

**INFORMATIVO 55/2021
CUMPRIMENTO DE COTAS TRABALHISTAS PARA
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDs)**

0 Tendo em vista o surgimento de dúvidas sobre esse assunto, que não é novo, mas vale sempre ser revisitado, trazemos algumas orientações gerais.

1 Primeiro – Segundo a lei federal 8.213/2013, no art. 93, empresas com cem ou mais empregados devem preencher uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, conforme as seguintes proporções mínimas.

I – de 100 a 200 empregados.....	2%
II – de 201 a 500	3%
III – de 501 a 1.000	4%
IV – de 1.001 em diante	5%

2 Segundo - Na aplicação do percentual, a empresa deve observar que, se o cálculo da proporção apresentar frações de unidade, o número será arredondado para cima, ou seja, deverá haver a contratação de mais um trabalhador.

3 Terceiro - O empregado PCD deve ter laudo atestando sua deficiência (física, auditiva, visual, mental ou múltipla, visível ou não) e autorizar a empresa, por declaração, a divulgar sua condição para os órgãos de fiscalização.

4 Quarto - O médico do trabalho deve avaliar os documentos para o enquadramento.

5 Quinto - Empregados em processo de reabilitação do INSS podem ser enquadrados na cota (Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS).

6 Sexto – O empregador, quando do exame periódico, pode e deve verificar se existe em seus quadros empregados PCD, com auxílio de empresa de medicina do trabalho.

7 Sétimo - 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.

8 Oitavo - Nas empresas que têm uma ou mais filiais, o cálculo é feito com base no total de empregados.

9 Nono - Associação sem fins lucrativos tem que cumprir a cota, pois essa obrigação atinge todas as pessoas jurídicas de direito privado, como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados (art. 2º, § 1º, da CLT).

10 Décimo - As informações devem constar na RAIS e no CAGED, contendo a deficiência do empregado.

11 Décimo primeiro – O processo de fiscalização para cumprimento de cota abrange a análise minuciosa de toda a documentação da empresa quanto à contratação, inclusive a autorização do empregado PCD. É importante fazer convênio com o SINE - Sistema Nacional de Empregos; com Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e cadastros em órgãos voltados à proteção das pessoas com deficiência.

12 Décimo segundo - Em caso de descumprimento, a empresa ficará sujeita à multa, como prevê o artigo 133 da Lei nº 8.213/1991, com valor que poderá variar entre R\$ 2.656,61 e R\$ 265.659,51, para o ano de 2021 (artigo 8º, inciso III da Portaria SEPRT/ME nº 477/2021).

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília/DF, 30 de novembro de 2021.

Valério Alvarenga M. de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739

