

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Atendimento simultâneo às Leis de Cotas: Aprendiz e PCD

1 - Vigoram no ordenamento jurídico brasileiro duas leis prevendo cotas para o quadro de empregados das empresas: a **Lei da Aprendizagem** e a **Lei das Pessoas com Deficiência (PCD)**.

Tais normas objetivam contribuir para a inclusão social de jovens e pessoas com deficiência, que historicamente encontram dificuldades em obter uma oportunidade de emprego.

2 - Cota legal de Aprendizizes.

No ano de 2000, a [Lei nº 10.097](#), de 19/12/2000, chamada de **Lei da Aprendizagem**, alterou vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, dispondo sobre a contratação obrigatória de aprendizes por estabelecimentos de qualquer natureza, em número equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (“caput” do art. 429 da [CLT](#)), independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos, considerada a Classificação Brasileira de Ocupações - [CBO](#) do Ministério do Trabalho e Emprego (“caput” do art. 52 do [Decreto nº 9.579/2018](#)).

Portanto, a cota legal de aprendizes, cuja contratação é obrigatória por estabelecimentos de qualquer natureza, deve ser entre 5% (cinco por cento) e 15% (quinze por cento) das funções que demandem formação profissional.

Não há previsão de idade máxima para contratação de aprendizes com deficiência, mas apenas quanto ao limite mínimo de 14 (quatorze) anos completos.

Estão dispensadas do cumprimento das cotas as microempresas e as empresas de pequeno porte, bem como as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (art. 56 do [Decreto nº 9.579/2018](#)).

Os aprendizes podem se candidatar a vagas de trabalho a partir dos 14 (catorze) anos de idade até os 24 (vinte e quatro) anos incompletos (“caput” do art. 428 da [CLT](#)). Para tanto, o jovem deverá estar matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio, bem como deverá estar inscrito em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, como, por exemplo, o **Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai**.

Para mais informações, acesse o [Informe Estratégico](#) que trata sobre o novo Decreto que alterou as regras sobre aprendizagem profissional.

3 - Cota legal de Pessoas com Deficiência (PCD)

A [Lei nº 8.213/1991](#), conhecida como **Lei de Cotas para as Pessoas com Deficiência**, determina no art. 93 (com igual disposição no art. 141 do [Decreto nº 3.048/1999](#)) que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social, na seguinte proporção: de cem a duzentos empregados, 2% (dois por cento); de duzentos e um a quinhentos empregados, 3% (três por cento); de quinhentos e um a mil empregados, 4% (quatro por cento); e mais de mil empregados, 5% (cinco por cento).

Para efeito de aferição dos citados percentuais será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa (§ 1º do art. 86 da [Instrução Normativa MTP nº 2/2021](#)), e para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou habilitado em saúde do trabalho (“caput” do art. 89 da [Instrução Normativa MTP nº 2/2021](#)).

4 - O aprendiz com deficiência atende simultaneamente às duas leis de cotas?

O § 3º do art. 93 da [Lei nº 8.213/1991](#) prevê o seguinte:

Art. 93...

...

§ 3º. Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, **excluído o apren-**

-diz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. (Grifou-se)

Da mesma forma, o [Decreto nº 3.048/1999](#), que aprovou o Regulamento da Previdência Social, prevê o seguinte no § 4º do art. 141:

Art. 141...

...

§ 4º. Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, **excluído o aprendiz com deficiência** de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (Grifou-se)

Já a [Instrução Normativa MTP nº 2](#), de 08/11/2021, na parte que trata sobre a fiscalização do trabalho em relação ao cumprimento da cota de pessoa com deficiência (PCD), dispõe da seguinte forma:

Art. 86. O Auditor-Fiscal do Trabalho deve verificar se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de dois a cinco por cento de seus cargos com pessoas com deficiência ou com beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:

...

3º Excluem-se da base de cálculo os aprendizes contratados diretamente pela empresa, com e sem deficiência, e os aposentados por invalidez.

§ 4º Não serão computados para preenchimento da reserva legal de cargos, mesmo que com a condição de pessoa com deficiência ou reabilitado pelo Instituto Nacional do Seguro Social:

I - os aprendizes; (Grifou-se)

Portanto, segundo as citadas normas, em existindo aprendiz com deficiência, este não deverá ser contado para efeito de preenchimento da cota de pessoa com deficiência (PCD), mas somente para efeito de preenchimento da cota legal de aprendizes.

Inobstante isso, tais previsões necessitam ser revistas, tendo em vista as muitas dificuldades que as empresas encontram para conseguir cumprir com a cota legal da pessoa com deficiência. Em tal aspecto, por conta da realidade vivenciada por muitas empresas, é fundamental que sejam alteradas as citadas normas, principalmente a [Lei nº 8.213/1991](#), **possibilitando que simultaneamente o aprendiz com deficiência também componha a cota legal da pessoa com deficiência (PCD).**

O argumento acima não significa que as empresas não objetivam cumprir com a cota legal, mas que devem ser consideradas as muitas dificuldades e barreiras encontradas, visto que numa eventual fiscalização a empresa muitas vezes acaba sendo autuada e multada, sem que sejam observados os motivos pelos quais não obteve êxito no cumprimento da determinação legal, apesar de todos os esforços.

A seguir, serão apresentadas as **principais dificuldades** encontradas pelas empresas para cumprir integralmente com a cota de contratação de pessoas com deficiência, que justificam a necessidade de alteração da [Lei nº 8.213/1991](#), sendo que tais dificuldades deveriam ser levadas em consideração pelas autoridades administrativas e judiciais.

5 - Dificuldades identificadas quando da contratação de pessoas com deficiência (PCD) por empresas.

O **baixo nível de escolarização** (ou seja, com poucos anos de escolaridade) entre a população com deficiência é um importante fator que dificulta sua inserção profissional.

Estudos sugerem uma relação entre **educação** e **trabalho**, pois a trajetória educacional acaba repercutindo na esfera profissional, como, por exemplo, na etapa de seleção entre os candidatos, no tipo de vaga existente e, por conseguinte, na remuneração.

O estudo “Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil”, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE em setembro de 2022, que pode ser acessado no [site](#) do Instituto, comprovam o baixo nível de escolarização das pessoas com deficiência, em comparação com as pessoas que não apresentam deficiência, onde a taxa de **analfabetismo** das PCDs é de **24,9%**, enquanto as sem deficiência é de **5,3%**. Outro dado importante é que somente **6,9%** conseguem completar o **ensino fundamental** (sem deficiência o percentual é de **8%**); e somente **14,2%** terminam o **ensino médio** (sem deficiência o percentual é de **29%**); e somente **5,1%** conseguem concluir o **ensino superior** (sem deficiência o percentual é de **19%**). O estudo também apresenta os resultados em relação ao ensino fundamental, ensino médio e ensino superior incompletos. Tais dados se encontram apontados nas tabelas abaixo:

Tabela 3.5 - População de 10 anos ou mais de idade, total e taxa de analfabetismo, por grupos de idade, segundo o tipo de deficiência - Brasil – 2019

Tipo de deficiência	População de 10 anos ou mais de idade		População de 60 anos ou mais de idade	
	Total (1000 pessoas)	Taxa de analfabetismo (%)	Total (1000 pessoas)	Taxa de analfabetismo (%)
Total	183 257	7,1	34 399	19,3
Com alguma deficiência	16 926	24,9	8 534	30,5
Deficiência visual	6 880	24,8	3 153	37,0
Deficiência auditiva	2 299	28,2	1 474	34,1
Deficiência física (membros superiores)	5 349	27,1	3 287	30,7
Deficiência física (membros inferiores)	7 715	26,0	4 961	30,2
Deficiência mental	2 339	46,1	1 004	37,9
Mais de uma deficiência	5 260	32,4	3 505	34,8
Sem deficiência	166 331	5,3	25 865	15,6

Tabela 3.7 - Total e distribuição percentual das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por nível de instrução, segundo o tipo de deficiência - Brasil – 2019

Tipo de deficiência	Distribuição percentual das pessoas de 25 anos ou mais de idade por nível de instrução (%)					
	Sem instrução		Ensino fundamental incompleto		Ensino fundamental completo	
	Total (1000 pessoas)	Proporção (%)	Total (1000 pessoas)	Proporção (%)	Total (1000 pessoas)	Proporção (%)
Total	9 946	7,3	42 780	31,2	10 783	7,9
Com alguma deficiência	3 369	21,4	7 507	47,6	1 085	6,9
Deficiência visual	1 361	21,6	3 048	48,3	433	6,9
Deficiência auditiva	580	26,3	1 009	45,8	119	5,4
Deficiência física (membros superiores)	1 245	24,2	2 499	48,5	318	6,2
Deficiência física (membros inferiores)	1 740	23,2	3 752	50,0	487	6,5
Deficiência mental	789	39,8	782	39,4	102	5,1
Mais de uma deficiência	1 469	28,9	2 498	49,2	281	5,5
Sem deficiência	6 577	5,4	35 273	29,1	9 698	8,0

Tabela 3.7 - Total e distribuição percentual das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por nível de instrução, segundo o tipo de deficiência - Brasil – 2019

Tipo de deficiência	Distribuição percentual das pessoas de 25 anos ou mais de idade por nível de instrução (%)			
	Ensino médio incompleto		Ensino médio completo	
	Total (1000 pessoas)	Proporção (%)	Total (1000 pessoas)	Proporção (%)
Total	7 110	5,2	37 483	27,3
Com alguma deficiência	538	3,4	2 245	14,2
Deficiência visual	225	3,6	906	14,4
Deficiência auditiva	62	2,8	269	12,2
Deficiência física (membros superiores)	141	2,7	656	12,7
Deficiência física (membros inferiores)	197	2,6	892	11,9
Deficiência mental	43	2,2	184	9,3
Mais de uma deficiência	100	2,0	503	9,9
Sem deficiência	6 572	5,4	35 238	29,0

Tipo de deficiência	Distribuição percentual das pessoas de 25 anos ou mais de idade por nível de instrução (%)			
	Ensino superior incompleto		Ensino superior completo	
	Total (1000 pessoas)	Proporção (%)	Total (1000 pessoas)	Proporção (%)
Total	5 098	3,7	23 899	17,4
Com alguma deficiência	223	1,4	799	5,1
Deficiência visual	85	1,3	250	4,0
Deficiência auditiva	31	1,4	132	6,0
Deficiência física (membros superiores)	49	0,9	246	4,8
Deficiência física (membros inferiores)	89	1,2	352	4,7
Deficiência mental	21	1,1	64	3,2
Mais de uma deficiência	40	0,8	186	3,7
Sem deficiência	4 875	4,0	23 100	19,0

Além da pouca escolaridade, a **falta de qualificação profissional** das pessoas com deficiência é outro grande problema identificado no momento de sua contratação.

No livro “Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência – Desafios à inclusão”, publicado pela Editora Lumen Juris, em 2019, a autora Fernanda Menezes Leite menciona os desafios para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de Trabalho. Entre eles, a **baixa qualificação profissional** das pessoas com deficiência tem sido reiteradamente apontada por diferentes profissionais do setor de recursos humanos como **um dos principais entraves à contratação destes indivíduos**. Com isso, as vagas oferecidas às pessoas com deficiência acabam sendo voltadas, principalmente, para atividades produtivas e operacionais que demandam baixo nível de instrução, o que serve de estímulo para a pessoa com deficiência permanecer fora do mercado do trabalho, impactando na redução da oferta de mão de obra, uma vez que em termos econômicos não faz muita diferença para o indivíduo com deficiência estar trabalhando ou somente recebendo o Benefício de Prestação Continuada – BPC do Governo. Desse modo, a baixa qualificação das pessoas com deficiência ocasiona outra grande dificuldade para que as empresas cumpram com a cota legal, que é falta de mão de obra. No citado livro, o advogado e escritor Pedro de Alcântara Kalume ressalta que não é segredo para ninguém que "não há nem número suficiente de deficientes habilitados ou reabilitados, nos termos da lei, nem ainda, tecnicamente, foram eles preparados, por setor de atividade (comércio, serviço e indústria), para sua contratação na condição de empregados". No livro, Luiz Eduardo Mendonça defende que antes de a empresa ser obrigada a contratar pessoas com deficiência, seria preciso que ela contasse com meios necessários que lhe permitisse assumir a obrigação que se pretende impor. Pedro de Alcântara Kalume também sustenta que a obrigação das empresas de contratar pessoas com deficiência deve ser entendida como uma **contrapartida da obrigação estatal de prepará-los, de habilitá-los**.

Além da barreira do **baixo nível de escolarização** e de **qualificação profissional** coexistem outros entraves, visto que há pessoas com deficiência que optam pelo recebimento do **Benefício de Prestação Continuada – BPC**, previsto na [Lei nº 8.742/1993](#), Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, regulamentada pelo [Decreto nº 6.214/2007](#).

O Benefício de Prestação Continuada – BPC é considerado um direito legal de acesso a renda para as pessoas com deficiência, desde que atendam aos critérios exigidos, bem como é considerado uma política de assistência social que consiste no pagamento de um salário mínimo mensal à população idosa e cidadãos com deficiên-

-cia. Para fins legais, podem requerer o benefício pessoas com 65 anos ou mais e aquelas com deficiência em qualquer idade, desde que comprove renda familiar “per capita” mensal inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo.

Na prática, o benefício pode ser um impeditivo à inserção profissional da pessoa com deficiência, pois acaba servindo de desestímulo ao seu ingresso no mercado de trabalho formal, apesar de a [Lei nº 14.176/2021](#) ter alterado a [Lei nº 8.742/1993](#), instituindo o **Benefício Auxílio-Inclusão**, pago pelo INSS, destinado a 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 50% (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 $\frac{1}{4}$ 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.

Assim, apesar da possibilidade de concessão o Benefício Auxílio-Inclusão, com a suspensão do Benefício de Prestação Continuada – BPC, no caso de ingresso no mercado de trabalho, ainda existe o temor da perda do BPC ou demora em reativá-lo após a rescisão do contrato de trabalho.

Somado ao acima exposto, outro ponto a ser mencionado se refere à perspectiva do **núcleo familiar** acerca da deficiência, que pode impactar sobre o exercício profissional da pessoa com deficiência. Ribeiro Lima, no artigo “O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento”, publicada na Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010), que trata sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mostra que a falta de suporte familiar reflete em maior dificuldade de transpor limitações e barreiras sociais ou profissionais.

Portanto, para que a inserção profissional de pessoas com deficiência encontre maiores possibilidades de êxito, há a necessidade de conjugação dos seguintes fatores: **escolaridade, qualificação profissional, e as expectativas das PCDs e de seus familiares sobre o trabalho.**

Assim, pode-se constatar que a inserção profissional das pessoas com deficiência abriga um **conjunto de variáveis**, que acaba dificultando o processo de contratação e de permanência dessas pessoas no emprego.

Como visto, a inserção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho ainda é um processo permeado por muitas dificuldades, que refletem no cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas, visto que há um descompasso entre educação e qualificação profissional, e as exigências do mercado de trabalho, pois a inclusão escolar é predominante no ensino fundamental, e as empresas contratam com maior frequência aqueles que possuem ensino médio, e que estejam profissionalmente qualificadas.

A educação é a principal via para superar ou amenizar boa parte dos problemas acima mencionados. Aliás, a educação formal é condição fundamental entre aqueles com deficiência, para que possam buscar e assumir melhores vagas de emprego.

Neste sentido, apesar das políticas públicas representarem avanços, ainda é preciso ampliar e potencializar as **ações educativas** e de **qualificação profissional** para que as pessoas com deficiência possam melhor se preparar para o mercado de trabalho, e para que possam exercer seu papel social de cidadãos de direitos e deveres, refletindo positivamente no seu ingresso e manutenção no mercado de trabalho formal.

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 Temático de Relações do Trabalho - CONSURT