

Cartilha sobre **Cota Legal** para **Pessoas com Deficiência**



BASE LEGAL	03
PERCENTUAL DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ..	04
DEFICIÊNCIAS QUE SE ENQUADRAM NA LEI	04
CONTRATAÇÃO DE REABILITADOS	07
COMO CUMPRIR A COTA.....	07
PENALIDADES PELO NÃO CUMPRIMENTO	08
INCENTIVOS PARA A CONTRATAÇÃO DE PCD	08
ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	08
ÓRGÃOS FISCALIZADORES	09

Base Legal

A **Cota Legal para Pessoas com Deficiência (PCD)** é uma exigência prevista pela legislação brasileira que busca promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Empresas com 100 ou mais empregados devem reservar uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência, garantindo a diversidade e acessibilidade no ambiente de trabalho.

A obrigatoriedade da cota para PCD está estabelecida na **Lei nº 8.213/1991**, conhecida como Lei de Cotas. Além disso, outras normas complementam esse quadro legal, como o **Decreto nº 3.298/1999**, que define os critérios para enquadramento e a **Lei Brasileira de Inclusão (nº 13.146/2015)**.



Perentual de Vagas para Pessoas com Deficiência

O percentual de vagas para PCD é determinado pelo número total de funcionários da empresa, conforme a tabela abaixo:

- **Empresas de 100 a 200 empregados: 2% das vagas**
- **Empresas de 201 a 500 empregados: 3% das vagas**
- **Empresas de 501 a 1.000 empregados: 4% das vagas**
- **Empresas com mais de 1.001 empregados: 5% das vagas**

Deficiências que se Enquadram na Lei

A legislação reconhece diversas condições como deficiência que qualificam uma pessoa a ocupar vagas destinadas à cota. Entre elas, estão:

Deficiência Física: Comprometimento parcial ou total de algum segmento do corpo, como amputações, paraplegia, tetraplegia ou nanismo. Necessário apresentar laudo do especialista médico descrevendo o grau de redução de força e limitações decorrentes da redução.

Deficiência Auditiva: Perda bilateral, parcial ou total da audição, com uma perda auditiva de 41 decibéis ou mais. De acordo com a Lei nº 14.768/2023, a perda unilateral também passou a ser considerado critério para enquadramento. Necessário apresentar Audiometria/Audiograma.

Deficiência Visual: Inclui cegueira, baixa visão e campo visual restrito. Cegueira é caracterizada por acuidade visual inferior a 0,05 no melhor olho com a melhor correção óptica. Baixa visão é caracterizada pela acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho com a melhor correção óptica. Se a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°, também é atendido o critério para enquadramento. Vale lembrar ainda que Visão Monocular (acuidade visual com a melhor correção óptica é igual ou menor que 0,05, visão de vultos, conta-dedos em um olho, cegueira legal declarada pelo Oftalmologista ou uso de prótese) também é critério de enquadramento. Necessário apresentar parecer do especialista com resultado da Acuidade Visual com a melhor correção óptica e /ou somatório do campo visual em graus.



Deficiência Intelectual: Funcionamento intelectual abaixo da média, com limitações em habilidades como comunicação e autocuidado. Exemplos incluem a Síndrome de Down e a Síndrome de Prader-Willi. O laudo do especialista deve sempre indicar as alterações para habilidades adaptativas e seus impactos nas rotinas e relações de trabalho. Necessário apresentar laudo do especialista médico.

Deficiência Múltipla: Combinação de duas ou mais deficiências, como deficiência física e visual.

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. Necessário apresentar laudo do especialista médico.

Transtorno do Espectro Autista (TEA): Pessoas com TEA são consideradas PCD, conforme a Lei nº 12.764/2012. Autismo de alto débito, Síndrome de Asperger e outros diagnósticos entram neste item. Necessário apresentar laudo do especialista médico. Laudos complementares (Psicólogo, Neuropsicólogo e demais) podem ser apresentados, mas não são suficientes.

Nos casos de enquadramento é recomendado que os laudos e exames (quando aplicáveis) sejam submetidos a uma análise prévia do Médico Coordenador do PCMSO. Ele poderá verificar se os critérios mínimos são atendidos e se algum complemento se faz necessário, tomando o processo de contratação mais assertivo.



Contratação de Reabilitados

Além das pessoas com deficiência, a cota também abrange a contratação de reabilitados pela Previdência Social. Esses profissionais já passaram por um processo específico e detalhado e ao final terão direito ao Certificado de Reabilitação, emitido pelo INSS. Para esses casos, não é necessário apresentar laudo de deficiência, apenas o certificado.

Como Cumprir a Cota

Para atender à cota, as empresas precisam adotar práticas inclusivas, desde os processos de recrutamento até a adaptação do ambiente de trabalho. Isso inclui:

- Realização de processos seletivos voltados para a inclusão de pessoas com deficiência.
- Adequação das condições de trabalho, garantindo acessibilidade física (como rampas e elevadores) e acesso a tecnologias assistivas.
- Adoção de medidas de adaptação razoáveis para que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções de maneira eficiente e segura.

Penalidades pelo Não Cumprimento

Se a empresa não cumprir a cota legal, poderá ser multada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. As multas são calculadas com base no tamanho da empresa e na gravidade da infração, podendo atingir valores significativos.

Incentivos para a Contratação de PCD

Algumas iniciativas públicas e privadas incentivam a contratação de pessoas com deficiência por meio de benefícios fiscais e programas de capacitação. Esses incentivos visam fomentar a inclusão e tornar o ambiente de trabalho mais diversificado.

Acessibilidade e Inclusão no Ambiente de Trabalho

Mais do que cumprir a cota, é essencial que a empresa promova uma cultura de inclusão e acessibilidade. Isso envolve:

- Garantir que o ambiente físico seja acessível (rampas, banheiros adaptados, elevadores).
- Oferecer treinamento aos colaboradores para garantir que todos saibam lidar adequadamente com a diversidade.
- Proporcionar ferramentas e tecnologias que auxiliem os PCDs a exercer suas funções com autonomia e eficiência.

plbrasil
Health&Safety



www.plbrasil.com.br/saude-e-seguranca