

# Leis de Cotas e Outros Contratos de Trabalho com Características Especiais

2025

Apresentamos uma análise detalhada das principais modalidades de contratação com características especiais no Brasil, abordando três temas fundamentais: a contratação de Pessoas com Deficiência (PCD), o programa Jovem Aprendiz e o Programa Mulher+ com outras normas protetivas ao trabalho feminino.

São explorados os aspectos legais, obrigações das empresas, direitos dos trabalhadores e penalidades pelo descumprimento das normas, oferecendo um panorama completo para empregadores e profissionais de recursos humanos.

Luciana Guedes Ferreira Pinto  
Santiago Ferreira Pinto Rocha & Lourenço  
Advogados



**SICEPOT MG**  
Sindicato da Indústria da Construção  
Pesada no Estado de Minas Gerais

# Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

**A sua empresa está em dia com a obrigação de contratar PCD?**

## PCD - LEI DE COTAS

➔ **Você sabe que o descumprimento da cota de PCD gera multas significativas?**

➔ **Você sabe que a discriminação é crime punido com pena de prisão?**

➔ **Você sabe que a quota de PCD é requisito para habilitação na nova Lei de Licitações e Contratos?**



### **Evite transtornos e multas:**

- ✓ **Conheça as normas que regem a matéria;**
- ✓ **Entenda a caracterização da condição de pessoa com deficiência;**
- ✓ **Saiba como identificar PCD's no âmbito da sua empresa.**

## 1. NORMAS APLICÁVEIS

- **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 - CAPÍTULO II - Dos Direitos Sociais**

**Art. 7º.** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

*XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.*

- **LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989** - Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, **define crimes**, e dá outras providências.

- **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991** – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

*Artigo 93 – dispõe sobre a obrigação das empresas com mais de 100 empregados a preencher de 2%(dois por cento) a 5%(cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas.*

- **LEI Nº 8.742, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1993** - cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento **(com redação dada pela LEI Nº 12.470, DE 31 DE AGOSTO DE 2011)**.

*Artigo 21-A - O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.*

*§ 1º 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, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21.*

*§ 2º A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.*

- **DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999** - Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **(Com redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)**

*Art. 4º - dispõe sobre as categorias de enquadramento da pessoa portadora de deficiência: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla*

*Artigo 34 ao art. 45 – dispõe sobre o acesso ao trabalho, da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.*

- **DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009** - Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

Artigo 27 – dispõe que os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

- **LEI Nº 12.470, DE 31 DE AGOSTO DE 2011** – entre outros, altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência.
- **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015** - Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - LBI.

Artigo 34 ao art. 38 – versam sobre o Direito ao Trabalho; a Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional; a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho.

DOS CRIMES E DAS INFRAÇÕES ADMINISTRATIVAS – Art. 88 ao Art. 91

- **LEI Nº 14.133, DE 1º DE ABRIL DE 2021** – Lei de Licitações e Contratos Administrativos.

Art. 63, inciso IV- versa sobre a exigência, na fase da habilitação, de declaração de reserva de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social.

Art. 116- dispõe que ao longo de toda a execução do contrato, o contratado deverá cumprir a reserva de cargos para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social.

- **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021** - Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho

Art. 83 ao art.95 – dispõe sobre a fiscalização da reserva legal de cargos para pessoa com deficiência

- **PORTARIA MTE Nº 547, DE 11 DE ABRIL DE 2025** - Dispõe sobre a emissão de certidões de cumprimento da reserva legal de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social e de contratação de aprendizes.

## 1.2 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO

• A **caracterização da condição de pessoa com deficiência** será feita com base no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, observados os dispositivos da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

☞ 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 em saúde do trabalho.

• **Deficiência** ► perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gera incapacidade para o desenvolvimento de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (art. 3º do Decreto 3.298).

► Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. (Convenção da ONU - Dec 6949/09).

# Pessoas com Deficiência (PCD) – Conceito e Caracterização

## Deficiência Física

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, exceto deformidades estéticas que não produzam dificuldades funcionais.

## Deficiência Mental

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, manifestado antes dos 18 anos, com limitações em áreas como comunicação, cuidado pessoal e habilidades sociais.



## Deficiência Múltipla

Associação de duas ou mais deficiências

## Deficiência Auditiva

Perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

## Deficiência Visual

Cegueira (acuidade visual  $\leq 0,05$ ), baixa visão (acuidade visual entre 0,3 e 0,05), campo visual  $\leq 60^\circ$  ou ocorrência simultânea dessas condições.

A caracterização da condição de pessoa com deficiência baseia-se no Decreto n.º 3.298/1999 e Decreto n.º 5.296/2004, sendo considerada deficiência "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano".

Para comprovação, é necessário laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior.

Made with CANVA

**I - deficiência física** ► alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou

adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

**II - deficiência auditiva** ► perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz

**III - deficiência visual** ► cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

**IV- deficiência mental** ► funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| a) comunicação                           | e) saúde e segurança      |
| b) cuidado pessoal                       | f) habilidades acadêmicas |
| c) habilidades sociais                   | g) lazer                  |
| d) utilização dos recursos da comunidade | h) trabalho               |

**V - deficiência múltipla** ► associação de duas ou mais deficiências.

### 1.3 CONTRATAÇÃO OBRIGATÓRIA

Lei n. 8.213/91, art. 93

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015

▪ **Lei de Cota** ► A **empresa** que possuir 100 ou mais empregados está **obrigada** a preencher de 2% a 5% de seus cargos com **beneficiários reabilitados** pelo INSS ou **pessoas portadoras de deficiência, habilitadas** (capacitada para o exercício da função), na seguinte proporção:

- De 100 a 200 empregados -----2%
- De 201 a 500 empregados -----3%
- De 501 a 1.000 empregados ----- 4%
- Com mais de 1.000 empregados -----5%

☞ No caso de fração de unidade, esta corresponderá à contratação de um trabalhador

☞ O **cálculo do número** de empregados é efetuado tendo por base a totalidade dos empregados da empresa ► **somatório dos empregados matriz e filiais** ► art. 10, § 1º da IN nº 20/01

▪ **Incluem-se na base de cálculo** ►

I - os trabalhadores com a condição de pessoa com deficiência ou reabilitado pelo Instituto Nacional do Seguro Social pertencentes ao quadro de empregados da empresa; e

II - os empregados contratados sob a modalidade de contrato intermitente.

▪ **Excluem-se da base de cálculo** ►

I - os aprendizes contratados diretamente pela empresa, com e sem deficiência,

II - os aposentados por invalidez,

III - empregados com deficiência ou reabilitados contratados na modalidade de trabalho Intermitente.

## Contratação Obrigatória de PCD

2%

100 a 200  
empregados

3%

201 a 500  
empregados

4%

501 a 1.000  
empregados

5%

Mais de 1.000  
empregados

Conforme a Lei nº 8.213/91 (art. 93) e Lei nº 13.146/2015, empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados pelo INSS ou pessoas com deficiência habilitadas.

No caso de fração de unidade, esta corresponderá à contratação de um trabalhador.

IN Mte nº 2/2021, art. 86

- ▶ Incluem-se na base de cálculo os trabalhadores com deficiência ou reabilitados pelo INSS pertencentes ao quadro de empregados e os contratados sob modalidade intermitente.
- ▶ Excluem-se aprendizes e aposentados por invalidez. Os PCDs podem estar distribuídos nos diversos estabelecimentos da empresa ou centralizados em apenas um deles.

Made with **GANIMA**

### ▪ **Comprovação da Deficiência** ▶

- Laudo médico
- Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS

## 1.4 BENEFICIÁRIO REABILITADO OU HABILITADO

Entende-se por **habilitação e reabilitação profissional** o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participe da vida comunitária.

▪ **Beneficiários reabilitados** ► São todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, **submetidos a processo de reabilitação profissional** desenvolvido ou homologado pelo INSS.

▪ **Pessoa portadora de deficiência, habilitada** ►

- aquela que **concluir curso de educação profissional** de nível básico, técnico ou tecnológico,
- **curso superior** reconhecido pelo Ministério da Educação;
- aquela com **certificação de conclusão de processo de habilitação profissional** fornecido pelo INSS
- aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação, **esteja capacitada para o exercício da função** ► art.36, §§ 2º e 3º do Decreto nº 3.298/99

▪ **Pessoa portadora de deficiência, reabilitada** ►

- Entende-se por reabilitada a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para **reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária** (Decreto nº 3.298/99, art. 31) ► A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

☞ **Lei nº 13.146 /2015 Art. 36** ► **O poder público deve implementar** serviços e programas completos de **habilitação profissional e de reabilitação profissional** para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

▪ **Benefício da Prestação Continuada – BPC**

- **Lei 12.470/2011** ► incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência (BPC) será suspenso quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada. ► Extinta a relação trabalhista, 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 incapacidade.
- **Contratação de PCD como Aprendiz** ► não acarreta a suspensão do benefício da prestação continuada, limitado a 2 anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.

## 1.5 IDENTIFICAÇÃO DO PREENCHIMENTO DAS VAGAS

- Certificado de Habilitação;
- Certificado de Homologação de Readaptação;
- Laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho.

☞ *De se considerar sucessivamente cumprida a obrigação pela ampla oferta periódica de vagas, envolvendo funções variadas, a serem ocupadas por tais trabalhadores, desde que não haja discriminação nos critérios de admissão em relação aos trabalhadores sem deficiência.*

*Este entendimento vem encontrando ressonância em vários julgados do Tribunal Superior do Trabalho*

## 1.6 CONTRATAÇÃO

É finalidade primordial da política de emprego a **inserção** da pessoa portadora de **deficiência no mercado de trabalho** ou sua **incorporação ao sistema produtivo** mediante regime especial de trabalho protegido ► Decreto n. 3.298/99, art. 34.

• **Com vínculo empregatício** ► **contratação direta** pela empresa **mediante** ocorrência de colocação competitiva ou seletiva ► Decreto n. 3.298/99

- **Competitiva** ► contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciárias que não exige a adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, ressalvada a utilização de apoios especiais.
- **Seletiva** ► contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciárias, que em razão da deficiência exige a adoção de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização.

• **Sem vínculo empregatício** ► contratação mediante intermediação das entidades beneficentes de assistência social

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

☞ Nos casos de **deficiência grave ou severa** ► O trabalho do deficiente poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou no âmbito da empresa que, para o mesmo fim, celebrar convênio ou contrato com a entidade assistencial.

• **Treinamento** ► O **período de treinamento** visando a capacitação e inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, se **inferior a seis meses, não caracterizará vínculo empregatício** com o tomador ou com a entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica.

## 1.7 LOCAL DE TRABALHO

A empresa deve promover modificações nos postos de trabalho, na organização e nas condições ambientais, garantindo desde acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança e tecnologias assistivas.

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as **regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho**.

- Adequação do ambiente de trabalho;
  - Jornada variável;
  - Orientação, a supervisão e as ajudas técnicas.
  - atitude receptiva em relação aos seus direitos;
  - eliminar estereótipos, preconceitos, discriminação, assédio e outras práticas nocivas, inclusive aqueles relacionados a gênero, idade, etnia, tipo e grau de deficiência.
- ✓ **Procedimentos Especiais** ► os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.
  - ✓ **Apoios Especiais** ► a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais

da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

## Contratação ►

### Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015

*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.*

*Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.*

*Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.*

- Vínculo empregatício ► contratação direta pela empresa mediante ocorrência de colocação competitiva ou seletiva ► Decreto n. 3.298/99
- Competitiva ► contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciárias que não exige a adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, ressalvada a utilização de apoios especiais.
- Seletiva ► contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciárias, que em razão da deficiência exige a adoção de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização.
- ✓ Garantidos todos os direitos trabalhistas e previdenciários.

## 1.8 PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS – COIBIÇÃO

- Condições de **igualdade de oportunidades** com as demais pessoas, observando, dentre outros aspectos:
  - a) garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrências de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;
  - b) distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;
  - c) manutenção no emprego;
  - d) jornada de trabalho não diferenciada, salvo os casos legais de procedimentos especiais, ou seja, condições especiais exigidas para a contratação de pessoa em virtude o seu grau de deficiência, transitória ou permanente;
  - e) remuneração equitativa;
  - f) acessibilidade ampla; e
  - g) condições de saúde e segurança adaptadas às necessidades dos empregados.

## 1.9 PCMSO – PPRA – CIPA – PROVIDÊNCIAS

- Adoção das medidas necessárias para garantir aos trabalhadores com deficiência e reabilitados **condições de trabalho seguras e saudáveis** e, da mesma maneira, verificar se a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), quando obrigatória, acompanha a inclusão desses trabalhadores, inclusive documentando em ata esse acompanhamento.
- **Postos e ambientes de trabalho – Ergonomia** ► a empresa deverá promover as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes.

☞ Adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente, conforme estabelece a Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17) – Ergonomia.

## 1.10 COTAS – APRENDIZ E PCD

- **Supremo Tribunal Federal afasta aderência de Cotas de Pessoas Com Deficiência e de Cotas de Aprendizes** ► O STF (Supremo Tribunal Federal) decidiu que as cotas para pessoas com deficiência (PCD) e para jovens aprendizes **não são abrangidas pelo Tema 1046**, que trata da prevalência de acordos e convenções coletivas sobre a lei ► **Isso significa que acordos coletivos não podem reduzir ou eliminar as cotas estabelecidas por lei para a contratação de PCDs e aprendizes.**

- No julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633 no dia 2 de junho de 2023, o Supremo Tribunal Federal afastou a aderência de cotas de pessoas com deficiência (PcDs) e de cotas de aprendizes ao Tema 1.046, de repercussão geral.

**Tema 1.046, de repercussão geral** ► *“são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.*

- ✓ **Foi mantido o entendimento de ser inconstitucional a alteração da cota legal de pessoas com deficiência ou reabilitadas e da cota legal de aprendizes por meio de convenções coletivas de trabalho e de acordos coletivos de trabalho.**

## 1.11 DISPENSA DE PESSOA REABILITADA OU PORTADORA DE DEFICIÊNCIA HABILITADA

▪ A dispensa sem justa causa de empregado reabilitado ou de portador de deficiência habilitado, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de outro PCD ► Lei 8.213/91, art. 93 com redação dada pela Lei 13.146/2015.

☞ **Não tem garantia de emprego e/ou estabilidade, porém:**

▪ **Até a publicação da Lei nº 13.146/ 2015►**

☞ **Lei 8.213/91, art. 93 § 1º ►** A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, **só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.**

- Deficiente só pode ser demitido se houver contratação de outro deficiente para o mesmo cargo TST RR - 231700-03.2009.5.02.0070- data julgamento 2013
- As empresas podem demitir funcionário deficiente sem ter que contratar outro para a mesma função, se estiverem cumprindo as cotas estabelecidas pela Lei nº 8.213, de 1991 ► **entendimento foi pacificado** ontem pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST)
- **Ministério do Trabalho ►** “Significa que outro trabalhador com deficiência deverá ser contratado, não sendo, necessariamente, trabalhador com a mesma deficiência do substituído. Assim, à guisa de exemplo, uma vaga anteriormente ocupada por deficiente físico não precisa ser substituída por outro deficiente físico, podendo ser qualquer pessoa com deficiência elencada no art. 4º do Decreto nº 3.298/99, com as alterações efetuadas pelo Decreto nº 5.296/04. Igualmente, a substituição também pode ser em outra função, já que o objetivo é a contratação de outra pessoa com deficiência.” (A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. – 2. Ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007, pg. 33

▪ **Após a publicação da Lei nº 13.146/ 2015 ►**

☞ Lei 13.146/2015 alterou a redação do parágrafo primeiro do artigo 93 da Lei 8.213/91, **excluindo a obrigação de contratação de substituto em condição semelhante.**

☞ **Lei 8.213/91, art. 93 § 1º ►** A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer **após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)**

## 1.12 FISCALIZAÇÃO

**Artigo 101 § 2º da LBI ►** Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social,

☞ **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021 - Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho**

▪ **Opções do Auditor Fiscal - IN 2/2021:**

- ✓ Abrir procedimento especial (Termo de Compromisso), ou
- ✓ Autuar por descumprimento à lei

### 1.12.1 MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO LEGAL

A multa por descumprimento da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (PCD) pode variar de **R\$ 3.215,07 a R\$ 321.505,87** por vaga não preenchida, dependendo da gravidade do descumprimento e do tamanho da empresa ► **Portaria Interministerial MTP/ME Nº 23, de 16 de janeiro de 2025.**

☞ **Havendo reincidência, o valor da multa será em dobro.**

## PCD - LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

**NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS** ► Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 ► Critérios de Participação e de Desempate nas Licitações de Obras e Serviços de Engenharia

### 1.13 HABILITAÇÃO

▪ **Art. 45.** As licitações de obras e serviços de engenharia devem respeitar, especialmente, as normas relativas a:

VI - acessibilidade para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

▪ **Art. 63.** Na fase de habilitação das licitações serão observadas as seguintes disposições:

IV - será exigida do licitante **declaração de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoa com deficiência** e para reabilitado da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas.

▪ **Parecer Procuradoria Geral do Município de São Paulo – PGM nº 12.336 de 12 de abril de 2024**

*EMENTA Nº 12.336 - PGM Licitação. Requisito de habilitação. Cumprimento, pela licitante, das cotas para pessoas com deficiência ou reabilitados da previdência social, previstas no art. 93 da Lei federal nº 8.213/1991.*

*O requisito de habilitação previsto no art. 63, IV, da Lei 14.133/21 é objetivo, sendo que, caso noticiado o descumprimento das cotas pela licitante, ela deverá ser inabilitada, revelando-se impertinente a análise, pelo Município, no âmbito dos processos de licitação, das razões pelas quais a licitante deixou de cumprir com as cotas previstas na lei.*

▪ **TCU - Acórdão Primeira Câmara – TC 026.549/2024-7**

*SUMÁRIO: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. REPRESENTAÇÃO. PREGÃO ELETRÔNICO. MINISTÉRIO DA SAÚDE. ALEGAÇÃO DE IRREGULARIDADES NO CUMPRIMENTO DE COTAS DE APRENDIZAGEM DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DE REABILITADOS NO MOMENTO DA HABILITAÇÃO. INDEFERIMENTO DE MEDIDA CAUTELAR. FALTA DE LEGITIMIDADE DA EMBARGANTE PARA RECORRER. AUSÊNCIA DE LESÃO CONCRETA A DIREITO SUBJETIVO. INEXISTÊNCIA DE OMISSÃO. DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO DE COTAS SUFICIENTE PARA HABILITAÇÃO, CONFORME A LEI 14.133/2021. DIVERGÊNCIA INTERPRETATIVA QUE NÃO CARACTERIZA VÍCIO. NÃO CONHECIMENTO.*

▪ **Acórdão 874/2025-TCU-1ª Câmara** - “Exige-se apenas uma declaração, não a efetiva comprovação de que a empresa possui em seus quadros, naquele momento, o percentual mínimo de pessoas com deficiência e reabilitados da previdência social exigido na lei. Isso se deve à variação no número de funcionários ao longo do tempo, decorrentes de admissões e demissões, que impacta diretamente no cumprimento das cotas de reserva de cargos. Inclusive, a quantidade de funcionários é diretamente impactada pela celebração ou não do futuro contrato decorrente da licitação. No contrato decorrente do pregão em análise, apenas no

Grupo 1, foram alocados 138 funcionários (peça 12, p. 1-2). Ou seja, o quadro de funcionários da empresa contratada pode ter variado significativamente entre antes e depois da assinatura do contrato. Assim, como a vencedora do certame apresentou a declaração exigida pela lei e pelo edital (peça 13, p. 8), não houve irregularidade na habilitação da G I Empresa de Segurança. Acrescente-se, ainda, que a Lei 14.133/2021, em função dessa dinâmica referente ao quadro de funcionários das empresas, colocou como exigência, na fase de execução do contrato, a obrigatoriedade de o contratado comprovar que cumpre a reserva-se cargos para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social e/ou para aprendiz (arts. 92, inc. XVII, 116 e 137, inc. IX). Note-se as diferenças: na fase de habilitação (art. 63, inc. IV), a lei exige apenas uma declaração e relativa somente às pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social, não incluindo os aprendizes; já na fase de execução do contrato, exige-se a comprovação do cumprimento das reservas para essas três categorias.”

▪ **Acórdão 523/2025-TCU Plenário** - “Vale dizer que a própria certidão do MTE registra a possibilidade de o seu conteúdo não representar a realidade no exato momento de sua emissão, visto não ser uma certidão emitida com dados on line, de modo que eventuais registros de admissão ou de desligamento podem não estar ali representados em razão da defasagem na atualização de dados registrados no e-Social (peças 10, 61 e 66). Aliás, cabe salientar que a certidão do MTE se propõe a atestar uma situação com inerente caráter dinâmico, pelas constantes alterações de quantitativos decorrentes de admissões e desligamentos e, por consequência, de enquadramento nas faixas de percentuais exigidos pela lei.”

▪ **O Acórdão 523/2025-TCU- Plenário** corroborou a interpretação de que, para a habilitação, basta a declaração formal do licitante de que cumpre as cotas para pessoas com deficiência e reabilitados, sem que tal requisito implique comprovação plena e definitiva nesse momento processual.

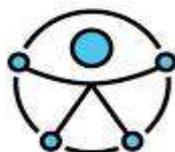
☞ Lei 14.133, de 1º de abril de 2021 ► **Na vigência do Contato Administrativo:**

▪ **Art. 116.** Ao longo de toda a execução do contrato, o contratado **deverá cumprir a reserva de cargos** prevista em lei **para pessoa com deficiência**, para reabilitado da Previdência Social ou para aprendiz, bem como as reservas de cargos previstas em outras normas específicas.

Parágrafo único. Sempre que solicitado pela Administração, o contratado **deverá comprovar o cumprimento da reserva de cargos** a que se refere o caput deste artigo, com a indicação dos empregados que preencherem as referidas vagas.

▪ **Art. 137.** Constituirão **motivos para extinção do contrato**, a qual deverá ser formalmente motivada nos autos do processo, assegurados o contraditório e a ampla defesa, as seguintes situações: [...]

**IX – não cumprimento das obrigações relativas à reserva de cargos** prevista em lei, bem como em outras normas específicas, para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou para aprendiz.



# Fiscalização e Multas para PCD

A fiscalização do cumprimento da cota de PCD compete à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) da matriz da empresa, abrangendo todos os estabelecimentos, mesmo os localizados em outros estados. O quantitativo de empregados para cálculo da cota considera a média aritmética da totalidade de empregados existentes ao final de cada um dos últimos 12 meses.

## 1 Valor da Multa

Em 2023, o valor da multa por descumprimento varia de R\$ 3.100,06 a R\$ 310.004,70, calculado por empregado não contratado, conforme o porte da empresa e o grau do descumprimento.

## 2 Cálculo da Multa

O valor mínimo legal é de R\$ 3.100,06, acrescido de percentuais que variam de 0% a 50%, dependendo do número total de empregados da empresa. O valor máximo não pode ultrapassar R\$ 310.004,70.

## 3 Nova Lei de Licitações

A Lei 14.133/2021 exige declaração de cumprimento da cota de PCD para habilitação em licitações e prevê a extinção do contrato administrativo em caso de descumprimento durante sua execução.

• **Supremo Tribunal Federal afasta aderência de cotas de pessoas com deficiência e de cotas de aprendizes**

No julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633 no dia 2 de junho, o Supremo Tribunal Federal afastou a aderência de cotas de pessoas com deficiência (PcDs) e de cotas de aprendizes ao Tema 1.046, de repercussão geral.

A tese do tema, no entanto, foi declarada válida, fixando que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

Contudo, foi mantido o entendimento de ser inconstitucional a alteração da cota legal de pessoas com deficiência ou reabilitadas e da cota legal de aprendizes por meio de convenções coletivas de trabalho e de acordos coletivos de trabalho.

• **TRT/SP anula Auto de Infração: A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho**

"1ª EMENTA EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - AUTO DE INFRAÇÃO - PROCEDÊNCIA DE AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL - VIOLAÇÃO DO ART.2º DA CF/1988 (PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DOS PODERES) NÃO CONFIGURADA. Nada obstante a presunção de veracidade que reveste o auto de infração, a pessoa autuada, física ou jurídica, tem o direito ao contraditório e à ampla defesa, tanto na esfera administrativa (artigo 635, CLT e Lei 9.784/1999), quanto no âmbito judicial, diante da expressa garantia constitucional de que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito." (artigo 5º, XXXV, CF/1988), não restando vulnerado o princípio da separação dos poderes por decisão judicial que anula ato administrativo do Poder Executivo. Embargos de Declaração providos parcialmente. 2ª EMENTA RECURSO ORDINÁRIO - LEI 8.213/24.07.1991 - COTA DEFICIENTES FÍSICOS - AUTO DE INFRAÇÃO - AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO FISCAL - É inequívoco que a empresa tem função social e que também tem papel a desempenhar na capacitação dos portadores de deficiência, ainda que na espécie de sociedade que vivemos, sob o regime capitalista. Todavia, o Princípio da Solidariedade, o dever do Estado de prestar ensino fundamental especializado, obrigatório e gratuito aos portadores de deficiência e também de lhes criar programas de prevenção, inseridos na Constituição Federal, artigos 208 e 227, parágrafo 1º, revela não ser plausível que o Estado se omita em tão importante questão que é a adaptação social integral do portador de deficiência, esperando que a iniciativa privada supra as falhas das famílias, das escolas e da Previdência Social. Afronta o princípio da legalidade multa em Auto de Infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho quando a empresa tendo firmado com o Ministério Público do Trabalho, Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta - TCAC - ainda se encontrava dentro do prazo de 2 anos, onde se obrigou a preencher com beneficiários reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas, o percentual de seus cargos estabelecidos no artigo 93, da Lei 8.213/91. Reveladoramente constrangedora também se mostra a realidade brasileira, onde estatísticas apontam que a questão da reserva de mercado de trabalho em relação às pessoas deficientes tem suscitado questionamentos no sentido de que a empresa-autora não é a única que tem tido dificuldades para cumprir integralmente o comando legal que ensejou a aplicação da multa, visto que a Lei 8.213/91 se dirige aos beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou pessoa portadora de deficiência habilitada e estas são raras a se apresentar. **A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas. A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho.** A Secretaria da Inspeção do Trabalho, ao editar a Instrução Normativa nº 20/2001, a orientar os auditores fiscais do trabalho na fiscalização do cumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91, resolveu definir como pessoa portadora de deficiência habilitada, aquelas que

*não se submeteram a processo de habilitação, incluindo como habilitadas as capacitadas para o trabalho, indo além do que disse a Lei, e reconhecendo, implicitamente, a carência de portadores de deficiência habilitados. Recurso a que se dá provimento para anular o débito fiscal. (acórdão n.20080650249-2733-ED Processo - TRT/SP nº 03506200608102008 - Embargos Declaratórios - 81 a VT/SP - Embargante: UNIÃO - Embargado: v.acórdão nº 20080053100 da E. 11ª Turma- Relatora Desembargadora Rita Maria Silvestre, publ.08.04.2008).*

• **TST Frigorífico consegue afastar multa por não preencher cota de pessoas com deficiência**

As vagas foram informadas em jornais de grande circulação.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho invalidou a multa imposta ao Frigorífico Rio Doce S.A. (Friso), de Colatina (ES), em razão do não preenchimento da totalidade das vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas. A Turma seguiu o entendimento do Tribunal de que não é cabível a condenação quando a empresa empreender todos os esforços para a ocupação das cotas previstas em lei.

O frigorífico sustentou que, apesar de ter adotado diversas medidas para a contratação de pessoas com deficiência, entre elas o contato com uma cooperativa local e a publicação de anúncio em jornal de grande circulação, encontrou dificuldade em conseguir no mercado profissionais com as condições exigidas. Disse que chegou a firmar um termo de ajustamento de conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (MPT) a fim de preencher as vagas disponíveis. Por isso, pedia a anulação da multa aplicada pela fiscalização do trabalho, ou mesmo pela falta de interesse dos candidatos.

*O juízo do primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) mantiveram a multa, por entenderem que a empresa não havia demonstrado o empenho necessário para preencher os cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, uma vez que, das 94 vagas exigidas no artigo 93 da Lei 8.213/1991, apenas 14 haviam sido preenchidas. De acordo com o TRT, as providências adotadas (publicação em jornais de grande circulação e encaminhamento de correspondência ao Sine e ao Senai informado da abertura de vagas de emprego) foram meramente formais.*

*Ao examinar recurso de revista do frigorífico, o relator, ministro Breno Medeiros, assinalou que, **conforme a jurisprudência do TST, não é cabível a condenação pelo não preenchimento das vagas destinadas por lei às pessoas com deficiência ou reabilitados quando a empresa houver realizado todos os esforços possíveis para a sua ocupação e não conseguir contratar a cota mínima por motivos alheios à sua vontade.***

*Por unanimidade, a Turma invalidou a multa imposta mediante o cancelamento do auto de infração e qualquer efeito dele decorrente.*

Processo: RR-26700-96.2011.5.17.0141 - Fonte: Tribunal Superior do Trabalho.



# **Contratação Jovem Aprendiz**

**A sua empresa está em dia com a obrigação de contratar Aprendiz?**

# Jovem Aprendiz – Contratação e Direitos

## Contratação Obrigatória

Estabelecimentos de qualquer natureza com pelo menos 7 empregados devem contratar aprendizes na proporção de 5% a 15% dos trabalhadores cujas funções demandem formação profissional, exceto microempresas, EPPs e entidades sem fins lucrativos de educação profissional.

## Perfil do Aprendiz

Jovens de 14 a 24 anos, sem limite de idade para pessoas com deficiência. O contrato tem prazo máximo de 2 anos e deve coincidir com o programa de aprendizagem, sendo vedada a contratação de menores de 18 anos para atividades insalubres, perigosas ou noturnas.

## Direitos Trabalhistas

Garantia de salário mínimo hora, FGTS de 2%, férias coincidentes com período escolar (para menores de 18 anos), vale-transporte e demais direitos trabalhistas. Vedada a prorrogação e compensação de jornada, inclusive em casos de força maior.

O Decreto nº 11.479/2023 retornou os limites de idade para 14-24 anos, restabeleceu o prazo máximo do contrato para 2 anos e extinguiu a possibilidade de cumprimento cumulativo com a cota de PCD. A jornada é limitada a 6 horas diárias, podendo chegar a 8 horas para aprendizes com ensino fundamental completo.

- **CLT arts. 428 a 441**
- **Decreto nº 9.579**, de 22 de novembro de 2018
- **Decreto nº 11.479**, de 6 de abril de 2023 - Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional.
- **Portaria MTP nº 671/2021, arts. 314 a 397**
- ~~Medida Provisória (MP) 1.116 de 4 de maio de 2022~~
- ~~Decreto nº 11.061/2022~~
- **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**

☞ Entre diversas mudanças, o **Decreto nº 11.479, de 6 de abril de 2023**:

- **Retorna os limites de idade** do jovem contratado na condição de aprendiz para a faixa etária entre **14 e 24 anos**;
- **Restabelece o prazo máximo** do contrato de aprendizagem para **2 anos**;
- **Extingue** a possibilidade de **cumprimento cumulativo** com a cota de **PCD**;
- **Altera as formas de cálculo da cota** de aprendizagem e da contabilização de aprendizes contratados
- Fortalece a **atuação da auditoria fiscal** do trabalho.

☞ **Contrato firmado antes de abril /2023** ► se o contrato foi firmado durante a vigência da lei anterior – MP 1.116/2023 e do Decreto 11.061/2022 - este será observado naqueles termos até o final por uma questão de segurança jurídica. De abril em diante não pode mais contratar nesses termos...

## 2.1 CONTRATAÇÃO OBRIGATÓRIA

- Obrigatória aos estabelecimentos de qualquer natureza ► CLT art. 429

Exceto ► Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP), as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional ► Decreto nº 9.579/2018, art. 56

## 2.2 CONCEITOS

▪ Decreto nº 9.579/ 2018 e a Portaria MTP nº 671/2021 trazem os seguintes conceitos:

**a) Aprendiz** ► a pessoa que firma contrato de aprendizagem profissional, nos termos do disposto no art. 428 da CLT:

- Jovem de 14 a 24 anos
- A idade máxima de até vinte e quatro anos para desempenho de atividade de aprendizagem profissional não se aplica:
- As pessoas com deficiência, que poderão ser contratadas como aprendizes a partir de quatorze anos de idade, sem idade máxima.

**b) Entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica** ► entidades com competência atribuída legalmente para realizar aprendizagem profissional ou habilitadas pelo Poder Executivo Federal para essa finalidade, nos termos do disposto no art. 430 da CLT:

- I – Serviços Nacionais de Aprendizagem (Sistema S);
- II – Escolas técnicas de educação;
- III - Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente; e

☞ As entidades deverão dispor de estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem profissional

☞ Habilitação das entidades qualificadoras ► Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP e Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional - CONAP

**c) Formação Técnico-Profissional Metódica** ► atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, sob a orientação e a responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional

**d) Funções** ► Todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos de idade ► Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho – CBO.

#### ▪ Exclusões

- Habilitação profissional de nível técnico ou superior;
- Cargos de direção, de gerência ou de confiança
- Aprendizes já contratados;
- Empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário.

### 2.3 CÁLCULO DO NÚMERO DE APRENDIZES

▪ 5% (no mínimo) a 15% (no máximo) dos trabalhadores cujas funções demandem formação profissional metódica.

- Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 anos
- Estabelecimentos com pelo menos 7 (sete) empregados contratados nas funções que demandam formação profissional

▪ **Base de cálculo** ► total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandam formação profissional metódica

- Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.
- MTP ► estabelecimento que contrata empregados em quantidade igual ou superior a 7

☞ A **cota de aprendizagem profissional de cada estabelecimento** observará a média da quantidade de trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional em período estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência

- Nos estabelecimentos com atividades sazonais ou com grande rotatividade de mão-de-obra, o auditor-fiscal do trabalho deve exigir o cumprimento da cota com base no quantitativo de empregados existentes à época da fiscalização.

☞ **Empresa com mais de um estabelecimento** ► compete ao MTP autorizar a realização de atividades práticas em estabelecimento da mesma empresa situado em municípios diversos não limítrofes, desde que na mesma unidade da federação.

- **Mais de um estabelecimento no mesmo município** ► poderá centralizar as atividades práticas em um dos estabelecimentos

### 2.4 CELEBRAÇÃO DO CONTRATO

▪ **Contratação indireta** ► contratação do aprendiz efetivada por entidades sem fins lucrativos ou por entidades de prática desportiva a serviço do estabelecimento cumpridor da cota

▪ **Contratação direta** ► contratação do aprendiz efetivada pelo estabelecimento cumpridor da cota

☞ A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ► empregador

- Contrato escrito;
- Anotação específica na CTPS do aprendiz ► CCT Eletrônica - eSocial;
- Contrato por Prazo Determinado;
- Matrícula e frequência do aprendiz na escola ► caso não haja concluído o ensino médio;
- Inscrição em programa de aprendizagem

☞ O **termo inicial e final do contrato** deverá coincidir com o prazo do programa de aprendizagem, exceto quando a contratação ocorrer após o início das atividades teóricas, podendo o empregador, neste caso, providenciar o registro retroativo

- o termo inicial e final, coincidentes com o programa de aprendizagem, exceto quando a contratação ocorrer após o início das atividades teóricas, podendo o empregador, neste caso, providenciar o registro retroativo.

▪ **Vedações:**

A contratação de aprendizes menores de dezoito anos de idade é vedada nas hipóteses de:

**I** - a execução de atividades práticas da aprendizagem profissional ocorrer no interior do estabelecimento e sujeitar os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, salvo se;

- os riscos de periculosidade e insalubridade sejam eliminados; ou
- as atividades sejam desenvolvidas integralmente em ambiente simulado e que fiquem garantidas plenamente a saúde, a segurança e a moral dos aprendizes.

**II** - a lei exigir licença ou autorização para o desempenho das atividades práticas, vedado para pessoa com idade inferior a dezoito anos;

**III** - a natureza da atividade prática for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos aprendizes;

**IV** - o exercício de atividades práticas ocorrer no período noturno; e

**V** - a realização das atividades práticas forem realizadas em horários e locais que não permitam a frequência à educação básica.

☞ **Empresas com Funções Perigosas** ► devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária de 18 a 24 anos (art. 53, parágrafo único, do Decreto nº 9.579/2018) ou pessoas com deficiência, a partir dos 18 anos. Porém, as empresas podem optar por contratar adolescentes, de 14 a 17 anos, nas instalações da própria entidade, em ambiente protegido.

## 2.5 DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

a) **Remuneração** ► ao empregado aprendiz é **garantido o salário mínimo** hora, nacional ou regional, fixados em Lei

☞ Pode-se estimar quanto o jovem receberá mensalmente com a fórmula abaixo:  
(valor da hora x horas trabalhadas x nº semanas do mês x 7) ÷ 6

- Piso da categoria previsto em instrumento normativo, quando houver previsão de aplicabilidade ao aprendiz.
- **Falta às aulas** ► perda dos salários referentes aos dias de falta.

**b) Jornada de Trabalho ► Duração ►** limitada à **6 horas diárias**, nela incluídas as atividades teóricas e/ou práticas

☞ **Ensino fundamental completo ►** jornada diária poderá ser de até 8 horas, desde que nela sejam incluídas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

☞ A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

☞ Vedadas a prorrogação e a compensação (inclusive Banco de Horas) de jornada, inclusive em casos de força maior.

➤ **Vedado o trabalho noturno** (de 22h a 5h) para menores de 18 anos ► art. 404 da CLT

**c) FGTS ►** 2% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz – Lei n. 10.097/2000.

**d) Contribuição Previdenciária ►** calculado sobre a remuneração / salário

**e) Férias ►** as férias do empregado aprendiz menor de 18 anos de idade deverão coincidir com um dos períodos das férias escolares do ensino regular, quando solicitado - CLT , art. 134 , § 2º.

➤ Caso o aprendiz conte com 18 anos ou mais de idade, as férias serão concedidas de acordo com os critérios normalmente aplicados aos demais empregados maiores de 18 anos.

➤ Ao aprendiz é permitido o parcelamentos das férias - CLT , art. 134

**f) Vale-Transporte ►** É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei nº 7.418/1985, que institui o vale-transporte.

**g) Instrumentos Coletivos de Trabalho ►** As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

**h) Demais Direitos ►** Os demais direitos trabalhistas e previdenciários do empregado aprendiz são os mesmos aplicáveis aos demais empregados ► 13º salário, repouso semanal remunerado, auxílio-doença, aposentadoria etc.

## 2.6 EXTINÇÃO DO CONTRATO

### ▪ A extinção do contrato de aprendizagem dar-se-á:

- Na data prevista para seu término (previamente fixado); ou
- Quando o aprendiz completar a idade máxima prevista na lei – 24 anos, salvo no caso de aprendiz portador de deficiência, situação em que não há limite de idade.

### ▪ Rescisão antecipada ► hipóteses:

**a) Desempenho insuficiente** ou inadaptação do aprendiz mediante manifestação da entidade executora da aprendizagem ► comprovado mediante laudo;

**b) Pessoa com deficiência** contratada como aprendiz, quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistidas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

**c) Justa causa ►** Falta disciplinar grave ► hipóteses previstas na CLT, art. 482;

**d) Ausência injustificada à escola** regular que implique perda do ano letivo ► declaração do estabelecimento de ensino regular;

**e) A pedido** do aprendiz;

**f) Fechamento do estabelecimento**, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso lhe gere prejuízo;

- g) Morte do empregador constituído em empresa individual; e  
h) Rescisão indireta.

☞ Vedada a rescisão antecipada do contrato sem justificativa e por iniciativa do empregador.

☞ **Indenização** ► Nas hipóteses em que **é permitida a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem**, seja por iniciativa do empregador ou do aprendiz, **não será devida a indenização**, por metade, da remuneração devida até o termo final do contrato, prevista na CLT, arts. 479 e 480, **exceto**►

- Fechamento do estabelecimento
- Morte do empregador
- Rescisão indireta

☞ Nas hipóteses de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem profissional que resultar em descumprimento da cota mínima de aprendizagem profissional, o empregador deverá contratar novo aprendiz.

## 2.7 PENALIDADES

**Decreto 11.479/2023** ► o valor da multa vai de R\$ 408,25 até R\$ 2.041,25 por aprendiz irregular. Se houver reincidência, o total poderá ser elevado ao dobro.

☞ A lei diz que, na seleção dos candidatos, é obrigado priorizar algumas situações de vulnerabilidade ou risco social. Ou seja, dar preferência na contratação de jovens e adolescentes que vieram de programas socioeducativos, de famílias beneficiárias de programas de transferência de renda como o bolsa-família, em situação de acolhimento como casa abrigo, egresso de trabalho infantil, com deficiência e matriculados em instituição de ensino de rede pública, por exemplo.

*TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 6576620145120009*

*Jurisprudência Acórdão publicado em 30/08/2019*

*Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015 /2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467 /2017. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. INOBSERVÂNCIA DA COTA MÍNIMA. CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR. NÃO CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126 /TST. Trata-se de ação anulatória proposta contra auto de infração lavrado por auditor fiscal do trabalho. Na origem da controvérsia, entendeu o auditor fiscal que a empresa autuada desrespeitou a legislação que trata da contratação de menores aprendizes. O auto de infração lavrado ostenta presunção de legalidade e veracidade. Assim, cabe à Autora comprovar, cabalmente, o cumprimento dos quantitativos exigidos para a contratação de aprendizes ou que as vagas não foram preenchidas, em razão da insuficiência de cursos ou de candidatos bastantes ao atendimento da demanda exigida no art. 429, caput, da CLT. No caso concreto, o TRT, analisando os fatos e as normas legais pertinentes, **concluiu que a empresa Autora comprovou que o descumprimento dos limites previstos no art. 429 da CLT não decorreu de seu desinteresse ou inércia, mas da absoluta inexistência de aprendizes em condições de preencher as vagas ofertadas. Assim, declarou nulo o auto de infração e inexistentes os débitos dele decorrentes.** A solução do julgado sob outra perspectiva, conforme almejado pela Agravante, apenas seria possível mediante o revolvimento das provas dos autos, procedimento vedado pela Súmula 126 /TST. Isso porque, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática é atribuição da Instância Ordinária. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Agravo de instrumento desprovido.*

# Extinção do Contrato de Aprendizagem e Penalidades

## Extinção Normal

- Na data prevista para seu término
- Quando o aprendiz completar 24 anos (exceto PCD)

## Rescisão Antecipada

- Desempenho insuficiente ou inadaptação
- Falta disciplinar grave (justa causa)
- Ausência injustificada à escola com perda do ano letivo
- A pedido do aprendiz
- Fechamento do estabelecimento
- Morte do empregador individual
- Rescisão indireta

## Indenização

Nas hipóteses de rescisão antecipada, não será devida a indenização prevista nos arts. 479 e 480 da CLT, exceto em casos de fechamento do estabelecimento, morte do empregador ou rescisão indireta.

## Penalidades

Conforme o Decreto 11.479/2023, o valor da multa varia de R\$ 408,25 até R\$ 2.041,25 por aprendiz irregular. Em caso de reincidência, o valor pode ser elevado ao dobro.

## Contrato Administrativo

A Lei 14.133/2021 exige o cumprimento da cota de aprendizes durante toda a execução do contrato administrativo, sob pena de extinção.

## 2.8 CONTATO ADMINISTRATIVO

**Nova Lei de Licitação ► Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 ► Na vigência do Contato Administrativo:**

▪ **Art. 92.** São necessárias em todo contrato cláusulas que estabeleçam: [...]

**XVII – a obrigação de o contratado cumprir as exigências de reserva de cargos** prevista em lei, bem como em outras normas específicas, para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social e para **aprendiz**;

▪ **Art. 116.** Ao longo de toda a execução do contrato, o contratado **deverá cumprir a reserva de cargos prevista** em lei para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social **ou para aprendiz**, bem como as reservas de cargos previstas em outras normas específicas.

**Parágrafo único.** Sempre que **solicitado pela Administração, o contratado deverá comprovar o cumprimento da reserva de cargos** a que se refere o caput deste artigo, com a indicação dos empregados que preencherem as referidas vagas.

▪ **Art. 137.** Constituirão **motivos para extinção do contrato**, a qual deverá ser formalmente motivada nos autos do processo, assegurados o contraditório e a ampla defesa, as seguintes situações: [...]

**IX – não cumprimento das obrigações relativas à reserva de cargos** prevista em lei, bem como em outras normas específicas, para pessoa com deficiência, para reabilitado da Previdência Social ou para **aprendiz**.

### ▪ APRENDIZ E PCD CERTIDÃO MTE ►

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da **Portaria nº 547, de 11 de abril (DOU de 14/4/2025)**, estabeleceu diretrizes para a emissão de certidões de cumprimento das cotas legais de contratação de pessoas com deficiência, reabilitados da Previdência Social e aprendizes.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho disponibilizará um sistema eletrônico no portal gov.br para a emissão dessas certidões. O sistema estará disponível em até 90 dias a partir da data de publicação da portaria.

As **certidões serão baseadas exclusivamente nas informações fornecidas pelos empregadores ao eSocial**. O MTE não realizará **validação prévia** desses dados, sendo a responsabilidade pelas informações prestadas integralmente do empregador. Informações incorretas ou omissões podem resultar em sanções legais.

O sistema eletrônico atualizará periodicamente os dados das certidões, indicando a data de referência das informações.

A Portaria também define os parâmetros para o cálculo das reservas legais:

– Pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social: a cota varia de 2% a 5% do total de empregados da empresa, dependendo do número total de funcionários.

– Aprendizes: a cota corresponde a 5% a 15% dos trabalhadores em funções que demandam formação profissional, conforme previsto na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). A emissão dessas certidões não exime as empresas de eventuais fiscalizações ou sanções por descumprimento das cotas legais.

PROCESSO Nº TST-ROT - 0001832-30.2024.5.10.0000RECORRENTE: G4F SOLUCOES CORPORATIVAS LTDAADVOGADO: Dr. FELIPE ROCHA DE MORAISRECORRIDO: UNIÃO FEDERAL (AGU)AUTORIDADECOATORA: Juízo da 7ª Vara do Trabalho de Brasília-DFCUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A ministra Liana Chaib, do TST, concedeu mandado de segurança para autorizar que uma empresa de tecnologia **calcule provisoriamente a cota legal de contratação de pessoas com deficiência com base apenas nos empregados lotados nas unidades administrativas internas**, como sede e filiais regionais.

**Fundamentos da decisão** - A decisão se refere ao art. 93 da lei 8.213/91, que estabelece a obrigatoriedade de contratação de trabalhadores com deficiência por empresas com 100 ou mais empregados. **A empresa alegou que a exigência integral da cota** - com base em todos os empregados, inclusive os lotados em contratos externos e operacionais - **inviabilizaria sua participação em processos licitatórios, diante das regras da nova lei de licitações (lei 14.133/21).**

A ministra reconheceu o **risco de prejuízo irreparável**, uma vez que a empresa poderia ser impedida de contratar com o poder público e até ter contratos rescindidos por descumprimento da cota legal.

Ao decidir, a ministra Liana Chaib ressaltou que a reserva legal de PcDs deve ser respeitada, mas que **é necessário ponderar os limites práticos e a boa-fé da empresa na tentativa de atender à norma**. Com isso, a empresa poderá, temporariamente, calcular a cota com base no número de empregados lotados exclusivamente em sua estrutura interna.

Processo: 0001832-30.2024.5.10.0000

*Neste sentido está fundamentado o acórdão prolatado no MSCiv-0080405-25.2019.5.22.0000, julgado pelo TRT da 22 Região, que entendeu “recomendável que se conceda prazo razoável para que a lei de regência venha a ser cumprida, sem que seja aplicada penalidade imediata ao empregador que demonstrou ter envidado os necessários esforços para o fim de cumprir o mandamento legal” e obistou a inscrição da empresa na Dívida Ativa da União até a resolução do mérito na demanda principal a fim de viabilizar a participação em processos de licitação. A jurisprudência desta Corte, também atenta aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, “esposa entendimento de que a multa pela não contratação de trabalhador portador de necessidades especiais ou de reabilitado somente não incidirá se houver comprovação robusta de que a empresa se propôs a cumprir a obrigação legal descrita no art. 93 da Lei nº 8.213/91” (AIRR-0001036-62.2013.5.10.0020, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 20/11/2015). Diante disso, e considerando que a impetrante presta serviços por todo o Brasil, tendo a sede em Brasília e Regionais em pelo menos 4 (quatro) Estados do País (fls. 210/211), além de cargos variados que não são apenas na área de tecnologia da informação, impõe-se a concessão da segurança para, cassando o ato coator, permitir que a autora utilize como base de cálculo da reserva legal do art. 93 da Lei nº 8.213/91 apenas os cargos de suas áreas internas, que exercem suas funções no estabelecimento da autora, incluindo a sede e os regionais, até a prolação da sentença na ação declaratória nº 0000104-27.2024.5.10.0008. Assim, conheço e dou provimento ao recurso ordinário para, reformando o acórdão recorrido, conceder a segurança nos termos acima explicitados. Dê-se ciência à autoridade coatora nos autos do processo nº 0000104-27.2024.5.10.0008. Publique-se. Brasília, 10 de junho de 2025*



# **Programa Emprega Mulher + e Outras Normas Protetivas**

**A sua empresa está em dia com os programas de igualdade?**

# Programa Emprega + Mulher e Normas Protetivas



## Apoio à Parentalidade

Reembolso-creche, manutenção de instituições de educação infantil e flexibilização do regime de trabalho (teletrabalho, tempo parcial, banco de horas, jornada 12x36, antecipação de férias e horários flexíveis).



## Qualificação Profissional

Suspensão do contrato para qualificação, estímulo à ocupação de vagas em cursos dos serviços nacionais de aprendizagem e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica.



## Retorno ao Trabalho

Apoio após licença-maternidade, suspensão do contrato de pais para acompanhamento dos filhos e flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade.

A Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulher) visa aumentar a empregabilidade e capacitação das mulheres e sua manutenção no mercado de trabalho. Inclui também medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, além da instituição do Selo Emprega + Mulher para reconhecimento de boas práticas.

O reembolso-creche, condicionado à formalização de acordo individual ou coletivo, não terá natureza salarial desde que concedido a empregados com filhos até 5 anos e 11 meses e destinado ao pagamento de creche ou pré-escola de livre escolha.

### 3.1 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER PELO DIREITO TRABALHISTA

- CF/1988, art. 5º, I e art. 7º, XXX ► **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, vedada a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.**
- CLT Capítulo III ► *Da Proteção do Trabalho da Mulher* ► arts. 372 ao 401
- Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 ► *Programa Emprega + Mulher*
- Portaria MTP nº 671/2021 ► art. 118 ao 122
- Lei 14.611, de 03 de julho de 2023 ► *Lei de Igualdade Salarial*

### 3.2 DIREITOS E OBRIGAÇÕES

#### ▪ Estabilidade Provisória

**Vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto** ► Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10, II, "b" da CF/1988 .

- Contrato por Prazo Determinado:

SÚMULA nº 244 DO TST ► **GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

*I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).*

*II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.*

*III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.*

☐ *Antes de 14.09.2012, a Súmula 244 do TST não conferia estabilidade provisória à gestante na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, ou seja, permitia a contratação de empregada a título de experiência e, ao final do contrato, o empregador poderia operar sua rescisão, extinguindo a relação de emprego devido ao término do prazo contratual, não constituindo dispensa arbitrária ou sem justa causa.*

#### ▪ Licença Maternidade

☞ **120 dias** para as empresas em geral

☞ **Programa Empresa Cidadã** ► **180 dias**, opção das empresas que apuram o IR Lucro Real ► Lei n. 11.770/2008 ► remuneração durante a prorrogação (+ 60dias) paga diretamente pela empresa que poderá deduzir o valor do IRPJ devido

**a) Adotante** ► com o acréscimo do art. 392-A à CLT por meio da Lei nº. 10.421/2002 , a empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança tem direito à licença-maternidade.

- A licença-maternidade só será concedida **mediante apresentação do termo judicial** de guarda à adotante ou guardiã.

**b) Aborto não criminoso** ► salário-maternidade e respectiva licença-maternidade correspondente a 2 semanas – Decreto n. 3.048/99, art. 93, § 5º

**c) Parto Antecipado – Natimorto** ► havendo parto, ainda que sem vida (natimorto), devidamente atestado por médico, faz jus a gestante ao descanso de 120 dias e respectivos salários.

**d) Prorrogação da licença** ► casos excepcionais ► + 2 semanas

**e) Amamentação** ► CLT, art. 396 ► dois descansos especiais, de meia hora cada um durante a jornada de trabalho até que seu filho complete seis meses de idade

**e) Férias** ► Superveniência de parto (ou adoção) no gozo das férias

- **Retorno logo após o término do benefício previdenciário** ► pagamento das diferenças salariais decorrentes de aumentos eventualmente ocorridos no período da licença-maternidade - CLT, art. 131, II, c/c o art. 393.
- **Nascimento de filho(a) ou adoção no decorrer das férias** ► suspende o gozo das férias, durante o período do salário-maternidade (120 ou 180 dias) e, se for o caso, o acréscimo de mais 2 semanas).

**f) Ambiente de trabalho** ► adequação à amamentação ► CLT, art.389, I e II § 1º e 2º

### 3.3 PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

▪ Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022 ► convertida na Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 ► **visa aumentar a empregabilidade e a capacitação das mulheres** e sua manutenção no mercado de trabalho

**Implementação das seguintes medidas:**

**I - apoio à parentalidade na primeira infância:**

- a) pagamento de reembolso-creche;
- b) liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche; e
- c) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais;

**II - flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade:**

- a) teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados;
- b) regime de tempo parcial;
- c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
- d) jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
- e) antecipação de férias individuais; e
- f) horário de entrada e de saída flexíveis;

**III - qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:**

- a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
- b) estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica;

#### IV - apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:

- a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
- b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, para reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres: instituição do Selo Emprega + Mulher.

**V - medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho**, como por exemplo, a inclusão de regras de conduta e outras formas de violência nas normas internas da empresa e a fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias.

▪ **Reembolso-creche** ► condicionado à formalização de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho ► não terá natureza salarial (não incidirá sobre reflexos e não será base do FGTS e INSS), desde que cumpridos os seguintes requisitos:

O benefício deve ser concedido à empregada ou empregado que possua filhos com até 5 anos e 11 meses de idade e deve ser destinado ao pagamento de creche ou pré-escola de livre escolha da empregada ou empregado, ou ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, com a comprovação das referidas despesas.

- O empregador deve dar ciência aos empregados e empregadas da existência do benefício e dos procedimentos.
- O benefício deve ser oferecido de forma não discriminatória e a sua concessão não pode configurar premiação.
- Ato do Poder Executivo Federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluído o pagamento de pessoa física.
- Supremo decide que oferta de creche e pré-escola é obrigação do poder público ► 08.09.2022 RE 1008166

▪ **Amamentação** ► Nos estabelecimentos em que houver **mais de 30 mulheres, com idade superior a 16 anos**, deve haver **um local apropriado para que as empregadas possam dar assistências aos filhos no período da amamentação**

- a implementação do reembolso-creche desobriga os empregadores de instalarem local apropriado para a guarda e assistência de filhos.

### 3.4 LEI DE IGUALDADE SALARIAL

**Lei 14.611, de 03 de julho de 2023** ► **obrigatoriedade de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens**

▪ **Legislação anterior à nova Lei:**

- ✓ **CF/88, art. 5º** ► direitos fundamentais ► caput e incisos I e XLI ► a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo
- ✓ **CF/88, artigo 7º, inciso XXX** ► estabelece que constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais a "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil."
- ✓ **CF/88, artigo 7º, parágrafo 6º** ► "no caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social."
- ✓ **CLT art. 461** ► equiparação salarial
  - Idêntica função;
  - Trabalho de igual valor;
  - Mesmo empregador;
  - Mesmo estabelecimento comercial

☞ Assim, o direito de exigir do empregador o pagamento de salários iguais para homens e mulheres, que exercem idênticas funções, e de postular a punição em caso de inobservância do referido comando, já estavam contemplados no ordenamento legal em vigor.

**Lei 14.611/ 2023** ► dispõe sobre a **IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS**:

**Previsão:** Lei 14.611/2023, art. 5º

*Regulamentação: Decreto 11.795, 23/11/2023; Portaria 3.714, 24/11/2023*

#### **Duas partes**

- Seção I: dados extraídos do e-Social
- Seção II: dados inseridos pelas empresas no Portal Emprega Brasil

#### **Publicação**

- Inserção dos dados Portal Emprega Brasil: fevereiro e agosto
- Publicação pelo Governo: março e setembro de cada ano
- Plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho

#### **Publicação semestral do Relatório**

- Sítios eletrônicos, redes sociais ou em instrumentos similares;
- Sempre em local visível;
- Garantida a ampla divulgação para os empregados, trabalhadores e público em geral.

#### **Plano de ação para mitigação**

- Identificação de desigualdade (notificação Auditoria Fiscal Trabalho)
- Prazo de 90 dias

#### **Medidas de Garantia de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios**

- Mecanismos de transparência salarial, observada a LGPD;
- Canais específicos de denúncias;
- Programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho;
- Fomento à capacitação e à formação de mulheres no mercado de trabalho e igualdade de condições com os homens.

#### ☞ **Comprovada a discriminação ► indenização**

- Direito de ação de indenização por danos morais
- Multa no valor de 10 vezes o salário devido à empregada discriminada elevada ao dobro no caso de reincidência ► art. 510 da CLT (multa anterior: um salário mínimo regional, elevada em dobro no caso de reincidência)

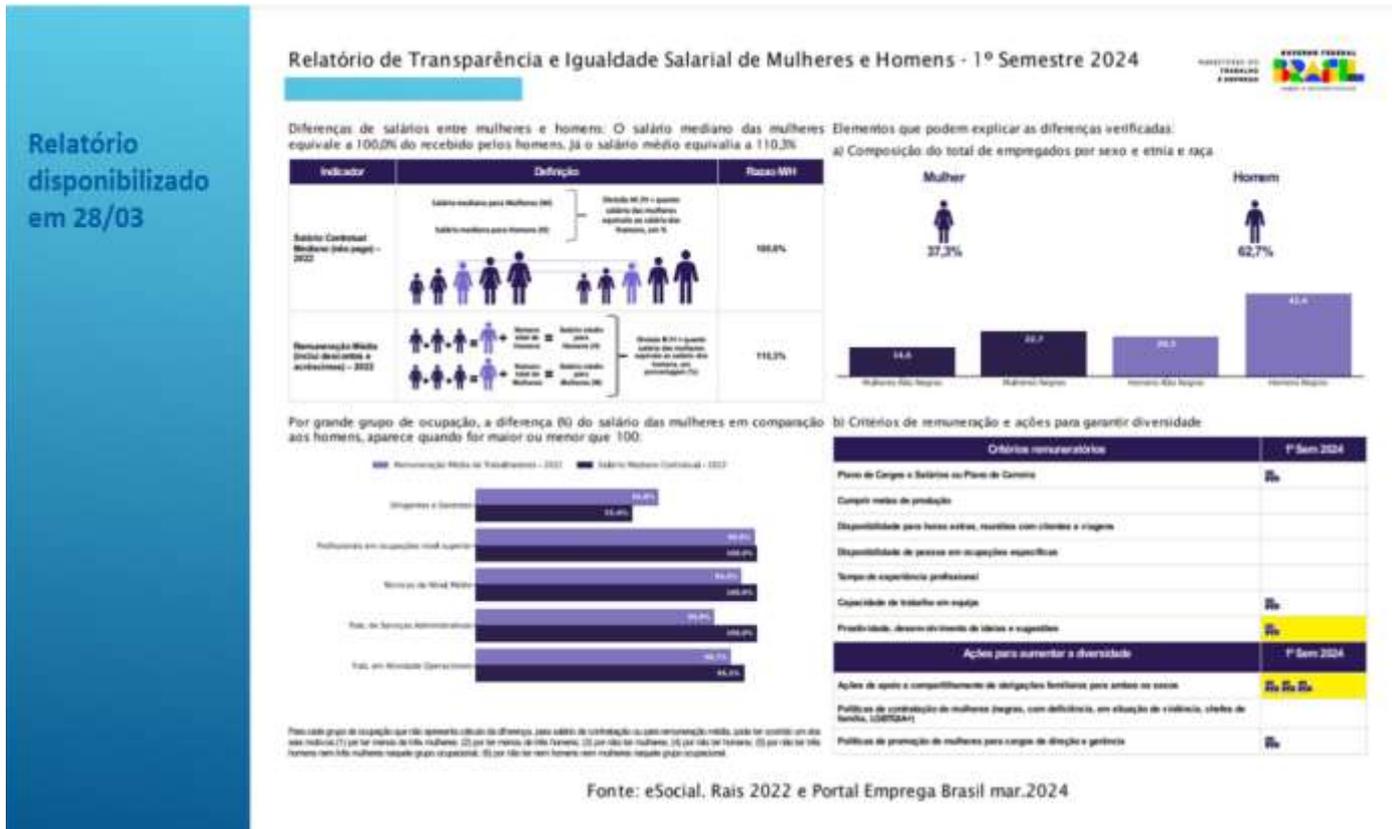
#### **Relatórios de Transparência ► observada a LGPD**

- Pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados e publicação semestral;
- Informações que permitam comparação objetiva entre salários e proporção de ocupação de cargos de direção gerência e chefia preenchidos por homens e mulheres, além de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades;

☞ **Verificada desigualdade salarial ► Implementação de plano de ação com metas e prazos para mitigar a desigualdade, garantida a participação de representantes das entidades Sindicais e representantes dos empregados**

- Descumprimento da obrigação ► Aplicação de multa administrativa no valor de 3% da folha de pagamento do empregador, limitado a 100 salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial;
- Incremento da fiscalização.

- Cópia depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional



### 3.5 CONTATO ADMINISTRATIVO

#### Nova Lei de Licitação ► Lei nº14.133, de 1º de abril de 2021►

- A Lei nº 14.133/2021, nova Lei de Licitações, traz avanços na proteção de mulheres, especialmente aquelas em situação de **violência doméstica**, ao exigir a reserva de vagas em contratos públicos.
- O Decreto nº 11.430/2023, que a regulamenta, estabelece que **empresas contratadas** pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional devem **reservar um mínimo de 8% das vagas para mulheres vítimas de violência doméstica, em contratos com prestação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra** ► desde que os contratos tenham quantitativo mínimo de 25 colaboradores, durante toda a execução contratual.
  - O **Art. 25, § 9º, I**, da Nova lei de Licitações e Contratos Administrativos (lei 14.133/21) prevê a possibilidade do edital de licitação exigir **percentual mínimo de mulheres vítimas de violência doméstica** na mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação.
  - O **Art. 60, III**, por sua vez, estabelece que as **ações de equidade entre mulheres e homens** no ambiente de trabalho podem ser consideradas critério de desempate em licitações, no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional. Portanto, a lei 14.133/21 implementa ações afirmativas no combate à discriminação e à desigualdade.
- Decreto nº 11.430/2023 ► **ações de equidade**, ordenadas em grau de relevância:
  - proporção de mulheres em cargos de direção do licitante;
  - igualdade de remuneração e paridade salarial;
  - prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;
  - programas de equidade de gênero e de raça; e
  - ações em saúde e segurança do trabalho que considerem as diferenças entre os gêneros.



Luciana Guedes Ferreira Pinto - Advogada formada pela Faculdade de Direito da UFMG; Assessora Jurídica do Sindicato da Indústria da Construção Pesada no Estado de Minas Gerais – SICEPOT-MG desde 2002; membro efetivo do Conselho de Relações Trabalhistas da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais - FIEMG; foi membro, por 15 anos, do Conselho Jurídico e do Conselho de Políticas e Relações Trabalhistas -CPRT da Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC; membro efetivo do Comitê Permanente Regional de Minas Gerais – CPR-MG; Advogada e Consultora em Direito do Trabalho, Sindical e Administrativo. Especialista nas áreas trabalhista e previdenciária, segurança e saúde do trabalho, com sólida atuação em processos e negociações individuais e coletivas; instrutora de cursos, palestras e treinamentos. Sócia fundadora do Escritório Santiago, Ferreira Pinto Advogados Associados.

**OBRIGADA!**

**Luciana Guedes Ferreira Pinto  
Santiago Ferreira Pinto Rocha & Lourenço Advogados**

**SICEPOT-MG**

**+55 31 987071717  
(31) 2121- 0438 – SICEPOT MG  
(31) 3347-3100 – SFPR&L**

**luciana@santiagofpc.com.br**

**lucianajuridico@sicepotmg.com**