

INCLUSÃO SOCIAL NAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS

A inclusão social compreende todas as medidas destinadas a combater a exclusão de indivíduos ou de grupos historicamente marginalizados em razão de deficiência física ou mental, cor da pele, orientação sexual, gênero, condição socioeconômica entre outras.

A erradicação da marginalização e da pobreza, bem como a redução das desigualdades sociais e regionais, constitui um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, inciso III, da Constituição Federal. Tal diretriz constitucional reforça a necessidade de políticas públicas que assegurem oportunidades equitativas e garantam a plena participação de todos os indivíduos na vida social.

Assim, a inclusão social assume papel central na proteção e promoção de direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a cidadania, assegurando que todos, sem exceção, participem plenamente da sociedade. Ao favorecer a superação de estigmas e preconceitos, ela promove maior compreensão e aceitação das diferenças entre os indivíduos. Quando plenamente efetivada, permite que pessoas marginalizadas, com ou sem deficiência, desenvolvam suas capacidades, contribuam para o desenvolvimento coletivo e vivam de maneira autônoma.

Entre as normativas legais voltadas à inclusão social no Brasil, destacam-se: a Constituição Federal de 1988; a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência — que, no país, possui status de emenda constitucional; a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei Federal nº 13.146/2015), também denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência; a Lei de Acessibilidade (Lei Federal nº 10.098/2000); a Lei de Libras (Lei nº 10.436/2002); e a Resolução nº 401/2021 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

No âmbito do Estado de Minas Gerais, destacam-se a Lei Estadual nº 25.150/2025, que institui o Estatuto da Igualdade Racial do Estado, e a Lei nº 18.009/2009, responsável pela criação do Certificado de Inclusão Social, concedido anualmente a empresas e pessoas que desenvolvem ações voltadas à promoção da inclusão social no território mineiro.

Pessoas com deficiência no Brasil

Segundo o Censo Demográfico de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil tinha 14,4 milhões de pessoas com dois anos ou mais de idade vivendo com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 7,3% da população.

Os dados mostram que o percentual de pessoas com deficiência aumenta com a idade:

- Entre 2 e 14 anos, 2,2% têm algum tipo de deficiência.
- Entre 15 e 59 anos, esse número sobe para 5,4%.
- Entre pessoas com 70 anos ou mais, a porcentagem chega a 27,5%.

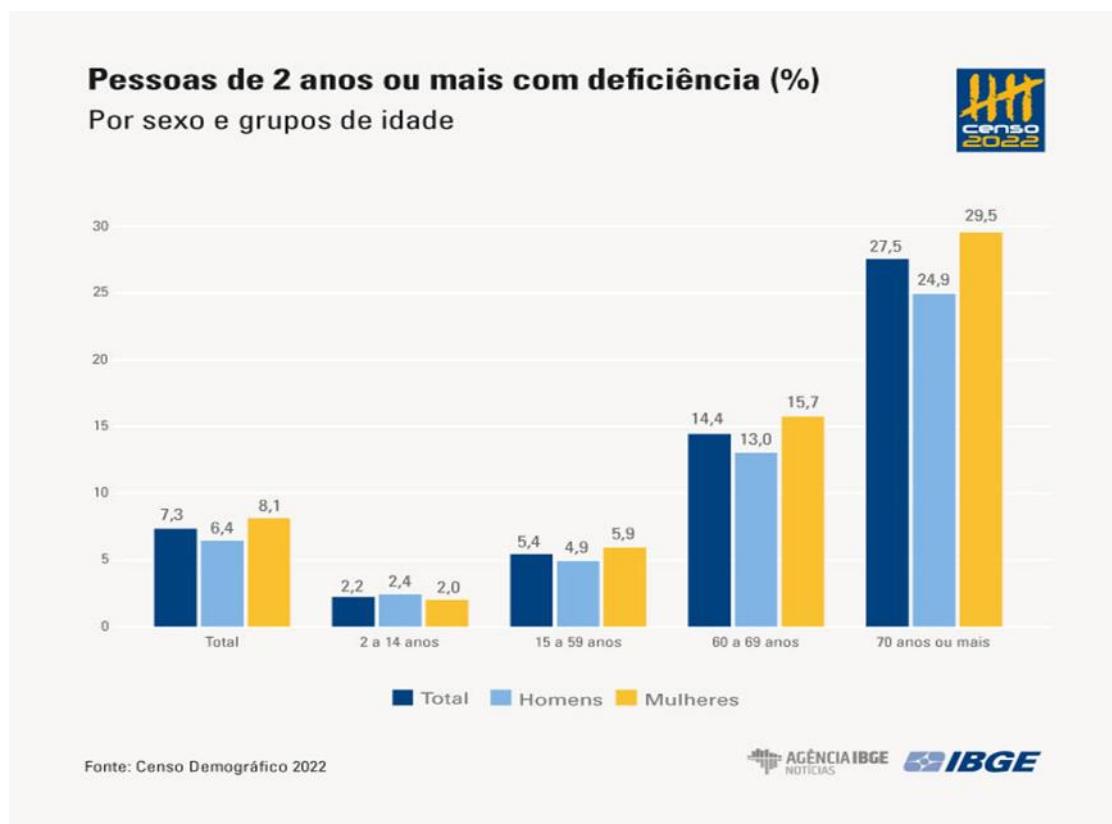


Gráfico 1: Prevalência da deficiência por sexo e grupos de idade. Censo 2022

Entre as 14,4 milhões de pessoas com deficiência:

- 54,8% têm dificuldade para enxergar, mesmo usando óculos ou lentes;
- 36,1% têm dificuldade para andar ou subir degraus, mesmo com próteses;
- 18,7% apresentam dificuldade de destreza manual (como pegar objetos pequenos ou abrir tampas);

- 18,7% têm limitações relacionadas às funções mentais, afetando comunicação, autocuidado, trabalho ou estudo;
- 18% têm dificuldade para ouvir, mesmo com aparelhos auditivos.

O censo também mostrou que 2% da população com 2 anos ou mais possui duas ou mais dificuldades funcionais.

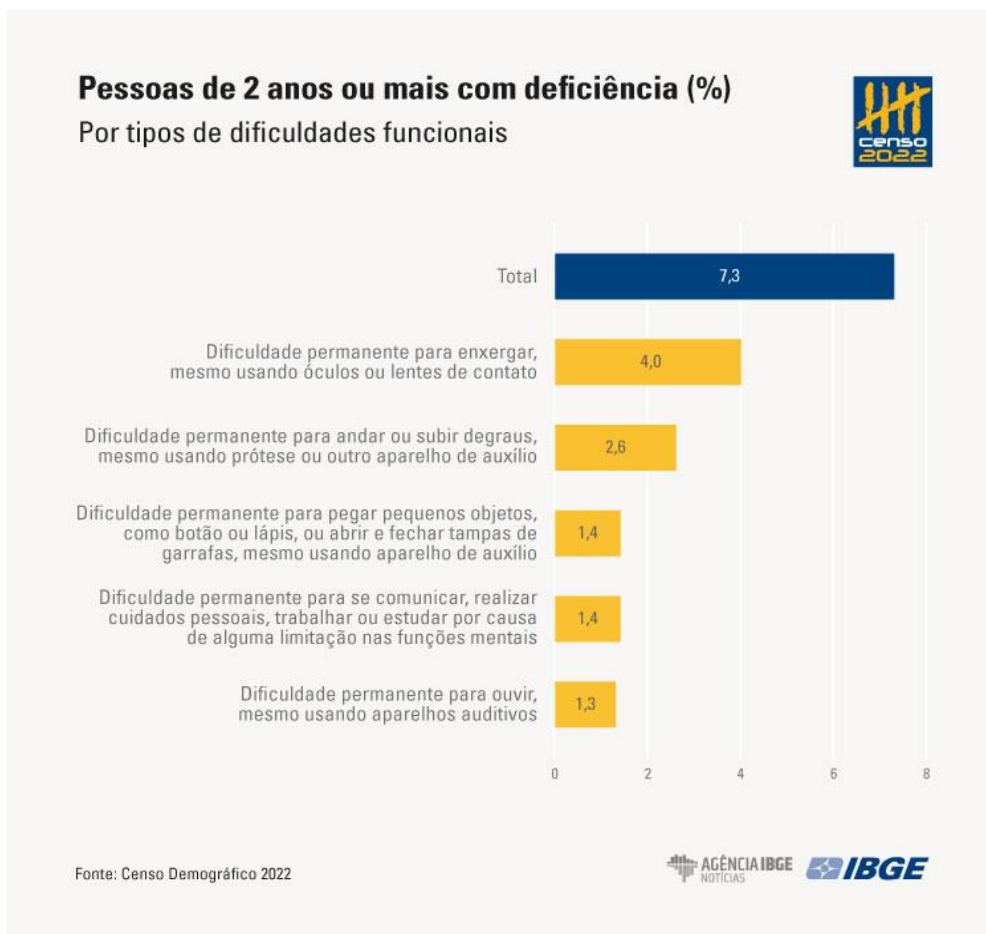


Gráfico 2: Tipos de dificuldades funcionais de pessoas de 2 anos ou mais com deficiência. Censo 2022.

Em conformidade com a Lei nº 13.861/2019, o Censo Demográfico de 2022 apresentou, pela primeira vez, dados específicos sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA), contabilizando 2,4 milhões de pessoas diagnosticadas, o equivalente a 1,2% da população nacional.

No âmbito das relações de trabalho, a Lei Federal nº 8.213/1991 estabelece a obrigatoriedade de reserva de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência, a depender do número de empregados da empresa. Entre janeiro e julho de 2025, mais de 63 mil pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social foram contratadas em todo o país. Conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), mais de

93% dessas admissões ocorreram em empresas sujeitas ao cumprimento da Lei de Cotas, o que evidencia a relevância da política pública e da atuação fiscalizatória do Estado.

Apesar do avanço, apenas cerca de 54% das vagas de trabalho reservadas estão efetivamente preenchidas. Estima-se que o contingente de pessoas com deficiência ou autismo em idade laboral que não recebem benefício assistencial seja aproximadamente sete vezes superior ao número de postos reservados, indicando um significativo potencial de inclusão ainda não explorado. Ressalte-se, por fim, que milhares dessas contratações decorrem diretamente da ação fiscal, reforçando a necessidade de continuidade e fortalecimento das medidas de acompanhamento e fiscalização.

Tais dados refletem a necessidade de impulsionar as políticas inclusivas para as pessoas com deficiência, em todos os níveis.

A inclusão social no mundo do trabalho e a nova Lei de Licitações e contratos Administrativos

Dados da revista *Exame*, referentes a um estudo realizado no final de 2023 em 37 países, mostram que 32% dos profissionais brasileiros consideram seu ambiente de trabalho inclusivo — percentual superior à média global de 26%. Mesmo assim, a inclusão social no mercado de trabalho e a valorização da diversidade no Brasil ainda representam desafios importantes. Políticas públicas têm avançado com o objetivo de construir uma sociedade mais justa, igualitária e inovadora.

A base legal para a inclusão social nas contratações públicas está prevista na nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei Federal nº 14.133/2021). A inclusão social compõe o pilar social da sustentabilidade e busca promover um desenvolvimento capaz de atender às necessidades atuais sem comprometer as gerações futuras, assegurando que todos tenham acesso a oportunidades e direitos. Além disso, a lei estabelece o desenvolvimento nacional sustentável como princípio e objetivo do processo licitatório, conforme os artigos 5º (*caput*) e 11, inciso IV.

Diversas minorias sociais são contempladas pela Nova Lei de Licitações. Entre essas previsões, destacam-se os incisos I e II do §9º do art. 25 da Lei 14.133/2021, que permite que o edital exija, na execução contratual, a participação mínima de mulheres vítimas de violência doméstica e de pessoas oriundas ou egressas do sistema prisional. Essa medida evidencia a intenção do legislador de inserir, no âmbito das contratações públicas, ações afirmativas que promovam inclusão social.

A preocupação com a inclusão também se manifesta no tratamento dado à acessibilidade. O termo aparece no art. 6º, inciso XXIV, alínea “e”, ao estabelecer que o anteprojeto deve observar parâmetros como facilidade de execução, impacto ambiental e acessibilidade.

Além disso, o art. 45, inciso VI, reforça essa diretriz ao exigir que licitações de obras e serviços de engenharia respeitem normas de acessibilidade voltadas a pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Assim, a lei integra a acessibilidade como elemento estruturante da qualidade e legitimidade das contratações públicas.

Em harmonia com essa lógica inclusiva, a legislação também disciplina a reserva de cargos. O art. 63, inciso IV, determina que o licitante declare cumprir as exigências legais de reserva de cargos para pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social o que, operacionalmente, se vincula ao disposto no art. 93 da Lei 8.213/1991. Tal obrigação se estende ao longo de toda a execução contratual, conforme previsto nos arts. 92, inciso XVII, e 116, da Lei 14.133/2021 que exigem a manutenção e a comprovação dessas cotas sempre que solicitado pela Administração. O compromisso é tão relevante que o art. 137, inciso IX, considera o descumprimento da reserva legal de cargos como motivo para extinção do contrato. Esses dispositivos mostram que a lei não apenas incentiva, mas exige práticas inclusivas por parte dos contratados.

A legislação ainda reforça a inclusão social por meio da hipótese de dispensa de licitação prevista no art. 75, inciso XIV, que autoriza a contratação direta de associações de pessoas com deficiência, desde que sem fins lucrativos, de comprovada idoneidade e com preços compatíveis ao mercado. Essa possibilidade fortalece o papel das organizações sociais voltadas à defesa de direitos e amplia oportunidades para pessoas com deficiência no âmbito das contratações públicas.

Vale destacar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) complementa o regime jurídico ao prever, em seu art. 104, § 5º, incisos I e II, a possibilidade de estabelecer margem de preferência para produtos, bens e serviços que atendam normas técnicas e comprovem o cumprimento da reserva de cargos e das regras de acessibilidade. Dessa forma, observa-se que diferentes diplomas legais convergem para assegurar direitos e promover a inclusão de grupos tradicionalmente excluídos.

Por que precisamos de uma política de inclusão social?

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 226, que “*a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado*”. Essa proteção se articula diretamente com os direitos das pessoas com deficiência, que, segundo o artigo 8º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, devem ser assegurados pelo Estado, pela sociedade e pela família, com prioridade. Complementando essa diretriz, o artigo 10 determina que “*compete ao poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida*”.

Esse conjunto de normas demonstra que a pessoa com deficiência deve ter garantidos não apenas seus direitos formais, mas também condições reais de exercê-los. Nesse sentido, o artigo 4º da Lei nº 13.146/2015 reforça que “*toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação*”.

No âmbito do serviço público federal, essa garantia já foi contemplada. A Lei nº 8.112/1990 prevê a redução da jornada de trabalho, sem redução de salário, para servidores com deficiência ou que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência (art. 98, §§ 2º e 3º). Embora essa regra tenha servido de base para interpretações por analogia no setor privado, a legislação do Estado de Minas Gerais ainda carece de norma específica para assegurar proteção semelhante.

Por fim, é importante destacar que a Lei Brasileira de Inclusão se orienta pelo princípio da autonomia da pessoa com deficiência. Assim, os direitos do responsável legal variam conforme o grau de autonomia da pessoa assistida, mas sempre com o objetivo central de garantir sua dignidade, promover sua independência e assegurar sua plena inclusão social.

Contratações inclusivas no TJMG

O Tribunal de Justiça de Minas Gerais avança para um cenário em que todas as contratações observem parâmetros de sustentabilidade social. Diversos mecanismos têm sido implementados para consolidar essa prática. Contudo, ainda há significativa dificuldade em identificar critérios sociais específicos nas contratações já realizadas ou em andamento no âmbito do TJMG. Esse desafio pode ser mitigado com a inclusão, pelo requisitante, de um título de cláusula sustentável no documento da fase preparatória da licitação, utilizando para isso a especificação disponível em um banco de critérios socioambientais.

No que se refere particularmente aos Contratos de Prestação de Serviços com Dedicação Exclusiva de Mão de Obra (DEMO), especialmente quanto à aplicação das cláusulas de acessibilidade e inclusão, há observância rigorosa quanto às determinações previstas na Resolução CNJ nº 401/2021, as quais impactam diretamente a elaboração e a execução dos instrumentos contratuais. Destacam-se, em especial, os seguintes dispositivos:

- Art. 8º – Acessibilidade na Comunicação: Nos contratos que envolvam atendimento ao público, deve-se prever, no próprio instrumento contratual, a alocação de postos de trabalho destinados a profissionais aptos a realizar comunicação em Libras, de modo a assegurar a plena acessibilidade comunicacional.
- Art. 10 – Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD): Os contratos de terceirização firmados no âmbito do Poder Judiciário devem incluir cláusula que exija a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, referente à reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Essas diretrizes normativas orientam a estruturação dos contratos DEMO firmados pelo TJMG, garantindo conformidade legal, promoção da acessibilidade e fortalecimento das políticas institucionais de inclusão.

Boas práticas no TJMG

Dois programas de destaque nos contratos de inclusão merecem atenção: o Programa “Amigo Down” e o Programa “Transformação”.

O programa “Amigo Down”, iniciativa do TJMG em parceria com o Instituto Mano Down, representa um caso emblemático de contratação inclusiva realizada por dispensa de licitação, nos termos do inciso XIV do art. 75 da Nova Lei de Licitações e Contratos. Desde 2023, o Tribunal mantém contrato de prestação de serviços com o Instituto Mano Down, organização da sociedade civil sem fins lucrativos que atua na promoção da autonomia e no desenvolvimento de pessoas com síndrome de Down e outras deficiências intelectuais. Os profissionais vinculados ao programa são jovens e adultos com deficiência intelectual, exigindo-se, como requisito mínimo, a conclusão do Ensino Fundamental I. Em 2024, a iniciativa recebeu o Prêmio Innovare, na categoria “Tribunal”, em reconhecimento à sua contribuição para a inovação no sistema judiciário.

A adoção dessa modalidade de contratação reflete o compromisso institucional do TJMG com a promoção da inclusão assistida e da equidade no ambiente de trabalho. Estudo realizado pelo Instituto Mano Down, em 2021, apontou a existência de aproximadamente 26 mil pessoas com deficiência intelectual residentes em Belo Horizonte, das quais menos de 100 possuíam vínculo laboral ou geravam renda naquele período. Tal cenário evidencia a urgência de políticas que ampliem as oportunidades de inserção profissional desse público.

Com a finalidade de expandir essa atuação, o TJMG celebrou, em setembro de 2025, convênio com a Federação das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais do Estado de Minas Gerais (Feapaes-MG), instituição de reconhecida expertise e presença capilarizada no Estado. A cooperação permitiu a incorporação de novos colaboradores com deficiência intelectual às unidades do Tribunal, abrangendo 23 municípios do interior e fortalecendo a política institucional de promoção da diversidade e inclusão no âmbito do Poder Judiciário.

Já o Programa Transformação, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) por meio da Resolução nº 497/2023, estabelece diretrizes para a promoção da equidade de gênero e para a inserção socioprodutiva de mulheres em situação de especial vulnerabilidade no âmbito do Poder Judiciário. A iniciativa integra o eixo de governança socioambiental do CNJ e orienta os tribunais brasileiros a adotarem medidas estruturadas que ampliem a participação dessas mulheres no mercado de trabalho, especialmente por meio das contratações públicas.

Em conformidade com esse marco normativo, o Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais passou a inserir, nos novos Contratos de Prestação de Serviços com Dedicação Exclusiva de Mão de Obra, cláusula específica que determina a reserva mínima de 5% (cinco por cento) das vagas para a contratação desse público prioritário. A previsão contratual também encontra respaldo na Lei nº 14.133/2021, que, ao modernizar o regime jurídico de licitações e contratos, reforça a utilização das contratações públicas como instrumento de promoção do desenvolvimento nacional sustentável (art. 11) — dimensão que inclui, expressamente, objetivos sociais relacionados à inclusão de grupos vulneráveis.

As empresas terceirizadas responsáveis pela execução dos serviços devem apresentar informações periódicas que permitam a verificação do atendimento à referida reserva legal, bem como a caracterização do público beneficiário. Para fins de conformidade com a Resolução CNJ nº 497/2023, consideram-se mulheres em situação de especial vulnerabilidade econômico-social, entre outras: mulheres vítimas de violência física, moral, patrimonial, psicológica ou sexual; mulheres trans e travestis; mulheres migrantes e refugiadas; mulheres em situação de rua; mulheres egressas do sistema prisional; mulheres indígenas, campesinas e quilombolas.

Atualmente, o TJMG conta com 234 mulheres em situação de especial vulnerabilidade econômico-social empregadas em contratos executados por empresas terceirizadas prestadoras de serviços. Essa exigência está formalizada na cláusula contratual 4.2.59, que determina: *“Reservar, durante toda a execução contratual, no mínimo 5% (cinco por cento) das vagas vinculadas à presente contratação para mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico-social, nos termos da Resolução CNJ nº 497, de 14 de abril de 2023.”*

A adoção dessa cláusula alinha o Tribunal às boas práticas de governança pública, fortalece sua responsabilidade social institucional e reafirma o papel estratégico das contratações públicas na redução de desigualdades, contribuindo para a promoção de um ambiente de trabalho mais diverso, inclusivo e equitativo.

ESG no TJMG

O Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais deu um passo importante em direção à sustentabilidade ao lançar, em outubro de 2024, seu próprio programa baseado nos pilares ambiental, social e de governança (ASG), conhecidos internacionalmente pela sigla ESG (environmental, social and governance).

Dentro desse conjunto de práticas, a inclusão social é um elemento central do eixo social. Ela deve ser tratada como uma necessidade estratégica, essencial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A Lei nº 14.133/2021, a nova lei de licitações, incorpora diretamente as práticas ESG ao reforçar o papel das compras públicas como instrumento para promover sustentabilidade. Entre as medidas previstas, estão:

- Critérios ambientais, como a destinação adequada de resíduos em obras;
- Requisitos de governança, com estímulo à transparência e à responsabilidade socioambiental nas contratações;
- Ações sociais, como a dispensa de licitação para cooperativas de catadores de baixa renda e a promoção do trabalho digno, por meio de reservas de vagas para pessoas com deficiência (PCD), aprendizes e reabilitados da Previdência Social.

Com isso, a lei reforça o uso do poder de compra do Estado como ferramenta para implementar políticas públicas afirmativas e fomentar uma sociedade mais inclusiva, beneficiando tanto as instituições quanto a comunidade.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 29 out. 2025.

BRASIL. Lei 8.213, de 24/07/1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 04 dez. 2025.

BRASIL. Lei 10.098, de 19/12/2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em 25 nov. 2025.

BRASIL. Lei 13.146, de 6/7//2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 29 out. 2025

BRASIL. Lei nº 13.861, de 18/7/2019. Altera a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, para incluir as especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista nos censos demográficos. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13861.htm . Acesso em 31 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.133, de 1/4/2021. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em 31 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 18.112, de 11/12/1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 03 nov. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 401, de 16 de junho de 2021. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, n. 156, p. 47-59, 18 jun. 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em 25 nov. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 497, de 14 de abril de 2023. Institui, no âmbito do Poder Judiciário Nacional, o Programa “Transformação”, estabelece critérios para a inclusão, pelos Tribunais e Conselhos, de reserva de vagas nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados para as pessoas em condição de vulnerabilidade. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, n. 79, p. 2-5, 20 abr. 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5048>. Acesso em 25 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasil registra mais de 63 mil contratações de pessoas com deficiência em 2025. Brasília, 22 set. 2025. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/setembro/brasil-registra-mais-de-63-mil-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-em-2025#:~:text=Dados%20do%20eSocial%20mostram%20que,\)%20e%20Norte%20\(2.698\)](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/setembro/brasil-registra-mais-de-63-mil-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-em-2025#:~:text=Dados%20do%20eSocial%20mostram%20que,)%20e%20Norte%20(2.698).). Acesso em 04 dez. 2025.

COUTINHO, Leandro de Matos. **O Pacto Global da ONU e o desenvolvimento sustentável.** Rio de Janeiro: REVISTA DO BNDES, v.28, n. 56, p. 501-518, ed. esp., dez 2021. Disponível em: <https://web.bnDES.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/22029/1/13-BNDES-Revista56-PactoGlobalONU.pdf>. Acesso em 03/11/25.

IBGE. Censo Demográfico 2022: Pessoas com Deficiência e Pessoas Diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista - Resultados preliminares da amostra. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em 29 out. 2025.

MINAS GERAIS. Lei nº 18.009, de 7/1/2009. Institui o Certificado de Inclusão Social. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Disponível em <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/18009/2009/>. Acesso em 30 out. 2025.

SERRANO, Layane. Apenas 32% dos profissionais no Brasil enxergam inclusão no ambiente de trabalho, diz pesquisa. Exame, 26 jun. 2024. Carreira. Disponível em: <https://exame.com/carreira/apenas-32-dos-profissionais-no-brasil-enxergam-inclusao-no-ambiente-de-trabalho-diz-pesquisa/>. Acesso em 31 out. 2025.