

RT INFORMA



STF julga inconstitucional norma estadual que exigia aptidão plena para ocupação de cargos e empregos públicos por pessoas com deficiência

O Supremo Tribunal Federal, em julgamento da Ação Direta da Inconstitucionalidade (ADI) 7.401 (PI), julgou inconstitucionais normas estaduais que exigiam para a ocupação de cargo público a aptidão plena do candidato para o exercício da função. Segundo a Corte, a Constituição Federal e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência proíbem qualquer discriminação quanto a critérios de admissão, reserva de cargos e liberdade de escolha de profissão pelas pessoas com deficiência (PcDs) e garantem ambiente laboral acessível a eles.

Embora focada em normas do Estado do Piauí, relativas a concursos públicos e ocupação de cargos, os fundamentos e conclusões do julgado podem ser utilizados na análise de questões similares, inclusive na cota de PcDs exigidas das empresas pela [Lei 8.213/91](#). Diante disso, importante conhecer os fundamentos da decisão.

Saiba mais neste RT Informa!

Contextualização

No Estado do Piauí havia normas (art. 61, caput e § 1º, da Lei 6.653/2015 e o art. 25, § 6º, do Decreto 15.259/2013) que, em suma, impediam a inscrição de PcDs em concursos públicos para cargos que exigissem “aptidão plena”, e excluía a reserva de vaga (cota) para PcDs nos concursos para cargos militares ou quaisquer outros que exigissem essa condição.

Diante disso, o Procurador Geral da República (PGR) ajuizou ADI apontando a inconstitucionalidade de tais normas, tanto no aspecto formal (invasão da competência da União Federal para legislar sobre normas gerais de proteção e integração das pessoas com deficiência), quanto por questões materiais, em especial discriminação e violação ao direito de amplo acesso das PcDs ao trabalho e à escolha de sua carreira.

O STF julgou procedente a ADI e reconheceu a inconstitucionalidade das normas pelos dois fundamentos destacados no parágrafo anterior. Na decisão, o Tribunal adotou fundamentos que podem orientar a interpretação das regras de reserva de vagas para PcDs na iniciativa privada. Vejamos:

Principais fundamentos materiais da decisão

Proteção constitucional às PcDs

O STF destacou em sua decisão que, além do princípio da igualdade (art. 5º, *caput*), há diversas proteções na Constituição às PcDs. E essas proteções ocorrem tanto pela proibição de discriminação, como pela determinação que o Estado brasileiro promova políticas públicas de inclusão das PcDs na sociedade, o que inclui o trabalho, entre elas as previstas nos artigos arts. 7º, XXXI; 23, II; 24, XIV; 37, VIII; 40, § 4º-A; 100, § 2º; 201, § 1º, I; 203, IV e V; 208, III; e 227, § 1º, II, e § 2º; e 244, todos da CF/88.

Tais proteções têm embasado a chancela, pelo STF, de normas e políticas públicas destinadas à inclusão das PcDs em todos os aspectos da vida, com promoção de igualdade de oportunidades mediante mecanismos compensatórios que auxiliem a superação das desvantagens decorrentes de suas características.

Ademais, o acórdão afirma que *"não se coaduna com o microcosmo de tutela constitucional das pessoas com deficiência o impedimento apriorístico ao conceito 'aptidão plena'"*.

ADI 7401: *"constituem o parâmetro de controle que fundamenta o pedido formulado na presente ação: (i) a proibição de discriminação; (ii) a competência administrativa comum a todos os entes da Federação e a atribuição normativa concorrente da União, dos Estados e do Distrito Federal quanto à proteção e integração dessa população; (iii) a reserva percentual de cargos e empregos públicos; (iv) a fixação de critérios de idade e tempo de contribuição diferenciados para a aposentadoria, observada a avaliação biopsicossocial; (v) a garantia de salário mínimo de benefício mensal; (vi) o atendimento educacional especializado; (vii) a integração social do adolescente e do jovem com deficiência; bem como (viii) o acesso aos bens e serviços coletivos e a eliminação de obstáculos arquitetônicos".*

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)

Incorporada no sistema jurídico brasileiro com *status de emenda constitucional* (vide art. 5º, §3º da CF/88), a Convenção, além de direcionar compromissos, obrigações e políticas públicas de proteção às PcDs, estabelece proibição de qualquer discriminação direcionada à essas pessoas *"que tenha o propósito ou o efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdade fundamentais"*, o que inclui o direito ao trabalho.

A decisão, explicitamente declara que *"o art. 27 da CIDPcD reconhece às pessoas com deficiência esse direito em igualdade de oportunidade com as demais pessoas e em ambiente inclusivo e acessível, bem como impõe aos Estados a adoção de medidas com o propósito de proibir a discriminação relativamente às condições de recrutamento, contratação e admissão, promover oportunidades de emprego; empregá-las no setor público; e assegurar a implementação de condições razoáveis"*.

Estatuto da Pessoa com Deficiência

O acórdão ressalta ainda que a utilização, pelas normas ora questionadas pela ADI, de expressões como *"aptidão plena"* para a função como exigência ao candidato, representa, ao fim, discriminação arbitrária e injustificável, em razão da deficiência, que reduzem a possibilidade das pessoas com deficiência de ingresso em cargos públicos, com efeitos desproporcionalmente nocivos a este grupo. Nesse sentido, o acórdão é expresso em dizer que:

*"O ordenamento jurídico não admite como requisito à investidura em cargo público a aptidão plena – por implicar **esvaziamento prévio, abstrato e absoluto do acesso das pessoas com deficiência ao concurso público** (CF, arts. 7º, XXXI, e 37, II) –, exigindo-se, em seu lugar, a **aferição da compatibilidade entre as atribuições do cargo e as limitações decorrentes da deficiência do candidato**." (GN)*

A decisão destaca ainda que o Estatuto da Pessoa com Deficiência ([Lei 13.146/2015](#)), no seu art. 34, §3º, veda a restrição ao trabalho, a discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, **afastando, expressamente, a exigência de aptidão plena:**

Estatuto da Pessoa com Deficiência

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de Trabalho acessíveis e inclusivos.

(...)

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena."

"o ordenamento jurídico brasileiro não mais admite como requisito à investidura em cargo ou emprego público a aptidão plena, mas a compatibilidade entre as atividades a serem desempenhadas e os impedimentos da deficiência do candidato. Nesse cenário, a exclusão se dá no caso concreto, e não em abstrato, a partir de exigência que configura verdadeira discriminação em razão da deficiência". Ressalta-se que "a exclusão do candidato nunca deve ser em abstrato ou a priori, mas objetivamente demonstrada à luz das atribuições inerentes ao cargo para o qual concorre".

Precedente do STF

A decisão cita diversos precedentes acerca da inclusão de PcDs. Cabe ressaltar um precedente que se amolda diretamente à questão da exclusão de postos de trabalho da cota reservada a pessoas com deficiência. Trata-se da ADI 5.760, que declarou a inconstitucionalidade do art. 16-A da [Lei 7.573/86](#) (conforme redação da Lei 13.194/2015). Nesse artigo, estabelecia-se a exclusão dos trabalhadores marítimos embarcados da cota de empregos reservadas à PcDs nas empresas de navegação. Conforme citado, na ADI 5.760 o STF expressou que:

"embora a legislação submeta o trabalhador a avaliação prévia das referidas condições, não há proibição a que pessoas com deficiência se candidatem a postos de trabalho marítimo, inclusive na condição de embarcados.

Eventual controle seletivo rigoroso quanto à capacidade e à aptidão dos candidatos - com deficiência ou não - para a ocupação de determinado cargo pode, quando muito, impedir o labor de indivíduos específicos, a depender da natureza ou do grau da limitação. Contudo, em princípio, pessoas com deficiência revelam-se aptas e selecionáveis também para o trabalho marítimo."

Mais informações

A ADI 7.401, relatada pelo Ministro Nunes Marques, e julgada em sessão virtual do Pleno do STF em 18/05/2026, teve seu acórdão publicado no DJE de 08/06/2026.