

**XIV ENCONTRO INTERNACIONAL
DO CONPEDI BARCELOS -
PORTUGAL**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fabrício Castagna Lunardi; Gil César Costa De Paula; Iva Alberta Teixeira Faria. – Barcelos, CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-224-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito 3D Law

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIV Encontro Internacional do CONPEDI (3; 2025; Barcelos, Portugal).

CDU: 34



XIV ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BARCELOS - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr. FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados

O XIV Encontro Internacional do CONPEDI, realizado na histórica cidade de Barcelos, Portugal, congregou pesquisadores do Brasil e de Portugal para debater as transformações contemporâneas do Direito do Trabalho e a eficácia dos direitos fundamentais no ambiente laboral. O Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I" apresentou nove trabalhos de excepcional qualidade acadêmica, abordando desde questões de gênero na Justiça do Trabalho até os desafios impostos pela inteligência artificial às relações laborais.

A coletânea de trabalhos apresentados revela a vitalidade e a necessária evolução do Direito Laboral diante das transformações sociais, tecnológicas e econômicas do século XXI. Os

O trabalho do Prof. Gil César Costa De Paula aborda uma das questões mais centrais do Direito do Trabalho contemporâneo: o impacto da Inteligência Artificial nas relações laborais e na concretização do trabalho decente. O autor examina criticamente como a revolução tecnológica catalisada pela IA promove transformações substanciais na estrutura e dinâmica do mundo do trabalho.

O estudo destaca-se pela abordagem sistemática dos desafios jurídicos, éticos e sociopolíticos emergentes, propondo a atuação articulada de múltiplos atores institucionais para preservar o trabalho digno conforme delineado pela OIT. A pesquisa utiliza metodologia dedutiva com análise jurisprudencial, identificando os principais impactos da IA sobre as relações laborais e as estratégias normativas necessárias para a proteção dos trabalhadores. O trabalho contribui significativamente para o debate sobre a necessidade de reelaboração dos marcos regulatórios em face da acelerada transformação tecnológica.

2. A APLICAÇÃO DOS PROTOCOLOS PARA JULGAMENTO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS

Autora: Barbara Bedin

O trabalho de Barbara Bedin aborda tema de extrema relevância e atualidade ao analisar a aplicação dos Protocolos para Julgamento na Perspectiva de Gênero elaborados pelo CNJ em 2021 e pelo TST em 2024. A pesquisa ganha especial importância por ter origem em uma condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso *Márcia Barbosa de Souza e Outros vs. Brasil* (2021), demonstrando como as decisões internacionais impactam a construção de políticas judiciárias nacionais.

A autora investiga se a Justiça do Trabalho brasileira efetivamente aplica os protocolos

3. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER TRABALHADORA: UMA CRÍTICA AOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A LUZ DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Autores: Rodrigo Goldschmidt, Viviane da Silva Ferreira

Rodrigo Goldschmidt e Viviane da Silva Ferreira apresentam análise crítica sobre a efetividade da proteção constitucional do trabalho da mulher. O estudo verifica se o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 tem cumprido seu papel de garantir às trabalhadoras proteção adequada no ambiente laboral e melhores condições de trabalho.

A pesquisa evidencia que, mesmo com a evolução normativa representada pela Lei 14.457/2022 e o marco histórico da Constituição de 1988, a promessa constitucional de proteção integral do trabalho da mulher ainda não foi efetivamente cumprida. Os autores utilizam metodologia qualitativa com etapa quantitativa, demonstrando a persistência de violações de direitos laborais femininos. O trabalho contribui para o debate sobre a necessidade de medidas mais efetivas para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente digno para as mulheres trabalhadoras.

4. A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO DO TRABALHO FRENTE À (CRESCENTE) AUTOMAÇÃO, A AUSÊNCIA DE NORMA HETERÔNOMA E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE NORMA REGULAMENTADORA AUTÔNOMA

Autoras: Nathalie Kuczura Nedel, Nathália Facco Rocha, Isabel Christine Silva De Gregori

Este trabalho aborda uma das questões mais prementes do Direito do Trabalho contemporâneo: a proteção constitucional do trabalho face à automação crescente da 4ª Revolução Industrial. As autoras enfrentam o complexo problema da norma constitucional de

5. CAPITALISMO, RACIONALIDADE NEOLIBERAL, GORDOFOBIA E TEORIA TRIDIMENSIONAL DO DIREITO: CAMINHOS QUE SE ENTRELAÇAM

Autores: Diego Frizeira Vaz de Souza e Silva, Laryssa Gabrielle Candida

Este trabalho aborda tema inovador e socialmente relevante ao investigar como a gordofobia se manifesta nas relações de trabalho dentro da lógica neoliberal. Os autores utilizam a Teoria Tridimensional do Direito para compreender como a racionalidade neoliberal, ao priorizar eficiência e produtividade, contribui para a exclusão de pessoas gordas do mercado de trabalho.

A pesquisa demonstra com rigor metodológico como o neoliberalismo reforça a associação entre valor econômico e aparência corporal, transformando o corpo gordo em critério de exclusão laboral. Os autores evidenciam o descompasso entre a existência de normas antidiscriminatórias e a persistência da gordofobia no cotidiano laboral, revelando a insuficiência das iniciativas legislativas atuais que ainda patologizam a obesidade. O trabalho destaca o papel fundamental do ativismo gordo e da educação emancipadora como caminhos para ressignificar o corpo gordo como expressão legítima da existência humana, não mero instrumento produtivo.

6. O TELETRABALHO NO BRASIL E AS RECENTES REFORMAS TRABALHISTAS: A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Autores: Valter da Silva Pinto, Lucas Baffi, Anna Vitoria Da Rocha Monteiro

Os autores analisam o teletrabalho no Brasil após as reformas trabalhistas, focando na questão da subordinação jurídica. O estudo revisita o conceito de teletrabalho, suas características, modalidades, vantagens e desvantagens, examinando o panorama jurídico pós-

7. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E A REALIDADE EM COMUNIDADES CARENTES NO BRASIL E EM LISBOA/PT

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Este estudo comparativo entre Brasil e Portugal analisa os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com foco nas comunidades carentes de Lisboa. Os autores examinam as garantias legais de ambos os países, incluindo a Constituição Federal brasileira, a Lei Brasileira de Inclusão, a Constituição portuguesa e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A pesquisa analisa decisões recentes do STF, como as ADIs 6476 e 5583, e aborda o capacitismo como forma de discriminação. O trabalho evidencia que, apesar dos avanços normativos, persistem barreiras sociais e econômicas que limitam a inclusão efetiva. Os autores concluem que a legislação, embora robusta, ainda foca em aspectos quantitativos como cotas, negligenciando dimensões qualitativas da inclusão, perpetuando estigmas e subvalorização das capacidades das pessoas com deficiência.

8. TRABALHO INFORMAL E ECONOMIA SUBTERRÂNEA: IMPACTOS SOCIAIS E DESAFIOS JURÍDICOS NAS PERIFERIAS DO BRASIL E PORTUGAL

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Esta análise comparativa examina o trabalho informal e a economia paralela no Brasil e Portugal, focando nos impactos jurídicos da informalidade nas periferias urbanas. O estudo revela que no Brasil a informalidade atinge cerca de 40% da força de trabalho, enquanto em Portugal a economia paralela representa aproximadamente 20% do PIB.

9. "UM VESTIDO PARA MIM": QUEBRADEIRAS DE COCO BABAÇU VILA ESPERANÇA (PIAUÍ) E O TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO EM POPULAÇÕES VULNERÁVEIS À MUDANÇA DO CLIMA

Autoras: Leslye Bombonato Ursini, Tatiana Reinehr de Oliveira, Marcia Dieguez Leuzinger

Este trabalho pioneiro aborda a vulnerabilidade das comunidades de quebradeiras de coco babaçu às mudanças climáticas, especialmente em biomas sensíveis como Cerrado e Caatinga. As autoras combinam pesquisa exploratória doutrinária com trabalho de campo na comunidade Vila Esperança (Piauí), utilizando entrevistas e observação direta.

A pesquisa revela como o histórico de exploração dessas comunidades, através de estratégias que as submetem a condições análogas ao trabalho escravo, intensifica sua fragilidade diante dos desafios climáticos. As autoras examinam direitos fundamentais como liberdade, moradia, alimentação e trabalho digno, concluindo que não é imprescindível o cerceamento do direito de ir e vir para caracterizar trabalho análogo ao escravo. O estudo demonstra como a interferência nos direitos básicos leva à dependência econômica constante, reduzindo a liberdade dessas pessoas. Esta pesquisa contribui significativamente para o debate sobre direitos humanos, mudanças climáticas e proteção de comunidades tradicionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhos apresentados no GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, no XIV Encontro Internacional do CONPEDI em Barcelos demonstram a vitalidade e a necessária evolução do Direito do Trabalho diante dos desafios contemporâneos. As pesquisas abrangem desde questões tradicionais como direitos das mulheres trabalhadoras e pessoas com deficiência, até temas emergentes como inteligência artificial, metaverso e mudanças

Este conjunto de trabalhos representa valiosa contribuição para a literatura jurídica trabalhista, oferecendo perspectivas inovadoras e críticas que certamente influenciarão o desenvolvimento futuro da disciplina.

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
DESAFIOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E A REALIDADE EM COMUNIDADES
CARENTES NO BRASIL E EM LISBOA/PT**

**INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET:
CHALLENGES, PUBLIC POLICIES, AND THE REALITY IN LOW-INCOME
COMMUNITIES IN BRAZIL AND LISBON/PT**

**Wanderson Carlos Medeiros Abreu
Taisa Guimarães Serra Fernandes**

Resumo

Este artigo analisa os desafios e avanços na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e em Portugal, com foco na realidade de comunidades carentes, especialmente em Lisboa. Inicialmente, apresenta as garantias legais asseguradas a essa população, destacando a Constituição Federal, a Lei Brasileira de Inclusão, a Constituição da República Portuguesa e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Esses instrumentos asseguram a reserva de vagas, a adaptação razoável e a vedação de discriminação em processos seletivos e nas relações de trabalho. O estudo também examina decisões recentes do Supremo Tribunal Federal (STF) brasileiro, como a ADI 6476, sobre adaptações em concursos públicos, e a ADI 5583, relacionada à dedução tributária para dependentes com deficiência. Além disso, analisa discussões sobre o uso de Libras em processos seletivos, evidenciando desafios ligados à diversidade linguística. O texto ainda aborda o capacitismo, entendido como discriminação contra pessoas com deficiência, especialmente no contexto do mercado informal e nas periferias urbanas. Observa-se que, apesar dos avanços normativos, persistem barreiras sociais e econômicas que limitam a inclusão efetiva dessa população. A conclusão destaca que a legislação, embora robusta, ainda foca em aspectos quantitativos, como cotas, negligenciando dimensões qualitativas da inclusão, o que perpetua estigmas e a subvalorização das capacidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro e português.

Palavras-chave: Inclusão, Pessoas com deficiência, Mercado de trabalho, Capacitismo,

recent decisions of the Brazilian Supreme Federal Court (STF), such as ADI 6476, which addresses accommodations in public tenders, and ADI 5583, related to tax deductions for dependents with disabilities. Additionally, it discusses cases involving the use of Brazilian Sign Language (Libras) in recruitment, highlighting challenges related to linguistic diversity. The paper also addresses ableism, understood as discrimination against persons with disabilities, especially within the informal labor market and urban peripheries. Despite legal progress, social and economic barriers persist, limiting the effective inclusion of this population. The conclusion emphasizes that, although the legal framework is robust, it remains focused on quantitative measures like quotas while neglecting the qualitative dimensions of inclusion. This perpetuates stigma and the undervaluation of the capacities of persons with disabilities in the labor markets of both Brazil and Portugal.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Inclusion, Persons with disabilities, Labor market, Ableism, Fundamental rights

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro e português, especialmente em Lisboa constitui um tema de grande relevância social e jurídica, especialmente no contexto de um ordenamento jurídico que preza pela igualdade, pela dignidade da pessoa humana e pela proibição de quaisquer formas de discriminação. O Brasil, ao ratificar a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e incorporar a Lei Brasileira de Inclusão, consolidou um robusto marco normativo destinado a assegurar a igualdade de oportunidades no ambiente laboral. Todavia, a efetividade desse aparato legislativo ainda enfrenta inúmeros desafios, refletindo a dificuldade de concretizar os direitos garantidos em face de barreiras culturais, institucionais e econômicas.

No caso de Lisboa, estudos como o de Pereira (2009) indicam que comunidades vulneráveis, como os imigrantes africanos e moradores de bairros periféricos da Área Metropolitana de Lisboa (AML), sofrem os maiores impactos da exclusão laboral. Essa realidade também pode ser observada entre pessoas com deficiência, que enfrentam obstáculos semelhantes relacionados à informalidade, ao estigma e à precarização do trabalho.

O mercado de trabalho, enquanto espaço que deveria ser de promoção de oportunidades e valorização da diversidade, é frequentemente palco de práticas excludentes. Muitas vezes, as pessoas com deficiência são vistas sob a ótica do capacitismo, um preconceito estrutural que subestima suas capacidades e reforça a ideia de que elas não seriam aptas a desempenhar atividades laborais em condições de igualdade. Tais práticas perpetuam um ciclo de exclusão que afeta, de maneira ainda mais severa, os trabalhadores em situações de vulnerabilidade socioeconômica, particularmente em comunidades carentes e no setor informal da economia.

Portanto, a experiência portuguesa, especialmente em Lisboa contribui para enriquecer o debate em torno da inclusão laboral das pessoas com deficiência, ilustrando que a superação das barreiras não se resume à criação de leis, mas exige também a transformação das estruturas econômicas, sociais e culturais que perpetuam a exclusão. Essa realidade reforça a importância de uma abordagem comparativa na análise de políticas públicas, permitindo o intercâmbio de boas práticas e o reconhecimento de fragilidades comuns.

Além disso, a pesquisa de Pereira (2009) revela que a inserção no mercado de trabalho não depende apenas da existência de uma estrutura legal, mas de uma ação intersectorial que articule políticas de habitação, educação e emprego. A autora aponta, por exemplo, que muitos trabalhadores dos PALOP (Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa) conseguiram certo grau de consolidação social após longos períodos de residência, mas ainda assim permanecem socialmente marcados por estereótipos. Situação semelhante é enfrentada pelas pessoas com deficiência, que precisam constantemente demonstrar sua capacidade, mesmo quando sua qualificação é equivalente ou superior à de seus pares sem deficiência.

Nesse sentido, é pertinente traçar um paralelo com as análises desenvolvidas por Sónia Pereira (2009) em sua tese de doutorado, intitulada “Que lugar para os trabalhadores de origem africana no mercado de trabalho na cidade de Lisboa, Portugal?”, a autora demonstra que a chegada de novas vagas migratórias, especialmente de cidadãos oriundos do Leste Europeu e do Brasil, impactou negativamente a estabilidade laboral de imigrantes africanos que, embora já residissem na cidade de Lisboa, Portugal, continuavam inseridos em ocupações marcadas pela informalidade e pela ausência de proteção social. Tal como ocorre com os trabalhadores com deficiência, esses sujeitos são recorrentemente associados à precarização e à exclusão, mesmo diante de discursos inclusivos e legislações avançadas.

Contudo, mesmo diante de um quadro normativo robusto, a efetividade dessas normas ainda encontra limites práticos. Assim como no Brasil e na cidade de Lisboa, em Portugal, observa-se um descompasso entre as normas legais e sua aplicação no cotidiano, especialmente em contextos marcados por maior vulnerabilidade social. Dados do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social apontam que a taxa de desemprego entre as pessoas com deficiência é sistematicamente superior à média nacional. Barreiras atitudinais, falta de adaptação dos espaços de trabalho e ausência de incentivos consistentes às empresas são elementos que dificultam uma inclusão plena.

Nesse sentido, ao expandir-se o olhar para além da realidade brasileira e a da cidade de Lisboa, capital portuguesa, é essencial considerar o contexto português, sobretudo naquilo que diz respeito à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em Portugal, a Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto de 2004, estabelece o

regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência. Essa legislação fornece as bases para políticas públicas orientadas à inclusão social, educacional e laboral. Além disso, a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 constitui um marco contemporâneo na consolidação dos direitos das PCDs em Portugal, definindo metas para acessibilidade, empregabilidade e combate ao estigma social.

Paralelamente, o papel do Supremo Tribunal Federal tem sido fundamental para o fortalecimento da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Decisões emblemáticas, como as proferidas nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6476 e 5583, reafirmaram o compromisso constitucional com a acessibilidade e a igualdade de condições, ao promover a adaptação razoável em concursos públicos e o reconhecimento de direitos tributários para pessoas com deficiência. Contudo, mesmo com tais avanços, subsistem entraves significativos à plena integração dessa população no mercado de trabalho, como a falta de fiscalização efetiva sobre o cumprimento da Lei de Cotas e a precarização dos vínculos laborais no setor informal.

Diante dessa conjuntura, este artigo se propõe a examinar de maneira crítica e fundamentada o panorama atual da inclusão laboral das pessoas com deficiência no Brasil e na cidade de Lisboa, capital de Portugal, abordando as garantias legais existentes, os recentes avanços jurisprudenciais e as dificuldades práticas para sua implementação. Ademais, será dada especial atenção ao impacto do capacitismo e à precariedade do mercado informal, evidenciando as contradições entre o ideal normativo e a realidade vivenciada. Por fim, a análise busca contribuir para o debate sobre a necessidade de políticas públicas mais efetivas, capazes de promover não apenas a inclusão quantitativa, mas também a qualidade das condições de trabalho oferecidas a essa parcela da população, de modo a concretizar os princípios de igualdade e dignidade que permeiam o ordenamentos jurídicos brasileiro e português, especialmente na capital de Portugal, Lisboa.

1. GARANTIAS LEGAIS QUANTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O ordenamentos jurídicos brasileiro e português, especialmente em Lisboa, configuram-se como os mais abrangentes no que concerne à proteção e promoção dos direitos das pessoas com deficiência. Esse aparato legal reflete o compromisso do

Estado em assegurar igualdade, dignidade da pessoa humana e inclusão social, valores estes enraizados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e materializados em legislações infraconstitucionais e tratados internacionais que integram o direito interno brasileiro. Contudo, apesar da robustez do marco normativo, a concretização de tais garantias ainda é marcada por desafios que demandam esforços contínuos de implementação e fiscalização.

A Constituição Federal de 1988, marco inaugural do processo democrático do Brasil, introduziu princípios e normas que transformaram a relação do Estado com as pessoas com deficiência. Ao adotar como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), a Carta Magna coloca essa parcela da população no centro das políticas públicas, com a garantia de proteção contra qualquer forma de discriminação. O artigo 3º estabelece os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, como erradicar a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, enquanto o artigo 5º assegura a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, incluindo a deficiência como critério protegido. e a Constituição da República Portuguesa

No que diz respeito ao mercado de trabalho, o artigo 7º, inciso XXXI, expressamente proíbe a discriminação por motivo de deficiência em relação a salários e critérios de admissão. Além disso, o artigo 37, inciso VIII, garante a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos, medida fundamental para viabilizar o acesso dessa população ao serviço público. Essas disposições constitucionais demonstram o compromisso com a inclusão, complementado por legislações infraconstitucionais que regulamentam e ampliam os direitos das pessoas com deficiência no contexto laboral.

Dentre essas legislações, destaca-se a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados destinarem de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência. Essa norma representa a promoção da inclusão no setor privado, mas sua implementação enfrenta dificuldades relacionadas à falta de fiscalização efetiva e à resistência cultural de muitos empregadores. A insuficiência de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e a subvalorização das capacidades profissionais das pessoas com deficiência ainda configuram barreiras significativas à inclusão.

No plano internacional, o Brasil assumiu compromissos importantes ao ratificar a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

(CDPD), por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008 e do Decreto nº 6.949/2009. A Convenção, incorporada com status de emenda constitucional, estabelece preceitos essenciais para a proteção e promoção dos direitos das pessoas com deficiência. O artigo 27 da CDPD é emblemático ao assegurar o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades, proibindo a discriminação em todas as fases da relação de trabalho e determinando a promoção de um ambiente acessível e inclusivo. A Convenção vai além do reconhecimento formal de direitos, exigindo a implementação de políticas públicas concretas e efetivas para transformar a realidade vivenciada por essas pessoas.

Outro avanço significativo foi a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência. Esse diploma legal, resultado de um processo legislativo de mais de 15 anos, consolidou direitos em diversas áreas, incluindo o trabalho. A LBI determina que as empresas, tanto públicas quanto privadas, promovam a acessibilidade, adaptem os ambientes de trabalho e garantam igualdade de condições no exercício das funções laborais. Além disso, a lei tipifica o capacitismo como uma forma de discriminação, o que representa um avanço no reconhecimento das barreiras atitudinais enfrentadas pelas pessoas com deficiência.

Entretanto, a concretização dessas garantias legais esbarra em obstáculos que vão além da normatização. A falta de conhecimento sobre os direitos das pessoas com deficiência, tanto por parte da sociedade quanto dos empregadores, perpetua a exclusão e o preconceito. As práticas capacitistas, que subestimam as habilidades e competências das pessoas com deficiência, são uma das principais barreiras à inclusão plena. Essa discriminação é particularmente evidente em comunidades carentes e no mercado informal, onde as condições de trabalho são frequentemente precárias e os direitos trabalhistas dificilmente respeitados.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) tem desempenhado um papel essencial no fortalecimento das garantias legais. Decisões como a ADI 6476, que reafirmou a necessidade de adaptações razoáveis em concursos públicos, e a ADI 5583, que reconheceu direitos tributários para pessoas com deficiência dependentes, demonstram o papel ativo do Judiciário na promoção da igualdade e da acessibilidade. Essas decisões reforçam a ideia de que a inclusão deve ir além do cumprimento de cotas, promovendo condições reais de igualdade e respeito às especificidades dos indivíduos.

Além disso, o cumprimento das normas legais exige uma atuação integrada

entre o poder público, a iniciativa privada e a sociedade civil. Políticas públicas voltadas à capacitação profissional, à fiscalização do cumprimento da legislação e à promoção da conscientização social são imprescindíveis para superar as barreiras que ainda persistem. É essencial que a inclusão seja encarada como um investimento em diversidade e inovação, e não como um ônus para as empresas ou uma mera obrigação legal.

Em síntese, as garantias legais destinadas às pessoas com deficiência representam avanços significativos no reconhecimento de seus direitos fundamentais. Contudo, a realização plena dessas garantias demanda esforços contínuos para eliminar barreiras estruturais e atitudinais, promover a inclusão em todas as esferas da sociedade e garantir que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos de forma plena e igualitária. Somente assim será possível concretizar os princípios constitucionais e internacionais que orientam a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e justa.

1. RECENTES DECISÕES DO STF SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais. Nesse sentido, o STF tem proferido decisões relativas à obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, bem como sobre a constitucionalidade de políticas afirmativas.

Inclusive, as pessoas com deficiência fazem parte do grupo vulnerável que possui a disciplina de proteção mais robusta positivada no sistema constitucional brasileiro, em relação ao detalhamento da tutela. Quanto ao trabalho, a Constituição preceitua a proibição de qualquer discriminação relativa a salário e critérios de admissão (art. 7º, XXXI) e a reserva de percentual de cargos e empregos públicos (art. 37, VIII).

No julgamento da ADI 6476, o Supremo julga como inconstitucional a interpretação que exclui o direito de candidatos com deficiência à adaptação razoável em provas físicas de concursos públicos. Ou seja, afastou-se interpretações do Decreto 9.546/2018 que submetessem de forma genérica candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios avaliativos nas provas físicas, sem a demonstração da sua

necessidade para o exercício da função pública.

Esse julgamento possibilitou eliminar possíveis prejuízos a candidatos com deficiência, caso fossem adotados critérios de avaliação idênticos aos aplicados a candidatos sem deficiência nos concursos da Administração Pública Federal.

O Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD (Decreto Legislativo nº 186/2008), que foi incorporada à ordem jurídica brasileira com o status de emenda constitucional e traz preceitos essenciais em relação à proibição de qualquer tipo de discriminação em razão da deficiência. Quanto ao trabalho e emprego, destaca-se o art. 27 da CDPD, *in verbis*:

O direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

Transborda do texto da Convenção o propósito de promover mudanças, empreender medidas concretas para alcançar a efetividade de valores ou comandos principiológicos constantes no seu preâmbulo e artigos, em particular a dignidade da pessoa humana, a qual deve servir de parâmetro axiológico tendente a consolidar o modelo social da deficiência pautada nos direitos humanos como novo paradigma a permear as ações da Administração Pública e de particulares, nas mais diversas áreas e questões que envolvam interesses e garantias de direitos atinentes às pessoas com deficiência (NONATO, 2015, p.104).

O Brasil também editou normas específicas de proteção a pessoa com deficiência. Com base em Borges (2019), no ano de 2015 as leis que garantem os direitos às pessoas com deficiência conquistam um grande avanço, após 15 anos em trâmite no Congresso Nacional, é aprovada em a Lei Brasileira de Inclusão, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência.

À luz dessas disposições, o julgamento da ADI 6476 reforça a inadmissibilidade em submeter candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios em provas físicas, sem a demonstração da sua necessidade para o exercício da função pública, o que evidencia a importância da acessibilidade e a promoção de um ambiente mais inclusivo em concursos públicos.

Outro julgamento do STF que trouxe relevância nacional à pauta da

inserção das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho se refere a ADI 5583, em que trabalhador com deficiência pode ser considerado dependente para dedução do imposto sobre a renda.

Nesse caso, o requerente pretendia a interpretação conforme a Constituição do art. 35, III e V, da Lei nº 9.250/1995, para que se reconhecesse que toda e qualquer pessoa com deficiência se qualifique como dependente para fins de apuração do imposto sobre a renda.

Mas, com base no STF, essa interpretação contraria a existência de diferentes graus de deficiência e a realidade de cada um deles. Sendo assim, julgou-se parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta para dar interpretação conforme a Constituição ao art. 35, III e V, da Lei nº 9.250/1995, estabelecendo que, na apuração do imposto sobre a renda de pessoa física, a pessoa com deficiência que supere o limite etário e seja capacitada para o trabalho pode ser considerada como dependente quando a sua remuneração não exceder as deduções autorizadas por lei.

Dessa forma, a Constituição veda que o tratamento tributário gere uma discriminação indireta, em afronta à isonomia, violando o direito ao trabalho das pessoas com deficiência e, por consequência, contrariando a capacidade contributiva de quem arca com as despesas. Nesse julgamento citado, a pessoa com deficiência com mais de 21 anos e capacitada para o trabalho pode ser considerada dependente quando sua remuneração não exceder as deduções autorizadas por lei.

Também vale destacar outro caso, ainda em trâmite, referente à Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (Feneis), que sustenta sobre a proibição do uso da Libras pelos surdos em processos seletivos implica grave ofensa à Constituição Federal.

Em ADI 5820, a FENEIS alega que a imposição da realização de exames em língua portuguesa pelos surdos viola a Constituição Federal ao ir contra princípios como o da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da proporcionalidade.

Outro ponto a ser criticado se refere à Lei nº 10.436/02, conhecida como Lei da Libras, não a torná-la uma língua oficial no Brasil, tampouco assegurar o status de língua, como aponta Krutzmann (2022).

Nesse sentido, emerge a Escrita de Língua de Sinais (ELiS), tendo em vista que a LIBRAS possui uma estrutura diferente da Língua Portuguesa e, ao escrever, o surdo acaba reproduzindo as palavras da mesma forma que reproduz os sinais mentalmente (KRUTZMANN, 2022, p. 41).

Por isso, a FENEIS busca suspender a eficácia do Parágrafo Único do Art. 4º da Lei da LIBRAS, especificamente quanto ao não poder a Língua Brasileira de Sinais substituir a modalidade escrita da Língua Portuguesa.

Nesse sentido, a diversidade linguística do Brasil fica em situação desfavorável em relação às políticas que oficializem essas línguas. O status de reconhecimento linguístico, com é o caso da Libras, acarreta limitações no planejamento e implementação linguística, visto que agentes públicos podem não valorizar a Libras como língua de acesso ao conhecimento e informação pela comunidade surda brasileira. Esse cenário traz prejuízos consideráveis ao povo surdo no Brasil (GREGORIO, 2024, p. 58).

Por fim, também cabe destacar outro posicionamento histórico do STF, em que o julgamento do Tema 1046 colocava em risco as cotas para pessoas com deficiência e aprendizes no mercado de trabalho. Isso porque a ação tratava sobre a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas de trabalho que limitam direitos previstos em lei.

Mas, ao fim, decidiu-se que a referida ação não envolvia a validade de políticas públicas de inclusão de pessoa com deficiência e dos jovens e adolescentes no mercado de trabalho, já que são definidas em legislação específica.

No Brasil, as cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas na Lei de 1991, porém só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o Decreto nº 298. A legislação determina que as empresas com mais de cem (100) empregados contratem pessoas com deficiência (DA COSTA, 2024, p.16).

Sendo assim, nota-se que a partir da Lei de Cotas o mercado de trabalho para pessoas com deficiência ficou mais inclusivo. De acordo com dados mais recentes da Rais (Relação Anual de Informações Sociais) o Brasil tem aproximadamente 403,2 mil trabalhadores com deficiência ocupando vagas de empregos formais (BARROS, 2024, p. 322).

Com a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as decisões do STF nos casos acima se mostram como medidas assecuratórias de direitos. Adiante, será analisada criticamente a incidência do capacitismo e o modo como as pessoas com deficiência são inseridas no trabalho em comunidades carentes brasileiras.

3. CAPACITISMO E EMPREGOS INFORMAIS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A princípio, como destacam Marchesan e Carpenedo (2021), é importante tratar a definição de capacitismo presente no Glossário de termos relacionados à acessibilidade e deficiência da Câmara dos Deputados:

Capacitismo: ato de discriminação, preconceito ou opressão contra pessoa com deficiência. É barreira atitudinal. Em geral, ocorre quando alguém considera uma pessoa incapaz, por conta de diferenças e impedimentos corporais. O capacitismo está focalizado nas supostas ‘capacidades das pessoas sem deficiência’ como referência para mostrar as supostas ‘limitações das pessoas com deficiência’. No capacitismo, a ênfase é colocada nas supostas ‘pessoas capazes’, as quais constituem a maioria da população e são supostamente consideradas ‘normais’.

Dessa forma, o capacitismo se materializa em atitudes preconceituosas proferidas contra pessoas com deficiência. No ambiente de trabalho é uma realidade brasileira e a da cidade de Lisboa, capital portuguesa, e as empresas precisam inserir políticas e aplicar mecanismos legais a fim de estabelecer a inclusão efetiva. Impera destacar o cumprimento da Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão-LBI), que exige a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários e a adaptação ao ambiente de trabalho.

Além de compreender o que é o capacitismo no mercado de trabalho é necessário refletir como podemos combatê-lo em Instituições grandes, solidificadas em que a fiscalização só bate na porta para verificar questões numéricas do cumprimento da cota e não as possíveis violências que as pessoas com deficiência enfrentam diariamente (LACERDA, 2024, p. 102).

Sendo assim, emerge analisar se as políticas públicas estão sendo implementadas em prol da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, embora exista uma legislação formada para a inclusão laboral dessas pessoas.

No mundo do trabalho, estas populações sofrem com disparidades salariais, preconceitos e prejuízos oriundos da falta de reconhecimento dos méritos, habilidades e capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral (DE CARVALHO E DE CARVALHO, 2023, p. 466).

Por consequência, uma das alternativas seria a busca pelo emprego informal. Mas no mercado informal os trabalhadores com deficiência não possuem acesso aos benefícios da Consolidação das Leis do Trabalho e estão sujeitos à precarização.

Ou seja, embora a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), em seu art. 34, estabeleça que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho em igualdade de condições, com ambientes acessíveis e inclusão no mercado de trabalho; a realidade brasileira destoa da legislação, principalmente quando se trata de comunidades carentes.

Diante dos recentes padrões de organização do processo produtivo, nota-se, por exemplo, a disparidade nas chances de alcançar posições mais favoráveis no mercado, bem como as diferenças salariais, que variam conforme o tipo de vínculo empregatício.

O aumento do desemprego favorece o crescimento da informalidade, já que esses trabalhadores que estão às margens do sistema procuram por atividades autônomas ou de baixo custo para substituírem seus empregos perdidos (GOLDSCHMIDT e BIROLO, 2024, p. 05)

Ainda faltam qualificação profissional e preparo social para que a pessoa com deficiência possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades e com as reais necessidades da empresa (TANAKA E MANZINI, 2005, p. 292). Ou seja, essas pessoas continuam sendo marginalizadas e subjugadas no mercado de trabalho.

O autor Carreira (1996), em seus estudos, também apurou sobre o descrédito do potencial das pessoas com deficiência como um dos fatores que dificulta as contratações por parte das empresas.

A fim de dirimir esses problemas trabalhistas, em 2010 o TST instituiu a primeira comissão especial voltada para a acessibilidade, com a finalidade de garantir às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida a plenitude de exercício de seus direitos.

No entanto, a falta de fiscalização concreta nas empresas, principalmente

quanto à implementação da Lei de Cotas, ainda é um dos principais óbices à inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

Apesar da legislação vigente estar sendo atualizada e progredindo lentamente no sentido da manutenção dos direitos das pessoas com deficiência, ainda, o desconhecimento sobre esses direitos por parte das empresas e da sociedade em geral cria barreiras para a inclusão laboral das pessoas com deficiência (TOLDRA, 2009, p. 114).

Em relatório divulgado pelo IBGE em 2019, referente aos desafios da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o Brasil tinha, em 2019, 17,2 milhões de pessoas com alguma deficiência, o que representa 8,4% da população. Desse quantitativo, somente 34,3% das pessoas com deficiência estavam sob emprego formal, já a proporção de 50,9% se refere àqueles que estão no mercado informal.

No que tange à realidade da capital de Portugal, Lisboa, estudos como o de Sónia Pereira (2009) revelam que os trabalhadores imigrantes africanos — concentrados em bairros periféricos da Área Metropolitana de Lisboa — enfrentam uma inserção laboral marcada pela precariedade, instabilidade contratual e segregação setorial, especialmente nos setores da construção, limpeza e trabalho doméstico. Embora o estudo não trate diretamente de pessoas com deficiência, os padrões de exclusão, informalidade e estigmatização identificados em Lisboa são análogos aos enfrentados por PCDs, evidenciando que, mesmo em áreas urbanas centrais, persistem barreiras estruturais e atitudinais à plena inclusão no mercado de trabalho formal.

Além da inserção precária, o estudo de Pereira (2009) aponta para uma forte concentração residencial dos grupos vulneráveis em zonas da periferia de Lisboa, como Amadora, Loures e Odivelas, o que impacta diretamente o acesso a oportunidades de qualificação profissional e mobilidade para o trabalho. Essas regiões, historicamente marcadas por menor investimento público e infraestrutura limitada, funcionam como polos de exclusão territorial e laboral. Esse fenômeno contribui para a perpetuação da desigualdade, afetando especialmente os grupos com menor capital social e econômico, como imigrantes e, por analogia, pessoas com deficiência, que muitas vezes dependem de políticas públicas locais para acessar o mercado de trabalho em condições equitativas.

Outro ponto relevante é a fragilidade das políticas públicas intersetoriais voltadas à inclusão. A tese revela que, apesar de existir um enquadramento jurídico

robusto, como a Lei n.º 38/2004 e a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (2021–2025), a efetividade dessas normas ainda é limitada em Lisboa. A ausência de acompanhamento sistemático e o desconhecimento, por parte dos empregadores, dos incentivos fiscais e apoios técnicos existentes dificultam a contratação de pessoas com deficiência. A realidade observada, tanto nos imigrantes como nas PCDs, indica que a exclusão se perpetua não apenas por barreiras físicas ou legais, mas, sobretudo, por entraves culturais e institucionais, que exigem uma mudança profunda na mentalidade social sobre quem é considerado produtivo e capaz de contribuir economicamente.

Ou seja, esses dados refletem a realidade das pessoas com deficiência no Brasil e na cidade de Lisboa, Portugal, em que barreiras sociais e a falta de concretização dos dispositivos legais corroboram a ideia de que ainda devem existir avanços quanto à inserção no mercado de trabalho da pessoa com deficiência.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou, de forma analítica e fundamentada, os desafios e avanços relacionados à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro e português, especialmente em Lisboa. Ao longo da discussão, foi destacada a importância do arcabouço normativo vigente, como a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão, que representam marcos significativos no reconhecimento dos direitos dessa população. No entanto, a análise revelou uma disparidade evidente entre a legislação e sua efetiva concretização, apontando para uma série de entraves que ainda comprometem a inclusão plena e igualitária.

A relação entre legislação e concretização evidencia um cenário em que, apesar das garantias legais, há uma lacuna significativa na implementação prática das políticas de inclusão. A Lei de Cotas, por exemplo, é frequentemente tratada como uma imposição burocrática, o que resulta na contratação de pessoas com deficiência apenas para o cumprimento de exigências legais, sem o devido esforço para eliminar as barreiras estruturais, físicas e atitudinais que dificultam o pleno exercício de suas capacidades no ambiente laboral. Essa abordagem superficial perpetua um ciclo de exclusão e reforça o estigma de que essas pessoas não seriam aptas a competir no mercado de trabalho de maneira justa.

Entre os principais fatores que dificultam essa inclusão, destaca-se a

carência de qualificação profissional e preparo social das pessoas com deficiência. Essa falta de preparo não é apenas reflexo de deficiências no sistema educacional, mas também de preconceitos históricos que limitam o acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional. Ademais, a falta de informação adequada sobre a deficiência, tanto por parte das empresas quanto da sociedade, resulta em uma subutilização do potencial dessas pessoas, impedindo-as de ocupar cargos compatíveis com suas habilidades e competências reais.

O papel do Supremo Tribunal Federal (STF) na promoção da inclusão foi outro ponto central da análise. Julgamentos recentes reforçam a relevância da acessibilidade como princípio norteador das decisões que visam assegurar os direitos das pessoas com deficiência. A exemplo da ADI 6476, que determinou a necessidade de adaptações razoáveis em provas físicas de concursos públicos, e da ADI 5583, que reconheceu direitos tributários específicos para pessoas com deficiência dependentes, evidencia-se um esforço contínuo do Judiciário em complementar as lacunas deixadas pela insuficiência de políticas públicas. Essas decisões não apenas reafirmam o compromisso constitucional com a igualdade de oportunidades, mas também sinalizam a importância de medidas concretas para garantir a inclusão efetiva dessa parcela da população.

Além das dificuldades no mercado formal, a realidade do mercado de trabalho informal apresenta desafios ainda mais complexos para as pessoas com deficiência. A precarização laboral, a ausência de direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a falta de acessibilidade são questões recorrentes nesse segmento. Em comunidades carentes, onde a informalidade é mais prevalente, o acesso a empregos formais é ainda mais limitado, acentuando a vulnerabilidade dessa população. O capacitismo, enquanto manifestação estrutural de preconceito, intensifica esse cenário ao desvalorizar as capacidades e contribuições das pessoas com deficiência, relegando-as a posições de inferioridade e impedindo seu pleno desenvolvimento profissional e social.

Portanto, é imprescindível que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho seja tratada como uma prioridade, não apenas para atender às exigências legais, mas também para promover mudanças significativas na estrutura do mercado laboral. A inclusão verdadeira exige mais do que o cumprimento de cotas; requer a eliminação de barreiras de acesso, a criação de ambientes de trabalho inclusivos e a valorização das competências e do potencial das pessoas com

deficiência. Somente por meio de esforços integrados entre o poder público, as empresas e a sociedade será possível construir um mercado de trabalho mais justo, equitativo e alinhado aos princípios da dignidade humana e da igualdade de oportunidades.

REFERÊNCIAS

BARROS, Sarah Jardim Rodrigues; SILVA, Rogerio Sales. Os Principais Desafios e Conquistas para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 18, n. 71, p. 315-328, 2024.

BORGES, A. V.; LONGEN, W. C. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade / Inclusion of people with disabilities in the labor market and prospects for accessibility. **Brazilian Journal of Health Review**, [S. l.], v. 2, n. 6, p. 5520–5531, 2019. DOI: 10.34119/bjhrv2n6-053.

Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/5139>. **Acesso em:** 18 dec. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. **Disponível em:** https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. **Acesso em:** 24 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 10 jul. 2008. **Disponível em:** https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/2008/D186.htm. **Acesso em:** 24 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 26 ago. 2009. **Disponível em:** https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. **Acesso em:** 24 dez. 2024.

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. **Disponível em:** https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. **Acesso em:** 24 dez. 2024.

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. **Disponível em:** https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13146.htm. **Acesso em:** 24 dez. 2024.

CARREIRA, D. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

DA COSTA, STEPHANY ALVES. DIREITO PARA PCDS (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA): DIREITO DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO. 2024. 36f. **Monografia** (Graduação em Direito) – Pontifícia

Universidade Católica de Goiás, Goiás, 2024.

DE CARVALHO GUIMARÃES, Jairo; DE CARVALHO COELHO, Ana Benedita Meneses. Políticas públicas, pessoas com deficiência e emprego formal: uma análise sob a COVID-19. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 3, p. 454-473, 2023.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; BIROLO, Swami Bez. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E SEUS EFEITOS SOBRE O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO: ANÁLISE DOS DADOS ESTATÍSTICOS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO (MTE) DO PERÍODO DE CINCO ANOS ANTES E DEPOIS DA LEI Nº 13.467/2017. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, v. 6, 2024.

GREGORIO, Renato Jefferson Bezerra Leão. Caminhos para implementação das políticas linguísticas da escrita de sinais. 2024. 157f. **Tese** (Doutorado em Linguística e Literatura) – Universidade Federal de Alagoas, Programa de Pós-Graduação em Linguística e Literatura, Maceió, 2024.

KRUTZMANN, Maiquel. Os vinte anos da Lei de Libras: desafios silenciosos da inclusão em um Brasil “Barulhento”. 62f. **Monografia** (Graduação). Curso de Direito. Universidade Federal do Tocantins. Palmas, 2022.

LACERDA, Jeniffer Farias de Souza Thalita et al. Capacitismo no mercado de trabalho: violências silenciadas. In: **social meeting scientific journal**. eSocial Brasil editora, 2024. p. 83-104.

MARCHESAN, Andressa; CARPENEDO, Rejane Fiepke. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. **Revista Trama**, v. 17, n. 40, p. 45-55, 2021.

NONATO, Domingos do Nascimento; RAIOL, Raimundo Wilson Gama. PERSPECTIVAS DA DIGNIDADE HUMANA À LUZ DA CONVENÇÃO DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, Brasil, v. 10, n. 5, p. 79–106, 2015. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2015.v10i5.2810. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2810>. Acesso em: 10 dez. 2024.

PEREIRA, Sónia. Que lugar para os trabalhadores de origem africana no mercado de trabalho em Portugal? Análise do impacto das ‘novas’ vagas de imigração. Tese (Doutorado em Geografia Humana) – Faculdade de Letras, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI 5820 DF – DISTRITO FEDERAL XXXXX-072017.1.00.0000. Rel. Min. Marco Aurélio. Brasília, DJE, 02/02/2018. **Disponível em:** <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/548918370>. **Acesso em:** 12 dez. 2024.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Revista brasileira de educação**

especial, v. 11, n. 02, p. 273-294, 2005.

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 110-117, maio/ago. 2009.