

# CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

---





# Índice

---

03 INTRODUÇÃO

04 O QUE É?

04 QUEM FAZ?

05 COMO FAZ?

09 QUANDO FAZ?

09 QUAL A PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO?

10 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

# Introdução

---

Neste eBook, vamos explorar as principais diretrizes e leis que incentivam e, em muitos casos, **tornam obrigatória a contratação de profissionais com deficiência**, ajudando as empresas a entender como elas podem contribuir para um mercado de trabalho mais acessível e igualitário, ao mesmo tempo em que atendam às exigências legais.



# O que é?

No contexto profissional, o termo PcD é utilizado para designar os trabalhadores com deficiência que fazem parte de uma empresa.

Decreto nº 3.298 de 1999, Art. 3:

“I – Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.”

Qualquer empregador pode contratar empregado PcD, porém, conforme disposto em Lei, há **obrigatoriedade** da contratação a partir de 100 funcionários.

# Quem faz?

O empregador toma a decisão pela contratação e o RH da empresa ou escritório contábil contratado realiza os procedimentos de admissão.

# Como faz?

O empregador precisa determinar inicialmente a quantidade de pessoas com deficiência (PcDs) que serão contratadas, o que está diretamente relacionado ao número total de funcionários da empresa.

O processo de recrutamento e seleção deve ser adaptado e incluir alternativas que atendam às necessidades dessas pessoas.

Após a seleção, o contrato de trabalho deve indicar claramente que a contratação do PcD se dá através do sistema de cotas, conforme o [artigo 93 da Lei 8.213/91](#), a [Lei 10.098/2000](#) e o [Decreto 3.298/99](#).

Não existem regras especiais para o contrato de trabalho ou a assinatura da CTPS do PcD, ou seja, todas as normas da CLT devem ser seguidas.

No entanto, os profissionais com deficiência podem ter horários flexíveis ou reduzidos, com o salário proporcional, devido a necessidades específicas, como locomoção ou tratamentos médicos.

### **Avisos e Cuidados importantes:**

- Se um profissional PcD for demitido e a empresa estiver operando dentro do sistema de cotas, o novo contratado também deverá ser PcD, salvo exceções, como em casos de demissão por justa causa.
- Um empregado PcD tem direito a receber o mesmo salário que qualquer outro colaborador que ocupe a mesma função ou cargo na empresa, garantindo a igualdade salarial como um dos direitos fundamentais.

- Diferenças salariais para empregados que desempenham a mesma função podem ser consideradas uma prática discriminatória, o que pode resultar em processos trabalhistas e outros problemas legais para a empresa.
- A necessidade de jornada especial deve ser comprovada por meio de laudo médico e se aplica a qualquer tipo de deficiência, seja física, cognitiva ou mental.
- Caso o PcD não precise de horários flexíveis, ele deve cumprir a jornada de trabalho integral, assim como os demais funcionários.
- Quando necessário, a empresa pode permitir o trabalho remoto (home office) se o PcD precisar de mais cuidados ou assistência.
- Caso o PcD não tenha um passe livre, a empresa deve fornecer o vale-transporte.

## Outros direitos do PcD a serem observados:

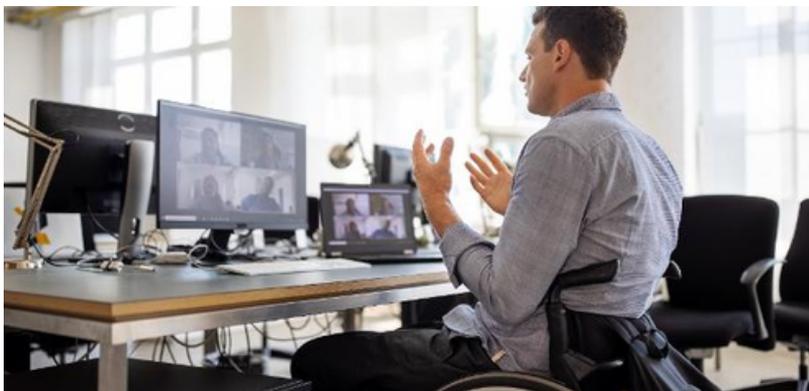
- O direito a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades, como banheiros acessíveis para cadeirantes, rampas e outras modificações no espaço físico.
- Direito à reabilitação profissional.
- O direito de realizar tarefas e funções compatíveis com sua deficiência, sempre respeitando sua dignidade e sem qualquer discriminação.
- Dependendo do tipo de deficiência, o PcD também tem direito a equipamentos e softwares que o auxiliem no desempenho de suas atividades.

## **Quando faz?**

A contratação ocorre após o processo de seleção (obrigatoriamente, quando a empresa possui 100 funcionários ou mais).

## **Qual a penalidade pelo descumprimento?**

Segundo a Portaria Interministerial MTP/ME Nº 23, de 16 de janeiro de 2025, se a empresa descumprir as normas estabelecidas, estará sujeita ao pagamento de uma multa, cujo valor é ajustado anualmente. Em 2025, essa penalidade pode variar entre R\$3.215,00 e R\$321.505,87, dependendo da gravidade da infração.



# Fundamentação Legal

---

[Art. 2º da Lei nº 13.146](#) - Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

[Art. 93 da Lei nº 8.213](#) - 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:

Até 200 empregados	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

## Observações importantes

- Em caso de frações no cálculo da cota, qualquer que seja a fração, o n.º de empregados a serem contratados deve ser arredondado sempre para cima.
- A [Lei nº 13.146](#) aponta a forma de tratamento das pessoas com deficiência: as denominações atuais são pessoas com necessidades especiais, pessoa com deficiência ou pessoa especial, não devendo usar termos como “portadores ou deficientes”.
- Foi criada a [Lei Federal nº 10.098](#), que dispõe sobre acessibilidade nos edifícios públicos ou de uso coletivo, nos edifícios de uso privado, nos veículos de transporte coletivo, nos sistemas de comunicação e sinalização e ajudas técnicas que contribuam para a autonomia das pessoas com deficiência.



 (21) 3741-0523

 (21) 2719-8577

 (21) 98493-6347

 atendimento@jedson.com.br

 R. Eduardo Luiz Gomes, 180 - Centro,  
Niterói - RJ, 24020-340

 jedson.com.br

