

**EFETIVIDADE DO ARTIGO
93 DA LEI Nº 8.213/1991 NA
INCLUSÃO PROFISSIONAL
DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA: UMA
ANÁLISE DO
CUMPRIMENTO DAS COTAS
E DAS CONDIÇÕES DE
PERMANÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO
FORMAL BRASILEIRO
ENTRE 2019 E 2026**

**EFFECTIVENESS OF ARTICLE 93 OF LAW NO. 8,213/1991 IN THE
PROFESSIONAL INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES: AN
ANALYSIS OF QUOTA COMPLIANCE AND CONDITIONS OF PERMANENCE
IN THE BRAZILIAN FORMAL LABOR MARKET BETWEEN 2019 AND 2026**

Sara Gilciane Nascimento Macedo¹

Andressa Costenaro de Alencar²

RESUMO

Este artigo teve como objetivo a análise da efetividade do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, na inclusão profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro, no período compreendido entre 2019 e 2026. Parte-se do problema de pesquisa que questiona se a aplicação do referido dispositivo tem promovido inclusão substancial desse grupo social ou se permanece restrita ao cumprimento formal de exigências legais pelas empresas. Para tanto, examina-se o histórico normativo da proteção à pessoa com deficiência no Brasil, a estrutura e o alcance da Lei de Cotas, os mecanismos de fiscalização conduzidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego e os dados oficiais disponíveis sobre preenchimento das vagas reservadas. Investigam-se, ainda, os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre a manutenção dos postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência, bem como as condições de acessibilidade, qualificação e desenvolvimento profissional oferecidas por parte das organizações. A pesquisa, de natureza qualitativa com apoio de dados quantitativos, classifica-se como descritiva e explicativa, valendo-se do método dedutivo e das técnicas de revisão bibliográfica e análise documental. Os resultados indicam que, apesar do papel relevante da norma na ampliação do acesso ao emprego formal, persiste um significativo descompasso entre a previsão legal e sua efetivação prática, evidenciado pelo baixo percentual de preenchimento da cota, pela concentração de contratações em funções de menor complexidade e pela fragilidade das condições de permanência dessas pessoas no ambiente corporativo. Conclui-se que a superação desse cenário depende não apenas do aprimoramento da fiscalização estatal, mas, sobretudo, do compromisso das empresas com políticas internas de acessibilidade, capacitação e valorização profissional, capazes de transformar o

cumprimento formal em inclusão efetiva.

Palavras-chave: Cota de emprego; Efetividade normativa; Inclusão profissional; Lei de Cotas; Pessoa com deficiência.

ABSTRACT

This article aims to analyze the effectiveness of Article 93 of Law No. 8,213/1991, known as the Quota Law, in the professional inclusion of persons with disabilities in the Brazilian formal labor market between 2019 and 2026. It starts from the research problem of whether the application of this provision has promoted substantial inclusion of this social group or whether it remains restricted to the formal compliance of legal requirements by companies. To this end, the regulatory history of protection for persons with disabilities in Brazil is examined, along with the structure and scope of the Quota Law, the inspection mechanisms conducted by the Ministry of Labor and Employment, and the official data available on the filling of reserved positions. The effects of the covid-19 pandemic on the maintenance of jobs held by persons with disabilities are also investigated, as well as the accessibility, qualification and professional development conditions offered by companies. The research, of a qualitative nature supported by quantitative data, is classified as descriptive and explanatory, drawing on the deductive method and the techniques of bibliographic review and documentary analysis. The results indicate that, despite the relevant role of the law in expanding access to formal employment, there remains a significant gap between the legal provision and its practical implementation, evidenced by the low percentage of quota fulfillment, the concentration of hiring in lower-complexity positions and the fragility of the conditions for these individuals to remain in the corporate environment. It is concluded that overcoming this scenario depends not only on improving state inspection, but, above

all, on companies' commitment to internal policies of accessibility, training and professional appreciation, capable of transforming formal compliance into effective inclusion

Keywords: Disability; Effectiveness; Labor market; Professional inclusion; Quota Law.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui um dos pilares para a concretização dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade material, consagrados na Constituição Federal de 1988. Nesse contexto, o Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 representa um dos principais instrumentos normativos brasileiros voltados à promoção dessa inclusão, ao estabelecer a obrigatoriedade de reserva de vagas em empresas com cem ou mais empregados, em percentuais que variam de 2% a 5% conforme o porte da organização.

Passados mais de trinta anos de vigência da norma, observa-se que sua efetividade ainda enfrenta obstáculos relevantes no plano prático. De acordo com dados levantados pelo Diário PCD (2025, sem página), mesmo após décadas de aplicação da lei, “apenas 54% das vagas reservadas estão preenchidas”, o que evidencia a persistência de um descompasso entre a previsão normativa e sua concretização.

Diante desse cenário, o presente artigo teve como problema de pesquisa a seguinte indagação: a aplicação do Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 tem promovido inclusão efetiva de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho ou se limita ao cumprimento formal de exigências legais pelas empresas? Para respondê-lo, definiu-se como objetivo geral a análise da efetividade da aplicação

do referido dispositivo nas empresas brasileiras entre 2019 e 2026, verificando se a norma promove inclusão real desse grupo social ou se se restringe ao cumprimento numérico da cota.

Como objetivos específicos, buscou-se: identificar os principais desafios e barreiras à efetivação da inclusão no ambiente de trabalho; avaliar a diferença entre o cumprimento formal da lei e a promoção de inclusão substancial no contexto empresarial; e analisar se as condições oferecidas pelas empresas favorecem a permanência e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência no período delimitado.

A relevância do estudo reside na possibilidade de contribuir para o aprimoramento das políticas públicas de fiscalização e para a reflexão acerca das práticas empresariais, fortalecendo a construção de um mercado de trabalho mais justo e igualitário. Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, com apoio de dados quantitativos oficiais, de natureza descritiva e explicativa, valendo-se do método dedutivo e das técnicas de revisão bibliográfica e análise documental. Para Martinelli (1999, p.115): “A pesquisa qualitativa se insere no marco de referência da dialética, direcionando-se, fundamentalmente, pelos objetivos buscados. O desenho da pesquisa qualitativa deve nos dar uma visibilidade muito clara do objeto, objetivo e metodologia, de onde partimos e onde queremos chegar”.

A coleta de informações foi realizada com diálogos com obras como: Sassaki (1997), Diniz (2007), Silva Neto et al. (2022), Goffman (1988), entre outros, e também contou com análise dos seguintes documentos: Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2015), Organização Internacional do Trabalho (OIT,

2018), Constituição Federal de 1988, Lei nº 8.213/1991, Lei nº 13.146/2015, Lei nº 14.020/2020 etc.

2. DIREITOS FUNDAMENTAIS JURÍDICOS E SOCIAIS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A compreensão da inclusão profissional das pessoas com deficiência pressupõe a análise dos fundamentos jurídicos e sociais que sustentam esse direito no ordenamento brasileiro, os quais se articulam em torno da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da superação histórica de modelos excludentes de tratamento da deficiência.

Ao longo do tempo, as pessoas com deficiência foram frequentemente marginalizadas, percebidas sob uma ótica assistencialista e incapacitante, o que as afastava dos espaços produtivos e restringia sua participação na vida econômica e social. Segundo Sassaki (1997), a sociedade historicamente adotou modelos excludentes, baseados na segregação e na institucionalização desse grupo. Diniz (2007), por sua vez, propõe a compreensão da deficiência não como atributo intrínseco ao indivíduo, mas como resultado da interação entre suas condições pessoais e as barreiras impostas pelo meio social, perspectiva que fundamenta o chamado modelo social da deficiência, adotado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas.

Essa compreensão também encontra respaldo na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Portugal, 2007), que reconhece o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades e determina a adoção de medidas destinadas à inserção,

permanência e progressão profissional. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) igualmente destaca que a participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho é condicionada pela existência de barreiras físicas, atitudinais, comunicacionais e institucionais, o que demonstra que a igualdade de oportunidades depende de medidas concretas de acessibilidade e de eliminação das práticas discriminatórias.

Sob essa ótica, a dignidade da pessoa humana, erigida a fundamento da República pelo Artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), e o princípio da igualdade material, que impõe tratamento diferenciado às situações desiguais na medida de sua desigualdade, constituem os pilares normativos que justificam a adoção de ações afirmativas voltadas à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Não se trata de mero favor legal, mas de instrumento de correção de desigualdades historicamente construídas.

A partir do fortalecimento dos direitos humanos no século XX, iniciou-se um processo de reconhecimento das pessoas com deficiência como sujeitos plenos de direitos. No Brasil, esse movimento ganhou impulso com a Constituição Federal de 1988, que consolidou a dignidade da pessoa humana e a igualdade como princípios estruturantes e previu, no Artigo 7º, XXXI, a proibição de discriminação no que tange a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Brasil, 1988).

Nesse contexto normativo, o Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 estabeleceu a obrigatoriedade de reserva de vagas para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas em empresas com cem ou mais empregados, na proporção de 2% para

empresas com até duzentos empregados, 3% para as que possuem de duzentos e um a quinhentos, 4% para as de quinhentos e um a mil, e 5% para aquelas com mais de mil empregados (Brasil, 1991). Trata-se de norma de ordem pública, cujo descumprimento sujeita o empregador a autuação e sanções administrativas por parte da fiscalização do trabalho.

Em consonância com a CF/88, a análise do Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 representa importante instrumento de ação afirmativa, mas sua efetividade precisa ser examinada à luz dos resultados concretos produzidos no mercado formal brasileiro. Isso significa observar não apenas se as empresas cumprem quantitativamente a reserva legal, mas também se as pessoas com deficiência conseguem permanecer nos postos de trabalho, desenvolver suas carreiras e exercer suas atividades em ambientes efetivamente acessíveis e inclusivos. É nessa perspectiva que a discussão sobre cumprimento da cota se articula diretamente à problemática da permanência profissional, elemento indispensável para avaliar os limites e as possibilidades da política de inclusão.

A consolidação do modelo social da deficiência no ordenamento jurídico brasileiro também pode ser compreendida a partir da concepção de inclusão como processo de transformação das estruturas sociais. Para Sassaki (1997), a inclusão pressupõe a superação de práticas segregadoras e a construção de uma sociedade capaz de acolher a diversidade humana, deslocando para o ambiente social parte da responsabilidade pelas dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência. Nessa perspectiva, a inclusão profissional não se resume à abertura de postos de trabalho, mas envolve a eliminação das barreiras que dificultam o ingresso, a permanência e o desenvolvimento profissional.

A Lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão, ampliou o arcabouço protetivo ao consolidar o modelo social da deficiência no direito interno e ao prever, em seu Art. 10, “[...] a obrigação do poder público de garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida” (Brasil, 2015). O diploma reforçou a exigência de acessibilidade e de adaptação razoável nos ambientes de trabalho, elementos que extrapolam a simples reserva numérica de vagas prevista na Lei de Cotas.

No âmbito laboral, a LBI amplia significativamente a compreensão de inclusão ao estabelecer que a pessoa com deficiência possui direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. O Art. 34, além de vedar a discriminação nas etapas de recrutamento, seleção e contratação, estende essa proteção à permanência no emprego, à ascensão profissional e à reabilitação profissional. Já o art. 35 estabelece que as políticas públicas de trabalho e emprego devem promover e garantir condições de acesso e permanência no mercado de trabalho (Brasil, 2015).

Posteriormente, no contexto da pandemia de Covid-19, a Lei nº 14.020/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, assegurando que “Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda [...]” (Brasil, 2020) durante o estado de calamidade pública, medida que buscou conter os efeitos da crise sanitária sobre a manutenção dos postos de trabalho desse grupo, conforme será retomado na terceira seção deste artigo.

A experiência normativa do período pandêmico permite perceber, portanto, que a efetividade da inclusão profissional não pode ser examinada apenas sob a perspectiva do ingresso no mercado de trabalho. A proteção do vínculo, a acessibilidade, a adaptação razoável e a possibilidade de desenvolvimento profissional integram uma concepção mais ampla de inclusão. Desse modo, a análise do Art. 93 da Lei nº 8.213/1991 deve considerar a reserva legal de vagas como parte de um sistema jurídico mais abrangente, cuja finalidade não se limita à contratação, mas se relaciona à construção de condições efetivas de participação e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

3. CONTEXTOS HISTÓRICOS SOCIAIS RELACIONADOS À ÁREA DE TRABALHO VOLTADA AOS DEFICIENTES

A presente seção volta-se à investigação dos principais fatores que explicam a distância entre o cumprimento formal da Lei de Cotas e a promoção de inclusão profissional substancial, com destaque para os efeitos da pandemia de covid-19, a qualidade das vagas ofertadas e as barreiras estruturais que persistem no ambiente corporativo brasileiro.

O período de 2019 a 2026 foi marcado por acontecimentos que impactaram diretamente o mercado de trabalho brasileiro, notadamente a pandemia de Covid-19, que resultou em elevados índices de desligamento de trabalhadores com deficiência sem a correspondente recolocação profissional, a saber.

Entre o período de 2020-2021, o mercado de trabalho vinha em lenta recuperação de 2019 (com a taxa média de desocupação de 12,6%). Com a chegada da Covid-19, a taxa anual saltou para 13,7% em 2020 e

atingiu o pico histórico de 14,1% em 2021 (IPEDATA *apud* Candido; Miecoanski, 2024). No mercado de trabalho, esse grupo sofreu um impacto desproporcional: sem o suporte adequado para o trabalho remoto ou adaptações estruturais em regime de crise, as pessoas com deficiência estiveram entre as primeiras a serem desligadas, enfrentando barreiras quase intransponíveis para a recolocação e a manutenção da renda familiar.

Corroborando com esses dados, o Levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) apontou que, somente entre janeiro e setembro de 2020, cerca de 73,5 mil pessoas com deficiência perderam o emprego (Dieese, 2020), em um cenário no qual, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, apontou uma deterioração igualmente acentuada somente a partir de março de 2020.

Já em 2022-2025, a partir dos avanços da vacina e da reabertura do comércio, o mercado iniciou uma forte trajetória de recuperação: a taxa de desocupação despencou para 9,3% em 2022 e fechou 2025 em patamares historicamente na casa dos 5,6% (Amaral, 2026). Esse aumento pode estar relacionado a diversos fatores: Adoção do eSocial e Fiscalização Automatizada, com maior fiscalização rigorosa pelo Ministério do Trabalho; reaquecimento de setores que empregam em grande escala (como serviços, comércio e indústrias); amadurecimento do *Home Office* (Trabalho Remoto), o que proporcionou a remoção de uma das maiores barreiras históricas para a contratação de PCDs: falta de acessibilidade arquitetônica nos escritórios, entre outros fatores.

Segundo dados mais recentes do eSocial *apud* Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC) (2025) compilados pelo

Ministério do Trabalho e Emprego, em janeiro de 2025 havia aproximadamente 618 mil pessoas com deficiência empregadas com carteira assinada no Brasil, das quais 93% estavam vinculadas a empresas obrigadas por lei a cumprir a cota, número expressivo, mas que corresponde a apenas cerca de 53% do total de vagas legalmente reservadas para esse público. Esse percentual de preenchimento está, praticamente, estagnado desde a década anterior. Em 2011, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) já registrava índice de aproximadamente 37,6% de cumprimento da cota em nível nacional (Campos, 2013), o que demonstra que a distância entre a exigência legal e sua efetivação permanece significativa.

No cenário atual de 2026, o mercado de trabalho consolidou essa tendência de baixa ociosidade. Os dados mais recentes apontam que a taxa de desemprego se estabilizou em 5,3% (o menor nível para o período desde 2012), registrando recordes na massa salarial e no contingente total de pessoas ocupadas (mais de 103,5 milhões de brasileiros trabalhando) (Moura, 2026).

Embora o cenário se encontre estabilizado, há uma questão relevante que precisa ser enfrentada: o nível de ocupação desse grupo permanece muito inferior ao das pessoas sem deficiência, e que, quando inseridas no mercado formal, tendem a ocupar funções de menor complexidade, com rendimento médio inferior ao da força de trabalho em geral e maior incidência de informalidade. Tal cenário demonstra que a simples contratação, sem o correspondente investimento em qualificação e ascensão profissional, tende a reproduzir, dentro da própria empresa, as desigualdades que a norma pretende combater.

Para Silva Neto *et al.* (2022) é justamente isto: muitas empresas realizam contratações apenas com o objetivo de evitar possíveis sanções administrativas, evidenciando um afastamento entre a finalidade social da norma e sua execução prática. Essa lógica meramente defensiva tende a produzir contratações concentradas em cargos previamente delimitados como "adequados" à pessoa com deficiência, restringindo suas possibilidades de crescimento e perpetuando visões estereotipadas sobre sua capacidade produtiva e acabam se apresentando como barreiras ao processo de inclusão. Para Goffman (1988), o estigma social associado à deficiência contribui para processos de exclusão e inferiorização, inclusive no ambiente corporativo.

Fatores como as lacunas na formação educacional e a falta de preparo das empresas para lidar com a diversidade funcional constituem obstáculos adicionais à efetividade da Lei de Cotas. A dificuldade de acesso a uma educação de qualidade impacta diretamente a qualificação profissional das pessoas com deficiência, limitando suas possibilidades de inserção em funções mais complexas. Paralelamente, muitas organizações não dispõem de estrutura física e cultural adequada para recebê-las, seja pela ausência de adaptações no ambiente de trabalho, seja pela permanência de práticas discriminatórias, ainda que implícitas.

Como apontado por Magalhães *et al* (2021), a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige ações articuladas entre Estado, empresas e sociedade civil, a fim de evitar que a inclusão formal resulte em novas formas de exclusão dentro do próprio ambiente laboral. A ausência dessas medidas contribui para a precarização das condições de trabalho e para a perpetuação de desigualdades históricas, revelando que a mera previsão legal,

isoladamente, não é suficiente para transformar a realidade social desse grupo.

4. RESULTADOS E ANÁLISES

A análise dos dados normativos, documentais e estatísticos reunidos neste artigo permite identificar um cenário ambivalente quanto à efetividade do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 entre 2019 e 2026. Por um lado, a legislação tem cumprido papel indutor relevante: o crescimento da empregabilidade de pessoas com deficiência acima da média do mercado formal, entre 2019 e 2021, e a manutenção de centenas de milhares de vínculos formais graças à atuação fiscalizatória do Ministério do Trabalho e Emprego demonstram que a norma não é inócua e que sua existência produz efeitos concretos sobre o acesso ao emprego.

Por outro lado, o fato de apenas cerca de 53% das vagas legalmente reservadas estarem preenchidas, mais de três décadas após a edição da lei, revela que a inclusão promovida permanece parcial e fortemente dependente da ação fiscalizatória estatal, e não de uma adesão espontânea e estrutural das empresas à finalidade social da norma. Essa constatação corrobora a hipótese, já apontada por Silva Neto et al. (2022), de que parte relevante das contratações decorre da intenção de evitar sanções administrativas, e não de um compromisso genuíno com a diversidade.

Os efeitos da pandemia de covid-19 sobre o emprego das pessoas com deficiência reforçam essa leitura. O fato de esse grupo ter apresentado saldo negativo entre admissões e desligamentos durante e após a crise sanitária, em contraste com o saldo positivo do mercado de trabalho em geral, evidencia que a inclusão

promovida por muitas empresas carece de solidez suficiente para resistir a momentos de instabilidade econômica — o que é sintoma direto de uma inclusão ainda predominantemente formal, concentrada no ato da contratação e pouco investida na permanência e no desenvolvimento profissional desses trabalhadores.

Verifica-se, ainda, que a qualidade das vagas ocupadas por pessoas com deficiência tende a ser inferior à média do mercado, tanto em termos de remuneração quanto de complexidade das funções exercidas, associada a maior incidência de informalidade entre os que não conseguem inserção nas empresas obrigadas pela cota. Esse padrão indica que, mesmo quando a contratação ocorre, a ausência de investimento em acessibilidade, capacitação e planos de carreira compromete a construção de trajetórias profissionais equiparáveis às dos demais trabalhadores, restringindo a inclusão a uma dimensão predominantemente numérica.

Em síntese, os resultados obtidos permitem responder ao problema de pesquisa proposto: a aplicação do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, no período de 2019 a 2026, tem promovido inclusão profissional real, porém parcial e desigual, coexistindo com um volume significativo de cumprimento meramente formal por parte das empresas brasileiras. A efetividade plena da norma permanece condicionada tanto ao fortalecimento da fiscalização estatal quanto à transformação da cultura organizacional das empresas, de modo a assegurar não apenas o acesso, mas também a permanência e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo analisou a efetividade do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 na inclusão profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro, entre 2019 e 2026, buscando verificar se sua aplicação tem promovido inclusão real ou se se limita ao cumprimento formal de exigências legais pelas empresas. A partir da revisão bibliográfica e da análise documental de dados oficiais, constatou-se que a Lei de Cotas, embora represente avanço normativo relevante desde sua edição, ainda não alcançou plena efetividade, mantendo-se, mais de três décadas depois, um índice de preenchimento da cota próximo de apenas metade das vagas legalmente reservadas.

Verificou-se que os principais obstáculos à efetivação da inclusão incluem a postura predominantemente defensiva de parte das empresas, voltada à mitigação do risco de sanção administrativa e não à promoção genuína da diversidade; a concentração das contratações em cargos de menor complexidade e remuneração; a insuficiência de investimentos em acessibilidade e capacitação; e a fragilidade das condições de permanência, evidenciada pelo saldo negativo de admissões e desligamentos observado no contexto e no pós-pandemia de covid-19. Tais fatores confirmam que a diferença entre cumprimento formal e inclusão efetiva reside, essencialmente, na existência ou não de políticas internas contínuas voltadas à valorização profissional da pessoa com deficiência.

Quanto aos objetivos específicos, conclui-se que os desafios e barreiras à inclusão são de natureza estrutural, educacional e cultural, e não apenas normativa; que o cumprimento formal se distingue da inclusão efetiva sobretudo pela ausência de continuidade e de investimento em desenvolvimento profissional; e que as condições atualmente oferecidas por parcela expressiva das

empresas brasileiras ainda não favorecem plenamente a permanência e o crescimento profissional das pessoas com deficiência.

Conclui-se, portanto, que a plena efetividade do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 depende de uma atuação conjunta entre Estado e iniciativa privada: de um lado, o fortalecimento e a continuidade da fiscalização trabalhista, que se demonstrou determinante para a manutenção dos índices de contratação ao longo dos anos analisados; de outro, o compromisso das empresas com a transformação de sua cultura organizacional, de modo a superar a lógica do cumprimento formal e converter a Lei de Cotas em efetivo instrumento de transformação social. Recomenda-se, como agenda para pesquisas futuras, o aprofundamento de estudos empíricos setoriais e regionais, capazes de captar com maior precisão as particularidades da inclusão profissional da pessoa com deficiência nos diferentes segmentos do mercado de trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Merlande Aparecida de S. dos S. **Evolução do mercado de trabalho brasileiro entre 2020 e 2026:** uma aplicação de métodos quantitativos comparativos. 2026. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/evolucao-do-mercado-de-trabalho-brasileiro-entre-2020-e-2026-uma-aplicacao-de-metodos-quantitativos-comparativos>. Acesso em: 02 de outubro de 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

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). Diário Oficial da União: Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dá outras providências.** Diário Oficial da União: Brasília, DF, 7 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 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.

CAMPOS, José Guilherme F. **Incluindo pessoas com deficiência na empresa:** estudos de caso de uma multinacional brasileira. R. adm., São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573. 2013. ISSN: 0080-2107. DOI: 10.5700/rausp1106. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/262662376_Incluindo_pessoas_com_deficiencia_na_empresa_estudo_de_caso_de_uma_multinacional_brasileira/link/543bb9d70cf2d6698be31cda/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19. Acesso em: 02 de outubro de 2026.

CANDIDO, Tayline F; MIECOANSKI, Flávia Regina. **Impacto da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro:** uma análise de 2019 a 2021. IV SimPPA. 2024. Disponível em: <https://ppa.uem.br/documentos/06-2024-impactos-da-pandemia-de-covid-19-no-mercado-de-trabalho-brasileiro.pdf>. Acesso em: 01 de outubro de 2026.

DIÁRIO PCD – Informações e Notícias. **Brasil registra 63 mil contratações de pessoas com deficiência em 2025.** Apenas 54% das vagas reservadas estão preenchidas no mercado de trabalho.

2025. Disponível em: <https://diariopcd.com.br/brasil-registra-63-mil-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-em-2025-apenas-54-das-vagas-reservadas-estao-preenchidas-no-mercado-de-trabalho/>.

Acesso em: 01 de outubro de 2026.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Número 246. 2020. Revisada e atualizada. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.html>. Acesso em: 02 de outubro de 2026.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

MAGALHÃES, Ana Paula *et al.* **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: desafios e perspectivas. Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 11, n. 2, p. 45-60, 2021.

MARTINELLI, Maria Lúcia. **Pesquisa Qualitativa**: um instigante desafio. São Paulo: Veras, 1999.

MOURA, Bruno de Freitas. **Taxa de desemprego cai para 5,3%, a menor para o trimestre até agosto**. AgênciaBrasil. 2026. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2026-09/taxa-de-desemprego-cai-para-53-menor-para-o-trimestre-ate-agosto>.

Acesso em: 01 de outubro de 2026.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Deficiência e trabalho**. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt->

[pt/resource/deficiencia-e-trabalho](#). Acesso em 21 de setembro de 2026.

PORTUGAL. Ministério Público Portugal. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Portugal. 2007. Disponível em:

https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficiencia_convencao_sobre_direitos_pessoas_com_deficiencia.pdf. Acesso em: 02 de outubro de 2026.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA NETO, João et al. **A efetividade da Lei de Cotas nas empresas brasileiras**: entre a inclusão e o cumprimento formal. Revista de Direito do Trabalho, v. 48, n. 1, p. 123-140, 2022.

SMC – SINDICATO DOS METALÚRGICOS DA GRANDE CURITIBA. **Lei de cotas completa 34 anos com mais de 63 mil contratações de pessoas com deficiência em 2025**. 2025. Disponível em: https://www.simec.com.br/?area=ver_noticia&id=12338&titulo=lei-de-cotas-completa-34-anos-com-mais-de-63-mil-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-em-2025. Acesso em: 02 de outubro de 2026.

¹ Discente do curso de Direito da Faculdade de Educação Santa Terezinha (FEST). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

² Docente da Faculdade de Educação Santa Terezinha – FEST. Mestre em Direito. Administradora, Advogada, Psicóloga e Teóloga.

Especialista em Docência do Ensino Superior e em Gestão e Legislação Tributária. Docente da Faculdade de Educação Santa Terezinha (FEST). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)