caso de descumprimento. Visando evitar ao máximo uma ação judicial, a envolver um tempo relativamente longo de resolução, o procurador responsável ainda pode propor um aditamento do TAC, concedendo um novo prazo para adequação. Exauridas as possibilidades de solução extrajudicial, transita-se para o processo de execução judicial, com a abertura de Inquérito Civil Público (ICP). Essa sistemática adotada pelo MPT, com a oferta de sucessivos prazos para o empregador cumprir suas responsabilidades, favorece condutas protelatórias por parte das empresas autuadas, observam Ribeiro e Carneiro (2009, p. 552).

Ao mapear os processos por descumprimento da Lei de Cotas conduzidos pela Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região, de Belo Horizonte, os pesquisadores chegaram a uma relação de 76 empresas autuadas de 2000 a 2007. Os dados coletados demonstram que mesmo empresas bem estruturadas e de grande porte, com capacidade

econômica para absorver PCDs e trabalhadores reabilitados, relutam em cumprir a norma. Na amostra, 59,2% das organizações tinham mais de 20 anos de constituição. Entre as companhias com mais de mil empregados, constatou-se o maior déficit de contratações: 70% das vagas não estavam preenchidas. “Esse resultado é um indicador eloquente da resistência das empresas, de um modo geral, quanto à contratação de portadores de deficiência” (Ribeiro; Carneiro, 2009, p. 554).

Cabe acrescentar que, em 2021, o déficit alcançava 49,35% das vagas reservadas para PCDs em todo o País, segundo o Radar SIT. A plataforma do Ministério do Trabalho não distingue, porém, os percentuais de cumprimento das cotas em organizações com maior ou menor número de empregados.

Quando são autuadas, as empresas costumam alegar que realizam esforços para cumprir a reserva legal, mas não conseguem por circunstâncias alheias a sua vontade. Por isso, ao embasar uma eventual ação, os procuradores devem reunir a maior quantidade possível de informações e documentos para verificar se existem barreiras para a contratação de PCDs. A análise não deve se limitar apenas ao preenchimento da cota, mas incluir questões como demissões sem substituição, motivos para a não contratação, acessibilidade e adaptações razoáveis (Lopes et al., s.d., p. 34-35). Na prática, observam Ribeiro e Carneiro, muitas organizações costumam elevar as exigências de qualificação e experiência profissional nos processos seletivos, com o nítido propósito de protelar o cumprimento da norma:

Para fins de ilustração, cita-se o caso de uma empresa industrial do ramo de autopeças que relacionou, como requisitos na admissão de pessoas com deficiência para os cargos ofertados, não apenas experiência na área, comprovada através de carteira assinada, mas fluência em língua estrangeira – inglês e italiano – como se pôde constatar nas correspondências por ela trocadas com órgãos públicos que fazem a intermediação de mão-de-obra. (Ribeiro; Carneiro, 2009, p. 558)

Alguns estudos revelam, porém, que também pode ocorrer um fenômeno diametralmente oposto no recrutamento de trabalhadores: a oferta predominante de vagas de emprego com menor exigência de escolaridade e qualificação técnico-profissional, relegando as pessoas com deficiência a cargos hierarquicamente inferiores e com baixos salários (Dutra et al., 2020, p. 160). Muitos empregadores não acreditam que pessoas com deficiência possam ter boa qualificação e, com isso, as vagas ofertadas por vezes se restringem a trabalhos operacionais, com remunerações iguais ou inferiores ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), previsto na Constituição de 1988 e regulamentado pela lei 8.742/1993, a prever uma

transferência de renda mensal no valor de um salário-mínimo às pessoas com deficiência em situação de extrema pobreza (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2024, p. 2552-2554).

Primeiro desembargador cego do Brasil, o Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca observa que muitas empresas justificam o descumprimento das cotas para PCDs com a alegação de falta de qualificação desses profissionais para atender às exigências do mercado de trabalho (2005, p. 301). Os dados da Pnad Contínua do IBGE confirmam a existência de profundas disparidades. Em 2022, apenas 25,6% das pessoas com deficiência acima de 25 anos haviam concluído o ensino médio, enquanto essa taxa era de 57,3% entre as pessoas sem deficiência. Já no nível superior, 7% das PCDs tinham diploma, contra 20,9% entre os sem deficiência. Fonseca destaca, porém, que as empresas também possuem uma função social, determinada pela Constituição Federal⁶, e devem atuar para reverter esse cenário:

A despeito dessa realidade, remanesce a obrigação legal das empresas que devem desenvolver plano de treinamento específico, internamente ou com apoio do “sistema S” ou de ONGs especializadas ou, até mesmo, de prestadoras de serviços técnicos habilitados. Este não é um argumento que justificaria o descumprimento da lei (Fonseca, 2005, p. 301)

As pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho costumam destacar, como obstáculos para a inclusão, a discriminação e a falta de confiança em suas habilidades, a inadequação das empresas em relação à acessibilidade, a baixa escolaridade e a carência de qualificação profissional (Rodrigues; Pereira, 2021, p. 11-13). Muito além das barreiras arquitetônicas ou tecnológicas, elas mencionam os efeitos perversos das barreiras atitudinais, definidas pela Lei Brasileira de Inclusão como “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (Lei nº 13.146/2015, Art. 3º, inciso IV, alínea e).

Há, ainda, numerosos casos de fraude para ludibriar a fiscalização. Em 2017, por exemplo, a Justiça do Trabalho condenou uma empresa paulista por contratar de forma

⁶ Ao comentar a função social das empresas privadas, o autor lembra que, de acordo com a Constituição de 1988, a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (Art. 1º, inciso IV). Além disso, o Art. 170 acrescenta que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

fraudulenta pessoas com deficiência, visando dissimular o cumprimento da Lei de Cotas⁷. Essa organização havia se comprometido, em 2015, a incluir 80 PCDs em dois anos. Vencido o prazo, o MPT solicitou a relação de empregados para conferir se o acordo havia sido honrado. A lista entregue informava que 65 trabalhadores cegos viviam no mesmo endereço, idêntico ao da sede administrativa da companhia. Investigação posterior revelou que, embora contratados, esses trabalhadores permaneciam em casa, recebendo meio salário-mínimo e sem exercer função alguma.

Mesmo quando a norma é cumprida, sem trapanças nem subterfúgios, existem situações que certamente fogem ao objetivo pretendido pelo legislador ao formular a Lei de Cotas, como a seletividade nas contratações. De acordo com Ribeiro e Carneiro (2009, p. 560-561), muitos empregadores priorizam o recrutamento de trabalhadores com deficiência leve, para reduzir os custos com adaptações no ambiente de trabalho e minimizar qualquer impacto na produtividade, revelam os processos analisados pelos pesquisadores na PRT da 3ª Região. Entre os profissionais incluídos pelas cotas e reportados pelas empresas, 63,3% tinham deficiência física, normalmente em grau parcial. Cerca de 30% desses casos resultaram de acidentes, sobretudo acidentes de trabalho ocorridos dentro da própria organização. Eram raros os cadeirantes. Já os deficientes auditivos representavam 25,7% do total, com a grande maioria apresentando deficiência auditiva leve, segundo os critérios do Decreto nº 3.298/99.

Esse cenário revela ser preciso aprimorar a Lei de Cotas para evitar práticas discriminatórias no recrutamento. A falta de definição clara sobre o tipo de deficiência exigido para o cumprimento da reserva legal tem permitido que empresas escolham candidatos com base em interesses próprios, como reduzir custos ou evitar adaptações. Essa lacuna na legislação compromete o objetivo de inclusão da lei.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atividade fiscalizatória do Ministério do Trabalho e Emprego tem produzido um efeito positivo para acelerar o ingresso das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. A partir da análise dos dados disponíveis no Radar SIT, é possível verificar que o

⁷ O caso foi noticiado no portal do Ministério Público do Trabalho de São Paulo. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/436-empresa-que-mantinha-trabalhadores-cegos-em-casa-e-condenada-por-litigancia-de-ma-fe>. Acesso em 30.jan.2025.

período de maior inclusão coincide com aquele em que se verifica um maior número de fiscalizações e autos de infração lavrados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE. Além disso, a quantidade de PCDs incluídas sob ação fiscal tem crescido ano a ano, chegando a um total de 20.196 em 2021.

É preciso ponderar, porém, que essa atuação possui limitações. Em 2021, último ano da série histórica, as fiscalizações alcançaram apenas 8.532 empresas, de um total de 35.860 empregadores obrigados a reservar cargos para PCDs pela Lei n.º 8.213/91. Alguns autores observam que a burocracia, falta de pessoal e estrutura nos órgãos públicos prejudica a atividade fiscalizatória e a responsabilização de quem descumpre a norma (Coelho, 2017; Ribeiro e Carneiro, 2009). É difícil refutar essa avaliação, sobretudo ao considerarmos a abrupta queda do número de fiscalizações e autos de infração em 2016, quando os auditores-fiscais do Trabalho entraram em greve, em meio à troca de governo após o *impeachment* de Dilma Rousseff.

Outra fragilidade apontada por Ribeiro e Carneiro é a sistemática seguida pelo Ministério Público do Trabalho, com a concessão de sucessivos prazos para que as empresas atuadas se adequem à norma. Embora seja compreensível a busca por soluções extrajudiciais, até para abreviar a resolução dos problemas identificados, não são incomuns os casos de empregadores que se aproveitam da situação para protelar o máximo possível a inclusão de pessoas com deficiência e trabalhadores reabilitados, sob a alegação de que estão empenhados em cumprir a reserva legal, mas não conseguem em decorrência de fatores externos, alheios à sua vontade.

A efetividade da Lei de Cotas não pode depender exclusivamente da adesão voluntária dos empregadores; é fundamental que haja fiscalização rigorosa e contínua por parte da Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE e do MPT, com a aplicação de multas e sanções aos infratores. Para isso, é crucial que essas instituições fortaleçam suas estruturas de fiscalização, implementando ações mais intensas e sistemáticas. Da mesma forma, é necessário reconsiderar a concessão de prazos extensos para que as empresas se ajustem à legislação, uma vez que a reserva de cargos para PCDs é uma política com mais de 30 anos de existência, tempo mais do que suficiente para o setor patronal se adaptar e adotar medidas efetivas de inclusão.

As cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho constituem uma ação afirmativa necessária, mas que também apresenta limitações. Em 2021, havia 773,6 mil vagas reservadas para esse grupo nas empresas brasileiras, mas somente 391,8 mil estavam efetivamente ocupadas, segundo dados do Radar SIT. Mesmo que todas essas vagas estivessem

preenchidas — e não apenas metade delas — esse número ainda seria insuficiente para garantir emprego a todas as PCDs que buscam trabalho. Estas são contadas aos milhões (Vasconcelos, 2010, p. 42).

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE deixam isso muito claro: em 2022, havia 17,5 milhões de brasileiros com deficiência em idade para trabalhar, cerca de 10% da população de 14 anos ou mais. Desse total, apenas 5,1 milhões estavam efetivamente inseridos na força de trabalho. O nível de ocupação das PCDs era de 26,6%, enquanto a média nacional era de 57,2%, chegando a 60,7% entre as pessoas sem deficiência⁸. Para promover uma inclusão mais ampla, é indispensável combinar o sistema de cotas com outras políticas públicas, incluindo ações para melhorar a qualificação profissional dessas pessoas.

Por fim, é importante destacar a necessidade de aperfeiçoar a Lei de Cotas para coibir práticas discriminatórias no recrutamento de PCDs. Como apontado por Ribeiro e Carneiro, há uma seletividade incrustada nas contratações. Muitas empresas priorizam a admissão de profissionais com deficiências leves ou parciais. A legislação não considera as especificidades existentes dentro desse heterogêneo grupo. Aproveitando-se dessa brecha, muitas empresas colocam seus interesses acima dos objetivos pretendidos pela ação afirmativa, destinada a perseguir e efetivar a igualdade de oportunidades. Não é possível admitir que os empregadores continuem a patrocinar, no limiar do paroxismo, uma inclusão excludente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (Radar SIT)**. Portal da Inspeção do Trabalho [s. d.] Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em 09.set.2024.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): anos anteriores**. Brasília: MTE, 2024. Disponível em http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2023.pdf. Acesso em 03.nov.2024.

BONAVIDES, P. O Estado Social e a democracia, p. 182-204. In: BONAVIDES, P. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

BUCCI, M. P. D. O conceito de política pública em direito, p. 1-50. In: BUCCI, M. P. D. **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006.

⁸ Dados extraídos do boletim “Pessoas com Deficiência 2022: Pnad Contínua”, disponível para consulta em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf. Acesso em 07.nov.2024.

COELHO, R. Do direito ao trabalho. In: SETUBAL, J. M; FAYAN, R. A. C. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada**, 1ª ed., revisada, p. 89-134. Campinas: Fundação FEAC, 2017.

BOBBIO, N. **A Era dos Direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Nova Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COMPARATO, F. K. Sentido e evolução dos direitos humanos, p. 13-82. In: COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

DALLARI, D. A. Estado democrático e social de direito. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. Vidal Serrano Nunes Jr., Maurício Zockun, Carolina Zancaner Zockun, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/70/edicao-1/estado-democratico-e-social-de-direito>. Acesso em 25.jan.2025.

DUTRA, F. C. M. S. *et al.* Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 1, p. 147–163, jan. 2020. Disponível em <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724>. Acesso em 04.out.2024.

FONSECA, R. T. M. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. Orientador: Wilson Ramos Filho. 2005. 327 p. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

GOMES, J. B. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Rev. Informação Legislativa**, Brasília, v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/705>. Acesso em 04.out.2024.

IBGE. **Pessoas com Deficiência 2022: Pnad Contínua**. Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf. Acesso em 07.nov.2024.

LOPES, D. V. et al. **Manual de atuação: Acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência e reabilitadas no mercado de trabalho**. Ministério Público do Trabalho, Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades. Brasília: MPT [s.d.]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/>. Acesso em 04.out.2024.

LOWI, T. J. Distribution, regulation, redistribution: the functions of government. In: In: RIPLEY, R. B. (org.). **Public Policies and Their Politics**. New York: Norton & Co., 1966;

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M.. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde**

Coletiva, v. 20, n. 8, p. 2549–2558, ago. 2015. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. Acesso em 07.nov.2024.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43–55, jan. 2005. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0100-15742005000100004>. Acesso em 04.out.2024.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R.. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 545–564, jul. 2009. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>. Acesso em 04.out.2024.

ROCHA, C. L. A.. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Rev. de Informação Legislativa**, Senado Federal, Brasília, v. 33, n. 131, p. 283-295, jul./set. 1996. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/176462>. Acesso em 04.out.2024

RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, É. L.. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 31, n. 1, p. e310114, 2021. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310114>. Acesso em 08.nov.2024

SECCHI, L.; COELHO, F.; PIRES, V. **Políticas públicas** [livro eletrônico]: conceitos, casos práticos, questões de concursos, 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2020.

SINAIT. Auditores-Fiscais do Trabalho em greve a partir do dia 2 de agosto. **Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho**, 21.jul.2016. Disponível em <https://www.sinait.org.br/noticia/13059/auditores-fiscais-do-trabalho-em-greve-a-partir-do-dia-2-de-agosto>. Acesso em 07.nov.2024.

SOUZA, C.. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, n. 16, p. 20–45, jul. 2006. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1517-45222006000200003>. Acesso em 25.jan.2025

VASCONCELOS, F. D.. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 121, p. 41–52, jan. 2010. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000100006>. Acesso em 07.nov.2024.

REFERÊNCIAS LEGAIS:

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa Nº 2, de 8 de novembro de 2021**. Disponível em <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/In-2-2021.htm>. Acesso em 07.nov.2024.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa N° 23, de 23 de maio de 2001**. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/instrucoes-normativas/instrucao_normativa_23_aft_em_mesas_de_entendimento.pdf. Acesso em 07.nov.2024.

_____. **Decreto N° 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21.dez.1999.

_____. **Lei n° 8.742, de 7 de dezembro de 1993**, que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08.dez.1993.

_____. **Lei N° 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25.jul.1991.

_____. **Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989**, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25.out.1989.

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

_____. **NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Nova York: ONU, 1979.

_____. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**. Nova York: ONU, 1965.

_____. **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 159, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Genebra: OIT, 1983.

_____. **Convenção n° 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão**. Genebra: OIT, 1958.

Submetido em 17.03.2025

Aceito em 17.12.2025