




pcdlegal.com.br

A LEI DE COTAS EM PERGUNTAS E RESPOSTAS





**A LEI DE
COTAS EM
PERGUNTAS
E RESPOSTAS**



SUMÁRIO

1. O que é reserva legal de cargos?..... **11**
2. Quantas pessoas com deficiência a empresa precisa manter contratadas? **12**
3. Para fins de reserva legal de cargos, o que é pessoa com deficiência?..... **13**
4. O que é pessoa com deficiência habilitada?.... **16**
5. E a reabilitada? **17**
6. Tipos de Deficiência **18**
7. Como é feita a comprovação da deficiência?.... **18**
8. A instituição sem fins lucrativos está obrigada a preencher um percentual de seus cargos com pessoas com deficiência? **19**

9. Para cálculo da cota de empregados com deficiência, utiliza-se o número de empregados da empresa ou do estabelecimento? **19**
10. Os empregados com deficiência devem ser distribuídos proporcionalmente entre os estabelecimentos da empresa? **20**
11. Podem os empregados com deficiência ficar em um setor isolado? **20**
12. Como são tratadas as frações no cálculo da cota? **21**
13. O aprendiz com deficiência pode contar, simultaneamente, para a cota de aprendizagem e de pessoas com deficiência? **21**
14. Há algum impedimento para que uma pessoa com deficiência seja contratada como aprendiz? **22**
15. O empregado com deficiência contratado por empresa terceirizada conta para fins de comprovação de preenchimento da cota da tomadora? **22**
16. O que a empresa deve observar na seleção de empregado com deficiência? **23**

17. Pode ser exigida experiência do candidato com deficiência?.....	24
18. Como a empresa deve encarar a escolaridade?	25
19. Que outras atitudes podem ser adotadas para facilitar a contratação de pessoas com deficiência?	26
20. O que a empresa deve observar quando realizar entrevistas e testes com candidatos com deficiência?	27
21. Para selecionar candidatos, a empresa pode usar critérios como idade, sexo, cor, boa aparência, não estar inscrito no serviço de proteção ao crédito, etc.?	28
22. Onde podem ser encontrados candidatos a emprego com deficiência?	29
23. Como se considera a prática da empresa de concentrar-se num tipo único de deficiência?	30
24. A empresa pode buscar apenas pessoas com deficiências leves para contratar?	30
25. É adequado associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência?	31

26. É correto pensar que todas as pessoas com deficiência desenvolveram habilidades para compensar suas limitações?..... **32**
27. Quem pode assessorar e apoiar as empresas nos processos de inclusão de pessoas com deficiência?..... **33**
28. Há alguma regra especial quanto à assinatura da CTPS e à formalização do contrato de trabalho com uma pessoa com deficiência? **34**
29. A pessoa com deficiência tem direito à jornada especial?..... **34**
30. Que salário deve ser pago ao empregado com deficiência?..... **35**
31. O que a empresa deve fazer para evitar que o empregado com deficiência seja tratado de forma preconceituosa pelos colegas e chefes? **35**
32. Que outros instrumentos a empresa pode utilizar para coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação?..... **36**
33. O que deve ser observado para a integração do empregado com deficiência no ambiente de trabalho?..... **37**

34. A avaliação do desempenho da pessoa com deficiência deve ser especial?	38
35. A avaliação especial pode ser entendida como discriminatória?	39
36. A avaliação especial é sinônimo de paternalismo?.....	39
37. O empregado com deficiência tem direito ao vale-transporte?	40
38. Como informar na Relação Anual das Informações Anuais (RAIS) que o empregado é pessoa com deficiência?	41
39. Deve ser informado, no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), se o empregado é pessoa com deficiência?.....	42
40. O que deve ser observado, de forma especial, na dispensa de empregado com deficiência?	43
41. O que se entende por condição semelhante?	44
42. O que se entende por habilitação?.....	45

43. Quem deve habilitar para o trabalho as pessoas com deficiência? **45**
44. As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional estão obrigadas a oferecer cursos para as pessoas com deficiência? **46**
45. A matrícula nesses cursos de nível básico pode estar condicionada ao nível de escolaridade?..... **46**
46. A aprendizagem pode ser utilizada como instrumento de capacitação profissional das pessoas com deficiência? **47**
47. Há regra especial quanto à idade para o aprendiz com deficiência?..... **47**
48. Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem?..... **48**
49. Para acesso aos cargos e empregos públicos, mediante concurso, qual é o percentual de vagas reservado para pessoas com deficiência?..... **50**
50. Qual a composição da equipe multiprofissional? **50**

51. Quais as competências da equipe multiprofissional?.....	51
52. A conduta discriminatória em relação às pessoas com deficiência é tipificada como crime?	52
53. A empresa pode preterir sem justificativa candidato com deficiência?	53
54. O que se entende por responsabilidade social?	53
55. Qual a relação da responsabilidade social com a questão da inclusão das pessoas com deficiência na empresa?	54
56. Há alguma linha de financiamento público federal voltado para programas de inclusão das pessoas com deficiência?	55
57. Quais são os itens financiáveis?.....	56
58. A pessoa com deficiência pode continuar recebendo o Benefício da Prestação Continuada (BPC) se ingressar no mercado de trabalho como empregado ou microempreendedor individual?	57

59. Para o restabelecimento do benefício será preciso passar por nova perícia médica ou reavaliação da deficiência e grau de incapacidade?..... **58**
60. E se, em decorrência da relação de emprego, o trabalhador deficiente vier a receber o benefício previdenciário previsto na Lei nº 8.213/91, ainda assim será restabelecido o BPC?..... **59**
61. Há situação em que é possível à pessoa com deficiência receber o BPC junto com outra remuneração ou benefício? **60**

A Lei de Cotas em Perguntas e Respostas

1. O que é reserva legal de cargos?

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com 100 (cem) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91).

2. Quantas pessoas com deficiência a empresa precisa manter contratadas?

A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91:

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

3. Para fins de reserva legal de cargos, o que é pessoa com deficiência?

No Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere status de leis nacionais, que são a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

Nesse diapasão está o Decreto nº 3.298/99, cuja redação foi atualizada após longas discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com deficiência (CONADE), pelo Decreto nº 5.296/04.

Logo, há que ser atendida a norma regulamentar, sob pena de o trabalhador não ser computado para fim de cota. Assim, pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve, ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo, não são consideradas hábeis ao fim de que se trata.

Pessoas reabilitadas, por sua vez, são aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. A que se atestar tal condição por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos que exerçam função por ele delegada.

Veja-se, assim, o conteúdo da norma em comento:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

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

II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, vvvvv apesar de novos tratamentos; e III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

4. O que é pessoa com 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 INSS. Considera-se, também, pessoa com deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99).

5. E a reabilitada?

Entende-se por reabilitada a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31). A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

6. Tipos de Deficiência

- *Deficiência física*
- *Deficiência auditiva*
- *Deficiência visual*
- *Deficiência mental*
- *Deficiência múltipla*

7. Como é feita a comprovação da deficiência?

A condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de:

- Laudo médico
- Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

8. A instituição sem fins lucrativos está obrigada a preencher um percentual de seus cargos com pessoas com deficiência?

Sim, pois essa obrigação atinge a todas as pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados (art. 2º, § 1º, da CLT).

9. Para cálculo da cota de empregados com deficiência, utiliza-se o número de empregados da empresa ou do estabelecimento?

Tanto para verificar se a empresa está obrigada a ter portadores de deficiência no seu quadro, isto é, ter 100 (cem) ou mais empregados, como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa no Brasil (art. 10, § 1º, da Instrução Normativa nº 20/01).

10. Os empregados com deficiência devem ser distribuídos proporcionalmente entre os estabelecimentos da empresa?

Não há exigência legal para tal, sendo esta uma decisão interna da empresa. Entretanto, com base no respeito às comunidades locais, recomenda-se a distribuição proporcional entre os diversos estabelecimentos.

11. Podem os empregados com deficiência ficar em um setor isolado?

Não, visto que é uma atitude segregacionista que não permite a integração social deste segmento e elimina as suas possibilidades de progresso no emprego. Por isso, recomenda-se que, à medida do possível, em todos os setores da empresa sejam alocadas pessoas com deficiência (art. 2º da Recomendação nº 168 da OIT).

12. Como são tratadas as frações no cálculo da cota?

As frações de unidade resultante da aplicação do percentual sobre a base de cálculo darão lugar a mais um trabalhador, ou seja, qualquer que seja a fração, o número de empregados a serem contratados deve ser arredondado para cima (art. 10, § 4º da Instrução Normativa nº 20/01).

13. O aprendiz com deficiência pode contar, simultaneamente, para a cota de aprendizagem e de pessoas com deficiência?

Não há sobreposição das cotas, já que cada uma delas tem finalidades e condições próprias. No caso da reserva de cargos para pessoas portadoras de deficiência porque a legislação fala na habilitação prévia, a aprendizagem visa justamente habilitar o aprendiz para o mercado de trabalho (Nota Técnica DMSC/DEFIT/SIT nº 121, de 1º de setembro de 2004).

14. Há algum impedimento para que uma pessoa com deficiência seja contratada como aprendiz?

Não há nenhuma oposição. Ao contrário, o instituto da aprendizagem pode se constituir em um importante instrumento de qualificação desse segmento, pois sequer há limite de idade (art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

15. O empregado com deficiência contratado por empresa terceirizada conta para fins de comprovação de preenchimento da cota da tomadora?

A legislação fala de reserva de cargos que devem ser preenchidos pela empresa. Dessa forma, os empregados da empresa terceirizada somente contam para esta, não para a tomadora.

16. O que a empresa deve observar na seleção de empregado com deficiência?

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

17. Pode ser exigida experiência do candidato com deficiência?

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4.4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

18. Como a empresa deve encarar a escolaridade?

Às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

19. Que outras atitudes podem ser adotadas para facilitar a contratação de pessoas com deficiência?

O modelo atual de organização do trabalho impôs um perfil de trabalhador polivalente que desempenha inúmeras funções. Dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo. Entretanto, pode realizar grande parte delas. A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos (art. 36, alínea “d”, da Recomendação nº 168 da OIT).

20. O que a empresa deve observar quando realizar entrevistas e testes com candidatos com deficiência?

Os instrumentos utilizados devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências, como, por exemplo, a presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, teste em Braile para os cegos, etc. O ideal, quando forem ofertadas as vagas, é incentivar que os candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo (item 4.2 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

21. Para selecionar candidatos, a empresa pode usar critérios como idade, sexo, cor, boa aparência, não estar inscrito no serviço de proteção ao crédito, etc.?

Na seleção de empregados, com deficiência ou não, não podem ser usados critérios pessoais. Somente os necessários ao exercício da atividade podem ser exigidos. Se os requisitos não forem estritamente técnicos, a empresa incorre em infração trabalhista e até penal por discriminação (art. 373-A, I, II, V, da CLT, c/c art. 1º da Lei nº 9.029/95).

22. Onde podem ser encontrados candidatos a emprego com deficiência?

Os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Os reabilitados podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também dispõem de cadastros de seus associados. No Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com deficiência (SICORDE), há uma relação de instituições que atuam na área de atenção à pessoa com deficiência: <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/legis/consultaruf.asp>.

23. Como se considera a prática da empresa de concentrar-se num tipo único de deficiência?

Essa atitude pode ser entendida como uma prática discriminatória. A finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 4º da Recomendação nº 168 da OIT).

24. A empresa pode buscar apenas pessoas com deficiências leves para contratar?

Esse também pode ser considerado um ato discriminatório. O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. As pessoas com deficiências têm o direito de ser respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

25. É adequado associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência?

É comum a associação dos deficientes auditivos com o trabalho em almoxarifados, a dos visuais com a telefonia e os físicos com o teatendimento. Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam devidamente adaptados. Há, por exemplo, portadores de deficiência visual trabalhando como controladores de qualidade no setor de pinturas da indústria automobilística, pessoa com deficiência auditiva atendendo no balcão de padaria, cadeirante supervisionando a saída de clientes em uma livraria e pessoa com deficiência mental pesando hortaliças, legumes e frutas em supermercado. Os exemplos são diversos. Assim, antes de dizer que uma pessoa com deficiência não tem condições, é preciso dar a ela a oportunidade de revelar suas reais potencialidades para desempenhar as funções.

Por outro lado, não se pode esquecer que o desenvolvimento tecnológico vem propiciando, cada dia mais, que as pessoas com deficiências realizem atividades antes inimagináveis para elas.

26. É correto pensar que todas as pessoas com deficiência desenvolveram habilidades para compensar suas limitações?

Esse é um estereótipo que dificulta a visão da pessoa com deficiência como ser humano. Cada uma delas tem a sua individualidade e não pode ser tratada de forma genérica. Assim, se algumas têm um determinado sentido mais desenvolvido para compensar uma limitação esta não é uma regra geral. Não podendo, portanto, ser esse um requisito para a sua inserção no trabalho (art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

27. Quem pode assessorar e apoiar as empresas nos processos de inclusão de pessoas com deficiência?

A maior dificuldade das empresas reside no seu desconhecimento a respeito da questão da deficiência, reconhecendo suas possibilidades e limitações. Essa situação gera medo, insegurança e preconceito e pode inviabilizar o processo de inclusão. Para superar essa limitação, a empresa buscará apoio junto às entidades e escolas de pessoas com deficiência que detêm acúmulo de conhecimento a respeito da matéria e podem se constituir em importantes parceiras desse processo. Nesse sentido, é proverbial o lema do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência em 2004: “Nada sobre nós sem nós”.

28. Há alguma regra especial quanto à assinatura da CTPS e à formalização do contrato de trabalho com uma pessoa com deficiência?

Não há nenhuma regra específica. Aplicam-se as normas gerais da CLT.

29. A pessoa com deficiência tem direito à jornada especial?

Sim, pode ter um horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência. Para atender, por exemplo, a necessidades especiais, como locomoção, tratamento médico, etc. (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

30. Que salário deve ser pago ao empregado com deficiência?

Não há qualquer diferenciação nesse caso, sendo o salário igual aos demais empregados na mesma função, força do art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, e o art. 461 da CLT.

31. O que a empresa deve fazer para evitar que o empregado com deficiência seja tratado de forma preconceituosa pelos colegas e chefes?

Sensibilizar de seu quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos e estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais. Permitindo, dessa forma, o respeito e a convivência com as pessoas com deficiência (art. III, item 2, alínea “c”, da Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência).

32. Que outros instrumentos a empresa pode utilizar para coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação?

Manter em seu ordenamento interno normas sobre o tratamento a ser dispensado aos empregados portadores de deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, bem como as respectivas sanções pelo descumprimento dessas normas. Nos estabelecimentos de ensino essa previsão é uma imposição legal (art. 24, inciso III, do Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004).

33. O que deve ser observado para a integração do empregado com deficiência no ambiente de trabalho?

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho. Para tal, tanto o empregado como a chefia devem ser questionados a respeito das questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o chefe, orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas.

34. A avaliação do desempenho da pessoa com deficiência deve ser especial?

Sim, visto que se deve levar em conta as implicações de suas limitações na produtividade. A própria CLT parte do pressuposto que o rendimento desse grupo é menor, já que não autoriza sua utilização como paradigma para fins salariais. Se os critérios utilizados forem usados como padrões de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiência (art. 6º, inciso III, do Decreto nº 3.298/99, c/c art. 461, § 4º, da CLT).

35. A avaliação especial pode ser entendida como discriminatória?

Não, uma vez que se trata de proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens. Essa avaliação especial deve estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa, de forma que o empregado com deficiência possa participar dos processos de promoção internos (art. 4º da Convenção nº 158, da OIT).

36. A avaliação especial é sinônimo de paternalismo?

O respeito às limitações das pessoas com deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades, não pode ser confundido com paternalismo ou privilégios. Respeitar os limites e peculiaridades não significa que não seja exigido do empregado com deficiência o cumprimento das obrigações próprias do contrato de trabalho (art. 5º, III, do Decreto nº 3.298/99).

37. O empregado com deficiência tem direito ao vale-transporte?

Sim, salvo se for detentor de passe livre que o isente do pagamento de passagens, em transporte coletivo, em todo o trecho de deslocamento entre a residência e o local de trabalho (art. 1º da Lei nº 6.418/85).

38. Como informar na Relação Anual das Informações Anuais (RAIS) que o empregado é pessoa com deficiência?

No campo sobre os dados pessoais do empregado, no item “Deficiente Habilitado ou Beneficiário Reabilitado”, deve ser marcada a quadrícula “Sim”, se o trabalhador é pessoa com deficiência. Ainda deve ser informado o tipo de deficiência, com a seguinte codificação: 1 – Física; 2 – Auditiva; 3 – Visual; 4 – Mental; 5 – Múltipla; e 6 – Reabilitado. A empresa é passível de autuação, se apresentar a RAIS contendo informações inexatas ou declarações falsas (art. 24 da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75).

39. Deve ser informado, no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), se o empregado é pessoa com deficiência?

Sim, em qualquer movimentação, deve ser informado no campo reservado os dados cadastrais do empregado, no item “Portador de Deficiência”, colocando 1 para indicar “SIM”.

40. O que deve ser observado, de forma especial, na dispensa de empregado com deficiência?

Não há previsibilidade legal de estabilidade para o empregado portador de deficiência. No entanto, para garantir a reserva de cargos para a pessoa com deficiência, a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, 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. Ou seja, a demissão de uma pessoa com deficiência ensejará a contratação de outra pessoa com deficiência. Essa regra deve ser observada enquanto a empresa não tenha atingido o percentual mínimo legal. Fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho (art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91).

41. O que se entende por condição semelhante?

Significa que outro trabalhador com deficiência deverá ser contratado, não sendo, necessariamente, trabalhador com a mesma deficiência do substituído. Assim, à guisa de exemplo, uma vaga anteriormente ocupada por deficiente físico não precisa ser substituída por outro deficiente físico, podendo ser qualquer pessoa com deficiência elencada no art. 4º do Decreto nº 3.298/99, com as alterações efetuadas pelo Decreto nº 5.296/04. Igualmente, a substituição também pode ser em outra função, já que o objetivo é a contratação de outra pessoa com deficiência.

42. O que se entende por habilitação?

O processo orientado a possibilitar que a pessoa com 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 participar da vida comunitária (art. 31 do Decreto nº 3.298/99).

43. Quem deve habilitar para o trabalho as pessoas com deficiência?

A habilitação, como as demais políticas visando à plena integração das pessoas com deficiência, pressupõe o desenvolvimento de ações conjuntas do Estado e da sociedade (art. 5º, I, do Decreto nº 3.298/99).

44. As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional estão obrigadas a oferecer cursos para as pessoas com deficiência?

Sim, devem disponibilizar cursos profissionais de nível básico para esse segmento (art. 28, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

45. A matrícula nesses cursos de nível básico pode estar condicionada ao nível de escolaridade?

Não, deve estar vinculada à capacidade de aproveitamento da pessoa com deficiência (art. 28, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

46. A aprendizagem pode ser utilizada como instrumento de capacitação profissional das pessoas com deficiência?

Sim, esse é um contrato de trabalho especial que pode ser utilizado para a habilitação profissional do segmento. A grande vantagem dessa modalidade é conjugar a formação teórica com a prática, sendo que esta última pode ocorrer inclusive na empresa contratante (art. 23 do Decreto nº 5.598/05, c/c art. 28, § 1º, do Decreto nº 3.298/99).

47. Há regra especial quanto à idade para o aprendiz com deficiência?

Sim, para esse segmento não há previsão de idade máxima para celebração do contrato de aprendizagem (art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

48. Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem?

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições:

- a) os Sistemas Nacionais de Aprendizagem:
 1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).
 2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC).
 3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR).
 4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT).
 5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).
- b) as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas;
- c) as entidades sem fins lucrativos, que

tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (arts. 429 e 430 da CLT).

49. Para acesso aos cargos e empregos públicos, mediante concurso, qual é o percentual de vagas reservado para pessoas com deficiência?

No mínimo 5% e no máximo 20% das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112/90, c/c art. 37, § 1º, do Decreto nº 3.298/99).

50. Qual a composição da equipe multiprofissional?

Três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato (art. 43 do Decreto nº 3.298/99). Portanto, temos seis profissionais para dar assistência integral ao órgão durante as diferentes etapas do concurso público e durante o período de estágio probatório (§2º do art. 43 do Decreto nº 3.298/99).

51. Quais as competências da equipe multiprofissional?

a) Emitir parecer observando:

I – as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II – a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III – a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV – a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V – a Classificação Internacional de Doença (CID) e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

b) avaliar a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório (art. 43 do Decreto nº 3.298/99).

52. A conduta discriminatória em relação às pessoas com deficiência é tipificada como crime?

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, em seu art. 8º, tipificou como crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa:

II – obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III – negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

53. A empresa pode preterir sem justificativa candidato com deficiência?

A empresa, ao negar emprego ou trabalho a uma pessoa com deficiência, deve explicar seu ato, devendo sua justificativa estar fundada em razões de natureza técnica, e não subjetiva. Assim, não bastam justificativas vagas e genéricas como a de que o candidato não se enquadra no perfil da empresa.

54. O que se entende por responsabilidade social?

Segundo o Instituto Ethos, o conceito de responsabilidade social aplicado à gestão dos negócios se traduz como um compromisso ético voltado para a criação de valores para todos os públicos com os quais a empresa se relaciona: clientes, funcionários, fornecedores, comunidade, acionistas, governo e meio ambiente.

55. Qual a relação da responsabilidade social com a questão da inclusão das pessoas com deficiência na empresa?

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas portadoras de deficiência. Muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. E que para atingi-lo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.

56. Há alguma linha de financiamento público federal voltado para programas de inclusão das pessoas com deficiência?

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para financiar os programas empresariais.

57. Quais são os itens financiáveis?

Obras civis e adaptação física de instalações, equipamentos especiais, ajudas técnicas – próteses, órteses, equipamentos, elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização, equipamento e material pedagógico especial, maquinaria e utensílios de trabalhos especiais – capacitação de pessoal para convívio no trabalho com as pessoas com deficiência, capacitação das pessoas com deficiência para assumirem postos de trabalho e consultoria técnica para a realização dos projetos e atividades. As informações podem ser encontradas na página do BNDES na internet: *<http://www.bndes.gov.br/programas/sociais/pais.asp>*.

58. A pessoa com deficiência pode continuar recebendo o Benefício da Prestação Continuada (BPC) se ingressar no mercado de trabalho como empregado ou microempreendedor individual?

Não. Atualmente, o BPC é suspenso (não mais cancelado) quando a pessoa com deficiência passa a trabalhar. Ao deixar o trabalho, o benefício voltará a ser pago, basta apenas a pessoa com deficiência requerer ao INSS a retomada do pagamento do benefício. Com essa modificação a pessoa com deficiência e a sua família não precisam mais ter medo do trabalho com carteira assinada. Hoje, a pessoa com deficiência tem tranquilidade e segurança de trabalhar. Pois se não der certo essa experiência, ela terá condições de voltar a receber o pagamento do BPC imediatamente.

59. Para o restabelecimento do benefício será preciso passar por nova perícia médica ou reavaliação da deficiência e grau de incapacidade?

Não. Para voltar a receber o BPC – que ficou suspenso – não precisa mais fazer perícia, basta fazer o requerimento. Durante todo o tempo em que a pessoa com deficiência estiver trabalhando, o prazo para reavaliação bienal do benefício também ficará suspenso. Esse prazo só voltará a contar a partir do restabelecimento do pagamento do BPC.

60. E se, em decorrência da relação de emprego, o trabalhador deficiente vier a receber o benefício previdenciário previsto na Lei nº 8.213/91, ainda assim será restabelecido o BPC?

Não, porque o BPC não é devido se a pessoa tiver qualquer outra remuneração, inclusive em decorrência de benefício previdenciário. Todavia, se vier a cessar o benefício previdenciário e ocorrer a extinção da relação de emprego poderá ser restabelecido o BPC.

61. Há situação em que é possível à pessoa com deficiência receber o BPC junto com outra remuneração ou benefício?

Sim, nas seguintes hipóteses: a) No caso de a pessoa com deficiência celebrar contrato de aprendizagem, por período de até 2 (dois) anos, é possível continuar recebendo o BPC concomitantemente, conforme autoriza o parágrafo 2º do art. 21-A da Lei nº 8.742/93, incluído pela Lei 12470/2011, lembrando que não há limite de idade para celebração de contrato de aprendiz para pessoa com deficiência; b) O beneficiário do BPC pode receber cumulativamente pensão especial de natureza indenizatória e assistência médica, conforme dispõe o parágrafo 4º do art. 20 da Lei 8.742/93 com a redação dada pela Lei 12.435/2011.

Adaptado do manual “A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www.pcdlegal.com.br/leidecotas/pcdtrabalho.pdf>



MINISTÉRIO
PÚBLICO DO
TRABALHO