



Inclusão de pessoas com deficiência é ônus ou responsabilidade social?

17/10/2025

A Lei nº 8.213/91 estabelece que empresas com cem ou mais empregados são obrigadas a preencher uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência (PCD) ou trabalhadores reabilitados pelo INSS. A porcentagem varia de acordo com o número total de empregados, da seguinte forma:

De 100 a 200 empregados: 2%;
De 201 a 500 empregados: 3%;
De 501 a 1.000 empregados: 4%;
Mais de 1.001 empregados: 5%.

Embora a legislação brasileira seja um avanço, a implementação prática da inclusão de PCD ainda é um desafio, principalmente devido à necessidade de adaptações na cultura e infraestrutura, falta de informação, qualificação e mudança de mentalidade.

Muitos dizem que contratar e manter PCD nos quadros empresariais representa dificuldades e pesado ônus em relação a outros empregados não deficientes. Mas, ao invés de ônus, o mais adequado é falar em desafios e responsabilidades para as empresas, ao contratarem Pessoas com Deficiência (PCD), uma vez que a legislação brasileira incentiva e obriga a prática, mas também estabelece normas a serem seguidas. A contratação de PCD não deve ser vista como um fardo, mas como uma oportunidade de promover a diversidade e obter benefícios fiscais e sociais.

As cotas de PCD devem ser vistas diante do que dispõe a Constituição brasileira (artigos 1º, 3º, e 5º), considerando o valor social do trabalho, a construção de uma sociedade justa e solidária, a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais e a não discriminação, como objetivos fundamentais republicanos, através de ações afirmativas.

A razão principal para a existência de cotas para (PCD) é a busca por inclusão social e oportunidades iguais, combate à discriminação e às barreiras históricas de exclusão desse grupo de pessoas da vida social e econômica do país. É uma forma de reparar essa desigualdade e dar a oportunidade de reinserção dessas pessoas no mercado de trabalho, porque sem medida legal os PCD teriam que competir em condições injustas, devido a preconceitos e barreiras culturais e estruturais que permeiam a sociedade brasileira.

É certo que há desafios e responsabilidades, como a adaptação do ambiente de trabalho, garantindo-se acessibilidade física, sensorial e comunicacional para a pessoa com deficiência. Isso pode incluir a instalação de rampas, elevadores, banheiros adaptados, equipamentos específicos e ajustes ergonômicos. Dependendo da deficiência são necessários ajustes nas mesas, cadeiras, computadores e outros equipamentos para proporcionar conforto e segurança ao colaborador.

Também são necessários ajustes na gestão de pessoas, devendo a equipe de Recursos Humanos e lideranças serem capacitadas para lidar com as diferenças, promover uma cultura inclusiva e garantir que os PCD tenham as mesmas oportunidades de treinamento, crescimento e remuneração que os demais empregados.

É fundamental capacitar as equipes e conscientizar os demais empregados para evitar preconceitos e discriminação em relação aos PCD, com treinamentos sobre inclusão e respeito à diversidade.

As empresas devem alocar os PCD em funções compatíveis com suas habilidades e deficiência, garantindo que eles tenham condições de desempenhar suas atividades plenamente.

Cabe lembrar que empresas que contratam PCD podem ter acesso a incentivos fiscais em âmbito federal, estadual e municipal, como reduções ou isenções de impostos.

Compromisso ético

Ademais disso e da responsabilidade social, a inclusão de PCD melhora a imagem corporativa, porque demonstra o compromisso social da empresa, o que pode fortalecer sua reputação e atrair clientes e talentos. No ambiente de trabalho a diversidade de experiências e perspectivas que os PCD trazem pode impulsionar a inovação e a criatividade, promovendo a empatia, respeito e a valorização das diferenças.

Certamente que cumprir a Lei de Cotas para PCD não é tarefa fácil, mas a obrigação é legal, além de social, e evita multas e outras penalidades para as empresas, principalmente diante de possíveis condenações em ações civis públicas com altas multas e indenizações por dano moral coletivo.

Mas, independentemente das dificuldades existentes, o sucesso na inclusão de PCD no mercado de trabalho depende mesmo é da responsabilidade social das empresas. Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal, mas, como um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social.

O Instituto Ethos define responsabilidade social como um compromisso ético e contínuo das empresas para criar valor para todos os públicos com os quais se relacionam, como clientes, funcionários, fornecedores, governo, meio ambiente e a sociedade. Essa abordagem visa construir uma sociedade mais justa e sustentável por meio da gestão dos negócios de forma responsável e alinhada a princípios éticos.

Também não se pode esquecer da felicidade no trabalho para PCD, que está ligada à autoaceitação, ao sentimento de pertencimento e ao reconhecimento de suas capacidades, além





do que elas se sentem úteis ao trabalhar, pois o emprego proporciona um senso de autovalorização, autoestima e pertencimento social e o trabalho oferece a oportunidade de interagir com outras pessoas. Isso é cidadania.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-out-17/a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-e-onus-ou-responsabilidade-social/>