

Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

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

Luciana Guedes Ferreira Pinto
Santiago Ferreira Pinto & Campelo Advogados
Assessoria Jurídica SICEPOT-MG



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

**SANTIAGO
FERREIRA
PINTO
& CAMPELO**
ADVOGADOS ASSOCIADOS

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?**



Evite transtornos e multas:

- ✓ **Conheça as normas que regem a matéria;**
- ✓ **Entenda a caracterização da condição de pessoa com deficiência;**
- ✓ **Saiba como identificar PCDs 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.

- **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

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).

☞ Hoje, prioriza-se a avaliação de funcionalidade, com avaliação das atividades e das barreiras, seguindo os conceitos da Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF). No entanto, ainda são necessários alguns balizadores objetivos presentes nos Decretos, até que se tenha o instrumento específico ► O método de avaliação da deficiência será alterado quando houver regulamentação do instrumento previsto no § 2º do artigo 2º da Lei 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).

Tipos:

- Física
- Sensorial auditiva
- Visual
- Mental
- Múltiplas

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**

▪ 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.

1.4 BENEFICIÁRIO REABILITADO OU HABILITADO

• **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, ou curso superior reconhecido pelo Ministério da Educação ; ou aquela com **certificação de conclusão de processo de habilitação profissional** fornecido pelo INSS

- Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação, **esteja capacitada para o exercício da função**.

☞ 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.

☞ **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.

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

• **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, observado o disposto nos arts. 34 e 35 Decreto n. 3.298/99:

☞ 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.

▪ **Pessoa Portadora de Deficiência Habilitada** ► Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

☞ Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

1.7 LOCAL DE TRABALHO

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.
- ✓ **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.
 - ✓ **Oficina Protegida de Produção** ► a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.
 - ✓ **Oficina Protegida Terapêutica** ► a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

☞ **Devem empreendidas ações:**

- conscientização sobre as capacidades, habilidades, potencialidades e contribuições das pessoas com deficiência;
- 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.

1.8 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 substituto em condições semelhantes**.

A dispensa de empregado PCD, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

- O substituto não precisa ocupar a mesma função do trabalhador dispensado
- O substituto não precisa ter a mesma deficiência ou ser reabilitado como trabalhador dispensado
- O substituto não precisa ser contratado na mesma unidade do trabalhador dispensado
- O término antecipado de contrato de experiência (até 90 dias) não enseja a substituição pois a mesma só é obrigatória ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias.

☞ Verificar se o substituto se enquadra nos critérios legais de PcD ou reabilitado.

1.9 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, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados

☞ **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

1.10 ESOCIAL

eSocial ▶ trabalhador com deficiência ou reabilitado ▶ dois campos a serem preenchidos com “S” (sim) e “N”(não):

- A empresa informa “S” ou “N” nas deficiências e reabilitado ▶ Física, auditiva, visual, intelectual, mental, múltipla
- É necessário que a empresa informe se o empregado cumpre a cota “s” ou não cumpre “n” ▶ para ser cotista, **o empregado deve dar expressa anuência** aceitando ser enquadrado na cota.

Atenção:

- Proceder retificação no eSocial de trabalhadores que não tiveram a deficiência ou condição de reabilitado informada, bem como daqueles não informados como cotistas, caso sejam aptos ao preenchimento da cota e expressem a anuência (campo preenche cota)
- Da mesma forma, caso seja constatado que foram informados como PcDs ou reabilitados empregados que não possuem estas condições também deve ser realizada a retificação

▼ Pessoa com Deficiência

Deficiência Física*	Deficiência Visual*	Deficiência Auditiva*	
<input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não	<input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não	<input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não	
Deficiência Mental*	Deficiência Intelectual*	Reabilitado ou Readaptado*	Preenche Cota*
<input type="radio"/> Sim <input type="radio"/> Não			

Observação

1.11 MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO LEGAL**• Valor da Multa por Cargo Não Preenchido:**

- I -De R\$ 2.331,32 a **2.797,58** para empresas de 100 a 200 empregados
- II -De R\$ 2.377,95 a R\$ 3.030,72 para empresas de 201 a 500 empregados
- III -De R\$ 3.030,72 a R\$ 3.263,85 para empresas de 501 a 1000 empregados
- IV -De R\$ 3.263,85 a **R\$ 3.496,98** para empresas com mais 1000 empregados

🔗 Valores estão desatualizados e devem ser atualizados de acordo com PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/ME N.12 DE 17/01/2022 ► **Valor mínimo: R\$ 2.926,52**

► **Valor Máximo: R\$ 292.650,52**

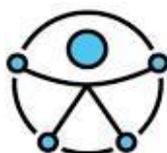
• DOS CRIMES ► Lei nº 7 853 de 24 de outubro de 1989:

Art.88 - Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:
Pena-reclusão, de 1(um) a 3(três) anos, e multa.

Art.98 - Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

(...)

III-negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.



2 - CARACTERIZAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS

"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".

- A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I -os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II -os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III -a limitação no desempenho de atividades; e

IV -a restrição de participação.

2.1 DEFINIÇÃO DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

- Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física

1.paraplegia,	paralisia completa - membros inferiores
2.paraparesia,	Incompleta redução da força - membros inferiores
3.monoplegia,	paralisia completa – apenas 1 membro
4.monoparesia,	Incompleta redução da força – apenas 1 membro
5.tetraplegia,	paralisia completa – 4 membros
6.tetraparesia,	Incompleta redução da força – 4 membros
7.triplegia,	paralisia completa – 3 membros
8.triparesia,	Incompleta redução da força – 2 membros
9.hemiplegia	paralisia completa – lado direito ou lado esquerdo do corpo
10.hemiparesia,	Incompleta redução da força – lado direito ou lado esquerdo do corpo
11.ostomia,	Alteração no trânsito de ar, alimentos ou excretas; Ligação artificial com o exterior; Bocas aberturas criadas cirurgicamente; ✓ Temporárias ou permanentes
12.amputação ou ausência de membro,	
13.paralisia cerebral,	Lesão de estruturas do cérebro. Gestação, no parto ou após o nascimento. É uma lesão provocada, muitas vezes, pela falta de oxigenação das células cerebrais Comprometimento físico e/ou mental.
14.nanismo,	Baixa estatura deficiência do crescimento; insuficiência hormonal; desnutrição; genética Altura: < percentil 5.

	Congresso Mundial de Nanismo Portugal, 2013: <ul style="list-style-type: none"> • 140/145 cm
15. membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;	Parte óssea e partes moles Reimplante estético <ul style="list-style-type: none"> • a perda de função do segmento é equivalente • membros com deformidade congênita ou adquirida Comprovação do comprometimento da função.

• Doenças mais frequentes

- Lesão medular
- hérnia discal espondilolistese
- Mielomeningocele
- Paralisia infantil
- Poliomielite
- Distrofias musculares
- Tumores
- Defeitos ósseos e articulares
- displasia de quadril,
- osteogenesis imperfecta
- Esclerose múltipla
- Acidentes diversos, inclusive do trabalho
- Paralisia Cerebral

2.2 DEFICIÊNCIA AUDITIVA

• Perda Bilateral Parcial ou total de:

☞ 41 dB ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz.

☞ **Audiometria Vocal:** complementa os resultados obtidos na Audiometria Tonal SRT (Limiar de Recepção de Fala)

- definido como a menor intensidade na qual o indivíduo consegue identificar 50% das palavras que lhe são apresentadas IRF (Índice de Reconhecimento de Fala)
- teste que avalia a maneira pela qual o indivíduo reconhece os sons da fala

2.3 DEFICIÊNCIA VISUAL

- Cegueira acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica.
- Baixa visão acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) 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 60 o
- Ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
- **Visão monocular** ► Visão monocular 20/400 ou pior em um dos olhos ► Parecer CONJUR 444/2011 ► Analisa a questão do ponto de vista jurídico e conclui que o direito de reserva de vagas de emprego deve ser estendido às pessoas com visão monocular
- ✓ Lei 14.126/ 2021 ► classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual.

- ✓ Decreto Nº 10.654/2021 ► determina que “A visão monocular, classificada como deficiência sensorial, do tipo visual, pelo art. 1º da Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021, será avaliada na forma prevista nos § 1º e § 2º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, para fins de reconhecimento da condição de pessoa com deficiência”

2.4 DEFICIÊNCIA INTELECTUAL/MENTAL

... e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- ✓ comunicação;
- ✓ cuidado pessoal;
- ✓ habilidades sociais;
- ✓ utilização dos recursos da comunidade;
- ✓ saúde e segurança;
- ✓ habilidades acadêmicas;
- ✓ lazer;
- ✓ trabalho.

• **Deficiência Mental Psicossocial** ► conforme Convenção ONU ► Esquizofrenia, Transtornos psicóticos e outras limitações psicossociais que impedem a plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

• **Autismo** ► Lei 12764/ 2012 ► Espectro Autista ► é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma:

I- deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

• Síndromes Epilépticas

- ✓ código CID G40.0: epilepsia em suas diversas apresentações
- ✓ Epilepsia Refratária
- ✓ cursam com rebaixamento cognitivo, limitações significativas de funcionalidade, efeitos colaterais importantes dos medicamentos
- ✓ estigma social é importante.
- ✓ questionário de avaliação da funcionalidade
- ✓ Com a presença de rebaixamento cognitivo, comorbidades com alterações motoras, já é possível realizar o enquadramento como deficiência mental ou até múltipla.

• Rebaixamento cognitivo/intelectual após 18 anos

- ✓ A deficiência intelectual traz como critério o início do rebaixamento intelectual antes dos 18 anos.

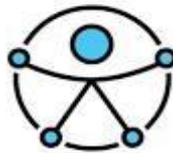
- ✓ traumatismos cranianos, acidentes vasculares cerebrais ou outros transtornos que produzem sequelas cognitivas após 18 anos.

2.5 DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

Associação de duas ou mais deficiências.

2.6 DOCUMENTOS

- ✓ Laudo caracterizando a deficiência.
- ✓ Laudo de especialista em caso de doença mental/intelectual.
- ✓ Laudo do oftalmologista –acuidade com correção/campimetria
- ✓ Audiograma para perdas auditivas.
- ✓ Documento de anuência do trabalhador para a divulgação da sua deficiência



3 - CONTRATAÇÃO – FERRAMENTAS DE INCLUSÃO

A contratação de PCD – pessoas com deficiência – pode ser vista como uma obrigação legal, mas é também uma responsabilidade social que demanda envolvimento do RH para garantir o cumprimento regras e a devida inclusão.

3.1 PREPARAÇÃO DA EMPRESA

- Sendo uma obrigação das empresas a contratação de pessoas com deficiência, como fazê-lo?

1- **A acessibilidade é essencial** ► Primeiramente, é dever da organização empresarial a promoção de adaptações necessárias no seu ambiente de trabalho, antes mesmo do início das contratações. Assim, é necessário que seja analisado se o ambiente da empresa é convidativo para os candidatos PCD.

☞ Devem ser analisadas a presença de escadas, rampas e elevador, assim como o uso de materiais que permitam a prestação de trabalho por esses colaboradores com condições especiais e diferenciadas.

☞ A fiscalização não mais avalia somente a proporcionalidade do número de PCD nas empresas. Os esforços de acessibilidade também são considerados

2- **Seja proativo** ► Divulgue vagas que sejam adequadas

Na contratação de PCD, o foco deve ser a qualificação dos profissionais para preencher uma vaga, mas a empresa não pode se eximir da responsabilidade de considerar eventuais limitações da pessoa com deficiência.

- ☞ Não devem ser apresentadas anúncios sobre as vagas exclusivas para PCD, e sim demonstrar a preparação do local, da rotina de trabalho, a adaptação do ambiente de trabalho para receber a pessoa com deficiência.

Assim, é fundamental que o RH contribua para avaliar se determinada vaga pode mesmo ser preenchida por um PCD e isso, deve, inclusive, considerar aquilo o que a empresa tem a oferecer a esta pessoa.

- ☞ Para encontrar pessoas com deficiência com mais facilidade, além dos anúncios convencionais, busque auxílio de entidades especializadas. É o caso, por exemplo, do portal Emprego PPDS e dos sites Deficiente Online e Emprega PCD, das entidades assistenciais locais, do BOE e do SINE, ambos ligados ao Ministério do Trabalho.
- ✓ É interessante saber que a empresa pode escapar das sanções caso consiga provar, por meio da apresentação de documentos, que adotou medidas pela contratação de PCD, mas não encontrou profissionais para preencher as vagas em aberto.

3- Ofereça **programas de treinamento** para que o funcionário consiga cumprir suas funções da forma devida.

4- Atente-se para a **jornada de trabalho** ► Pessoas com deficiência podem ser contratadas segundo a carga horária máxima de trabalho de 8 horas diárias ou 44 horas semanais. Apesar disso, flexibilizações podem ser bem-vindas ou até necessárias.

5- **Planeje a integração** dos contratados ► O processo de *onboarding* ou de integração faz parte das rotinas do setor de Recursos Humanos em qualquer contratação. É crucial que os funcionários que tenham alguma deficiência recebam o devido acompanhamento para se integrarem às suas equipes e ao ambiente de trabalho.

6- **Envolva os gestores** ► a falta de apoio das lideranças e a resistência dos gestores estão entre os desafios enfrentados para a contratação de PCD.

- ☞ Não são somente os líderes e gestores que precisam da atenção do RH para que a empresa acolha bem os trabalhadores com deficiência ► Campanhas, palestras, rodas de conversa e outras estratégias de comunicação interna podem ser adotadas para que os demais funcionários da empresa também estejam preparados para acolher as PCD.

3.2 MEDIDAS ESSENCIAIS

Acessibilidade

- Preparação do local de trabalho
- Adequação da rotina de trabalho
- Adaptação do ambiente de trabalho
- Conscientização da equipe ► acolhimento
- Levantamento das funções/ cargos



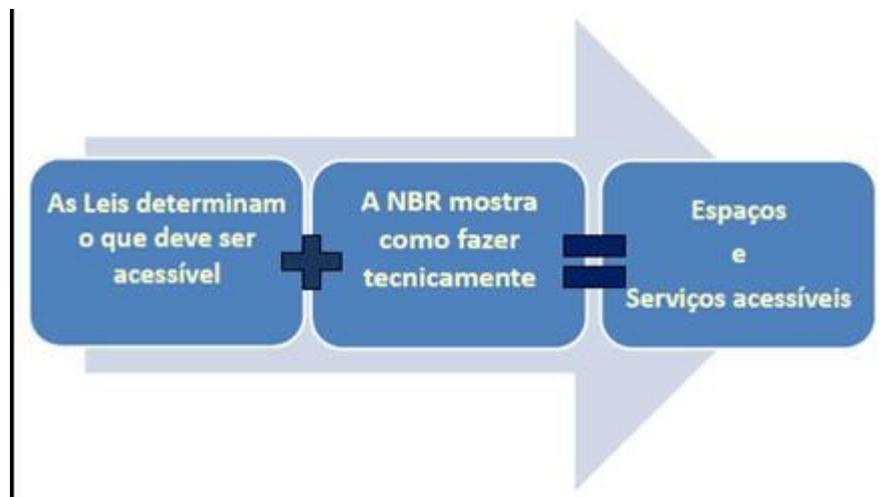
- A construção, a reforma, a ampliação ou a mudança de uso de edificações abertas ao público, de uso público ou privadas de uso coletivo deverão ser executadas de modo a serem acessíveis
- Artigo 2º da LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015 ► Lei Brasileira de Inclusão ► por definição, PCD apresentam limitações e impedimentos e têm direito a **adaptações razoáveis de acessibilidade**.

☞ A ação afirmativa da reserva legal de cargos para essa população deve, portanto, reconhecer que o público alvo desta política apresenta, de fato, necessidades de adaptações.

Acessibilidade ► possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Tipos de Barreiras:

- a) **barreiras urbanísticas**: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) **barreiras arquitetônicas**: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) **barreiras nos transportes**: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) **barreiras nas comunicações e na informação**: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e) **barreiras tecnológicas**: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;
- f) **barreiras atitudinais**: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.



3.3 RESERVA LEGAL DE CARGOS

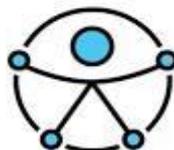
- Segundo o CENSO/2010 do IBGE 8.998.671 PCD atendem aos critérios para cumprimento de cota;
- A Cota do Brasil exige que 728.723 postos de trabalho ocupados por PCD, mas apenas 50,6% desta cota está cumprida (389.165).
- Excluídas as pessoas que recebem o BPC (Benefício de Prestação Continuada) seria possível cumprir a cota 9 vezes;

FUNÇÕES E CARGOS OCUPADOS BRASIL DESCRIÇÃO DO CARGO - CBO	QT. PcD BRASIL
Auxiliar de escritório, em geral	43.140
Assistente administrativo	35.339
Alimentador de linha de produção	21.585
Faxineiro	20.184
Repositor de mercadorias	15.355
Servente de obras	3.694
Técnico de enfermagem	3.683
Vigilante	3.015
Mecânico de manutenção de máquinas, em geral	2.925
Motorista de caminhão (rotas reg.e intern.) /ônibus urbano/passeio	5.229
Operador de telemarketing ativo e receptivo/receptivo	3.860
Pedreiro	1.210

Fontes: Dados MTE/RAIS/Caged

3.4 DESCRIMINAÇÃO

- É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento seleção, contratação admissão exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.
- Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação
 - ☞ Considera-se **discriminação em razão da deficiência** toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.
- Devem empreendidas ações:
 - ✓ conscientização sobre as capacidades, habilidades, potencialidades e contribuições das pessoas com deficiência
 - ✓ 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



4 - JURISPRUDÊNCIA

- **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.



SANTIAGO FERREIRA PINTO & CAMPELO ADVOGADOS
ASSESSORIA JURÍDICA SICEPOT-MG
Luciana Guedes Ferreira Pinto - ADV

Av. Raja Gabaglia, 1143 – 17º andar – B. Luxemburgo – Belo Horizonte MG
Contato: juridico@sicepotmg.com - 31 2121.0438
lucianajuridico@sicepotmg.com
luciana@santiagofpc.com.br



SANTIAGO
FERREIRA
PINTO
& CAMPELO
ADVOGADOS ASSOCIADOS