Nota Técnica

Número 287
3 de dezembro de 2025

Análise das cláusulas sobre contratação de pessoas com deficiência

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Análise das cláusulas sobre contratação de pessoas com deficiência

Introdução

A inserção de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho é uma das preocupações do movimento sindical na luta por uma sociedade justa e inclusiva. O tema é parte das pautas de reivindicações das principais categorias profissionais brasileiras nos processos de negociação coletiva e, em alguns casos, é incluído como garantia nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Ao longo dos anos, o DIEESE produziu diversos estudos sobre PcDs, tanto estimando o número e percentual de trabalhadores e trabalhadoras com deficiência no mercado de trabalho, quanto analisando as garantias legais ou contratuais para a admissão, permanência no emprego e/ou promoção dessas pessoas nas empresas.

Neste texto, são examinadas as garantias presentes nos acordos e convenções coletivas de trabalho[1] em relação à lei de cotas, à luz da reforma trabalhista de 2017. Apesar de a reforma não ter atingido a norma legal, algumas empresas têm tentado flexibilizar a aplicação da lei, com base em alterações implementadas na legislação trabalhista em 2017.

Para o estudo, foram analisados mais de 43 mil instrumentos coletivos de trabalho de 2023, resultantes de processos negociais de cerca de 35,3 mil mesas de negociação diferentes[2].

Leis de Cotas

A legislação brasileira assegura diversos direitos a pessoas com deficiência. Em relação à contratação, são observadas duas leis principais: a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, referente ao setor público, e Lei 8.214, de 24 de julho de 1991, que trata do setor privado.

A Lei 8.112/1990, sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas federais, estabelece, no artigo 5º, parágrafo 2º, reserva de vagas em concurso público de até 20%:

> *Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a*

1 O texto é um resumo do estudo "Análise das cláusulas sobre contratação de aprendizes e pessoas com deficiência", produzido pelo DIEESE para o Ministério do Trabalho e Emprego em 2025.
2 Para simplificar, a partir desse trecho serão chamadas apenas de negociações.

> *deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.*

Posteriormente, o Decreto 9.508, de 24 de setembro de 2018, assegurou no artigo 1º, parágrafo 1º, reserva mínima de 5% das vagas oferecidas pela administração pública federal:

> *§ 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.*

Para o setor privado, a Lei 8.214/1991, que versa sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e outras providências, determinou, no artigo 93, os percentuais mínimos de contratação de pessoas com deficiência de acordo com o tamanho das empresas:

> *Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:*
> *I - até 200 empregados 2%;*
> *II - de 201 a 500 3%;*
> *III - de 501 a 1.000 4%;*
> *IV - de 1.001 em diante 5%.*

Por causa desse artigo, a lei é conhecida amplamente como a Lei de Cotas.

Como será visto a seguir, algumas empresas têm buscado formas de flexibilizar a aplicação da lei de cotas mediante negociação coletiva. Em alguns casos, fazem uso da reforma trabalhista de 2017, citando, em especial, os artigos que tratam dos temas que podem (Art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho) e não podem (Art. 611-b da Consolidação das Leis do Trabalho) ser flexibilizados.

Distribuição das cláusulas

Do universo de 35.384 negociações analisadas, foram identificadas cláusulas sobre a contratação de pessoas com deficiência em 3.056, o que equivale a 8,6% do total.

No Sudeste e Sul verifica-se, em termos relativos, o maior número de negociações com garantias desse tipo (Tabela 1). Os principais destaques são: Mato Grosso do Sul, onde 14,1% das negociações registraram cláusulas sobre a questão, Rio Grande do Sul (12,9%), São Paulo (12,5%), Sergipe (9,7%) e Minas Gerais (9,7%), todas com percentuais superiores à média geral. A menor porcentagem foi a do Distrito Federal, onde o tema apareceu em apenas 1,3% das negociações.

TABELA 1
Percentual de negociações com cláusulas sobre contratação de pessoas com deficiência por região geográfica e UF - Brasil, 2023

Região/UF	%
Centro-Oeste	**4,3%**
DF	1,3%
GO	2,4%
MS	14,1%
MT	4,5%
Norte	**4,6%**
AC	1,6%
AM	7,1%
AP	3,0%
PA	3,6%
RO	2,3%
RR	8,2%
TO	3,3%
Nordeste	**5,8%**
AL	1,6%
BA	8,2%
CE	3,4%
MA	4,9%
PB	5,9%
PE	6,3%
PI	1,9%
RN	5,5%
SE	9,7%
Sul	**8,7%**
PR	7,6%
RS	12,9%
SC	2,7%
Sudeste	**10,3%**
ES	1,5%
MG	9,7%
RJ	4,1%
SP	12,5%
Nacional	**7,6%**
TOTAL	**8,6%**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)
Elaboração: DIEESE
Obs.: As negociações que cobrem mais de uma região ou UF foram computadas em cada região ou UF abrangida, com exceção das negociações de abrangência nacional

Destacam-se as negociações da indústria, principalmente as das metalúrgicas, de vidros, da construção e mobiliário, gráficas e químicas, e as do comércio, em especial atacadista e varejista.

TABELA 2
Número e percentual de negociações analisadas por setor e atividade econômica - Brasil, 2023

Setor/atividade	%
Comércio	**11,5%**
armazenador	3,3%
atacadista e varejista	14,6%
minérios e derivados de petróleo	7,1%
propagandistas / vendedores e viajantes do comércio	0,4%
Cooperativa (1)	**0,9%**
Indústria	**11,6%**
alimentação	5,0%
artefatos de borracha	0,0%
artefatos de couro	1,5%
beneficiamento	3,1%
calçado	2,3%
construção e mobiliário	12,1%
extrativa	3,5%
fiação e tecelagem	3,0%
gráfica	23,4%
metalúrgica, mecânica e do material elétrico	22,3%
offshore	0,0%
papel, papelão e cortiça	8,6%
química e farmacêutica	10,5%
urbana	3,0%
vestuário	1,9%
vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana	16,9%
Rural	**7,7%**
Serviços	**5,9%**
agentes autônomos do comércio	5,6%
agências de emprego	18,8%
bancos e empresas de seguros privados e capitalização	4,0%
bombeiros civis	34,1%
comunicações, publicidade e empresas jornalísticas	2,6%
concessionário de rodovia	73,7%
conselhos profissionais	1,2%
difusão cultural	5,2%
educação privada	3,3%
funerário	25,6%
hípicos	66,7%
prestação de serviços a terceiros	4,6%
processamento de dados	2,3%
profissional liberal	4,4%
saúde privada	1,5%
segurança e vigilância	16,8%
sindical	1,5%
transportes	7,1%
turismo e hospitalidade	6,2%
TOTAL	**8,6%**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Mediador; DIEESE. Sais-DIEESE
Elaboração: DIEESE
Nota: 1) Negociações realizadas por entidades sindicais de trabalhadores em cooperativas. Como podem envolver diversos setores, optou-se por reuni-las em um agrupamento específico;
Obs.: a) negociações que envolvem mais de uma atividade ou setor econômico foram consideradas em cada atividade e setor abrangidos; b) negociações setoriais foram consideradas apenas na linha do setor; c) foram ignoradas as atividades com menos de 125 negociações, salvo as que se destacam por apresentar alta incidência de negociações com cláusulas sobre contratação de pessoas com deficiência

Análise das cláusulas

As cláusulas sobre contratação de pessoas com deficiência foram classificadas em quatro grupos diferentes, a saber: 1) cláusulas que reafirmam ou ampliam os parâmetros mínimos definidos pela lei; 2) cláusulas que flexibilizam a adoção da cota; 3) cláusulas cujo efeito prático é indefinido; e 4) cláusulas que tratam de termos de ajustamento ou ação sindical para cumprimento da cota.

O grupo majoritário é o das negociações que resultam em flexibilização da lei de cotas: cerca de 55% das 3.056 que tratam da contratação de pessoas com deficiência pertencem a esse grupo. Em segundo lugar, representando 38% das negociações, estão as que asseguram ou ampliam as disposições legais, seguidas pelas que tratam do tema em cláusulas cujo efeito é indefinido (7% do conjunto). Por fim, em menos de 1%, registram-se as relativas a termos de ajustamento de ações do sindicato visando à implementação da lei de cotas.

Cláusulas que reafirmam ou ampliam os parâmetros legais

O conjunto formado pelas negociações que asseguram a contratação de pessoas com deficiência, reafirmando ou ampliando os parâmetros estabelecidos na lei de cotas, corresponde a 38% do total.

Entre as garantias observadas nesse grupo, a maioria apenas reafirma as disposições legais, muitas vezes reproduzindo os percentuais previstos na lei.

Em alguns casos, é acrescido o compromisso da empresa em substituir o trabalhador ou trabalhadora PcD desligado por outro de igual condição, a fim de manter o cumprimento da cota.

Também há garantias que expressam a preocupação com a acessibilidade dos espaços da empresa e o compromisso em adaptá-los para tornar o ambiente adequado à presença de PcDs.

Para a implementação da lei de cotas, não foram raros os casos de acordos ou convenções que faziam referências a instituições da sociedade civil cujos objetivos são a inclusão de pessoas com deficiência, como, por exemplo, facilitar o acesso das empresas a cadastros de pessoas PcDs.

É menor o número de negociações que estabelecem cotas em percentuais superiores aos da lei. Pelo menos 21 negociações incluem essas garantias nos segmentos da indústria metalúrgica, no comércio varejista/atacadista e de minérios e derivados de petróleo, e principalmente, nos serviços de turismo e hospitalidade - grande parte no estado de São Paulo, mas também no Rio de Janeiro, Pará, Paraná, Pernambuco e na Paraíba. As cláusulas estabelecem a necessidade de

contratação de pessoas com deficiência mesmo para empresas de porte menor do que o previsto na lei. Por serem extremamente relevantes, abaixo são destacados alguns exemplos:

> ***PORTADORES DE NECESSIDADES***
>
> *Todo empregador que possua mais de 10 (dez) funcionários, manterá em seu quadro de empregados ao menos uma pessoa portadora de deficiência, independente do que prevê o art. 93 da Lei 8.213/91. Parágrafo Primeiro: Os empregadores terão o prazo de 90 dias a contar do registro do presente, para se adequar a presente cláusula. Parágrafo Segundo: Em caso de descumprimento do presente, será devida a multa mensal, equivalente ao maior piso do presente Acordo Coletivo de Trabalho, em favor do Sindicato dos Empregados. Parágrafo Terceiro: A multa acima será aplicada pelo Sindicato dos Empregados na capacitação de portadores de deficiência no seu centro de formação.*
>
> ***Empregados em institutos de beleza de Jundiaí/SP***

> ***PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA (PCD)***
>
> *As empresas que tiverem acima de quarenta funcionários deverão manter em seu quadro de trabalhadores 5% (cinco por cento) de pessoas com deficiência física, desde que o trabalhador esteja apto para exercer a função num prazo de sessenta dias a contar da assinatura do A.C.T.*
>
> ***Empregados no comércio de Francisco Beltrão/PR***

> ***DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA***
>
> *Fica determinado que as Empresas a cada 30 (trinta) funcionários admitidos, deverão contratar um portador de deficiência apto para as funções que ele possa se adequar e desempenhar suas funções de conforme com as determinações do Ministério do Trabalho.*
>
> ***Empregados em postos de combustíveis da Paraíba***

Cláusulas que flexibilizam as cotas legais

Do universo das negociações que registram cláusulas de contratação de pessoas com deficiência, o maior conjunto é formado por aquelas que adotam algum critério de flexibilização da lei de cotas. São 1.671 negociações, o que representa cerca de 55% desse conjunto e 5% do total de negociações analisadas. Destas, 95 mencionam explicitamente a reforma trabalhista de 2017.

A forma mais frequente de flexibilização é a exclusão de funções do cômputo da cota, por:

a) características do vínculo de emprego: exclusão dos intermitentes, sazonais, afastados, terceirizados e suspensos do total de funcionários considerados para o cômputo da cota;
b) motivos de saúde e segurança: exclusão das funções consideradas insalubres e perigosas;
c) características específicas do exercício de determinadas funções, que não permitiriam a alocação de pessoas com deficiência.

No terceiro caso, foram várias as funções relacionadas como impeditivas para a contratação de pessoas com deficiência. As mais mencionadas foram: açougueiros, bombeiros, embarcados (para marítimos), motoristas, operadores de máquinas, rurais (em especial, no corte de cana) e vigilantes. Entre elas, a mais citada é a de motorista, que consta em instrumentos coletivos de ao menos 200 negociações.

É frequente a confusão entre definição da base de cálculo da cota - que deve levar em conta a totalidade de empregados da empresa, segundo critérios definidos na lei - e a função a ser desempenhada pela pessoa com deficiência. A base de cálculo não é condicionada pelas funções que podem receber PcDs[3].

Além dos casos mencionados, foram observados outros que preveem a flexibilização das cotas por meio de outros mecanismos, submetendo a contratação de pessoas com deficiência a alguns condicionantes, como a) haver disponibilidade e procura de candidatos nessa condição; b) a pessoa com deficiência atender aos requisitos da vaga; e c) mediante alcance de equilíbrio econômico pela empresa.

É frequente nessas cláusulas "condicionais" o emprego de expressões vagas como "na medida das possibilidades" ou "das necessidades" da empresa ou "caso as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas assim o permitirem".

Cláusulas cujo efeito prático é indefinido

Há um conjunto de 218 negociações que incluiu nos instrumentos coletivos cláusulas cujo efeito prático sobre a aplicabilidade da cota é indefinido. Foram consideradas nesse grupo as negociações que tratavam do compromisso, empenho ou recomendação às empresas para contratar pessoas com deficiência.

Cláusulas que tratam de termos de ajustamento

[3] A lei não autoriza excluir da base de cálculo para aferição do percentual da cota os trabalhadores/as alocados em funções que, hipoteticamente, não podem receber PcDs.

Por fim, instrumentos coletivos de 25 negociações registram referências a termos de ajustes de conduta e afins, com vistas a regularizar a contratação de pessoas com deficiência.

Considerações Finais

A análise revela que, apesar da relevância social e legal da contratação de pessoas com deficiência, a existência de cláusulas específicas sobre essa questão ainda é limitada nos instrumentos coletivos de trabalho.

Em 2023, apenas 8,6% abordaram a contratação de PcDs, índice que indica espaço significativo para a ampliação da cobertura e do detalhamento dessas garantias.

Observa-se ainda que parcela expressiva das cláusulas identificadas busca flexibilizar a aplicação da legislação, especialmente por meio da exclusão de determinadas funções da base de cálculo das cotas, muitas vezes extrapolando as hipóteses previstas em lei. Essa prática é, em alguns casos, defendida por supostamente ser amparada por dispositivos introduzidos pela reforma trabalhista, o que não é verdadeiro.

Por outro lado, há experiências positivas de reforço ou ampliação das cotas legais, além de compromissos e recomendações que envolvem sindicatos, empresas e entidades formadoras.

Esses achados indicam que as negociações coletivas têm desempenhado papel estratégico no cumprimento, na conquista, efetivação e ampliação de direitos aos PcDs. Algumas empresas, no entanto, buscam mecanismos para enfraquecer essas garantias, o que coloca as entidades sindicais em permanente estado de atenção.

DIEESE DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: José Gonzaga da Cruz
Sindicato dos Comerciários de São Paulo – SP
Vice-presidente: Maria Aparecida Faria
Sindicato dos Trabalhadores Públicos de Saúde do Estado de São Paulo – SP
Secretário Nacional: Paulo Roberto Dos Santos Pissinini Junior
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR
Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP
Diretora Executiva: Cecília Margarida Bernardi
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS
Diretor Executivo: Claudionor Vieira do Nascimento
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP
Diretor Executivo: Edenilson Rossato
Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - SP
Diretor Executivo: Elna Maria de Barros Melo
Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE
Diretor Executivo: Gabriel Cesar Anselmo Soares
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP
Diretor Executivo: José Carlos Santos Oliveira
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP
Diretora Executiva: Marta Soares dos Santos
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP
Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa
Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA
Diretora Executiva: Zenaide Honório
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Direção Técnica
Adriana Marcolino – Diretora Técnica
Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta
Victor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto
Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Equipe técnica responsável
Luís Ribeiro
Ricardo de Melo Tamashiro
Vera Gebrim