

## NOTA JURÍDICA

**Assunto: Déficit artificial de cota PCD e novos critérios de enquadramento: riscos e adequação empresarial**

**Data: 25 de março de 2026**

**Autoria: Dra. Lirian Cavaleiro – Ope Legis Consultoria Jurídica**

### 1. CONTEXTUALIZAÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro já contempla, desde 2021, o reconhecimento da visão monocular como deficiência para todos os efeitos legais.

Não obstante, observa-se, no cenário atual, a intensificação da exigibilidade prática dessa classificação, especialmente no âmbito trabalhista e fiscalizatório, o que tem gerado repercussões diretas para as empresas quanto ao cumprimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

Essa exigência se insere em um movimento de ampliação interpretativa do conceito de deficiência, orientado pelo modelo biopsicossocial, o que impõe às empresas a necessidade de monitoramento contínuo e revisão de seus critérios internos de enquadramento.

### 2. MARCO LEGAL E CONSOLIDAÇÃO NORMATIVA

A Lei nº 14.126/2021, publicada em 23 de março de 2021, estabeleceu de forma expressa que a visão monocular constitui deficiência sensorial, do tipo visual, para todos os efeitos legais.

O tema já encontrava respaldo jurisprudencial no Superior Tribunal de Justiça, por meio da Súmula 377, posteriormente incorporado ao plano legislativo.

Assim, desde 2021, não subsiste controvérsia jurídica relevante quanto ao enquadramento da condição.

Em 24 de março de 2026, o Supremo Tribunal Federal reafirmou a constitucionalidade da Lei nº 14.126/2021, consolidando definitivamente o enquadramento da visão monocular como deficiência para todos os efeitos legais, afastando interpretações restritivas ainda existentes no âmbito administrativo e empresarial.

### 3. DESCOMPASSO ENTRE NORMA E APLICAÇÃO PRÁTICA

2

Apesar da clareza normativa, verificou-se, no período subsequente à publicação da lei, um descompasso entre o comando legal e sua efetiva aplicação pelas empresas e órgãos fiscalizadores.

Dentre os fatores que explicam esse cenário, destacam-se:

- ausência de atualização imediata dos critérios internos de enquadramento;
- interpretação restritiva por parte de setores empresariais;
- atuação fiscalizatória inicialmente não uniforme;
- ausência de consolidação administrativa em procedimentos de auditoria.

Esse contexto contribuiu para a manutenção de práticas empresariais desalinhadas com a legislação vigente. Este descompasso é agravado pela lenta assimilação do modelo dessa abordagem, preconizado pela Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que exige uma avaliação mais abrangente do que a mera condição médica, considerando as barreiras sociais e ambientais.

Muitas empresas ainda se pautam por um modelo puramente médico, falhando em identificar colaboradores que, sob a ótica biopsicossocial, já se enquadram como PCDs. Esse cenário torna-se ainda mais relevante quando consideradas outras condições que, embora reconhecidas legalmente, são frequentemente negligenciadas na identificação interna.

Destaca-se que, à luz do modelo biopsicossocial, outras condições já reconhecidas legalmente podem ensejar enquadramento como pessoa com deficiência, desde que caracterizado impedimento de longo prazo associado a barreiras, tais como:

- **Transtorno do Espectro Autista, nos termos da Lei nº 12.764/2012;**
- **deficiência auditiva, inclusive unilateral, conforme entendimento jurisprudencial aplicável;**
- **esclerose múltipla;**
- **sequelas neurológicas e motoras decorrentes de AVC;**
- **síndromes genéticas.**

A ausência de um olhar atento e de processos de auto identificação adequados para essas condições contribui para que as empresas operem com uma subnotificação significativa de seu real contingente de PCDs, resultando, em diversas situações, na aplicação de penalidades administrativas e judiciais, inclusive quando os empregados já integram o quadro funcional, mas não foram devidamente identificados para fins legais.

3

#### **4. INTENSIFICAÇÃO RECENTE DA EXIGIBILIDADE**

O cenário atual evidencia uma mudança relevante na atuação institucional, caracterizada por:

- maior rigor na fiscalização do cumprimento da cota legal;
- ampliação de auditorias trabalhistas com foco em inclusão;
- reforço da interpretação normativa pelos órgãos administrativos;
- crescimento de demandas judiciais envolvendo descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

Nesse ambiente, a visão monocular passou a ser efetivamente considerada nas análises fiscais e judiciais, deixando de ser apenas um reconhecimento formal para se tornar elemento concreto de verificação de conformidade. Essa intensificação não se limita à visão monocular, alcançando outras hipóteses de deficiência à luz do modelo biopsicossocial, com atuação mais incisiva dos órgãos fiscalizadores na identificação de inconsistências no cumprimento da cota legal.

A atuação fiscalizatória passou a considerar de forma mais ampla as hipóteses de deficiência à luz desse critério ampliado, com foco na identificação de inconsistências no cumprimento da cota legal.

Decisões do MPT e do Judiciário têm reiterado a necessidade de inclusão de pessoas com essas condições, como em casos de deficiência auditiva unilateral que, embora muitas vezes subestimada, configura deficiência para fins legais.

As fiscalizações de 2025, por exemplo, demonstram um foco contínuo no cumprimento da cota de PCD [Fiscalizações MPT/MTE em 2025 com multas por cota PCD](<https://cordeiolima.com.br/fiscalizacao-da-cota-de-pessoas-com-deficiencias-pcd-nas-empresas-e-suas-penalidades/>).

O reconhecimento da visão monocular pelo STF, no dia 24 de março de 2026, propicia que as empresas estejam, mais atentas na apuração das deficiências dos seus empregados, que não foram devidamente identificadas pelas empresas.

## ***5. IMPACTOS JURÍDICOS E RISCOS PARA AS EMPRESAS***

A não observância do enquadramento pode gerar consequências relevantes, tais como:

- descumprimento da cota legal, com incidência de penalidades administrativas;
- lavratura de autos de infração por auditores fiscais do trabalho;
- instauração de procedimentos pelo Ministério Público do Trabalho;
- ajuizamento de ações civis públicas;
- repercussões reputacionais e institucionais.

Adicionalmente, empresas podem estar operando com subdimensionamento da cota, decorrente da não inclusão de empregados que se enquadram legalmente como pessoas com deficiência.

Tal situação representa risco relevante, sobretudo quando há empregados já enquadráveis que não foram identificados.

Essa inadequação assume maior relevância quando a empresa já possui, em seu quadro funcional, empregados que, se corretamente avaliados, preencheriam a cota legal.

A falha em reconhecer e contabilizar esses colaboradores pode levar a multas que variam de R\$ 150 mil a R\$ 500 mil ou mais, dependendo do porte da empresa e da gravidade do descumprimento.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem consolidado entendimento no sentido de que o descumprimento da cota legal não configura, automaticamente, ilícito trabalhista, desde que demonstrada a adoção de medidas concretas e contínuas voltadas ao seu cumprimento.

Nesse sentido, no julgamento do processo **RRAg-319-26.2018.5.13.0009**, Rel. Min. Augusto César, julgado em 28/02/2025, afastou-se a condenação por dano moral coletivo ao se reconhecer que a empresa havia empreendido esforços efetivos para contratação de pessoas com deficiência, ainda que sem êxito.

**O referido entendimento estabelece como critério jurídico indispensável a comprovação cumulativa de:**

- atuação diligente e contínua na busca por profissionais com deficiência;
- adoção de medidas concretas de inclusão e recrutamento;
- inexistência de conduta discriminatória ou omissiva;
- documentação idônea que comprove a tentativa de cumprimento da cota.

Na ausência desses elementos, afasta-se a aplicação do entendimento jurisprudencial, permanecendo a responsabilidade da empresa.

## **6. DIRETRIZES DE ADEQUAÇÃO E COMPLIANCE**

Diante do cenário exposto, recomenda-se a adoção das seguintes medidas:

- Auditoria interna imediata para verificação do cumprimento da cota legal;
- Revisão dos critérios de enquadramento adotados pela empresa, à luz do modelo biopsicossocial de deficiência e da ampliação interpretativa do conceito;
- Identificação proativa de colaboradores potencialmente enquadráveis como pessoas com deficiência, incluindo casos de visão monocular, Transtorno do Espectro Autista (TEA), nanismo, Síndrome de Down, Esclerose Múltipla (EM), deficiência auditiva unilateral, sequelas de AVC/mobilidade reduzida e outras condições que, em interação com barreiras, possam configurar deficiência;
- Validação por meio de laudo médico e avaliação biopsicossocial técnica ampliada, preferencialmente por equipe multiprofissional e interdisciplinar, que considere as múltiplas condições e barreiras enfrentadas, conforme o modelo preconizado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência;
- Regularização dos registros nos sistemas internos e no e social;
- Integração entre as áreas jurídica, de recursos humanos e medicina do trabalho;
- Monitoramento contínuo de alterações normativas, posicionamentos jurisprudenciais e tendências de interpretação, com revisão periódica das políticas internas.

## 7. CONCLUSÃO

A Lei nº 14.126/2021 não constitui inovação recente, mas sua aplicação prática passou a ser exigida de forma mais rigorosa no contexto atual.

O momento exige das empresas uma postura proativa de adequação, com revisão de práticas internas e alinhamento às diretrizes legais vigentes.

A gestão da cota legal exige abordagem estruturada e contínua, que envolva identificação adequada, revisão de critérios internos, implementação de políticas inclusivas e produção de prova documental. A atuação preventiva é essencial para mitigação de riscos administrativos e judiciais.



Dra. Lirian Cavaleiro  
Consultora Jurídica  
Ope Legis Consultoria Jurídica®  
Brasília | São Paulo | Portugal/Londres  
WhatsApp Business: +55 (61) 3964-5800  
E-mail: [opelegis@opelegis.com.br](mailto:opelegis@opelegis.com.br)