

## OS DESAFIOS DAS EMPRESAS EM CONTRATAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Manoel Augusto de Oliveira Ribeiro<sup>1</sup>

Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim

Cristiano Tessinari Modesto<sup>2</sup>

Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim

### RESUMO

Este artigo aborda a complexa questão da aplicação dos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) entre empresas e o Ministério Público. A pesquisa visa identificar as causas da escassez de profissionais com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, com foco nas dificuldades enfrentadas no cumprimento das cotas obrigatórias para a contratação de PcDs e na proposição de soluções alternativas para esses desafios. A metodologia empregada neste estudo se baseia em métodos dedutivos e historiográficos. A pesquisa é qualitativa e, quanto às técnicas de pesquisa, foram utilizados modelos bibliográficos e revisão sistemática da literatura.

**Palavras-Chave:** Pessoa com Deficiência, Termo de Ajustamento de Conduta e Multa.

### ABSTRACT

This article addresses the complex issue of applying Terms of Conduct Adjustment (TAC) between companies and the Public Prosecutor's Office. Throughout the research, it aims to identify the underlying causes of the shortage of PwD professionals in the job market, focusing on the challenges of compliance with mandatory quotas for hiring people with disabilities (PwD) and proposing alternative solutions to these challenges. In short, the methodology used for this study is based on deductive and historiographical methods. The research is qualitative, and regarding research techniques, the bibliographic model and systematic literature review were employed.

**Keywords:** Person with Disability, Conduct Adjustment Term e Fine

---

<sup>1</sup> Graduando do 10º período do Curso de Direito pela Faculdade de direito de Cachoeiro de Itapemirim. E-mail: manuelaugustoadv@gmail.com

<sup>2</sup> Professor Orientador. Advogado. Professor de Graduação na Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim. Coordenador Adjunto do Curso de Direito da FDCI. Avaliador de Cursos de Direito do INEP/MEC. Mestre em Direito Econômico. Pós-Graduação em Direito Civil e Processo Civil. Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Sócio do Escritório Modesto e Ciciliotti - Advogados.

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente trabalho tem como fundamento a importância de um entendimento profundo dos direitos e deveres estabelecidos pela legislação para pessoas com deficiência (PcD), um conhecimento essencial não apenas para estudantes de Direito, mas também para toda a sociedade.

Esse entendimento é fundamental para a correta aplicação das normas que regem a inclusão e a equidade no mercado de trabalho. Neste sentido, o artigo examina a concepção e a implementação prática dos direitos das PcD no ambiente corporativo, abordando também as dificuldades das empresas em cumprir tais determinações. A análise destaca os mecanismos normativos e jurídicos que impõem penalidades às empresas que não atendem às cotas de contratação de PcDs, investigando como essas normas são aplicadas e os seus efeitos práticos nas organizações.

### 1.1. Problema

Este estudo examina a formalização dos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) entre empresas e o Ministério Público, com ênfase nas penalidades financeiras impostas pelo descumprimento das cotas legais de contratação de pessoas com deficiência (PcD). Embora as multas aplicadas possam ser frequentemente significativas, o problema vai além do simples descumprimento por parte das empresas. A escassez de profissionais PcD qualificados no mercado de trabalho representa um desafio adicional, dificultando a capacidade das empresas de atenderem às exigências legais.

O presente trabalho, portanto, busca analisar as implicações dessa realidade e investigar possíveis soluções, considerando que a legislação vigente nem sempre oferece diretrizes claras para lidar com essas complexidades. A problemática central que surge reside na eficácia da aplicação contínua de multas como um meio de conformidade, frente à necessidade de reavaliar as abordagens legais para assegurar de forma efetiva a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho.

Assim, é crucial questionar se a imposição de penalidades financeiras realmente se mostra eficaz para enfrentar o desafio da escassez de profissionais PcD qualificados, ou se há necessidade de repensar políticas e estratégias que promovam uma inclusão mais eficiente e sustentável.

## 1.2 Objetivo Geral e Específico

O objetivo geral deste estudo é demonstrar que a responsabilidade pela escassez de profissionais com deficiência (PcD) no mercado de trabalho não deve recair exclusivamente sobre as empresas. Para alcançar esse objetivo, o trabalho se propõe a analisar o impacto das multas elevadas impostas pelas TACs (Termos de Ajustamento de Conduta) sobre as empresas, identificando de que forma essas penalidades influenciam o ambiente corporativo.

Além disso, será investigada a inadequação da responsabilidade exclusiva das empresas pelo não cumprimento das cotas de PcD, considerando as dificuldades estruturais, a escassez de mão de obra de pessoas com deficiência e a falta de profissionais qualificados no mercado. Finalmente, o estudo apresentará uma proposta inovadora para enfrentar a questão da inclusão de PcDs no mercado de trabalho, buscando alternativas que ofereçam soluções mais efetivas e realistas para o problema.

## 1.3 Justificativa

A justificativa deste estudo se fundamenta na necessidade de compreender e enfrentar as complexidades associadas à contratação de pessoas com deficiência (PcD) no contexto empresarial brasileiro. Embora a legislação vigente estabeleça cotas para a inclusão de PcDs nas empresas, muitas organizações enfrentam obstáculos significativos para cumprir essas exigências.

Esses desafios não decorrem necessariamente de discriminação ou preconceito, mas frequentemente da escassez de profissionais PcD e da falta de candidatos

disponíveis no mercado. A dificuldade em encontrar candidatos com deficiência que atendam às necessidades específicas das empresas pode ser atribuída a diversos fatores, como a insuficiência de programas de formação e qualificação voltados a este grupo. Além disso, a carência de mão de obra PcD torna ainda mais desafiados o cumprimento das cotas estabelecidas pela legislação.

Entretanto, a aplicação recorrente de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e as multas associadas ao não cumprimento das cotas evidenciam uma lacuna entre as políticas de inclusão e a realidade operacional das empresas. Essa discrepância não apenas impõe um ônus financeiro significativo sobre as organizações, mas também suscita dúvidas sobre a eficácia das medidas regulatórias atuais em promover uma inclusão efetiva no mercado de trabalho.

Portanto, este estudo se propõe a investigar alternativas ao modelo atual de cumprimento de cotas, com o objetivo de desenvolver uma solução inovadora que alinhe a necessidade de inclusão social das PcDs com a realidade operacional e econômica das empresas. A pesquisa busca explorar propostas que ofereçam uma abordagem mais prática e eficiente para a inclusão de PcDs, reduzindo as penalidades financeiras para as empresas e maximizando os benefícios sociais.

#### **1.4 Metodologia**

Foram empregados os métodos científico, historiográfico e dedutivo para orientar o desenvolvimento do estudo. O método científico foi aplicado para estabelecer as bases históricas e jurídicas relacionadas ao conceito de pessoa com deficiência (PcD), proporcionando um entendimento robusto da evolução e das definições legais pertinentes.

Já o método historiográfico foi aplicado para contextualizar o desenvolvimento histórico das políticas e práticas relacionadas à inclusão de PcDs no mercado de trabalho. Por sua vez, o método dedutivo foi utilizado para direcionar a análise do recorte temático específico e o debate central do artigo.

A pesquisa é classificada como exploratória, baseada em uma análise qualitativa do conteúdo. As técnicas de pesquisa adotadas incluem a revisão de literatura no formato sistemático, complementada por uma revisão bibliográfica. O critério de seleção do material foi pautado pela proximidade com a temática abordada, com foco na relevância e a qualidade das fontes.

As plataformas de pesquisa utilizadas foram Google, Google Acadêmico e Scielo. Para a seleção do material, foram empregados descritores como “Desafios na empregabilidade de PcD”, entre outros termos relacionados ao tema da pesquisa. A escolha dessas plataformas e descritores buscou garantir a abrangência e a precisão na coleta de dados relevantes.

Além disso, o objetivo central deste artigo é proporcionar uma visão clara da realidade atual, demonstrando como, no competitivo mercado de trabalho, as empresas enfrentam desafios para cumprir as exigências legais e, ao mesmo tempo, atender às necessidades dos seus clientes. A pesquisa busca ilustrar a tensão entre a conformidade regulatória e a realidade prática enfrentada pelas organizações, com o intuito de oferecer insights valiosos para a formulação de políticas mais eficazes e para a melhoria da inclusão de PcDs no mercado de trabalho.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA LEGISLATIVA

Para uma melhor compreensão, é essencial fornecer uma visão abrangente do contexto histórico e jurídico dos desafios e das práticas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, observando debate e estudo sobre o tema. Historicamente, a inclusão de PcD no mercado de trabalho evoluiu a partir de um cenário de exclusão e marginalização para um contexto de direitos assegurados e políticas de inclusão.

O avanço legal mais relevante nesse contexto é a Lei 13.146, sancionada em 6 de julho de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Essa legislação representa um marco na proteção e promoção dos direitos das PcD, estabelecendo um

conjunto de normas que visam garantir a inclusão social, acessibilidade e igualdade de oportunidades. Essa foi a legislação que definiu o conceito de “pessoa com deficiência”, ampliando-o para além de limitações estritamente físicas, reconhecendo também as barreiras sociais e ambientais que podem impactar a participação das PcD no mercado de trabalho. O artigo 2º dispõe:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

Embora o Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelecido pela Lei 13.146 de 2015, represente um marco importante na legislação brasileira, a preocupação com a inclusão de PcD no mercado de trabalho vem de longa data. Já em 1960, a legislação brasileira demonstrava preocupação em assegurar oportunidades para esse grupo, por meio da Lei nº 3.807, que em seu artigo 55, dispunha que “as organizações que dispuserem de 20 (vinte) ou mais empregados seriam obrigadas a reservar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de cargos, para acolher aos casos de readaptados ou reeducados profissionalmente” (Brasil, 1960).

Todavia, naquela época, não havia punições para as organizações/empresas que não contratasse pessoas com deficiência, ficando a contratação a depender da boa vontade dos empregadores. Nessa perspectiva, o IBDD - Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2008) destaca que o momento mais complexo nesse processo é a decisão da organização em desempenhar ações de responsabilidade social que sejam transformadoras e incluam todos os fatores que convergem para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em 1991, foi criada a Lei 8.213, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e outras providências. Em seu artigo 93 estabelece a obrigatoriedade para empresas com 100 (cem) ou mais empregados de reservar uma cota de contratação de Pessoas com Deficiência, entre 2 e 5% da equipe, dependendo da quantidade de

trabalhadores. Além disso, em 1999, o Decreto 3.298 reforçou essa obrigação ao estabelecer que empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com trabalhadores PcD. Posteriormente, em 2015, a Lei nº 13.146 consolidou esta questão ao instituir a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Diante disso, é evidente que o movimento social, juntamente com a legislação brasileira, tratou a inclusão de PcD no mercado de trabalho com grande ênfase e empenho. Esse conjunto de medidas trouxe uma conquista significativa, destacando que o objetivo dos dispositivos legais é ampliar a empregabilidade e proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional a todas as pessoas, independentemente de suas condições.

### 3 DO DESEMPREGO DOS PCD E DO AUMENTO DE AUTUAÇÃO EM FACE DAS EMPRESAS

Apesar da legislação brasileira estabelecer a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência (PcD), com uma cota mínima definida, o desemprego entre esse grupo continua a ser um problema significativo. De acordo com dados divulgados pelo IBGE em 2023, apenas 26,6% das pessoas com deficiência conseguem encontrar oportunidades formais de emprego. Além disso, cerca de 55% dos trabalhadores PcD atuam em condições de informalidade, sem o registro formal em carteira, o que compromete sua proteção social e o acesso pleno a direitos trabalhistas.

Nos anos de 2020 e 2021, o número de fiscalizações e autuações em relação ao cumprimento das cotas para pessoas com deficiência (PcD) atingiu níveis recordes, conforme divulgado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

Figura 1: Dados referentes ao ano de 2020



Fonte: Portal da Segurança do Trabalho; Radar SIT.

Figura 2: Dados referentes ao ano de 2021.



Fonte: Portal da Segurança do Trabalho; Radar SIT.

Apesar do aumento significativo nas ações de fiscalização, que refletem diretamente em uma intensificação do controle sobre as empresas quanto à observância das normas legais, a simples aplicação de multas não tem sido suficiente para resolver o problema subjacente da inclusão de PcD no mercado de trabalho, conforme mencionado anteriormente sobre o déficit.

Essa situação evidencia que a imposição de multas às empresas que não cumprem as cotas estabelecidas não é suficiente para promover a inclusão efetiva de PcD no mercado de trabalho. Embora as penalidades financeiras possam incentivar o cumprimento das normas, elas não abordam as barreiras estruturais e sociais que impedem a verdadeira integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



Vasconcelos e Maranhão (2020) destacam a importância não apenas da aplicação da lei, mas também da necessidade de transformação da sociedade, para que a inclusão ocorra de fato, especialmente no mercado de trabalho:

Há um grande instrumento legal firmemente estabelecido que objetiva a inserção social das pessoas com deficiências. Contudo, além da base legal, é preciso que ocorra uma transformação nos vínculos sociais para que esse propósito de fato ocorra, principalmente para a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho (Vasconcelos; Maranhão, 2020).

Portanto, é evidente que, embora a aplicação das cotas seja importante, ela, por si só, não resolve o problema do desemprego entre PcD. É necessário ir além da punição financeira e implementar estratégias que promovam a integração real e sustentável de PcD, garantindo que a legislação resulte em oportunidades concretas e condições de trabalho adequadas, e não apenas ônus para os empregadores.

#### 4 DO PROCESSO DE FISCALIZAÇÃO E ATUAÇÃO EM FACE DAS EMPRESAS

Antes de analisar o processo fiscalizatório, é preciso ressaltar que um dos objetivos da Constituição Federal de 1988 é garantir o efetivo acesso dos brasileiros aos direitos previstos, em especial o direito ao trabalho. Nesse sentido, o artigo 21, XXIV, atribui à União a competência para organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho. Tal competência é exercida pelos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT), que são vinculados diretamente à Secretaria de Inspeção do Trabalho, conforme descrito na Lei 10.593, de 06 de dezembro de 2002.

A referida lei, em seu artigo 11, somado ao Regulamento da Inspeção do Trabalho (Decreto nº 4.452/2002), atribui aos auditores fiscais do trabalho o compromisso de assegurar: o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho; a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social; à verificação do recolhimento do Fundo de Garantia do

Tempo de Serviço (FGTS); o cumprimento de acordos, convenções e contrato coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; ao respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário; embargo de obra e interdição de setor de serviço e estabelecimento; o combate às formas contemporâneas de trabalho escravo; combate ao trabalho infantil; e a promoção de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo o Auditor Fiscal Joaquim Travassos, o roteiro da fiscalização para verificar se uma empresa está cumprindo a inserção de PcD segue os seguintes passos: 1º Seleção das empresa; 2º Emissão de Notificação para Apresentação de Documentos; 3º Cálculo das cotas; 4º Análise de laudos/certificados e documentos; 5º Fiscalização “in loco”; e por último 6º Autuação (quando cabível).

Diante disso, o processo de fiscalização em face das empresas em relação ao cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência (PcD) pode culminar na celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) e na autuação, quando for constatado descumprimento da lei. Se durante a fiscalização forem identificadas irregularidades no cumprimento das cotas, o Ministério Público do Trabalho (MPT) ou outro órgão competente pode propor a celebração de um TAC, conforme previsto no art. 5º, §6º da Lei nº 7.347/1985.

Este acordo formal deve detalhar as ações corretivas que a empresa deve implementar para se adequar às exigências legais, especificando prazos, medidas a serem adotadas e formas de acompanhamento. Uma vez acordado, o TAC é assinado por ambas as partes e passa a ser um compromisso legal, monitorado pelo órgão fiscalizador, que pode realizar novas inspeções e exigir relatórios periódicos da empresa.

Se a empresa cumprir todos os termos dentro do prazo estabelecido, o processo é encerrado sem a aplicação de multas. No entanto, se a empresa não cumprir as exigências, o órgão fiscalizador pode optar por aplicar uma multa, conforme estabelecido no artigo 84 da Portaria MTP Nº 667 DE 08/11/2021 e 133 da Lei 8.213, de 1991.

A aplicação de multas ocorre quando a empresa não atende às exigências legais ou aos termos do TAC. O valor da multa é calculado com base na gravidade da infração e no porte da empresa, podendo ser substancial, especialmente em casos de reincidência. A empresa é então notificada formalmente sobre a multa, incluindo o valor, fundamentos legais e o prazo para pagamento, além dos procedimentos para contestação. Caso deseje contestar a penalidade, a empresa tem a oportunidade de apresentar defesa. Frisa-se que o não pagamento pode resultar em penalidades adicionais ou ações legais.

Por fim, ressalta-se que mesmo após a aplicação de multas, o órgão fiscalizador pode continuar a monitorar a empresa para garantir a conformidade contínua com as leis e regulamentos. Além das penalidades, frequentemente são promovidos programas de orientação e capacitação para ajudar as empresas a entenderem e cumprir suas obrigações legais. Essa abordagem visa não apenas punir, mas também incentivar a conformidade e promover a inclusão efetiva de PcDs no mercado de trabalho, equilibrando a necessidade de cumprimento das normas com a promoção da equidade e justiça no ambiente corporativo.

## 5 DAS HIPÓTESES DE SOLUÇÃO

### 5.1. Da aplicação da multa

A solução primária a ser considerada reside na aplicação da diretriz normativa que visa mitigar eventuais exclusões de pessoas com deficiência no preenchimento de vagas disponíveis no mercado de trabalho. Conforme previsto no artigo 93 da Lei n.º 8.213/1991, a legislação estabelece um mecanismo compulsório de inclusão que impõe às empresas a obrigação de contratar de 2% a 5% de trabalhadores com deficiência, proporcionalmente ao número total de empregados, desde que a empresa possua mais de 100 colaboradores.

Embora essa imposição normativa tenha como finalidade não apenas ampliar o quadro de colaboradores, mas, sobretudo, promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, a realidade prática tem revelado um cenário diferente. Conforme evidenciado na seção 2.2, apesar do aumento significativo nas ações de fiscalização e nas autuações, essas medidas não têm demonstrado eficácia concreta na redução do déficit de inclusão ou na ampliação efetiva da participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em vez de alcançar a inclusão desejada, a aplicação da legislação tem resultado na imposição frequente de penalidades financeiras significativas para as empresas. As ações de fiscalização conduzidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) podem culminar em multas que variam entre R\$ 3.215,07 a R\$ 321.505,87, por colaborador contratado, dependendo da gravidade da infração constatada, segundo a Portaria Interministerial MTP/ME Nº 23, de 11 de janeiro de 2024.

Ademais, em casos de reincidência, essas penalidades podem ser agravadas, considerando a persistência do descumprimento e a resistência das empresas em implementar medidas efetivas de inclusão. Essas multas, além de prejudicarem a imagem da empresa, podem reduzir significativamente suas margens de lucro, especialmente para as de menor porte. Além disso, para arcar com essas multas, as empresas podem ser forçadas a cortar custos operacionais em áreas essenciais, o que pode resultar em cortes de benefícios ou até mesmo afastamento de colaboradores, impactando negativamente a moral e a produtividade, afetando, por consequência, sua competitividade e eficiência.

Outro efeito é a dificuldade em acessar linhas de crédito e financiamento, uma vez que a aplicação de multas pode prejudicar a credibilidade financeira da empresa, resultando em condições menos favoráveis para obtenção de crédito. Por fim, empresas penalizadas podem sofrer danos reputacionais, afetando negativamente a percepção pública, a fidelização da clientela e a capacidade de atrair novos talentos. Em suma, esses efeitos ressaltam a necessidade de uma abordagem equilibrada na implementação das

cotas de inclusão, para garantir que os objetivos sociais sejam alcançados sem comprometer a viabilidade econômica das empresas.

Dessa maneira, essa alternativa mostra-se inviável tanto nos casos analisados quanto para situações futuras, pois além de não resolver a questão da inclusão, pode impactar negativamente a sustentabilidade financeira de muitas empresas, criando um ambiente de insegurança jurídica e financeira, o que contradiz os objetivos iniciais da norma.

## 5.2. Da compensação financeira

Com a ineficácia da aplicação de multa e a permanência da escassez de mão de obra qualificada de PcD, surge a possibilidade de aplicar outra forma ou modelo de solução para o problema. Nesse sentido, propõe-se a adoção do instituto da compensação ambiental, proveniente do direito ambiental, adaptando-o para a relação trabalhista com os PcD. Neste modelo, empresas que não conseguem cumprir integralmente as cotas estabelecidas poderiam destinar valores a instituições especializadas na inclusão e capacitação de pessoas com deficiência.

Este modelo é inspirado na lógica ambiental, cujo objetivo é equilibrar a relação entre o direito de propriedade e o direito de toda a coletividade a um meio ambiente ecologicamente equilibrado. Quando um grande empreendimento causa significativo dano ao ambiente, o impacto não afeta apenas a geração presente, mas também as futuras, gerando ao responsável o dever de compensação.

Assim, a compensação ambiental é uma forma de compensar financeiramente uma área previamente degradada, seja por meio da recuperação de outra área, ou da destinação de recursos para projetos de preservação. Nesses casos, a compensação pode ser realizada mediante a destinação de uma área equivalente à extensão da área desmatada. Nessa perspectiva, o modelo de compensação proposto transcende os limites do direito ambiental e pode ser adaptado para outras áreas, como a questão da escassez de mão de obra de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Dessa forma, surge a possibilidade de compensação financeira como uma alternativa viável para empresas que enfrentam dificuldades em cumprir integralmente as cotas estabelecidas. Neste cenário, seria possível a destinação de valores de multa aplicadas às empresas para o Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB), por exemplo, e não apenas aos cofres públicos. Vale lembrar que o CPB exerce uma função essencial no desenvolvimento e suporte aos atletas paralímpicos, pois promove um ambiente que favorece o aprimoramento de talentos e a participação em competições.

Além disso, o comitê desempenha um papel crucial na promoção da inclusão social, utilizando a visibilidade dos atletas para dismantelar barreiras e preconceitos. Através de campanhas de educação e conscientização, o Comitê contribui para o aumento da aceitação e respeito pela comunidade de pessoas com deficiência (PcD), promovendo uma mudança cultural em relação às suas capacidades e direitos.

Insta frisar que essa proposta de compensação financeira para empresas que não conseguem cumprir integralmente as cotas estabelecidas envolve o direcionamento de valores a instituições que promovem a inclusão e o desenvolvimento de pessoas com deficiência, como o CPB, e não apenas o oferecimento de recursos financeiros de forma genérica. Na prática, seria necessário estabelecer um método transparente e equitativo, a fim calcular quanto cada empresa deve contribuir. Sugerimos que o cálculo seja baseado no valor médio da multa que a empresa teria que pagar por não cumprir as cotas de PcD. Esse valor seria baseado na faixa de multas estabelecidas, que podem variar de R\$ 3.215,07 a R\$ 321.505,87 por colaborador, dependendo da gravidade da infração e do número de vagas não preenchidas.

Uma vez determinado o valor médio da multa, define-se um percentual desse valor que será direcionado ao CPB. Esse percentual poderá ser fixo ou variável, considerando a gravidade da infração e as condições financeiras da empresa. Por exemplo, pode-se estipular que 50% do valor médio da multa seja destinado ao CPB, enquanto o restante seja utilizado para outras ações de compensação social, programas de inclusão ou até mesmo para investimento na própria empresa em estrutura física e treinamentos para garantir a inclusão de PcDs.

A fórmula para calcular o valor a ser enviado ao CPB pode ser expressa da seguinte forma:

Figura 3: Fórmula para cálculo de compensação.

$$\text{Valor de compensação} = \text{Valor médio da multa} \times \text{Percentual de Compensação}$$

Suponhamos que uma empresa tenha sido penalizada com uma multa média de R\$ 100.000,00 por não cumprir a cota de PcD. Se o percentual de compensação definido for de 50%, o valor a ser destinado ao CPB seria:

Figura 3: Exemplo de cálculo utilizando a fórmula de compensação.

$$\text{Valor de compensação} = \text{R\$ } 100.000,00 \times 50\% = \text{R\$ } 50.000,00$$

Em relação ao procedimento para pagamento, pode ser realizado diretamente ao CPB, com a empresa fornecendo comprovantes e relatórios de que o valor foi devidamente transferido. Por outro lado, o Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB) deve emitir um recibo ou declaração confirmando o recebimento dos valores destinados, que deverá ser apresentado à fiscalização como prova de conformidade.

Para assegurar a transparência e a eficácia da compensação, é necessário estabelecer um sistema de monitoramento. O CPB, por sua vez, deve fornecer relatórios periódicos detalhando a aplicação dos recursos recebidos, evidenciando como esses valores estão contribuindo para o desenvolvimento e a inclusão de PcDs. Desse modo, este modelo de compensação financeira não busca apenas substituir as penalidades financeiras por investimentos em iniciativas de inclusão, mas também promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e sustentável. O suporte ao CPB ajudará a melhorar a infraestrutura e as oportunidades para atletas paralímpicos, alinhando-se ao propósito da legislação de inclusão e contribuindo para uma mudança cultural mais ampla.

Além disso, os impactos dessa proposta de solução, somados às iniciativas já realizadas pelo comitê, são amplamente positivos e abrangem diversas dimensões. O modelo não apenas atende às normas legais, mas também contribui para o desenvolvimento do esporte paralímpico e para a promoção da inclusão social de maneira mais efetiva.

## 6. CONCLUSÃO

A pesquisa intitulada "Os Desafios das Empresas em Contratar Pessoas com Deficiência", teve como objetivo investigar os obstáculos enfrentados pelas empresas brasileiras na contratação de pessoas com deficiência (PcD), com enfoque nas penalidades financeiras impostas por meio dos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). A pesquisa, de caráter qualitativo, utilizou revisão sistemática de literatura e análise de conteúdo para examinar os mecanismos normativos e jurídicos que regulam a contratação de PcD, além de suas repercussões no ambiente organizacional.

A metodologia adotada integrou métodos dedutivos e historiográficos, permitindo uma compreensão abrangente da evolução histórica e das definições legais pertinentes ao tema. Para a coleta de dados, foram utilizadas as plataformas Google, Google Acadêmico e Scielo, com descritores como "Desafios na empregabilidade de PcD" e termos relacionados. Os resultados indicam que a escassez de profissionais PcD no mercado de trabalho não podem ser atribuídas exclusivamente às empresas, pois fatores estruturais e a falta de qualificação profissional também desempenham um papel significativo nesse cenário.

A pesquisa analisou, em particular, a eficácia das penalidades financeiras impostas às empresas por meio dos TACs. Foi possível constatar que, apesar das boas intenções da legislação e do aumento nas fiscalizações, as penalidades financeiras não têm promovido a inclusão efetiva de PcDs no mercado de trabalho. Em muitos casos, essas penalidades acabam por impactar negativamente a sustentabilidade econômica das empresas, limitando sua capacidade de investir de maneira significativa na inclusão.



Duas possíveis soluções foram discutidas: a aplicação direta de multas, que se mostrou insatisfatória por não resolver a questão da inclusão e gerar insegurança jurídica e financeira; e a proposta de compensação financeira, que sugere a conversão das penalidades em investimentos destinados a instituições como o Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB).

A segunda abordagem se apresenta como uma alternativa promissora, pois alinha-se ao espírito da legislação e contribui para o desenvolvimento de atletas paralímpicos, ao mesmo tempo que promove um impacto mais amplo na inclusão social de PcDs. A proposta de compensação financeira se destaca por sua capacidade de criar um ciclo virtuoso, onde recursos provenientes de penalidades são aplicados em ações concretas para promover a inclusão de PcDs. O modelo sugerido, que envolve a definição de um percentual da multa a ser direcionado ao CPB, oferece um mecanismo transparente e equitativo para garantir a eficácia dos recursos.

Ademais, a implementação deste modelo requer um sistema de monitoramento robusto, que permita a avaliação contínua da aplicação dos recursos e assegure a transparência na gestão dos fundos. Esse sistema deve incluir relatórios periódicos e mecanismos de fiscalização que garantam o uso adequado dos valores direcionados.

A pesquisa conclui que, para alcançar uma inclusão efetiva e sustentável de PcDs no mercado de trabalho, é essencial adotar soluções que não apenas penalizem, mas também incentivem e apoiem as empresas na integração de PcDs. O modelo de compensação financeira proposto representa uma abordagem inovadora e pragmática, que busca equilibrar os objetivos sociais e econômicos, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo.

Por fim, recomenda-se que futuras pesquisas explorem a eficácia do modelo de compensação financeira em diferentes contextos e setores, assim como a possibilidade de adaptar a proposta a outras áreas de políticas de inclusão. A busca contínua por soluções adaptáveis e eficazes é essencial para o avanço da inclusão e para garantir que todos os cidadãos tenham oportunidade de contribuir e prosperar no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC. *In: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania*, 26 jul. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc>. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 30 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em 12 ago. 2024.

BRASIL. **Lei Nº 3.807, de 26 de agosto de 1960**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L3807.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm). Acesso em: 30 jun. 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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 30 jun. 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). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 01 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Radar do Trabalho**. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 20 ago. 2024.

COPPETEC. **Fiscalização das cotas de contratação de pessoas com deficiência**. Disponível em: [http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentoslegislacao/Fiscalizacao\\_Cotas.pdf](http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentoslegislacao/Fiscalizacao_Cotas.pdf). Acesso em: 20 ago. 2024

IOB. **Trabalho e previdência, inserção de pessoas com deficiência do mercado de trabalho**. 4. ed. São Paulo: IOB, 2008.

LEITE, Joaquim Travassos. **Fiscalização das cotas para pessoas com deficiência.**

Disponível em:

[http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentoslegislacao/Fiscalizacao\\_Cotas.pdf](http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentoslegislacao/Fiscalizacao_Cotas.pdf).

Acesso em: 5 jul. 2024.

VASCONCELOS, Flaviane Santiago de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. Os Desafios das Empresas em Contratar Pessoas com Deficiência: Revisão Sistemática da Literatura. **Id on Line Rev. Mult. Psic.**, v. 14, n. 51, p. 754-773, jul. 2020.