



Informe Estratégico – Pessoa com deficiência (PCD) e o benefício Auxílio-Inclusão

1 - Segundo a [Lei 13.146/2015](#), denominada **Estatuto da Pessoa com Deficiência**, considera-se pessoa com deficiência (PCD) a 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.

No mesmo sentido a **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, ratificada pelo Brasil, com equivalência de Emenda Constitucional pelo [Decreto Legislativo nº 186/2008](#), e promulgada pelo [Decreto nº 6.949/2009](#).

Segundo o **Estatuto** toda pessoa com deficiência **tem direito à igualdade de oportunidades** com as demais pessoas, e **não poderá sofrer nenhuma espécie de discriminação**, seja por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas, sendo considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Dentre vários direitos, a pessoa com deficiência **tem direito ao trabalho** de sua livre escolha e aceitação, cabendo às pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza, **garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos**, bem como **igualdade de oportunidades** com as demais pessoas, a **condições justas e favoráveis de trabalho**, incluindo **igual remuneração por trabalho de igual valor**.

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.

No âmbito das **políticas públicas de trabalho e emprego**, deve ser garantido à pessoa com deficiência condições de acesso e de permanência no campo de trabalho.

2 – Em 1993 foi criado pela Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, [Lei nº 8.742/1993](#), o **Benefício de Prestação Continuada – BPC**, destinado à população de baixa renda, com o objetivo de **amparar pessoas que não podem prover seu sustento**.

A legislação garante o **auxílio mensal de um salário mínimo** à pessoa com deficiência e ao idoso com sessenta e cinco anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção, e nem de tê-la provida por sua família.

Para o recebimento do Benefício de Prestação Continuada a **renda por pessoa da família deverá ser igual ou menor que 1/4 do valor salário-mínimo**, e o beneficiário deverá estar **incluído no Cadastro Único**. No caso das pessoas com deficiência o INSS irá fazer uma **avaliação médica e social**.

O Benefício de Prestação Continuada compõe a **proteção social básica**, constituindo um benefício de atendimento direto ao público, ou seja, é concedido diretamente ao beneficiário.

Importante ressaltar que a [Constituição Federal de 1988](#) estabelece, no inciso V do art. 203, a **garantia de um salário mínimo de benefício mensal** à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família. Trata-se exatamente do Benefício de Prestação Continuada disposto no art. 20 da [Lei nº 8.742/1993](#).

3 - Em 2011, a [Lei nº 8.742/1993](#) foi alterada pela [Lei nº 12.470/2011](#), tendo sido incluído o art. 21-A que prevê a **suspensão do pagamento do Benefício de Prestação Continuada - BPC** quando a pessoa com deficiência **exercer atividade remunerada**, inclusive na condição de microempreendedor individual.

Isto significa que em existindo uma relação trabalhista, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, ou uma atividade empreendedora, o pagamento do benefício será suspenso.

O dispositivo prevê também que **extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora** e, quando for o caso, **encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego**, e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, **poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso**, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim.

Na prática, a **suspensão do pagamento do benefício**, quando da existência de relação trabalhista, acaba sendo um fator de desestímulo para a pessoa com deficiência que pretende ingressar no **mercado formal de trabalho**, preferindo, algumas vezes, trabalhar na informalidade ou mesmo não prestar serviços para outrem.

4 - A Lei da Previdência Social, [Lei nº 8.213/1991](#), denominada de **Lei de Cotas**, tem como objetivo a **inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, por meio da obrigatoriedade de preenchimento de parte das vagas dos locais de trabalho com essa parcela da população.

O art. 93 da citada Lei prevê que as empresas com **100 (cem) ou mais empregados** estão obrigadas de **preencher seu quadro de trabalhadores com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência**, nos seguintes percentuais:

- **2%**, para empresas com até 200 empregados;
- **3%** para empresas com 201 a 500 empregados;
- **4%** para empresas com 501 a 1.000 empregados; ou
- **5%** para empresas com 1.001 empregados em diante.

O parágrafo 1º do mesmo dispositivo condiciona a **dispensa desses empregados à contratação de outro nas mesmas condições**.

Segundo a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho o **descumprimento dessa obrigação**, caso haja culpa da empresa, pode levar à sua condenação ao pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos.

Porém, por vários fatores, nem sempre as empresas conseguem cumprir integralmente com a totalidade da cota.

5 - Segundo o artigo denominado [Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em belo horizonte: cenário e perspectiva](#), o Benefício de Prestação Continuada **pode ser um impeditivo à inserção profissional** porque o salário dos empregados com deficiência nos cargos ocupados, por vezes, é próximo ao valor fornecido pelo Governo Federal aos seus beneficiários.

Outra questão importante diz respeito à **qualificação profissional**, considerada uma barreira para a contratação tanto pelas empresas como pelas próprias pessoas com deficiência, visto que a formação desses indivíduos, no que se refere à **educação básica** e à **capacitação profissional**, é um desafio. O Brasil tem realizado vários avanços no sentido de melhorar a formação e favorecer a educação inclusiva, no entanto, as pessoas com deficiência ainda se deparam com muitos desafios para uma **educação de qualidade**.

Ainda, segundo o artigo, muitos beneficiários **preferem permanecer em casa, com a renda assegurada**, a arriscar-se em um ambiente de trabalho incerto e considerado hostil por alguns, e ao se levar em conta todas as barreiras e discriminações que enfrentam, é compreensível que as pessoas com deficiência considerem a opção pelo recebimento do Benefício de Prestação Continuada como a mais adequada.

De acordo com o artigo intitulado [Dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência nas empresas](#), o valor do Benefício de Prestação Continuada pode não estimular o ingresso no mercado de trabalho formal, e o fato de o acesso ao benefício ser burocrático, embora a [Lei nº 8.742/1993](#), alterada pela [Lei nº 12.470/2011](#), permita a suspensão do seu pagamento para o exercício do trabalho, e a posterior reativação em caso de dispensa do trabalho, **existe o temor da perda do benefício ou mesmo da demora em reativá-lo.**

Portanto, há necessidade de um **conjunto de fatores** para que a inserção profissional da pessoa com deficiência encontre maiores possibilidades de êxito, ou seja, **escolaridade, qualificação, expectativa das pessoas com deficiência sobre o trabalho, com a oferta de vagas pelas empresas, em condições favoráveis e de acordo com o estabelecido pela legislação, além de uma remuneração que possa ser atrativa**, pois a suspensão do pagamento do Benefício de Prestação Continuada, no caso do exercício de atividade remunerada, acaba constituindo relevante fator de desestímulo para a pessoa com deficiência.

Porém, como se verá a seguir, uma **importante alteração legislativa**, ocorrida no ano de 2021, prevê uma possibilidade para a pessoa com deficiência que tem o Benefício de Prestação Continuada suspenso por conta do exercício de atividade remunerada.

6 - Em junho de 2021 foi publicada no Diário Oficial da União a [Lei nº 14.176/2021](#), alterando a [Lei nº 8.742/1993](#), tendo instituído o **benefício Auxílio-Inclusão**, pago pelo INSS, destinado para pessoas com deficiência, a partir dos 16 anos de idade, com o **objetivo de incentivar os beneficiários do Benefício de Prestação Continuada - BPC a ingressarem no mercado de trabalho**, possibilitando o preenchimento das vagas reservadas a esse público.

Com a contratação trabalhista a pessoa com deficiência **deixa de receber o Benefício de Prestação Continuada - BPC e passa a receber o Auxílio-Inclusão**, no valor corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício de prestação continuada em vigor, ou seja, metade do valor do salário mínimo vigente.

Porém, o Auxílio-Inclusão somente é concedido àqueles que conseguirem uma **remuneração mensal de até dois salários mínimos**, ou seja, se o valor for superior a tal limite o Benefício de Prestação Continuada será suspenso, e o trabalhador também não terá direito ao pagamento do Auxílio-Inclusão.

Da mesma forma, o Auxílio-Inclusão somente é concedido se a pessoa com deficiência **for beneficiária do Benefício de Prestação Continuada**, e a renda de cada pessoa do grupo familiar for igual ou menor que 1/4 do salário mínimo. Tal critério é o mesmo adotado para o Benefício de Prestação Continuada. Na aferição da renda "per capita" não são computados os valores do próprio Auxílio-Inclusão e nem da renda que a pessoa com deficiência passar a receber de sua atividade remunerada, limitada a dois salários mínimos.

7 - O Auxílio-Inclusão é devido a partir da data do requerimento ao INSS, ocasião em que o beneficiário deverá autorizar a suspensão do Benefício de Prestação Continuada – BPC.

Porém, quanto a tal possibilidade, inexistente necessidade de receio da pessoa com deficiência, pois ocorrendo a ruptura do contrato de trabalho, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, após o recebimento do seguro-desemprego, se for o caso.

8 - Tem direito à concessão do Auxílio-Inclusão a pessoa com deficiência moderada ou grave que, cumulativamente:

- Receba o Benefício de Prestação Continuada e passe a exercer atividade que tenha remuneração limitada a dois salários mínimos, e enquadre o beneficiário como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social ou como filiado a Regime Próprio de Previdência Social da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios;
- Tenha inscrição atualizada no cadastro único para programas sociais do Governo Federal (CadÚnico) no momento do requerimento do auxílio-inclusão;
- Tenha inscrição regular no CPF; e
- Atenda aos critérios de manutenção do benefício de prestação continuada, incluídos os critérios relativos à renda familiar mensal “per capita” exigida para o acesso ao benefício.

Para fins de cálculo da renda familiar “per capita” serão desconsideradas as remunerações obtidas pelo requerente em decorrência de exercício de atividade laboral, desde que o total recebido no mês seja igual ou inferior a dois salários-mínimos, e as rendas oriundas dos rendimentos decorrentes de estágio supervisionado e de aprendizagem.

O Auxílio-Inclusão pode ainda ser concedido, mediante requerimento e sem retroatividade no pagamento, ao beneficiário que:

- Tenha recebido o Benefício de Prestação Continuada nos cinco anos imediatamente anteriores ao exercício da atividade remunerada; e
- Tenha tido o benefício suspenso por exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

O valor do Auxílio-Inclusão **percebido por um membro da família** não será considerado no cálculo da renda familiar mensal “per capita” para fins de concessão e de manutenção de outro Auxílio-Inclusão no âmbito do mesmo grupo familiar. Neste

caso, o valor do Auxílio-Inclusão e o valor da remuneração do beneficiário do Auxílio-Inclusão percebidos por um membro da família não serão considerados no cálculo da renda familiar mensal “per capita” para fins de manutenção do Benefício de Prestação Continuada concedido anteriormente a outra pessoa do mesmo grupo familiar.

O pagamento do auxílio-inclusão cessará na hipótese de o beneficiário deixar de atender aos critérios de manutenção do Benefício de Prestação Continuada, ou deixar de atender aos critérios de concessão do Auxílio-Inclusão.

Outra questão importante é que o Auxílio-Inclusão não necessita de contribuição prévia ao INSS, e não está sujeito a desconto de qualquer contribuição, e não gera direito a pagamento de abono anual, e também não é cumulativo com aposentadoria, pensão, benefício por incapacidade ou seguro-desemprego.

É importante registrar, também, que eventuais débitos do beneficiário decorrentes de **recebimento irregular** do Benefício de Prestação Continuada ou do Auxílio-Inclusão podem ser consignados no valor mensal desses benefícios, nos termos do art. 40-C da [Lei nº 8.742/1993](#), incluído pela [Lei nº 14.176/2021](#).

9 – É fundamental que seja divulgado para empresas e pessoas com deficiência (PCD) que o exercício de uma atividade remunerada irá suspender o pagamento do Benefício de Prestação Continuada, mas que poderá ser substituído pelo benefício Auxílio-Inclusão, mediante requerimento ao INSS, no valor correspondente a cinquenta por cento do Benefício de Prestação Continuada, no importe de metade do valor do salário mínimo.

Assim, o Auxílio-Inclusão, pago pelo INSS, e a remuneração da atividade laboral, paga pelo empregador, poderão constituir em importante fator de estímulo à inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, possibilitando o preenchimento dos locais de trabalho com essa parcela da população, bem como o cumprimento da Lei de Cotas, [Lei nº 8.213/1991](#), pelo empregador, além de aumentar a participação das pessoas com deficiências no mundo do trabalho, de forma a promover sua inclusão social, para que possa exercer com dignidade seu papel social de cidadão de direitos e deveres.

Observação

Mais informações sobre o Benefício de Prestação Continuada e o Auxílio-Inclusão podem ser obtidas no **telefone 08007072003 ou 121**.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho