



Título

As implicações da IN/MTP 02/2021 para o cumprimento de cotas sociais pelas empresas, com o cômputo concomitante de jovens com deficiência (PCD) pelo contrato de aprendizagem

Autor

Marcos Aurelio Manaf
Gaudência Costa da Silva Magi
Joyce Grigoleto de Souza Sales

Ano de publicação

2026

Referência

MANAF, Marcos Aurelio; MAGI, Gaudência Costa da Silva; SALES, Joyce Grigoleto de Souza. As implicações da IN/MTP 02/2021 para o cumprimento de cotas sociais pelas empresas, com o cômputo concomitante de jovens com deficiência (PCD) pelo contrato de aprendizagem. **Transições**, Ribeirão Preto, v. 7, n. 1, 2026.

AS IMPLICAÇÕES DA IN/MTP 02/2021 PARA O CUMPRIMENTO DE COTAS SOCIAIS PELAS EMPRESAS, COM O CÔMPUTO CONCOMITANTE DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA (PCD) PELO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

THE IMPLICATIONS OF IN/MTP 02/2021 FOR COMPANIES' COMPLIANCE WITH SOCIAL QUOTAS, WITH THE CONCURRENT COUNTING OF YOUNG PEOPLE WITH DISABILITIES (PWD) THROUGH THE APPRENTICESHIP CONTRACT

Marcos Aurelio Manaf¹
Gaudência Costa da Silva Magi²
Joyce Grigoletto de Souza Sales³

RESUMO: A Constituição Federal, em seu artigo 24, estabelece a competência concorrente da União, dos Estados e do Distrito Federal para legislar sobre a proteção e integração social das pessoas com deficiência (PCD). Nesse contexto, o artigo 93, da Lei 8.213/1991, determina que empresas com 100 ou mais empregados devem reservar de 2% a 5% de seus postos de trabalho para pessoas com deficiência. Paralelamente, a regulamentação da aprendizagem profissional (Lei 10.097/2000), impõe às empresas a obrigação de destinar de 5% a 15% de suas vagas a aprendizes. E o Decreto 8.373/2014 ao disciplinar o sistema e-Social, instituiu registros distintos para o cumprimento das reservas sociais: a sigla [infoPCD], destinada à contratação de pessoas com deficiência, e a sigla [infoApr], referente aos contratos de aprendizagem registrados pelas entidades formadoras. Mas, a separação inviabiliza o cômputo concomitante de jovens PCD contratados como aprendizes, sendo reforçada pela Instrução Normativa 02/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência (IN/MTP), na impossibilidade de contabilizar um mesmo jovem PCD tanto na cota de aprendizagem quanto na de pessoas com deficiência. O argumento central do artigo analisa as implicações da IN/MTP 02/2021 que, de um

¹ Doutorado em ciências sociais pela UNESP. Docente do Centro Universitário Barão de Mauá. Contato: marcos.aurelio@baraodemaua.br

² Graduada em Direito pelo Centro Universitário Barão de Mauá.

³ Graduada em Direito pelo Centro Universitário Barão de Mauá.

lado, limita as empresas que, mesmo cumprindo os requisitos legais, não podem computar o mesmo trabalhador em ambas as cotas. De outro, compromete a efetividade das políticas de inclusão, pois desestimula a contratação de jovens PCD como aprendizes, levando as empresas a optar por candidatos sem deficiência para atender exclusivamente à cota de aprendizagem. Essas consequências contrariam os princípios do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), que preconiza a plena inclusão social e laboral, além de enfraquecer o caráter afirmativo das políticas públicas voltadas à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A ausência de regulamentação que permita o cômputo concomitante compromete a lógica de promoção da autonomia e da capacitação profissional de jovens PCD, restringindo seu acesso a oportunidades de formação e inserção digna. Diante desse cenário, torna-se necessária a revisão da IN/MTP 02/2021, com a elaboração de norma específica que autorize o registro concomitante de jovens PCD na cota de aprendizagem e na cota de pessoas com deficiência. Tal medida representaria não apenas o cumprimento formal das exigências legais, mas sobretudo a efetiva inclusão desses jovens no mercado de trabalho, garantindo-lhes capacitação, autonomia e participação produtiva em condições de igualdade. Trata-se, portanto, de uma questão que transcende o acesso, configurando verdadeira inclusão social e profissional transformadora.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; aprendizagem; cotas inclusivas; retrocesso; burocracia.

ABSTRACT: The Federal Constitution, in its article 24, establishes the concurrent competence of the Union, the States, and the Federal District to legislate on the protection and social integration of people with disabilities (PWD). In this context, article 93 of Law 8.213/1991 determines that companies with 100 or more employees must reserve 2% to 5% of their jobs for people with disabilities. In parallel, the regulation of professional apprenticeship (Law 10.097/2000) imposes on companies the obligation to allocate 5% to 15% of their vacancies to apprentices. And Decree 8.373/2014, when regulating the e-Social system, instituted distinct registries for compliance with social quotas: the acronym [infoPCD], intended for the hiring of people with disabilities, and the acronym [infoApr], referring to apprenticeship contracts registered by training entities. However, the separation makes it impossible to simultaneously count young people with disabilities hired as apprentices, a fact reinforced by Normative Instruction 02/2021 of the Ministry of Labor and Social Security (IN/MTP), which prevents the same young person with a disability from being counted in both the apprenticeship quota and the quota for people with disabilities. The central argument of this article analyzes the implications of IN/MTP 02/2021, which, on the one hand, limits

companies that, even when fulfilling the legal requirements, cannot count the same worker in both quotas. On the other hand, it compromises the effectiveness of inclusion policies, as it discourages the hiring of young people with disabilities as apprentices, leading companies to opt for candidates without disabilities to exclusively meet the apprenticeship quota. These consequences contradict the principles of the Statute of Persons with Disabilities (Law 13.146/2015), which advocates full social and labor inclusion, and weaken the affirmative action nature of public policies aimed at integrating people with disabilities into the labor market. The lack of regulation allowing for simultaneous registration compromises the logic of promoting the autonomy and professional development of young people with disabilities, restricting their access to training opportunities and dignified inclusion. Given this scenario, it is necessary to revise IN/MTP 02/2021, with the creation of a specific regulation authorizing the simultaneous registration of young people with disabilities in the apprenticeship quota and the quota for people with disabilities. Such a measure would represent not only the formal fulfillment of legal requirements, but above all the effective inclusion of these young people in the labor market, guaranteeing them training, autonomy, and productive participation under conditions of equality. It is, therefore, an issue that transcends access, constituting true transformative social and professional inclusion.

Keywords: people with disabilities; learning contract; work inclusion reserve; e-Social; bureaucracy.

INTRODUÇÃO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) e aprendizes no mercado de trabalho representa um dos pilares fundamentais para a promoção da igualdade de oportunidades, desenvolvimento social e combate à exclusão.

No Brasil, a Lei de 'Cotas' para PCD (Lei 8.213/1991) e a Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), são exemplos de políticas afirmativas que buscam corrigir desigualdades, garantindo que empresas de médio e grande porte destinem um percentual de suas vagas para esses trabalhadores.

Ambas as legislações definem diretrizes específicas para garantir a

inserção desses grupos sociais ao ambiente corporativo, com o objetivo de reduzir barreiras estruturais e culturais, que historicamente dificultaram sua participação no mercado formal. Essas normas refletem princípios constitucionais essenciais, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade de direitos e a erradicação da marginalização social.

A inclusão social e o combate discriminação são objetivos de políticas públicas afirmativas, tais como às Leis voltadas à pessoa com deficiência, como ao Jovem Aprendiz, que promovem a inclusão desses grupos específicos, e contribuem para a construção e consolidação de uma sociedade mais equânime.

A inclusão social de grupos historicamente marginalizados no mercado de trabalho tem sido alvo de políticas públicas voltadas à correção de desigualdades no Brasil. A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (PCD), instituída pela Lei 8.213/1991, e a Lei da Aprendizagem, prevista na Lei 10.097/2000, são dois exemplos emblemáticos de políticas afirmativas que visam garantir o acesso desses indivíduos ao mercado formal de trabalho, porque se configuram em instrumentos essenciais à promoção da igualdade de oportunidades, a fim de eliminar barreiras estruturais e culturais (Souza, 2016; Mendes, 2020; Nunes, 2020; Ribeiro, 2023; Martins, 2024).

As leis de cotas para PCDs e de jovens aprendizes estão diretamente ligadas aos princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988, especialmente o artigo 5º, que igualdade de direitos e dignidade da pessoa humana.

E políticas públicas de inclusão por meio das cotas sociais para pessoas com deficiência, visam romper o modelo de contratação de trabalhadores, exclusivamente, pelo critério da capacidade, primando para que as oportunidades tenham outros critérios, levando-se em consideração as habilidades, as qualificações técnico-educacionais, as experiências profissionais, as atitudes etc. de cada indivíduo (Sen, 2001;

2011).

Tais critérios são exemplos para a erradicação das barreiras atitudinais e físicas que dificultam a inserção de Jovens com deficiência ao mercado de trabalho, sopesados no capacitismo institucional, em desconformidade com a Constituição Federal, Estatuto da Pessoa com Deficiência, e oriundas de normas de direito internacional como a Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Dec. 6.949/2007).

As políticas públicas surgem para concretizar o bem-estar social (indivíduo e sociedade), através de ações do Estado, enquanto representante dos interesses da coletividade, e sob tal intento, o viés subjetivo é importante. (Gonçalves, 2010)

Ademais, na questão da implementação de políticas públicas afirmativas e inclusivas (Aprendizagem e PCD), há desafios práticos e um dilema problemático, de um lado a resistência por parte de algumas organizações, que alegam dificuldades na adequação de suas estruturas ou na capacitação dos profissionais contratados.

E de outro lado, pela burocracia da IN (MTP) 02/2021, que dispõe sobre a fiscalização da Auditoria-Fiscal do Trabalho, e impede registros concomitantes para cumprimento de cotas do PCD como jovem aprendiz, tendo no e-Social, sistema governamental, a adoção de registros de dados em separado entre as contratações de PCDs sob a sigla [infoPCD], e outra sigla [infoApr] para Jovens Aprendizes.

A escolha do tema para este artigo justifica-se sob dois aspectos, primeiro pela necessidade de compreender o impacto dessas políticas públicas sobre a inclusão de PCDs e Jovens Aprendizes no mercado de trabalho brasileiro, e o segundo aspecto se relaciona às dificuldades das empresas em computarem no sistema do e-Social, o cumprimento de ambas as cotas sociais, quando ocorrem contratações envolvendo um trabalhador na categoria concomitante de PCD e de Jovem Aprendiz.

Esses aspectos não contribuem principalmente à melhor preparação de jovens PCDs, para o seu empoderamento pessoal e ao exercício de cidadania com dignidade no Brasil, ou seja, a burocracia diminui o sentido de pertencimento, não colabora à sua autonomia e inibi a oportunidade de uma verdadeira inclusão social dessas pessoas.

Além da importância social da inclusão, para que essas políticas sejam efetivas, é essencial uma fiscalização governamental adequada, a conscientização empresarial e adaptação de suas estruturas organizacionais, a fim de atender às necessidades desses trabalhadores.

Segundo estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), a população de jovens na faixa etária de 14 e 18 anos no Brasil é de aproximadamente 10 milhões, e estima que 8,9%, cerca de 890 mil, são jovens que declararam algum tipo de deficiência.

Na mesma ordem, o Observatório Nacional da Inclusão e Acessibilidade (ONIA, 2022), estima que cerca de 2,5 milhões de Pessoas com Deficiência (PCD) na faixa etária de 14 e 24 anos estejam fora do mercado de trabalho, refletindo os desafios persistentes na implementação das cotas de PCD e na acessibilidade ao ambiente profissional.

Diante desse cenário, o presente artigo tem como objetivo comparar as normas de cotas de PCD e Aprendiz, enquanto Políticas Públicas afirmativas e inclusivas, em relação à Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Previdência (IN/MTP) 02/2021, que impede a contagem concomitante dessas cotas nos dados do sistema e-Social

A metodologia baseia-se em revisão bibliográfica, análise de legislações e disposições normativas aplicáveis ao tema, a fim de oferecer um panorama abrangente sobre a efetividade das políticas de inclusão no Brasil, e da burocracia do e-Social sopesada na IN/MTP 02/2021, que não permite o registro concomitante de quotas de PCD e de Jovens Aprendizes, destacando as dificuldades enfrentadas pelas

empresas para o cumprimento dessas cotas sociais.

Espera-se que o artigo possa contribuir para possíveis reflexões quanto às dificuldades das empresas em cumprir as quotas sociais objeto deste artigo, e ao mesmo tempo, ampliar o entendimento das implicações burocráticas, em se tratando de requisitos relacionados ao Jovem PCD no contrato de Aprendizagem, frente ao impedimento normativo da IN/MTP 02/2021 no cômputo concomitante no sistema do e-Social pelas empresas, que resulta em não efetividade concreta de inclusão social.

Além da presente Introdução, o artigo na segunda seção aborda a contextualização das políticas públicas protetivas e de inclusão social no Brasil, para as pessoas com deficiência (PCD) e de Jovens Aprendizes. Na terceira e última seção, há a abordagem quanto às obrigações das empresas nos registros governamentais (e-Social), em relação ao PCD e Aprendizagem, e as implicações burocráticas para o cômputo concomitante, em relação ao cumprimento das cotas sociais.

BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO, POR MEIO DE COTAS SOCIAIS EM RELAÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) E AO JOVEM APRENDIZ NO BRASIL.

A Constituição Federal de 1988 trouxe avanços inovadores na garantia dos direitos das pessoas com deficiência e dos jovens aprendizes, como o princípio da dignidade da pessoa humana (inciso III, do art. 1º), da erradicação da marginalização e da discriminação (inciso IV, do art. 3º e inciso XXXI, do art. 7º) e da justiça social, como princípio da ordem econômica (art.170).

Esses dispositivos reforçavam a necessidade de adoção de políticas afirmativas, como a reserva de vagas para PCD e aprendizes, com o objetivo de corrigir desigualdades estruturais, que segundo José Affonso Dallegrave (2016, p. 243), “a inclusão da pessoa com deficiência

no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como um compromisso social e humano".

Assim, a Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), a Lei de Cotas para PCD (Lei 8.213/1991, art. 93) e a Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), são os alicerces à efetividade da inclusão social no Brasil. Além disso, tratados internacionais ratificados pelo Brasil, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006), possuem força de emenda constitucional e reforçam o compromisso do país com a inclusão.

Ademais, a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) e aprendizes no mercado de trabalho é um tema que perpassa diversas áreas do conhecimento, incluindo o Direito, a Administração, a Sociologia e a Economia.

As inovações legislativas relacionadas à inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) e Jovens Aprendizes têm se intensificado ao longo dos anos, com a introdução de políticas públicas e regulamentações. Segundo Souza (2018), a legislação brasileira evoluiu de maneira significativa para garantir o direito à inclusão no mercado de trabalho, com destaque para a Lei 8.213/91, que trata da cota de PCD nas empresas, e a Lei 10.097/2000, que estabelece as diretrizes para a contratação de aprendizes.

Souza (2018) aponta que, apesar dos avanços, existem desafios relacionados à implementação eficaz dessas cotas, especialmente no que tange aos instrumentos burocráticos e fiscalização governamental e à adaptação das empresas às exigências legais.

A inclusão social e profissional de Pessoas com Deficiência (PCDs) e aprendizes no mercado de trabalho é um tema de grande relevância jurídica, social e econômica. No Brasil, as legislações que regulamentam e garantem o direito ao emprego para esses grupos, estabelece cotas obrigatórias, medidas de acessibilidade e programas de qualificação

profissional, ou seja, são estabelecidas regras para a inserção desses grupos no ambiente corporativo, com o objetivo de garantir equidade de oportunidades e reduzir desigualdades sociais.

Sérgio Pinto Martins (2024) aborda de maneira abrangente e atualizada as principais legislações trabalhistas brasileiras, e destaca as políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho, como a Lei da Aprendizagem e a Lei de Cotas para PCD, que visam promover a igualdade de oportunidades para grupos vulneráveis.

O princípio da igualdade, previsto no artigo 5º da Constituição Federal, estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. No entanto, a igualdade material exige medidas concretas para garantir que grupos historicamente marginalizados tenham condições reais de acesso ao trabalho.

Nesse contexto, segundo Martins (2024), a reserva de cotas para PCDs e aprendizes não é um privilégio, mas sim uma política de remuneração e equidade, garantindo que essas pessoas possam se inserir no mercado em condições mais justas.

A inclusão social é um conceito fundamental para o desenvolvimento de sociedades mais justas e equitativas. Ela busca garantir que todos os indivíduos tenham acesso aos mesmos direitos e oportunidades, independentemente de suas condições físicas, econômicas ou sociais. E segundo, Mendes (2020), "a inclusão social não é apenas uma necessidade, mas uma condição fundamental para a sociedade".

Segundo Goes e Oliveira (2024; apud Fleury, 2000), ao tratar a necessidade em promover um ambiente de trabalho acessível e inclusivo, volta-se ao tema de diversidade, que envolve três perspectivas: do indivíduo, do grupo e da sociedade como um todo ou das organizações (públicas ou privadas). E por isso, a diversidade está baseada no respeito, no reconhecimento da individualidade, na

valorização e no acolhimento das características de cada indivíduo.

Em complemento, Goes e Oliveira (2024; apud Embaixadores da diversidade, 2022) expressam que a inclusão, visa instituir um sentimento de pertencimento desses indivíduos em seu ambiente escolar, acadêmico e de trabalho.

A inclusão vai além da simples obrigatoriedade legal de contratação, devendo ser promovida por meio de políticas públicas eficientes, mudanças culturais nas empresas e investimentos na formação profissional.

Nesse sentido, segundo a 'Teoria do Capital Humano' (Becker, 1983, p.5) "os investimentos em educação e treinamento aumentam a produtividade do trabalhador, impactando diretamente no desenvolvimento econômico das sociedades", ou seja, no campo da economia e da gestão de pessoas, tais investimentos são mecanismos essenciais para o crescimento econômico e social.

Esta teoria se torna ainda mais relevante quando aplicada à inclusão de jovens aprendizes e Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho no Brasil, pois reforça a necessidade de políticas públicas e empresariais que garantam a formação profissional e a empregabilidade de grupos vulneráveis.

No Brasil, o incentivo à formação de capital humano (Becker, 1983) é respaldado por legislações como a Lei de Cotas para PCD (Lei 8.213/1991, art. 93) e a Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), que estabelecem a obrigatoriedade da contratação, respectivamente, de jovens aprendizes e pessoas com deficiência.

No entanto, diversos desafios ainda dificultam a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho, exigindo medidas mais eficazes por parte do governo e das empresas, conforme destaca Souza (2016),

[...] as políticas públicas brasileiras, como a Lei de Cotas e a Lei da Aprendizagem, são fundamentais para promover

a inclusão de grupos vulneráveis no mercado de trabalho, mas a efetividade dessas leis depende da atuação coordenada entre governo, empresas e sociedade" (Souza, 2016, p. 105).

No Brasil, desde 1989, a proteção das pessoas com deficiência (PCD) tem sido uma pauta crescente na agenda política e social, por meio da Lei 7.853, que estabelece normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social.

E a partir de 2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI - Lei 13.146), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, representa um marco regulatório essencial para garantir direitos e promover a cidadania plena e efetiva para as PCD, em consonância com a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 2008 com status de emenda constitucional.

Como afirma Rodrigues (2017), a LBI demonstra o compromisso à promoção de igualdade de direitos, e um significativo avanço na eliminação de barreiras sociais à participação das pessoas com deficiência

A LBI passou a ter o objetivo principal de assegurar a igualdade de oportunidades, acessibilidade, autonomia e dignidade para pessoas com deficiência, promovendo a participação de pessoas com deficiência na sociedade de maneira ativa e independente, conforme prescreve o art. 2º da Lei 13.146/2015 (*in verbis*):

Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Essa definição considera não apenas a limitação da pessoa, mas também o contexto social e ambiental que pode dificultar ou impedir sua inclusão, em complemento à norma da Lei 7.853/1989, e em seu art. 2º, determina que (in verbis):

Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) é um marco regulatório essencial para a garantia de direitos e promoção da cidadania plena das PCD no Brasil, estabelecendo um conjunto abrangente de direitos fundamentais, desde acessibilidade e mobilidade até educação, trabalho e saúde, consolidando a inclusão como um dever do Estado e da sociedade.

E no tocante à Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000) representa um importante marco na inclusão de jovens no mercado de trabalho, assegurando sua formação profissional e garantindo uma relação de trabalho protegida, sendo também um importante mecanismo legal, para assegurar oportunidades de inserção no mercado de jovens com deficiência.

Isto porque, o objetivo principal da Lei de Aprendizagem, enquanto política pública, é equilibrar aprendizado teórico e experiência prática, oferecendo aos jovens em geral uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho sem comprometer sua formação educacional. E como destaca Oliveira (2019, p. 102), “[...] a Lei da Aprendizagem tem como pilar a educação profissional, proporcionando aos jovens capacitação a necessidade para ingressarem no mercado de trabalho de maneira protegida e com direitos garantidos”.

A Lei 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem) tem como base os princípios constitucionais da proteção ao menor e à profissionalização (art. 227 da CF/88), bem como tratados internacionais, como a Convenção 138 da OIT, que dispõe sobre a idade mínima para ingresso no trabalho.

E esta legislação alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio das seguintes normas: a) artigo 428 da CLT – Define que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, em que o empregador se compromete a assegurar formação técnico-profissional ao aprendiz, sendo sua validade limitada ao período máximo de dois anos; e b) artigo 429 da CLT – Estabelece que todas as empresas de médio e grande porte são obrigadas a contratar um percentual de 5% a 15% de aprendizes com base no número de empregados cujas funções demandem formação profissional.

E pelo Decreto 9.579/2018, que passou a regulamentar a Lei da Aprendizagem, reforçou o papel de instituições qualificadoras, como o Sistema 'S' (Senai, Senac, Senat, Senar), na formação técnica dos aprendizes, adequando-se às normas do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) – Lei 8.069/1990 (art. 68) que: "O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observando-se sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento".

A CLT garante a atividade laboral para menores na condição de aprendiz, com idade acima de 14 anos até os 18 anos, quando encerrará a condição de aprendiz (arts. 403 e 433 da CLT. No entanto, pela Lei de Aprendizagem, o jovem até 24 anos poderá ser integrante do Programa Jovem Aprendiz.

Conforme explica Silva (2018, p.87), "[...] a obrigatoriedade da contratação de aprendizes pelas empresas representa um avanço nas políticas de inclusão social e profissional, garantindo que os jovens tenham acesso à formação técnica e ao mercado de trabalho de forma

protegida".

Além disso, a Constituição Federal determina, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, que a idade mínima para ingresso no mercado de trabalho é de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, em que é permitido a partir dos 14 anos.

Por isso, o contrato de aprendizagem traz benefícios inigualáveis ao contrato de trabalho comum, pois o menor não poderá trabalhar em locais prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, social, e à sua formação, de maneira que os horários e locais que não podem atrapalhar a sua frequência à escola, ou seja, deve ter uma jornada reduzida de até 6 horas/dia (parágrafo único do art. 403, e art. 432 da CLT).

Dessa forma, a empresa contratante deve proporcionar aos jovens aprendizes, a oportunidade de terem uma experiência profissional e a possibilidade de conciliar estudos e trabalho, conforme o art. 428 e § 4º, da CLT:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação. [...]

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Ademais, o contrato de aprendizagem busca criar uma formação no ambiente de trabalho, para que o aprendiz tenha significado e valor à sua carreira profissional, uma vez que passará por programas de treinamentos específicos para a área que atua, com a possibilidade de

ser efetivado na empresa, após o término de seu contrato de aprendizagem.

O artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pela Lei da Aprendizagem, estabelece a obrigatoriedade da contratação de aprendizes por empresas de médio e grande porte, determinando que um percentual entre 5% e 15% do quadro de empregados em funções que demandem formação profissional seja reservado para aprendizes, e visa não apenas a concessão de experiência profissional, mas também a prevenção do trabalho infantil e a redução da evasão escolar, garantindo formação técnico-profissional e oportunidades igualitárias.

No tocante à Lei 8.213/1991, em seu art. 93, trata sobre as Cotas para PCDs, e determina que empresas com 100 a 200 empregados devem preencher de 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4% e acima de 1000 empregados, 5%, considerando pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS.

A não observância de ambas as cotas, em caso de fiscalização e constatas as irregularidades, a empresa pode ter sanções administrativas, multas e até ações civis públicas movidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) ou por sindicatos. Segundo Fonseca (2010, p. 78), “a falta de cumprimento da Lei de Cotas pode resultar não apenas em decisões administrativas, mas também em ações judiciais que buscam garantir os direitos das pessoas com deficiência”. E complementa:

Além disso, a Lei nº 8.213/1991 prevê que as empresas devem cumprir a cota de PCDs, sob pena de sofrerem prejuízos como multas. O Ministério Público do Trabalho (MPT) frequentemente atua para garantir o cumprimento dessa legislação e assegurar os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (Fonseca, 2010, p. 78)

No entanto, Nunes (2020) destaca que a legislação específica para PCD tem se adaptado à realidade brasileira, mas ainda encontra obstáculos relacionados, de uma lado à conscientização empresarial e à criação de mecanismos mais eficazes para a inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho, pois muitas vezes não possuem experiência profissional ou formação específica como ponto de partida à sua contratação, e de outro lado, o Poder Público precisa criar instrumentos mais eficientes, que possam garantir o cumprimento das políticas públicas e facilitar a inclusão efetiva desses indivíduos ao mercado de trabalho.

Todavia, a Instrução Normativa (IN) 02/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), não admite que as empresas possam realizar o cômputo concomitante das cotas sociais condição de Jovem Aprendiz e PCD, ou seja, de forma velada, para o preenchimento da cota de Aprendiz, estimula as empresas a optar pela contratação de jovens em condição diversa ao PCD, e com isso limita o acesso de PCDs aos benefícios da Lei de Aprendizagem, como a capacitação e promoção de maior autonomia, e ainda cria uma barreira institucional à inclusão efetiva desse jovem à vida profissional digna, produtiva e transformadora.

Segundo Amartya Sen (2011), se a ação social ou governamental tiver uma consequência negativa, ela não traz a felicidade (bem estar), uma vez que a felicidade é associada ao prazer, ou seja, menor dor, tendo normas tipicamente de certo e errado, numa cadeia de causas e efeitos. Sen (2011) esclarece que, sob o ponto ético ou da filosofia, ao abordar uma teoria da justiça, é necessário decidir os parâmetros ou características para julgar a sociedade e avaliar a justiça e a injustiça.

[...] concentra-se na felicidade individual ou prazer [...] como a melhor forma de avaliar a vantagem de como uma pessoa é e como isso se compara com as vantagens dos outros. Outra abordagem, que pode ser encontrada

em muitos exercícios práticos da economia, avalia a vantagem de uma pessoa quando a sua renda, sua riqueza e seus recursos. Essas alternativas ilustram o contraste entre as abordagens baseadas na utilidade e nos recursos, em contraste com a abordagem das capacidades, baseada na liberdade. (Sen, 2011, p.263)

Sen (2011) analisa a liberdade que uma pessoa tem para fazer ou não fazer algo que valoriza para si, cujas escolhas demonstram as vantagens individuais e devem ser julgadas sob duas abordagens, primeiro pelas capacidades e as condições que um indivíduo possui para fazer coisas por ele valorizadas, e depois pelas oportunidades da pessoa, se menor ou maior em relação ao outro, o que diminui sua capacidade e descreve que:

[...] as capacidades são vistas sobretudo como atributos das pessoas, não das coletividades ou comunidades, [...] assim como a renda e a riqueza devem ser consideradas como recursos ou utilidades (meios), evitando serem empregadas de maneiras inadequadas e em serem julgadas como vantagens. (Sen, 2011, p.272 e 282)

Isto porque, Sen (2011) relata o exemplo de uma pessoa com alguma deficiência física, porém com muita riqueza, isso não significa que ela tenha mais vantagem frente ao indivíduo pobre e que não tem qualquer deficiência, e vice-versa. A observação deve ser sobre as capacidades totais que cada um deles consegue desfrutar.

Ademais, a diminuição da ação social e da responsabilidade do Estado, quanto à proteção e ao atendimento das necessidades das pessoas com deficiência, contribuiu para retirar o brilho e status de cidadão dessas pessoas, e reforça a conotação de que não são mais uma preocupação de governo, e passam a ser uma questão de consumo, uma vez que os direitos sociais (educação, saúde, cultura, habitação, etc.) passam a ser mercadorias. (Gonçalves, 2010)

E em relação à IN/MTP 02/2021, e os seus impedimentos à consolidação de dados pelo e-Social para que as empresas possam

cumprir as cotas sociais (Aprendizagem e PCD), uma vez que estão sujeitas à fiscalização e multas administrativas, porque são impedidas de realizar o cômputo concomitante de cotas sociais, sendo esta situação-problema o objeto desse trabalho, e será tratado com mais propriedade a seguir.

AS OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO AS COTAS DE CATEGORIAS DE PCD E JOVEM APRENDIZ, E AS IMPLICAÇÕES BUROCRÁTICAS PARA O CÔMPUTO CONCOMITANTE NO E-SOCIAL.

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) e Aprendizizes no mercado de trabalho tem sido impulsionada por diversas legislações brasileiras, como a Lei de Cotas (Lei 8.213/1991) e a Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000). No entanto, o cumprimento dessas normas sempre trouxe desafios relacionados à fiscalização, transparência e controle dos dados.

Nesse contexto, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social) surgiu como uma ferramenta fundamental para a modernização e padronização das informações trabalhistas, incluindo aquelas relacionadas à inclusão de PCD e aprendizizes. Como destaca Ferreira (2019),

[...] o e-Social é uma importante ferramenta tecnológica que contribui para a transparência e o cumprimento das obrigações trabalhistas, permitindo uma fiscalização mais eficiente das políticas de inclusão, como a contratação de PCDs e aprendizizes. (Ferreira, 2019, p. 143).

O e-Social é um sistema de governo federal brasileiro, instituído pelo Decreto 8.373/2014 com os objetivos de a) Unificar o envio de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas pelas empresas; b) Reduzir burocracias, alterando diversas obrigações acessórias; c) Facilitar a fiscalização por órgãos como a Receita Federal, o Ministério do Trabalho e o INSS; e d) Aprimorar o cumprimento das leis trabalhista,

incluindo as de inclusão social.

O e-Social, de acordo com o Decreto 8.373/2014 (art.1º) está baseada em um ambiente digital que centraliza as informações trabalhistas e previdenciárias enviadas pelas empresas. centraliza e automatiza a transmissão de informações das empresas para os órgãos fiscalizadores, permitindo um acompanhamento mais rigoroso do cumprimento das cotas obrigatórias, reduzindo fraudes e garantindo maior transparência e fiscalização das cotas de PCD e aprendizes com maior eficiência no sistema de gestão das relações de trabalho no Brasil, com transparência e controle sobre a inclusão de PCD e Aprendizizes (Silva, 2018).

A obrigatoriedade do registro dessas contratações no sistema permite um monitoramento rigoroso das empresas, reduzindo irregularidades e garantindo o cumprimento das cotas obrigatórias. E de acordo com Carvalho Filho (2020, p. 134): "O e-Social representa um avanço na transparência das relações trabalhistas, permitindo uma fiscalização mais eficiente e uma melhor garantia dos direitos dos trabalhadores, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade, como aprendizes e PCDs".

O e-Social possui campos específicos para o registro de diferentes tipos de trabalhadores, incluindo Pessoas com Deficiência (PCD) e Aprendizizes. Esses registros são estruturados em eventos do sistema e são utilizados para garantir o cumprimento das obrigações legais por parte das empresas. No entanto, há diferenças significativas entre os registros [infoPCD] e [infoApr], que impactam a forma como as cotas obrigatórias são contabilizadas (Brasil, 2022).

Quadro 1 – Estrutura do formulário para preenchimento de dados no e-Social.

Característica	[infoPCD] Pessoas com deficiência	[infoApr] Aprendizizes
Base jurídica	art. 93 da Lei 8.213/1991	art. 429 CLT (Lei 10.097/2000)
Obrigatoriedade	Empresas com mais de 100 empregados	Empresas de médio e grande porte
Porcentagem de cota	2 a 5% dos empregados	5 a 15% dos empregados
Idade mínima	Sem idade mínima	14 a 24 anos (exceto PCDs, sem limite de idade)
Critério principal	Deficiência comprovada por laudo médico	Vínculo com entidade formadora e curso profissionalizante
Multas pelo descumprimento	R\$2.926,52 a 292.663,00	Salário-mínimo regional para aprendiz não contratado
Contagem concomitante	Não reconhecido no e-Social	Não reconhecido no e-Social

Fonte: Brasil, 2022 (adaptado).

Atualmente, as empresas enfrentam dificuldades na compatibilização dos dados de trabalhadores enquadrados em duas categorias PCD e Jovem Aprendiz, uma vez que o sistema e-Social registra separadamente a informação sobre contratações de PCD e contratos de aprendizagem, sem permitir uma passagem automática para fins de fiscalização e comprovação do cumprimento concomitante das obrigações legais.

O principal problema ocorre quando um aprendiz PCD é contratado e que, em tese, ele deveria ser contabilizado em ambas as cotas, por preencher os requisitos das duas legislações.

No entanto, dada a ausência de regulamentação no Decreto 8.373/2014 (e-Social), sobre a contagem concomitante das cotas de PCD e de Jovem Aprendiz, mediante a comprovação da empresa de que o contratado preenche os requisitos das duas categorias, o Ministério do

Trabalho e Emprego, por meio de Instrução Normativa 02/2021, que dispõe sobre os procedimentos de fiscalização a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, conforme §§ 3º e 4º, do artigo 86:

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

[...]

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

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

I - Os aprendizes; [...]

O preenchimento das cotas no e-Social é um desafio que precisa ser solucionado para garantir maior segurança jurídica para as empresas e fortalecer a inclusão social no mercado de trabalho. Atualmente, a falta de um mecanismo que permita a contagem concomitante de aprendizes PCD gera conflitos na interpretação da legislação e pode resultar em penalizações indevidas. (Brasil, 2022)

Os registros [infoPCD] e [infoApr] no e-Social possuem questões específicas, mas ambos são fundamentais para garantir a inclusão social no mercado de trabalho. No entanto, a ausência de um campo específico que permite a contagem concomitante de trabalhadores PCDs e Aprendizes gera insegurança jurídica para as empresas e pode comprometer o cumprimento das cotas obrigatórias.

A fiscalização das cotas de PCDs e Aprendizes é realizada por órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), que podem autuar empresas que não cumprem as exigências legais. Com a implementação do e-Social, as informações sobre admissões, vínculos e contratos passaram a ser

transmitidos eletronicamente, permitindo um cruzamento de dados mais especificamente e aumentando a probabilidade de autuações. Ministério do Trabalho e Emprego. “A fiscalização possibilita a inclusão de 31.639 pessoas com deficiência no mercado de trabalho no ano passado.” (Brasil, 2024b)

O descumprimento das cotas pode acarretar multas expressivas, conforme previsto na legislação:

Quadro 2 – Penalidades administrativas às empresas por não cumprimento de cotas sociais.

Infração	Base jurídica	Penalidade
Não contrate PCDs, conforme a cota	Art. 93 (Lei 8.214/1991).	Multa de R\$2.926,52 a 292.653,00.
Não contrate Aprendizizes, conforme a cota	Art. 434 da CLT.	Multa equivalente a 1 salário-mínimo regional por aprendi não contratado.
Erros e omissões no e-Social	Lei 12.527/2011 (Acesso à informação)	Advertência e possíveis multas administrativas

Fonte: Leis 8.213/1991 e 10.097/2000; Brasil, 2022 (adaptado).

Os riscos de autuações e a insegurança jurídica no cumprimento das cotas de PCD e Aprendizizes são desafios reais enfrentados por empresas e trabalhadores no Brasil. O e-Social, embora tenha sido criado para facilitar a fiscalização e reduzir fraudes, ainda apresenta lacunas que podem levar a prejuízos indevidas e prejudicar a inclusão social.

Isto porque, a questão da inclusão social de PCD vai além do cumprimento das cotas sociais, cuja finalidade deve ser pautada em criar oportunidades de equidade, proporcionar a capacitação e experiência profissional para essas pessoas. Tais ações beneficiam empresas e a sociedade em geral.

A Lei de Aprendizagem promove um programa de capacitação teórica e prática, o que permite às pessoas com deficiência desenvolverem habilidades e adquirirem experiência em um ambiente

real de trabalho, o que reforça a necessidade de medidas prevista na Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), de que assegurem condições de igualdade para pessoas com deficiência, bem como contribui para a autonomia e melhoria da autoestima, além de aumentar suas chances de progressão profissional futura.

Os tribunais brasileiros têm reconhecida a importância da inclusão de PCD e Aprendizizes no mercado de trabalho, e têm anulado as multas administrativas devido a fatos alheios à vontade das empresas em não preencher as vagas de PCD ou de Aprendizagem, cujas decisões indicam uma tendência favorável à contabilização concomitante, como solução viável, conforme seguem:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO 2.1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa, bem como a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo. 2.2. A empresa com 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com "beneficiários reabilitados" ou com pessoas portadoras de deficiência. Entretanto, in casu, é descabida a condenação ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo em face do não cumprimento da exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, uma vez que ficou comprovado que a empresa empreendeu esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento para totalmente improcedente os pedidos formulados na Ação Civil Pública. (Brasil, 2016).

Ademais, a inclusão de Jovens com deficiências no mercado de trabalho, na categoria de aprendizes, pode promover ganhos socioeconômicos, primeiro a contratação assegura condições de igualdade e promover sua inclusão social e cidadania (Brasil, 2015), e se

associada à Aprendizagem (Lei 10.097/2000) pode proporcionar desenvolvimento profissional e respeito à dignidade desse público, aumentando sua capacidade e autonomia como cidadão.

AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA. COTA PARA REABILITADOS E HABILITADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. DIFICULDADE NO PREENCHIMENTO DAS VAGAS. Esta Corte Superior tem firme jurisprudência no sentido de que não é cabível a condenação da reclamada pelo não preenchimento das vagas destinadas, por lei, aos portadores de deficiência ou reabilitados quando a empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das cotas legais, deixando de contratar a cota mínima por motivos alheios à sua vontade. Recurso de revista conhecido e provido. (Brasil, 2019).

Segundo Amâncio e Mendes (2023), a capacitação teórica e prática oferecida pelo programa de aprendizagem permite que esses indivíduos adquiram habilidades e experiência, aumentando sua autonomia e autoestima. Além disso, a prática contribui para a redução do preconceito e para a construção de uma sociedade mais igualitária.

E de acordo com Lima e Santos (2021), as empresas também se beneficiam com a contratação aprendizes com deficiência, não apenas para cumprirem as exigências legais, mas também na promoção da diversidade e a responsabilidade social corporativa, sendo que a inclusão influencia positivamente a cultura organizacional, desenvolvendo empatia, eliminando barreiras internas, e fortalece a sua imagem corporativa perante os clientes, fornecedores e investidores.

Por isso, é viável uma melhor regulamentação da matéria por parte do Chefe do Executivo federal, para a revisão e alterações no Decreto 8.373/2014 (e-Social), para permitir a dupla contagem automática, garantindo que os trabalhadores que se enquadram nas duas categorias, ou seja, Jovem PCD e aprendiz, com contabilização de cotas concomitantes pelas empresas contratantes. Isso facilitaria a fiscalização,

reduziria as penalizações indevidas e incentivaria a contratação de aprendizes com deficiência, promovendo assim a inclusão social de forma mais eficaz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo trouxe evidências sobre os impedimentos legais para que um jovem aprendiz com deficiência seja contado para ambas as cotas previstas pela Lei 8.213/1991 (Lei de Cotas) e pela Lei 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem).

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) e Jovens Aprendizes no mercado de trabalho vai muito além do cumprimento de cotas legais. Trata-se de reconhecer o valor e o potencial de indivíduos que historicamente enfrentaram obstáculos para acessar oportunidades profissionais em igualdade de condições. Durante o desenvolvimento deste estudo, ficou evidente que, apesar da existência de normas que buscam garantir esse direito, a prática ainda esbarra em desafios técnicos e regulatórios que precisam ser enfrentados com urgência.

A legislação brasileira, tanto em termos de princípios constitucionais quanto nas leis específicas sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) e a contratação de aprendizes, não apresenta normas que proíbam, expressamente, a contabilização de cotas sociais quando o jovem aprendiz também é uma pessoa com deficiência. Pelo contrário, a interpretação das normas deve priorizar a inclusão social e a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Atualmente, a contabilização concomitante de um aprendiz com deficiência tanto na cota de aprendizes quanto na cota destinada a Pessoas com Deficiência (PCD) enfrenta desafios jurídicos e administrativos.

Não há uma previsão legal expressa que autorize essa dupla

contagem, o que gera insegurança para as empresas na aplicação dessa regra. Diante disso, a ausência de regulamentação específica pode resultar em interpretações divergentes por parte dos órgãos fiscalizadores, dificultando o cumprimento das cotas e impactando a inclusão desses profissionais no mercado de trabalho. Tal situação pode ser analisada à luz do princípio da legalidade previsto no art. 5º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, que estabelece que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei, evidenciando a necessidade de um posicionamento legislativo mais claro sobre a matéria.

A análise realizada no artigo demonstrou que, a impossibilidade de computar, simultaneamente, aprendizes com deficiência nas cotas de aprendizagem e de inclusão de PCD, representa um entrave que fere o espírito das leis envolvidas. A limitação técnica imposta pelo sistema e-Social e o silêncio normativo sobre a contagem concomitante desses trabalhadores acabam restringindo as possibilidades de contratação, indo na contramão do propósito das políticas públicas de inclusão.

Entretanto, a falta de um mecanismo claro no sistema e-Social para consolidar essas informações representa um desafio significativo para as empresas, que enfrentam dificuldades para cumprir suas obrigações legais de forma eficaz. A burocracia existente, embora necessária para a organização e fiscalização do cumprimento das leis, torna-se um obstáculo para a eficiência dos processos, criando insegurança jurídica para as empresas e incertezas quanto ao cumprimento das leis.

Essa realidade exige um olhar mais sensível das autoridades públicas competentes, não apenas para atualizar o sistema eletrônico de informações, mas para propor mudanças legislativas que tornem o processo mais justo e coerente com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da valorização social do trabalho.

E enquanto o sistema do e-Social não for retificado, permanecem os desafios e impactos para as empresas ao contratar de forma concomitante aprendizes com deficiência (PCD), em relação ao cumprimento das cotas de inclusão, o que pode gerar impactos financeiros para as empresas, com a fiscalização e aplicação de penalidades e multas, pelo fato da empresa não demonstrar o cumprimento de cotas.

É preciso compreender que a contratação de um jovem com deficiência por meio do contrato de aprendizagem pode ser o primeiro passo para uma vida profissional digna, produtiva e transformadora — não só para ele, mas para toda a sociedade. Criar mecanismos com normas jurídicas que favoreçam essa inclusão é investir em um país mais igualitário, onde a diversidade é reconhecida como um valor e não como um obstáculo.

Assim, é fundamental repensar a forma como essas cotas/reservas sociais de inclusão são aplicadas e registradas é fundamental para que os instrumentos de inclusão deixem de ser apenas obrigações formais e passem a ser pontes reais para a cidadania, autonomia e justiça social.

Por fim, conclui-se que ser urgente uma revisão das normas e uma atualização do sistema e-Social, de modo a permitir que a contagem das cotas de PCD e o aprendizado sejam realizados de forma simultânea, sem que as empresas precisem enfrentar obstáculos burocráticos desnecessários. A modernização e a adaptação dos mecanismos de controle são essenciais para garantir a inclusão social das pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

AMÂNCIO, Dayse Letícia Pereira; MENDES, Diego Costa. pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Corumbá, v. 29, p. 161-180, jan. 2023. Semestral. <https://doi.org/10.1590/1980-54702023v29e0140>. Disponível

em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/CPZr47ZxmxtRC9yGvVKnYH/>. Acesso em: 01 abr. 2025.

BECKER, Gary S.. **El capital humano**: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. Madrid/Espanha: Alianza Editorial, 1983. 292 p. Versão em espanhol por Marta Casares e José Vergara. Disponível em: <https://archive.org/details/capitalhumanouna0000beck/page/n7/mode/2up?view=theater>. Acesso em: 10 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. **Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras exceções. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. **Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. **Decreto 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Consolidar atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que [dh](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm)http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. **Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovado pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras exceções. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria 1.229, de 23 de agosto de 2003**. Dispõe sobre os critérios para fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa MTP 02, de 08 de novembro de 2021**. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/in-2-de-8-denovembro-de-2021.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de Orientação do eSocial – Versão S-1.1. 2022**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha sobre a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência**. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Manual de Orientação do e-Social – Versão 2.5**. Brasília, DF, 2024(a). Disponível em: <https://www.gov.br/esocial>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **MTE reforça fiscalização e promove inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2024(b). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/fiscalizacao-possibilita-inclusao-de-31-639-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-ano-passado>. Acesso em: 08 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho [TRT] da 2ª Região. **Ação Trabalhista 0001564-48.2022.5.02.0003**. Relator: Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, SP, julgado em 5 de novembro de 2023. Disponível em: <https://www.trt2.jus.br>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [TST]. **Recurso de Revista 10019-77.2019.5.15.0032**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF, julgada em 10 de março de 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670**. Relator: João Batista Brito Pereira. Data de publicação: 19 dez. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/932072808/inteiro-teor-932073386>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-26700-96.2011.5.17.0141**. Relator: Breno Medeiros. Data de publicação: 16 abr. 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 10 abr. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: DLTR, 2023.

GONÇALVES, Maria da Graça M. **Psicologia, subjetividade e políticas públicas**. 1.ed. São Paulo: Cortez, 2010.

FERREIRA, José Carlos. **e-Social: A Modernização das Obrigações Trabalhistas e a Inclusão de PCDs e Jovens Aprendizizes**. São Paulo: Editora RT, 2019.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2010.

GOES, Evelin Cristina de. OLIVEIRA, Liliane Assumpção. Gestão da diversidade e inclusão: abordagens inovadoras para promover um ambiente de trabalho acessível e inclusivo. **Caderno Acadêmico Unina de Tecnologia, Sociedade e Negócios**, Curitiba, v. 1, n. 3, p. 59-77, 19 dez. 2024. Faculdade Unina. <http://dx.doi.org/10.51399/cau-tsn.v1i3.193>. Disponível em: <https://revista.unina.edu.br/index.php/cau-tsn/article/view/193/186>. Acesso em: 20 set. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. 2023. Agência IBGE. Rio de Janeiro: Estatísticas Sociais IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 03 mar. 2025.

LIMA, Bruno Ferreira; SANTOS, Érica Molina Cristina dos. **Os reflexos da Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência no Direito Civil brasileiro**. 2021. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/os-reflexos-da-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-no-direito-civil-brasileiro/>. Acesso em: 01 abr. 2025.

LOPES, Laís Vanessa Carvalho de Figueirêdo; REICHER, Stella Camlot. (Des)cumprimento da Lei de Cotas nas Organizações da Sociedade Civil. **Boletim de Análise Político-Institucional**, Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, n. 20, p. 117-126, jun. 2019. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9404/10/Bapi_20_des_cumprimento.pdf. Acesso em: 08 abr. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

MENDES, Rodrigo Hubner. **Educação Inclusiva na Prática**. São Paulo: Moderna; Fundação Santillana, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 42. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

NUNES, Carlos Eduardo. **Direitos das Pessoas com Deficiência**: Uma Análise da Legislação Brasileira. 1.ed. Rio de Janeiro: Editora Jurídica, 2020.

OLIVEIRA, Marcos S. **O trabalho do jovem aprendiz no Brasil**: Aspectos legais e sociais. São Paulo: Editora Atlas, 2019.

OLIVEIRA, Volia Bomfim Cassar. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. **Guia de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Genebra: OIT, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 20 fev. 2025.

RODRIGUES, José L. **Direitos Humanos e Inclusão Social**: O papel do direito na promoção da cidadania. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SEN, Amartya Kumar. **Desigualdade reexaminada**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SEN, Amartya Kumar. **A ideia de justiça**. Tradução de Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. livro eletrônico. São Paulo: Companhia das Letras. 2011.

SILVA, Marcos T. **O e-Social e a Modernização das Obrigações Trabalhistas**: Impactos na Inclusão de PCDs e Jovens Aprendizes. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2018.

SOUZA, João A. **Inclusão social e euInclusão social e mercado de trabalho**: Políticas públicas e desafios da inclusão de PCDs e jovens aprendizes. São Paulo: Editora LTr, 2016.

SOUZA, Maria de Fátima de. **Inclusão Social e Políticas Públicas**: Direitos Humanos, PCDs e Jovens Aprendizes. 1.ed. São Paulo: Editora Universitária, 2018.