



## Segundo as leis trabalhistas, o que é uma pessoa com deficiência (PCD)?

As condições para definir se uma pessoa é PCD são muitas. Mas, em linhas gerais, o PCD é alguém com uma restrição física, mental, sensorial ou múltipla, temporária ou permanente, que, em razão desta, tem sua capacidade de executar atividades cotidianas reduzida e, por isso, encontra dificuldades de inserção social.



## Quais tipos de deficiência são contempladas na lei que trata do emprego de PCD?

- Deficiência física
- Deficiência visual
- Deficiência auditiva
- Deficiência mental (que também pode ser temporária, como uma crise depressiva ou síndrome do pânico)
- Deficiência múltipla (conjunto de duas ou mais deficiências)





## Quais empresas devem cumprir a **Lei de Cotas**?

A legislação estabelece que qualquer empresa com **100 ou mais funcionários** preencha, obrigatoriamente, uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência (PCD). A reserva legal de cargos é também conhecida como **Lei de Cotas (art. 93 da Lei 8.213/91)** e a essa cota é proporcional ao número total de funcionários, conforme tabela abaixo:

De 100 a 200 funcionários	De 201 a 500 funcionários	De 501 a 1.000 funcionários	De 1.001 em diante
2% de PCD	3% de PCD	4% de PCD	5% de PCD



## Como é feita a **comprovação** de uma deficiência e como funciona a **contratação** de um candidato PCD?

Para comprovar que possui uma deficiência, dentre aquelas contempladas pela lei que trata do assunto, a pessoa precisa de um **laudo médico** ou **do certificado de reabilitação profissional**, emitido pelo INSS. Com isso em mãos, as empresas realizam trâmites internos para validar a condição do candidato, que podem incluir a **avaliação pelo médico do trabalho** e a **solicitação para a realização de exames clínicos**.





## Um funcionário que não foi contratado como PCD pode ser enquadrado como tal posteriormente? Quais as vantagens para o funcionário e para a empresa?

**Sim.** Uma pessoa pode adquirir uma deficiência ao longo da vida ou, ainda, compreender que possui uma determinada restrição que é considerada uma deficiência, conforme critérios previstos na lei. Nos dois casos, ela pode optar por mudar a sua condição na empresa para PCD, obtendo os benefícios que a organização oferece aos funcionários com deficiência e contribuindo para a melhoria da diversidade e redução de preconceitos no ambiente de trabalho, além de apoiar a empresa no cumprimento da reserva legal de cargos.



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

Essa atitude pode ser considerada um **ato discriminatório**, assim como concentrar-se na contratação de apenas um único tipo de deficiência. O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. A pessoa com deficiência tem o **direito de ser respeitada**, seja qual for 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**).







## Os colaboradores com deficiência podem ficar em um **setor isolado**?

**Não.** Separar os colaboradores com deficiência é uma atitude segregacionista, que prejudica a integração social e as possibilidades de progresso da pessoa com deficiência no emprego. Sempre que possível, recomenda-se que esses colaboradores sejam alocados em todos os setores da empresa (**art. 2º da Recomendação nº 168 da Organização Internacional do Trabalho**).



## É adequado associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência?

Tal correlação é restritiva (como oferecer a deficientes auditivos apenas trabalhos em almoxarifados e aos físicos, teleatendimento), pois não permite vislumbrar as diversas **potencialidades** que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam **devidamente adaptados**. Além disso, não se pode esquecer que o desenvolvimento tecnológico vem propiciando, cada dia mais, que as pessoas com deficiências realizem atividades antes inimagináveis para elas.





## 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**).

