

Inclusão social por meio do sistema de quotas

Professor Ramiro Howes

@ramirohowes

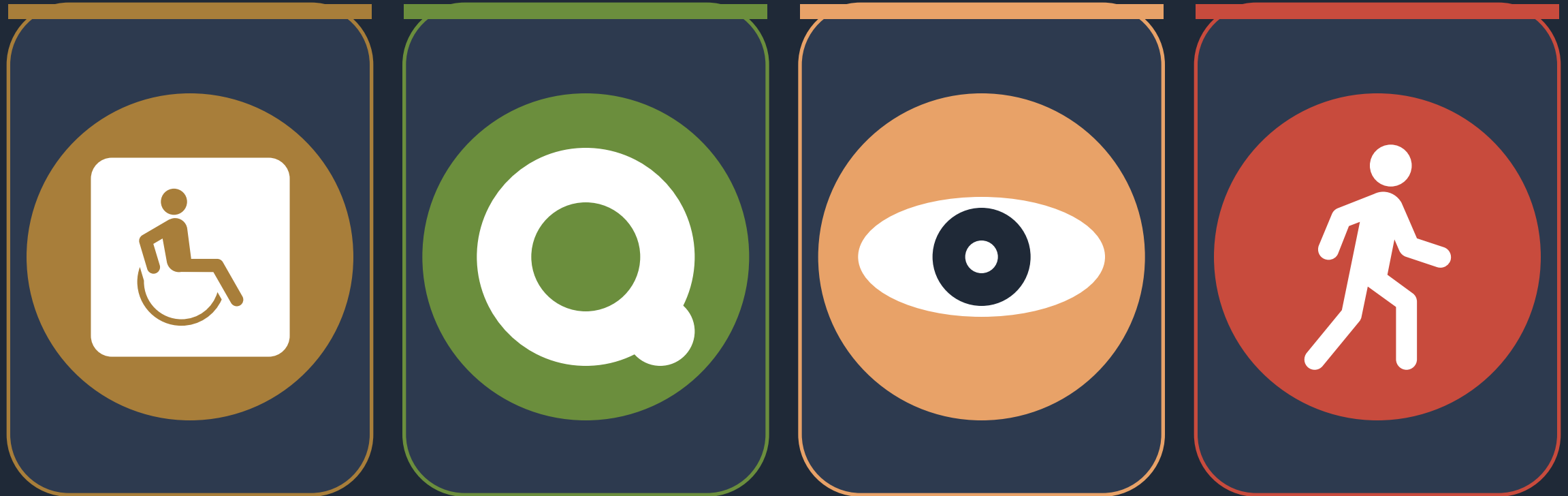
Youtube: ramirohowes

Advogado Sócio do escritório Cruvinel & Howes Advogados Associados. Pós-graduado em direito do trabalho e processo do trabalho; e em direito civil e processo civil. Professor de pós-graduação e MBA em diversas instituições, ministrando aula em todo território nacional; professor de graduação, cursos preparatórios para concursos e exame da ordem. Aprovado em concursos públicos para os cargos de Analista Judiciário no TRT da 2ª região, TRT da 4ª região, TRT da 23ª região; Analista Judiciário – Oficial de Justiça no TRT da 11ª região; e Técnico Judiciário no TRT da 23ª região.



Cotas

Lei nº 8.213/91 — Cotas para Pessoas com Deficiência



Quando o Direito fala em igualdade, ele não está falando apenas em tratar todos exatamente da mesma forma. Às vezes, tratar todos da mesma forma apenas mantém a desigualdade. A Constituição permite — e em alguns casos exige — medidas diferenciadas para corrigir desigualdades reais.

- Será que todos partem do mesmo ponto de partida?

<https://www.youtube.com/watch?v=1gHjBTM3ekk>



APRENDIZ



Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar e a matricular aprendizes, nos cursos de aprendizagem no percentual mínimo de 5% e máximo de 15% das funções que exijam formação profissional. Na conformação numérica de aplicação do percentual, os estabelecimentos que tenham pelo menos 7 empregados contratados nas função de formação profissional estão obrigados a contratar aprendizes.



Art. 93, Lei 8.213/1991. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados: 2%;
- II - de 201 a 500: 3%;
- III - de 501 a 1.000: 4%;
- IV - de 1.001 em diante: 5%.

PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF N° 13, DE 9 DE JANEIRO DE 2026

Art. 8º (...)

III - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 3.499,80 (três mil quatrocentos e noventa e nove reais e oitenta centavos) a R\$ 349.978,53 (trezentos e quarenta e nove mil novecentos e setenta e oito reais e cinquenta e três centavos);

AGRAVO . AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DA COTA DE TRABALHADORES REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA HABILITADOS. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DO PERCENTUAL DE VAGAS EXIGIDO PELA LEI Nº 8.213/1991. DIFICULDADE PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. NÃO PROVIMENTO. O objetivo da Lei nº 8.213/1991 é a reintegração social dos trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência física no mercado de trabalho. Todavia, tendo em vista os princípios constitucionais da igualdade e isonomia, não se pode penalizar a empresa que não consegue atingir a cota exigida pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, apesar de ter demonstrado várias tentativas de recrutamento de candidatos reabilitados ou portadores de deficiência habilitados. **Na hipótese, foi demonstrada a dificuldade de encontrar profissionais reabilitados e deficientes habilitados para o preenchimento dos cargos ofertados pela empresa, não havendo falar em procedência da ação civil pública, cujos pedidos são de exigência do cumprimento da cota social e imposição de multa por descumprimento da cota e condenação ao pagamento de compensação por dano moral coletivo.** Precedentes.

Agravo a que se nega provimento.

(TST - Ag-AIRR: 25903120125020039, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 24/04/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2019)

MULTA ADMINISTRATIVA. AUTO DE INFRAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. Não obstante o cunho social da norma ora discutida, não se pode olvidar que os dispositivos de lei devem ser interpretado levando-se em consideração as peculiaridades materializadas no caso concreto. Para o exercício das atividades de vigilância privada afigura-se indispensável desenvoltura corporal, com capacidade para o uso proporcional da força. A natureza e finalidade dessas disciplinas exigem esforço físico e mental incompatíveis com pessoas portadoras de necessidades especiais.

(TRT-1 - RO: 00113677620145010034 RJ, Data de Julgamento: 18/11/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 25/01/2016)



Posso cumprir a cota de aprendiz
concomitantemente à cota de
pessoas com deficiência?



Art. 93, Lei nº. 8.213/1991 (...)

§ 3º 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 (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

É possível
haver dano
pré-
contratual ou
pós
contratual?



- Desistência da contratação
- Quebra de promessa
- Perda de uma chance (pós também)
- Discriminação

Art. 3º, Decreto 11.430/2023: Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos do disposto no art. 6º, caput, inciso XVI, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, preverão o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, em percentual igual ou superior a 8% (oito por cento) das vagas.

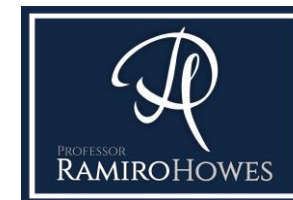
§ 2º O percentual de mão de obra estabelecido no edital deverá ser mantido durante a execução contratual.

§ 3º As vagas de que trata este artigo:

I - incluem mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino, nos termos do disposto no art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006;

II - serão destinadas prioritariamente a mulheres pretas e pardas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; e

III - serão destinadas exclusivamente às mulheres indicadas pelas unidades responsáveis pela política pública, signatárias do acordo de adesão de que trata o art. 4º, vedada a exigência, pelas empresas contratadas e pelos órgãos contratantes, de apresentação, pelas candidatas, de quaisquer outros documentos para fins de comprovação da situação de violência.



QUANTIDADE MÁXIMA DE ESTAGIÁRIOS

Número de empregados	Quantidade de estagiários
01 a 05	01
06 a 10	Até 02
11 a 25	Até 05
Acima de 25	Até 20%



- www.cruvinelhowesadvogados.com.br
- Instagram:
 - @cruvinelhowesadvogados
 - @ramirohowes

