

**PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA E DIREITO AO
MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO EQUILIBRADO:
PERSPECTIVAS SOB A
ÓTICA DO
DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL**

**PEOPLE WITH DISABILITIES AND THE RIGHT TO A BALANCED WORK
ENVIRONMENT: PERSPECTIVES FROM A SUSTAINABLE DEVELOPMENT
VIEWPOINT**

Ciências Sociais Aplicadas • 31/03/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/774929453](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/774929453)

Flávia Paiva Medeiros de Oliveira¹

Alfredo Rangel Ribeiro²

Lorena de Moura Torres de Carvalho³

RESUMO

O presente estudo analisa em que medida a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) asseguram às pessoas com deficiência um meio ambiente de trabalho digno, em consonância com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (ODS 8) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. O problema de pesquisa debruça-se sobre a contradição entre os avanços normativos e a persistência de desigualdades concretas no mercado de trabalho para esse grupo. A pesquisa adota abordagem qualitativa e método dedutivo, valendo-se de pesquisa bibliográfica, documental e de análise de dados estatísticos, em especial os fornecidos pela PNAD/IBGE (2022), para examinar o meio ambiente laboral equilibrado como vetor do desenvolvimento sustentável, o conceito de trabalho digno à luz da OIT e dos ODS, e a efetividade das referidas legislações na inclusão laboral das pessoas com deficiência. A análise revela que, apesar dos avanços normativos, persistem profundas disparidades em termos de escolaridade, empregabilidade, renda e condições de trabalho. Conclui-se que a LBI e a Lei de Cotas, embora essenciais, não têm sido suficientes para garantir plenamente os preceitos do trabalho digno, evidenciando a necessidade de mudanças estruturais que transcendam o plano legislativo.

Palavras-chave: direito ao trabalho; dignidade; inclusão; pessoas com deficiência; desenvolvimento sustentável

ABSTRACT

This study examines the extent to which the Brazilian Law on the Inclusion of Persons with Disabilities (LBI) and the Quota Law (Law No. 8,213/1991) ensure a dignified work environment for persons with disabilities, in line with Sustainable Development Goal 8 (SDG 8) of the United Nations 2030 Agenda. The research problem focuses on

the contradiction between regulatory advances and the persistence of concrete inequalities in the labor market for this group. The study adopts a qualitative approach and a deductive method, utilizing bibliographic and documentary research as well as statistical data analysis, particularly data provided by PNAD/IBGE (2022), to examine a balanced work environment as a driver of sustainable development, the concept of decent work in light of the ILO and the SDGs, and the effectiveness of these laws in promoting the labor inclusion of people with disabilities. The analysis reveals that, despite regulatory advances, profound disparities persist in terms of education, employability, income, and working conditions. It is concluded that the LBI and the Quota Law, although essential, have not been sufficient to fully guarantee the principles of decent work, highlighting the need for structural changes that go beyond the legislative level.

Keywords: right to work; dignity; inclusion; people with disabilities; sustainable development

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 consagra o valor social do trabalho como fundamento da República, reconhecendo-o não apenas em sua dimensão econômica, mas também como expressão de dignidade humana, vetor de inclusão social e condição de realização pessoal. Nesse contexto, o meio ambiente de trabalho equilibrado assume papel determinante, não somente na prevenção de riscos e acidentes laborais, mas, sobretudo, na promoção de condições dignas, acessíveis e igualitárias para todos os trabalhadores, em especial aqueles pertencentes a grupos historicamente vulnerabilizados.

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), ao estabelecer o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (ODS 8), reforça a necessidade de assegurar o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Esse conceito, fortalecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem caráter multidimensional, abrangendo a remuneração justa, a igualdade de oportunidades, a proteção social, a participação democrática e o respeito aos direitos fundamentais. Nesse cenário, a inclusão laboral das pessoas com deficiência ganha relevância especial, pois além de significar acesso à renda, representa autonomia, emancipação e reconhecimento social.

No Brasil, duas legislações se destacam como marcos jurídicos voltados à inclusão laboral desse grupo: a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que prevê a reserva obrigatória de vagas em empresas com cem ou mais empregados, e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI (Lei nº 13.146/2015), que consolida e amplia direitos fundamentais, reafirmando o compromisso com a igualdade de oportunidades e com a promoção da acessibilidade em todas as dimensões da vida social. Ambas as normas refletem a internalização de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) e a Convenção nº 159 da OIT, que trata da reabilitação profissional e do emprego digno das pessoas com deficiência.

Todavia, a análise das estatísticas revela que, apesar dos avanços normativos, a realidade social permanece marcada por profundas desigualdades. Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD/IBGE, 2022) demonstram que a taxa de

ocupação das pessoas com deficiência é significativamente inferior a da população sem deficiência, a informalidade é elevada e os rendimentos médios são menores. Mesmo em situações em que há maior escolaridade, como a conclusão do ensino superior, as oportunidades laborais não se equiparam às do restante da população, revelando que a mera inserção formal não corresponde ao conceito de trabalho digno estabelecido pela OIT e reafirmado pela Agenda 2030.

Diante disso, este estudo tem como problema central questionar: a LBI e a Lei de Cotas garantem, de fato, um trabalho digno às pessoas com deficiência à luz do ODS 8 da Agenda 2030 da ONU? Para responder a essa indagação, busca-se, como objetivo geral, analisar as legislações na perspectiva da inclusão das pessoas com deficiência em um ambiente de trabalho digno e sustentável. Especificamente, propõe-se: compreender o meio ambiente laboral equilibrado sob a ótica do desenvolvimento sustentável; examinar o conceito de trabalho digno à luz das normas da OIT e dos ODS; e avaliar se a LBI e a Lei de Cotas asseguram a efetiva inclusão laboral das pessoas com deficiência em condições compatíveis com os preceitos de dignidade e sustentabilidade.

A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. O método utilizado é o dedutivo, partindo de conceitos gerais sobre o desenvolvimento sustentável, o meio ambiente do trabalho equilibrado e o trabalho digno, até a análise específica da inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral brasileiro.

Para tanto, foram empregados três procedimentos metodológicos complementares. O primeiro consiste na pesquisa bibliográfica, com

levantamento e estudo de obras doutrinárias, artigos científicos e relatórios internacionais voltados ao desenvolvimento sustentável, à inclusão laboral e ao conceito de trabalho digno. O segundo corresponde à pesquisa documental, abrangendo a Constituição Federal de 1988, a LBI, a Lei de Cotas, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, as Convenções nº 111 e nº 159 da OIT, bem como a Agenda 2030 e o ODS 8. O terceiro procedimento consiste na análise de dados estatísticos, especialmente os fornecidos pelo IBGE por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2022), que permitem aferir, empiricamente, a realidade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A articulação entre esses três procedimentos visa garantir que as conclusões do estudo sejam sustentadas tanto pelo referencial teórico-normativo quanto pela evidência empírica disponível, conferindo maior consistência à análise desenvolvida.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO COMO PILAR DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A definição de desenvolvimento sustentável se consolidou a partir do relatório de Brundtland, publicado em 1987 sob o título “Nosso Futuro Comum”, elaborado pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, presidida por Gro Harlem Brundtland. O documento conceituou o desenvolvimento sustentável como aquele que “atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem a suas próprias necessidades” (CMMA, 1991, p. 46).

Segundo o relatório, o desenvolvimento sustentável se articula com dois conceitos fundamentais: as necessidades humanas, em

especial dos grupos economicamente vulneráveis, e as limitações impostas à tecnologia e à sociedade para preservar o meio ambiente, garantindo as demandas do presente e do futuro.

O desenvolvimento sustentável possui, portanto, caráter multidimensional, estruturado em três dimensões interdependentes: a social, a ambiental e a econômica. A dimensão social compreende, entre outros elementos, a redução das desigualdades, a erradicação da pobreza e a promoção da equidade. A dimensão ambiental envolve o manejo equilibrado dos recursos naturais, a fim de possibilitar a utilização futura destes, e evitar a ocorrência de desastres. A dimensão econômica, por sua vez, abrange o crescimento financeiro associado à acumulação material de riqueza. O desenvolvimento sustentável exige, assim, que essas três dimensões avancem de forma integrada, de modo que os imperativos econômicos sejam ponderados à luz dos impactos ambientais e sociais decorrentes.

Na perspectiva social, o trabalho constitui um campo de análise especialmente relevante para o desenvolvimento sustentável. As relações laborais detêm complexidade própria, intensificada pela ampliação da classe trabalhadora, ou da “classe-que-vive-do-trabalho”, conforme denominação de Antunes (2019), que tornou essas relações mais densas e abertas à novas dinâmicas. O surgimento de processos como a terceirização, a precarização dos vínculos e o fortalecimento do setor de serviços alterou profundamente a própria concepção do trabalho e do trabalhador.

A justiça social, apontada por Veiga (2019) como um valor similar ao do desenvolvimento sustentável, pressupõe o reconhecimento da necessidade de garantir condições equitativas no tocante ao acesso

a recursos, de modo que todos os indivíduos, consideradas as suas particularidades, possam viver dignidade. O trabalho, nesse sentido, é um meio de concretizar a justiça social através da promoção da liberdade econômica, da autonomia, da realização pessoal, da interação e do engajamento social.

No panorama internacional, os 193 Estados membros da Organização das Nações Unidas assumiram o compromisso de cumprir 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) até 2030. Conforme destacam Martins *et al* (2024), a Agenda 2030 introduz como eixo estruturante o princípio de “Não deixar ninguém para trás” (Leaving No One Behind), e impõe aos Estados a priorização de grupos historicamente vulnerabilizados no processo de implementação das políticas públicas. Tal diretriz reforça o caráter multidimensional do desenvolvimento sustentável já delineado no Relatório Brundtland, ao deslocar o foco do crescimento econômico para o enfrentamento das desigualdades estruturais que comprometem o acesso equitativo a bens, serviços e direitos fundamentais.

O trabalho decente e o crescimento econômico estão previstos no ODS 8, que busca promover o “crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos” (NAÇÕES UNIDAS BRASIL). Entre as metas previstas destaca-se a meta 8.5, voltada ao alcance do emprego pleno e produtivo e à garantia do trabalho decente para todos, incluindo jovens e pessoas com deficiência, bem como à promoção da igualdade salarial.

A centralidade normativa do trabalho é reconhecida pelos objetivos inscritos na Constituição Federal de 1988. A partir de sua positivação são estabelecidos parâmetros mínimos com o objetivo de garantir

uma sociedade livre, justa e solidária, o desenvolvimento nacional, a redução das desigualdades regionais e sociais e a erradicação da pobreza (Araújo, 2019). O trabalho, assim, não é concebido apenas como meio de subsistência, mas como instrumento de cidadania e inclusão social, desempenhando papel decisivo na concretização dos fins democráticos. A regulamentação da relação entre os trabalhadores, os empregadores e o Estado decorrem, precisamente, do fato de ser por meio do trabalho que se produzem os bens e serviços indispensáveis ao funcionamento da sociedade.

Os debates sobre a proteção ao meio ambiente do trabalho emergem com mais intensidade nas atividades com potencial para graves acidentes. Todavia, o conceito de meio ambiente do trabalho é mais amplo e engloba uma série de medidas voltadas à salvaguarda do trabalhador, tanto na prevenção de riscos físicos quanto na promoção de um ambiente saudável na perspectiva biopsicossocial, como é o caso dos episódios de assédio moral (Feliciano; Pasqualetto, 2019).

Feliciano e Pasqualetto (2019) ressaltam que a definir o meio ambiente do trabalho não é uma tarefa simples, dada a amplitude e a constante construção do conceito, sendo certo que o meio ambiente do trabalho integra o meio ambiente geral, mantendo com este uma relação intrínseca e indissociável.

De acordo com a Lei nº 6.938/81 (Política Nacional do Meio Ambiente) o meio ambiente é o “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. (BRASIL, 1981). Feliciano e Pasqualetto (2019, p.195) criticam a insuficiência conceitual dessa definição, sustentando que ela não contempla o

que denominam de "caráter gestáltico" do meio ambiente. Segundo os autores, o equívoco reside no tratamento do meio ambiente como mero conjunto, isto é, como somatório de elementos isolados, em detrimento de sua compreensão como sistema, categoria que pressupõe interdependência e interconexão entre os elementos que o integram. Acresce-se a isso a ausência, na definição, das interações biopsicossociais, cujos efeitos são igualmente constitutivos da realidade ambiental.

O meio ambiente pode, portanto, ser conceituado como "um sistema de elementos interagentes que circundam e abrigam todas as formas de vida, inclusive a humana, impactando e sendo impactado por elas". Trata-se de uma visão antropocêntrica, ou seja, de tudo aquilo que circunda o sujeito, incluindo-se o meio laboral, conforme previsão no artigo 200, inciso VIII da Constituição Federal de 1988 Feliciano e Pasqualetto (2019, p.195).

Ao compreender o meio ambiente como condição essencial para a vida humana, Jonas (2006, p. 17) problematiza os equívocos de separar o homem do restante da natureza, e cria parâmetros para uma "filosofia da biologia". O autor propõe uma recondução da vida a uma posição equidistante do "idealismo irreal e do limitado materialismo", concebendo ética como parte da filosofia da natureza.

Nesse contexto, surge a ética da responsabilidade em substituição à ética tradicional, que restringia o seu alcance aos acontecimentos da vida humana e excluía a natureza de seu objeto de atenção. Em contraposição ao imperativo kantiano: "Age de tal maneira que o princípio de tua ação se transforme em uma lei universal" Jonas (2006, p. 18) propõe: "Age de tal maneira que os efeitos de tua ação

sejam compatíveis com a permanência de uma vida humana autêntica”, ou mesmo “não ponhas em perigo a continuidade indefinida da humanidade na terra”.

O meio ambiente do trabalho é compreendido por seus aspectos materiais e imateriais, e abarca valores fundamentais como a justiça social, a segurança, a dignidade da pessoa humana e a inclusão. Tal compreensão implica reconhecer a proteção ambiental como um conceito complexo, que não se restringe à natureza em sentido estrito, mas alcança a salvaguarda dos ambientes físicos ou não nos quais os indivíduos se inserem. Nesse sentido, a proteção no âmbito laboral não se limita à prevenção de riscos e acidentes, mas exige a promoção de condições que assegurem o respeito integral à pessoa humana em suas dimensões física, psíquica e social. Um meio ambiente laboral equilibrado pressupõe, assim, a existência de bases éticas que favoreçam relações de trabalho justas, igualdade de oportunidades e integração de todos os trabalhadores, sem discriminação ou práticas excludentes.

2. TRABALHO DIGNO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o trabalho digno como a conjugação de vários elementos, entre eles: “oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento” (OIT, 2018).

O conceito apresentado pela OIT possui caráter abrangente e se articula diretamente com os fundamentos e desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, a mera inserção formal desse grupo não é suficiente para atender os preceitos estabelecidos pela Organização: mais do que o preenchimento de vagas, exige-se a garantia de condições adequadas de remuneração, de acessibilidade, de permanência e de proteção social.

Para as pessoas com deficiência, o trabalho digno assume contornos de especial relevância, pois, além de representar uma fonte de remuneração e de garantia de subsistência, constitui um instrumento de inclusão social, de autonomia e de exercício pleno da cidadania (Amâncio; Mendes, 2023).

Nesse sentido, a OIT, por meio da Convenção nº 159 (ratificada pelo Brasil no ano de 1990 e em vigor desde 1991), que versa sobre a “Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes”, reafirmou a importância de promover a participação das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento. Para tanto, o documento determina que todo o País Membro deve considerar que a reabilitação profissional tem por finalidade garantir a essas pessoas a obtenção, a conservação e a progressão no emprego, bem como a sua integração e reintegração na sociedade.

O valor social do trabalho é consagrado no artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal de 1988 como fundamento da República Federativa do Brasil, elevando o trabalho à categoria de princípio estruturante do Estado Democrático de Direito. Esse reconhecimento confere ao trabalho a condição de elemento de dignificação humana, de integração social e de realização pessoal.

Para pessoas com deficiência, o acesso equitativo ao mercado laboral representa a ruptura de barreiras históricas de exclusão e afirmação de sua capacidade produtiva.

As relações laborais são tuteladas por um conjunto normativo de alcance nacional e internacional, cujo propósito é estabelecer padrões mínimos de proteção ao trabalhador e reequilibrar uma relação estruturalmente assimétrica entre empregado e empregador. Nesse contexto, o valor social do trabalho assume a função de "valor guia dos direitos sociais, econômicos e culturais", conferindo centralidade ao trabalho como eixo orientador da ordem jurídica. A dignidade da pessoa humana, por sua vez, opera como fundamento para a efetivação dos direitos sociais, precisamente em razão dessa centralidade do trabalho na estruturação das relações socioeconômicas (Araújo, 2019, p. 788).

No âmbito do meio ambiente do trabalho equilibrado, a inclusão laboral das pessoas com deficiência funciona como uma condição essencial para a concretização do direito ao trabalho de um grupo historicamente submetido a exclusões sucessivas e sobrepostas. Não obstante a existência de instrumentos legislativos voltados à ampliação do acesso formal ao emprego, as evidências demonstram que tais mecanismos têm se mostrado insuficientes para garantir uma inserção laboral qualificada e a equiparação de rendimentos.

Dados da Relação Anual de Informações Setoriais (RAIS) de 2019 demonstram que, apesar da presença no mercado formal, as pessoas com deficiência permanecem concentradas em ocupações elementares e de menor prestígio, com desigualdades internas entre os diferentes tipos de deficiência. Esse cenário revela que os desafios da empregabilidade extrapolam o plano normativo e

demandam políticas públicas efetivas, atuação estatal consistente e compromisso estruturado da iniciativa privada para garantir a inclusão (Ferreira, 2025).

3. DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A valorização do trabalho humano atua como fundamento do Estado Democrático de Direito e, com isso, lhe é conferido um papel central na efetivação dos direitos fundamentais e na realização dos objetivos constitucionais. Assim, a proteção e o acesso ao trabalho se apresentam como ferramentas necessárias à promoção do desenvolvimento.

O direito ao trabalho, com fulcro na inclusão de todos sem qualquer discriminação, promove a igualdade de oportunidades, a liberdade, a emancipação e o envolvimento social pleno. Conforme leciona Araújo (2019, p. 785), “apenas o trabalho, protegido e digno, pode promover ao ser humano a condição de partícipe pleno da sociedade”. Isso, porque o exercício da cidadania somente se realiza quando os indivíduos participam plenamente do desenvolvimento.

De acordo com Sasaki (2009), a inclusão “é o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana”, contando com os próprios sujeitos para a formulação e construção de tais adequações. Ao destrinchar as dimensões da acessibilidade, o autor, no panorama do trabalho, enfatiza que a inclusão de pessoas com deficiência engloba a acessibilidade a espaços físicos (salas, sanitários e transporte), a acessibilidade comunicacional, metodológica (treinamentos de recursos humanos, ergonomia, entre outros), instrumental

(utensílios de trabalho), programática (barreiras invisíveis dispostas em leis, regulamentos etc.) e atitudinal (eliminação de preconceitos).

Historicamente, as pessoas com deficiência foram alvo de processos sistemáticos de exclusão. Na Grécia Antiga, civilização profundamente influenciada pela mitologia, dependente da agricultura e orientada para a sobrevivência, tais sujeitos eram segregados por não demonstrarem uma contribuição social e financeira relevante, havia, então, a predominância do “modelo da subsistência/sobrevivência”. Esse ideal reaparece no período posterior à Segunda Guerra Mundial, quando, em razão da crise econômica, o mercado necessitava de trabalhadores para o preenchimento de vagas. Todavia, o grande número de ex-combatentes com mutilações que possuíam forte capital social e cultural passou a simbolizar o esforço dos países nos combates e a evidenciar a capacidade contributiva desses sujeitos, fomentando debates acerca da inclusão laboral (Freitas; Marques, 2007).

No período clássico, ocorreram mudanças significativas que resultaram no enfraquecimento dos mitos, na ampliação econômica, na diversidade cultural, e, conseqüentemente, na alteração do panorama social. Na época, as expressões da arquitetura e da arte eram baseadas em formas idealizadas de perfeição; no campo político, predominava a busca pela participação, ainda que em uma sociedade escravagista; e o valor humano era aferido pela função social desempenhada por cada indivíduo. Nesse contexto, as pessoas com deficiência eram excluídas, uma vez que a “referência para a compreensão da deficiência” era a idealização da perfeição e a função instrumental exercida pelas pessoas nas cidades (Freitas; Marques, 2007, p. 65).

A exclusão era motivada, sobretudo, pelo valor econômico atribuído ao indivíduo. Como o trabalho era central para a manutenção das Cidades-Estado, apenas aqueles que desenvolviam atividades produtivas (seja no campo intelectual, produtivo ou militar) eram consideradas “úteis” pela função que exerciam na sociedade. Os demais eram vistos como incapazes de impactar positivamente a dinâmica social, política e econômica, e, por isso, eram marginalizadas tanto pela ausência de participação na vida pública quanto pelo ideal de perfeição física e estética que predominava no período (Freitas; Marques, 2007).

A mesma concepção se manifestou na Segunda Guerra Mundial, por meio das políticas nazistas de extermínio orientadas pela eugenia. Essa visão pautada na criação de uma sociedade perfeita e na instrumentalização dos sujeitos, conectando o seu valor à sua função dentro do corpo social, culminou, mais uma vez, mesmo que em um contexto historicamente distinto, na exclusão das pessoas com deficiência (Freitas; Marques, 2007).

Na Idade Moderna, sob a influência do Iluminismo, da Revolução Francesa, da transição do feudalismo para o capitalismo e do desenvolvimento científico, emergiu a “normalidade como matriz de interpretação predominante”, configurando uma profunda ruptura de paradigma. Diante dos avanços médicos, operou-se um deslocamento na concepção da deficiência: anteriormente compreendida como uma condição espiritual (muitas vezes interpretada como um castigo divino), para uma manifestação de doença, atribuindo-se ao campo médico a responsabilidade de diagnosticar e tratar (Freitas; Marques, 2007, p. 69).

Ao longo do século XX, consolidou-se uma matriz de pensamento voltada à inclusão social, impulsionada pelo avanço tecnológico e informacional, pela intensificação da produção industrial, pelas reivindicações sociais de grupos minoritários em busca de garantias de direitos e, ainda, pelas sucessivas crises políticas, econômicas e culturais (Freitas; Marques, 2007). Nesse cenário, surgiram instituições dedicadas ao atendimento e à promoção dos direitos das pessoas com deficiência, muitas delas com o apoio de organismos internacionais como a ONU, a UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura), a OMS (Organização das Nações Unidas) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho). As ações decorrentes dessa matriz refletiam o propósito de transformar a sociedade, tornando-a mais acessível, justa e inclusiva (Freitas; Marques, 2007).

No Brasil, a evolução do entendimento sobre a deficiência repercutiu igualmente no campo jurídico. Destaca-se, nesse sentido, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que estabelece direitos e garantias fundamentais, reafirmando o compromisso com a plena participação desses sujeitos na vida social. A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), por sua vez, introduziu medidas específicas no campo laboral, ao determinar a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais funcionários. Juntas, essas legislações expressam a materialização jurídica da matriz inclusiva, prezando pela igualdade e dignidade.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência, constitui um marco jurídico no ordenamento pátrio, consolidando direitos já reconhecidos em convenções internacionais e com a ampliação da proteção legal destinada a estes sujeitos. Inspirada,

sobretudo, pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006), a LBI promove e fortalece os princípios da acessibilidade, da participação social e da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência.

Com o objetivo de coletar dados precisos para retratar a realidade e subsidiar soluções eficazes para reduzir os índices de desigualdade e exclusão, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), alinhado à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promove pesquisas confiáveis que podem contribuir com a elaboração de políticas públicas (IBGE, 2022). A seguir, apresentam-se os dados mais relevantes fornecidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2022), referentes às pessoas com deficiência.

No Brasil, 18,6 milhões de pessoas com dois anos ou mais (8,9% da população) possuíam alguma deficiência. No recorte de gênero, 10% das mulheres e 7,7% dos homens apresentavam algum tipo de deficiência. Quanto à raça ou cor, os percentuais foram de 9,5% entre pessoas pretas, 8,9% entre pessoas pardas e 8,7% entre pessoas brancas.

O levantamento revela que a taxa de analfabetismo entre esse grupo é de 19,5%, em contraste com 4,1% entre a população sem deficiência. A discrepância educacional é igualmente expressiva: entre aqueles com 25 anos ou mais, 63,3% das pessoas com deficiência não tinham instrução ou não concluíram o ensino fundamental, e 11,1% possuíam apenas o fundamental completo ou o médio incompleto. Na população sem deficiência, esses percentuais foram de 29,9% e 12,8%, respectivamente. Além disso, apenas 25,6%

das pessoas com deficiência concluíram pelo menos o ensino médio, contra 57,3% das pessoas sem deficiência. No ensino superior, a diferença é igualmente marcante: somente 7,0% das pessoas com deficiência alcançaram esse nível de escolaridade, em comparação com 20,9% da população sem deficiência.

Na perspectiva laboral, o artigo 8º da LBI considera dever do Estado, da sociedade e da família garantir à pessoa com deficiência, de forma prioritária, a efetivação de diversos direitos, incluído entre eles o trabalho. A legislação dedica o capítulo VI integralmente para tratar sobre o direito ao trabalho, no qual são previstas garantias como a liberdade de escolha, a acessibilidade nos ambientes e a igualdade de oportunidades (BRASIL, 2015).

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), embora de cunho predominantemente previdenciário, dispõe em seu artigo 93 sobre a reserva de vagas que varia entre 2% e 5% para pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais funcionários (BRASIL, 1991). Tal mecanismo tem a finalidade de reduzir as barreiras de acesso ao trabalho e assegurar condições mínimas de participação no mercado formal. Não obstante representar um avanço significativo, a realidade demonstra que as pessoas com deficiência ainda se encontram segregadas.

Para a adequada compreensão dos dados a seguir apresentados, faz-se necessário delimitar os indicadores utilizados na pesquisa. A população em idade para trabalhar corresponde às pessoas com 14 anos ou mais. A força de trabalho abrange os sujeitos ocupados e desocupados na semana de referência, enquanto aqueles classificados como fora da força de trabalho são os que não estavam ocupados nem desocupados na semana de referência. A taxa de

participação representa o percentual de sujeitos na força de trabalho em relação ao total de pessoas em idade de trabalhar (IBGE, 2022).

A pesquisa identificou 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar, das quais 5,1 milhões estavam na força de trabalho (empregadas ou buscando emprego) e 12,4 milhões estavam fora da força (não trabalhavam e não buscavam ocupação). O nível de ocupação das pessoas com deficiência foi de 26,6%, ante 60,7% entre indivíduos sem deficiência, representando uma discrepância de 34,1 pontos percentuais.

Com base no nível de instrução, a taxa de ocupação das pessoas com deficiência que não possuíam instrução e o ensino fundamental incompleto foi de 17,5% em contraste com 48,7% das pessoas sem deficiência. Entre aquelas com o ensino fundamental completo e médio incompleto, o percentual foi de 33,6% contra 64,1%. Para o ensino médio completo e superior incompleto, a taxa foi de 42,6%, ante 71,6%, enquanto no nível superior completo o percentual atingiu 51,2%, em relação a 80,8% das pessoas sem deficiência.

Quanto à informalidade, a pesquisa indica que 55% das pessoas com deficiência laboravam em condições de informalidade, em contraste com 38,7% das pessoas sem deficiência. Mesmo entre aquelas com ensino superior completo, a taxa de informalidade foi de 25,8% para pessoas com deficiência, contra 18,0% entre as sem deficiência, evidenciando uma diferença de 7,8 pontos percentuais. Ademais, as pessoas com deficiência apresentaram rendimento médio mensal habitual de R\$ 1.913, valor correspondente a apenas 68,9% do rendimento médio das pessoas sem deficiência, estimado em R\$ 2.777,00.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (SIT, 2021), a determinação legal de reserva de vagas prevista na Lei nº 8.213/1991 não era plenamente cumprida. Menos da metade das vagas legalmente destinadas a pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados não foram devidamente preenchidas.

Os dados apresentados evidenciam que as pessoas com deficiência enfrentam barreiras significativas para sua efetiva inclusão no mercado de trabalho. As taxas de ocupação muito inferiores às da população sem deficiência, a elevada informalidade e o rendimento médio substancialmente menor revelam um cenário de desigualdade persistente. Mesmo quando alcançam níveis mais altos de escolaridade, essas pessoas continuam a dispor de menos oportunidades de inclusão e permanência em postos qualificados e mais bem remunerados, o que demonstra que a educação, embora fundamental, não basta para superar os entraves estruturais, culturais e institucionais que limitam a plena participação desse grupo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo do trabalho permitiu constatar que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) representam avanços significativos no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que formalizam garantias voltadas à promoção da igualdade de oportunidades e à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essas legislações traduzem a incorporação de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Convenção nº 159

da OIT, reafirmando o valor social do trabalho e a centralidade da dignidade humana.

Todavia, o cotejo entre o plano normativo e a realidade evidencia que a aplicabilidade dessas normas ainda é limitada. Os dados da PNAD (2022) demonstram que a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como a remuneração média e os níveis de informalidade permanecem desiguais. Mesmo quando alcançam maiores níveis de escolaridade, como a conclusão do ensino superior, esses sujeitos continuam a enfrentar barreiras de inclusão e permanência em postos qualificados, o que revela que a mera inclusão formal não corresponde ao conceito de trabalho digno defendido pela OIT.

Sob a perspectiva do ODS 8 da Agenda 2030 da ONU, evidencia-se que o Brasil ainda não logrou êxito em assegurar o trabalho digno às pessoas com deficiência em sua plenitude. Se, por um lado, o ordenamento jurídico nacional já incorpora os princípios de inclusão, igualdade e proteção social, por outro, a insuficiente efetividade desses instrumentos normativos aponta para a necessidade de transformações estruturais que transcendam o plano legislativo, alcançando a cultura organizacional das empresas, a atuação mais incisiva do poder público e o engajamento propositivo da sociedade civil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA IBGE. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor->

[acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda](#). Acesso em 12 de setembro de 2025.

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 29, 2023.

BOTTON, Gabriella Zanoto et al. As construções das abordagens conceituais de cidades sustentáveis e inteligentes para superar os desafios dos objetivos do desenvolvimento sustentável. *Desafio Online*, v. 9, n. 3, 2021.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 15 de setembro de 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 15 de setembro de 2025.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, v. 14, p. 59-78, 2007.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. *Nosso Futuro Comum*. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1991.

DE ARAÚJO, Jailton Macena. Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo-constitucionais da complementariedade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. *Revista de Direito da Cidade*, v. 11, n. 2, p. 783-807, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimaraes; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Meio ambiente laboral equilibrado: análise do caso Brumadinho. *Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável*, v. 16, n. 36, p. 191-216, 2019.

FERREIRA, Gabriel Pompeo Pistelli. Privilegiados e prejudicados: a segregação setorial e ocupacional por tipo de deficiência. 2025.

JONAS, Hans. O Princípio Responsabilidade: ensaio de uma ética para uma civilização tecnológica. Rio de Janeiro: Contraponto/Editora PUC-Rio, 2006.

MAGALHÃES, Bianca Silva et al. Empregabilidade de pessoas com deficiência: um estudo a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos. *Revista Gestão e Organizações*, v. 7, n. 4, p. 159-159, 2022.

MARTINS, Ana Luisa Jorge et al. A Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como estratégia para equidade em saúde e territórios sustentáveis e saudáveis. *Saúde em Debate*, v. 48, p. e8828, 2024.

OIT. Trabalho Digno. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/trabalho-digno>. Acesso em: 12 de setembro de 2025.

SASSAKI, Romeu Kazumi et al. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: Wva, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

TRT2. Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_159.html. Acesso em: 12 de setembro de 2025.

UNICEF. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Ainda é possível mudar 2030. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 15 de setembro de 2025.

¹ Possui graduação em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (1999), mestrado em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (2001) e Doutorado em Direito pela Universitat València-Espanha (2005), diploma revalidado pela Universidade federal da Paraíba (UFPB). Atualmente é professor titular da Universidade Estadual da Paraíba e do Centro Universitário de João Pessoa (UNIPE). Professora do MESTRADO em Direito e Desenvolvimento do UNIPE. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direitos Especiais, atuando principalmente nos seguintes temas: meio ambiente, direito, cidadania, direito do trabalho e emprego, com aptidão para lecionar as disciplinas de Direito Civil, Direito do Trabalho, Direito Administrativo e Direito Ambiental. Áreas de especialidade: Direito Civil, Direito Administrativo, Direito Ambiental, Direito Constitucional, Direito do Trabalho. Autora de livros e artigos nacionais e internacionais.

² Doutor e Mestre em Direito. Professor Permanente do Programa de Pós-graduação em Direito e Desenvolvimento Sustentável do Centro Universitário de João Pessoa (PPGD-UNIPE), Paraíba, Brasil. Professor Titular do Departamento de Direito do Centro Universitário de João Pessoa. Professor Adjunto do Departamento de Direito Privado do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Advogado. alfredo.rangel@academico.ufpb.br.

³ Mestranda em Direito e Desenvolvimento Sustentável no Centro Universitário de João Pessoa (UNIPE), bolsista pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado da Paraíba (FAPESQ-PB).