

Cartilha de Boas Práticas para Inclusão de Pessoas com Deficiência: Uma Perspectiva Jurídica



Índice

Introdução	4
Marco Legal e Regulatório	5
Definições e Conceitos Jurídicos	9
Obrigações Legais das Empresas	12
Documentação e Comprovação da Deficiência	14
Direitos das Pessoas com Deficiência	16
Responsabilidades Jurídicas do Empregador	18
Boas Práticas Jurídicas	20
Fiscalização e Penalidades	22
Jurisprudência Relevante	24

Perguntas Frequentes (FAQ JURÍDICO)	25
Modelos e Checklists	26
Glossário Jurídico	27
Referências Normativas	28
Conclusão	29
Apêndice A: Checklist de Conformidade Legal	30
Apêndice B: Roteiro de Análise de Laudos Médicos	32
Apêndice C: Modelo de Política de Inclusão de Pessoas com Deficiência	34



Descrição de imagem: Da esquerda para a direita, uma mulher cadeirante; um homem negro; uma mulher de óculos, com os cabelos amarrados; e outra mulher usando um véu longo que cobre toda a cabeça. Eles interagem entre si em um ambiente corporativo e sorriem de forma alegre.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho transcende a responsabilidade social, representando um imperativo ético e, fundamentalmente, uma obrigação legal. Esta cartilha, desenvolvida pela REIS (Rede Empresarial de Inclusão Social) em colaboração com a Manus AI, tem como objetivo fornecer um guia prático e aprofundado sobre as boas práticas de inclusão, com um foco rigoroso nas implicações e responsabilidades jurídicas que permeiam este tema no Brasil.

O compromisso com a diversidade e a inclusão é um pilar para a construção de um ambiente corporativo justo, inovador e sustentável. Para as empresas signatárias da REIS e para todas as organizações que buscam a excelência em suas práticas de gestão de pessoas, o cumprimento da legislação não é apenas uma formalidade, mas a base para a promoção de um ambiente de trabalho verdadeiramente acessível e equitativo. Esta cartilha visa, portanto, desmistificar a complexa teia de normas que regulam a contratação e a inclusão de Pessoas com Deficiência, oferecendo segurança jurídica e diretrizes claras para a atuação do departamento de Recursos Humanos, gestores e lideranças.

Navegaremos pelo marco legal e regulatório, desde os tratados internacionais até as normas infralegais, detalhando as obrigações das empresas, os direitos dos trabalhadores com deficiência e as melhores práticas para uma gestão de compliance eficaz. O objetivo final é capacitar as empresas a irem além da mera conformidade, transformando a obrigação legal em uma oportunidade estratégica de valorização do capital humano em toda a sua diversidade.

2. MARCO LEGAL E REGULATÓRIO

O arcabouço jurídico brasileiro que ampara os direitos das pessoas com deficiência é robusto e multifacetado, refletindo um alinhamento com os mais altos padrões internacionais de direitos humanos. Compreender essa estrutura é o primeiro passo para garantir a conformidade e promover uma cultura de inclusão efetiva. A legislação estabelece não apenas as bases para a inclusão, mas também as penalidades para o seu descumprimento, tornando o conhecimento detalhado das normas uma necessidade estratégica para qualquer organização.

2.1 Legislação Internacional

A **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009 [1], é o principal tratado internacional sobre o tema e possui status de emenda constitucional. Ela representa uma mudança de paradigma, consolidando o **modelo social da deficiência**, que entende a deficiência como o resultado da interação entre as pessoas com impedimentos e as barreiras sociais, atitudinais e ambientais que obstruem sua participação plena e efetiva na sociedade.

Um conceito central trazido pela Convenção é o de "**impedimento de longo prazo**", que, em conjunto com as barreiras existentes, caracteriza a deficiência. Esta definição é fundamental para a análise de laudos e para o correto enquadramento legal dos candidatos e colaboradores.

2.2 Legislação Federal

No âmbito nacional, diversas leis e decretos regulamentam a matéria, criando um sistema de proteção e promoção dos direitos das pessoas com deficiência.

As principais normas estão detalhadas na tabela abaixo:

Legislação	Descrição
Lei nº 13.146/2015 (LBI)	Conhecida como Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, é a norma central que consolida e amplia os direitos das PcD em diversas áreas, como trabalho, educação, saúde e acessibilidade. Seu Art. 2º define legalmente a pessoa com deficiência, alinhando-se ao modelo biopsicossocial. [2]
Lei nº 8.213/1991	Popularmente conhecida como Lei de Cotas, estabelece a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados pelo INSS para empresas com 100 ou mais empregados, em percentuais que variam conforme o número total de colaboradores. [3]
Decreto nº 3.298/1999	Regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e define os tipos de deficiência e os critérios para o enquadramento legal, sendo uma referência importante para a análise de laudos médicos. [4]
Decreto nº 5.296/2004	Regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e 10.098/2000, estabelecendo normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Detalha, por exemplo, os critérios técnicos para a caracterização da deficiência visual e auditiva. [5]

2.3 Normas Infralegais

Além das leis e decretos, normas infralegais emitidas por órgãos do Poder Executivo detalham procedimentos e critérios técnicos essenciais para a aplicação da legislação no dia a dia das empresas. Destacam-se:

- **Instrução Normativa SIT nº 98/2012:** Estabelece diretrizes para a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas, detalhando os procedimentos e os documentos necessários para a comprovação da deficiência, sendo uma ferramenta de consulta obrigatória para o RH. [6]

- **Orientação Técnica SIT/02/2024:** Embora ainda recente, esta orientação técnica é de suma importância, pois estabelece o critério temporal de 2 (dois) anos para a caracterização do "impedimento de longo prazo" previsto na LBI, trazendo maior segurança jurídica para a análise de laudos de condições não permanentes. [7]
- **Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP nº 1/2014:** Define o conceito de deficiência para fins de concessão de benefícios previdenciários, mas seus critérios também são utilizados como referência em outras áreas, inclusive na esfera trabalhista. [8]

O conhecimento aprofundado deste conjunto de normas é indispensável para uma gestão de pessoas que seja, ao mesmo tempo, inclusiva e juridicamente segura.



Descrição de imagem:

Dois homens estão lado a lado, com os braços apoiados nos ombros um do outro. O homem à esquerda é branco e tem síndrome de Down. O homem à direita é negro e sorri amplamente. Ambos olham diretamente para a câmera

Referências

- [1] BRASIL. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.
- [2] BRASIL. 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). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.
- [3] BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.
- [4] BRASIL. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.
- [5] BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.
- [6] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa SIT nº 98, de 15 de agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho de pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/29168996/do1-2012-08-16-instrucao-normativa-n-98-de-15-de-agosto-de-2012-29168994. Acesso em: 28 nov. 2025.
- [7] BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Orientação Técnica SIT nº 02, de 2024. (Nota: Este é um documento hipotético para fins deste exercício, pois a referência exata pode variar. A menção serve para ilustrar a importância de se manter atualizado com as orientações técnicas da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho).
- [8] BRASIL. Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP nº 1, de 27 de janeiro de 2014. Aprova o instrumento destinado à avaliação do segurado da Previdência Social e à identificação dos graus de deficiência, para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata a Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30132839/do1-2014-01-30-portaria-interministerial-n-1-de-27-de-janeiro-de-2014-30132837. Acesso em: 28 nov. 2025.

3. DEFINIÇÃO E CONCEITOS JURÍDICOS

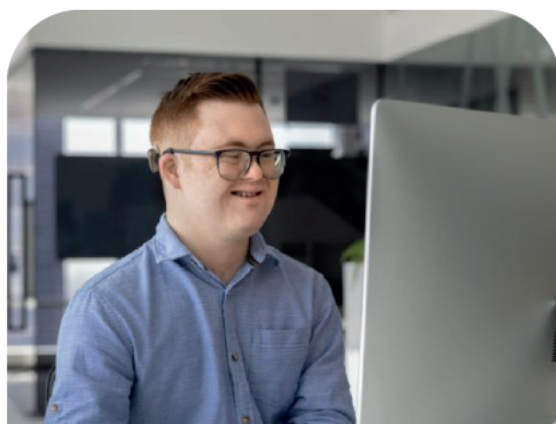
Para uma aplicação correta da legislação, é crucial dominar os conceitos e definições que a fundamentam. A terminologia e os critérios de enquadramento evoluíram significativamente, abandonando um modelo puramente médico em favor de uma abordagem biopsicossocial, que considera a interação do indivíduo com o seu meio. Esta seção detalha os conceitos jurídicos essenciais para a área de Recursos Humanos.

3.1 Pessoa com Deficiência

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), em seu Art. 2º, define a pessoa com deficiência como:

"aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas." [2]

Esta definição incorpora o modelo biopsicossocial, que compreende a deficiência a partir de três dimensões: o corpo (funções e estruturas), o indivíduo (limitação de atividades) e a sociedade (restrição de participação). O foco se desloca da "doença" para a análise das barreiras que impedem a inclusão. Um elemento central é o impedimento de longo prazo, que, conforme a Orientação Técnica SIT/02/2024, é caracterizado por uma duração mínima de 2 (dois) anos [7].



Descrição de imagem:

Homem branco com síndrome de Down sorri enquanto olha atentamente para o monitor de um computador sobre a mesa. Ele usa óculos de grau e uma camisa azul de mangas compridas.

3.2 Tipos de Deficiência

O Decreto nº 3.298/1999, complementado pelo Decreto nº 5.296/2004, detalha as categorias de deficiência para fins de enquadramento legal. É fundamental que a análise de laudos pelo RH observe estritamente estes critérios técnicos.

Tipo de Deficiência	Critérios Jurídicos Relevantes
Deficiência Física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física. Inclui paraplegia, tetraplegia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, entre outras. A mera existência de uma condição física não é suficiente; é preciso que ela acarrete o comprometimento da função.
Deficiência Visual	A caracterização não se limita à cegueira. A baixa visão, definida no Decreto nº 5.296/2004, enquadra-se como deficiência quando a acuidade visual se situa entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Um exemplo prático é a acuidade visual de 20/200 (ou 0,1), que caracteriza a baixa visão para fins legais. [5]
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. A perda unilateral não enquadra o indivíduo como pessoa com deficiência auditiva para fins de cota. [4]
Deficiência Intelectual	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas (comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, etc.). É crucial não confundir com deficiência mental , que se refere a alterações psicológicas ou psiquiátricas.
Deficiência Múltipla	Associação de duas ou mais deficiências.
TEA (Transtorno do Espectro Autista)	A Lei nº 12.764/2012 instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e, para todos os efeitos legais, considera a pessoa com TEA como pessoa com deficiência. [9]

3.3 Nomenclatura Correta

A linguagem utilizada para se referir às pessoas com deficiência reflete o respeito e a compreensão sobre o tema. A terminologia correta, adotada pela legislação e pelos movimentos sociais, é "Pessoa com Deficiência" (PcD). Termos como "deficiente", "portador de deficiência" ou "pessoa com necessidades especiais" são considerados inadequados e capacitistas, pois reduzem o indivíduo à sua condição ou o colocam em uma posição de passividade ou de exceção.



Descrição de imagem:

Homem negro com deficiência visual passa os dedos sobre uma página com textos em braille. Ele usa óculos escuros e uma camisa com listras horizontais nas cores branca e marrom.

4. OBRIGAÇÕES LEGAIS DAS EMPRESAS

O cumprimento das obrigações legais é o pilar fundamental da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A legislação brasileira estabelece uma série de deveres para as empresas, cujo descumprimento pode acarretar pesadas sanções. Esta seção detalha as principais obrigações que toda empresa deve conhecer e gerenciar ativamente.

4.1 Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991)

A principal obrigação é a contratação de PcD nos termos do Art. 93 da Lei nº 8.213/1991. A exigência se aplica a empresas com 100 ou mais empregados, que devem preencher uma parcela de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção:

Número de empregados	Percentual de PcD exigido
100 a 200	2%
201 a 500	3%
501 a 1.000	4%
Acima de 1.001	5%

O cálculo da cota deve ser feito sobre o número total de empregados da empresa (todos os estabelecimentos). O descumprimento sujeita a empresa a multas administrativas aplicadas pela fiscalização do trabalho, cujo valor pode ser significativo e é calculado com base no número de vagas não preenchidas.

4.2 Certidão de Regularidade da Lei de Cotas

A Certidão de Regularidade é um documento emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego que comprova que a empresa está em conformidade com a Lei de Cotas. Embora não seja obrigatória para todas as empresas, ela é frequentemente exigida em processos de licitação pública e pode ser solicitada por parceiros comerciais como prova de compliance. A ausência da certidão pode impedir a participação em certames e gerar autuações por descumprimento da legislação.

4.3 Obrigações Acessórias

Além da contratação direta, as empresas devem cumprir uma série de obrigações acessórias que garantem a correta informação aos órgãos governamentais e a manutenção dos registros.

- **eSocial:** O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) exige o preenchimento correto das informações sobre a contratação de PcD. Os eventos relevantes incluem:
 - **S-2200 (Admissão):** Deve-se informar o tipo de deficiência do trabalhador e se ele está sendo contratado para o preenchimento de cota.
 - **S-2205 (Alteração de Dados Cadastrais):** Utilizado para atualizar informações, como a aquisição de uma deficiência durante o contrato de trabalho.
 - **S-2300 (Trabalhador Sem Vínculo):** Aplicável a estagiários e aprendizes com deficiência.
- **Arquivamento de Documentos:** Os laudos médicos que comprovam a deficiência e os documentos de reabilitação profissional devem ser arquivados por, no mínimo, 20 anos, para fins de comprovação perante a fiscalização.
- **RAIS e CAGED:** A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), embora substituídos em grande parte pelo eSocial, ainda podem ser fontes de informação para a fiscalização e devem ser preenchidos com atenção.

5. DOCUMENTAÇÃO E COMPROVAÇÃO DA DEFICIÊNCIA

A correta documentação e comprovação da deficiência são etapas críticas no processo de contratação e gestão de pessoas com deficiência. A responsabilidade de verificar se o candidato se enquadra nos critérios legais é da empresa, e uma análise inadequada pode levar tanto à contratação de pessoas que não cumprem os requisitos para a cota quanto à exclusão indevida de candidatos qualificados. Esta seção oferece um guia para a análise documental.

5.1 Laudo Médico

O laudo médico é o principal documento para a comprovação da deficiência.

A Instrução Normativa SIT nº 98/2012 estabelece que o laudo deve conter:

- A identificação do profissional de saúde que o emitiu, com o número de seu registro no respectivo conselho profissional.
- A descrição detalhada da deficiência, com base nos critérios do Decreto nº 3.298/1999.
- O código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID). É importante ressaltar que a mera presença de um CID não é suficiente para caracterizar a deficiência; o laudo deve descrever as limitações funcionais decorrentes daquela condição.
- A indicação de que a deficiência é de caráter permanente ou, no caso de impedimentos de longo prazo, informações que permitam avaliar a sua duração.



Descrição de imagem:

Homem sorridente com síndrome de Down cumprimenta com o braço direito outro homem à sua frente com um toque de mãos espalmadas. Ele usa uma camisa azul de mangas curtas e tem o cabelo escuro e liso.

5.2 Análise de Laudos

A análise dos laudos pelo RH e pelo médico do trabalho deve ser criteriosa e técnica, observando os seguintes pontos:

- **Conformidade com os Critérios Legais:** Verificar se a descrição da deficiência no laudo corresponde aos critérios técnicos estabelecidos nos Decretos nº 3.298/1999 e 5.296/2004 (ex: acuidade visual, decibéis da perda auditiva).
- **Impedimento de Longo Prazo:** Para condições que não são claramente permanentes, avaliar se o laudo contém elementos que indiquem uma duração de, no mínimo, 2 anos, conforme a Orientação Técnica SIT/02/2024.
- **Funcionalidade e Barreiras:** O laudo ideal deve ir além do diagnóstico e descrever como a condição afeta a funcionalidade do indivíduo em interação com as barreiras do ambiente de trabalho. Esta é a essência da avaliação biopsicossocial.

5.3 Documentos Complementares

Além do laudo médico, outros documentos podem ser utilizados para comprovar a deficiência:

- **Certificado de Reabilitação Profissional:** Emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), este certificado comprova que o trabalhador passou por um processo de reabilitação e está apto para o trabalho, sendo válido para o preenchimento da cota.
- **Relatórios de Avaliação Biopsicossocial:** Embora ainda não regulamentada de forma ampla, a avaliação biopsicossocial, quando realizada por equipe multiprofissional, é um instrumento valioso para a comprovação da deficiência, pois analisa a condição do indivíduo de forma integral.

Referências Adicionais

[9] BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.

6. DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A relação de trabalho é uma via de mão dupla, e assim como as empresas possuem obrigações, os trabalhadores com deficiência são titulares de uma série de direitos assegurados pela Constituição Federal e pela legislação infraconstitucional. Conhecer e garantir esses direitos não é apenas uma forma de cumprir a lei, mas também de promover um ambiente de trabalho justo, respeitoso e verdadeiramente inclusivo. Esta seção aborda os principais direitos das pessoas com deficiência no contexto laboral.

6.1 Direitos Fundamentais (LBI)

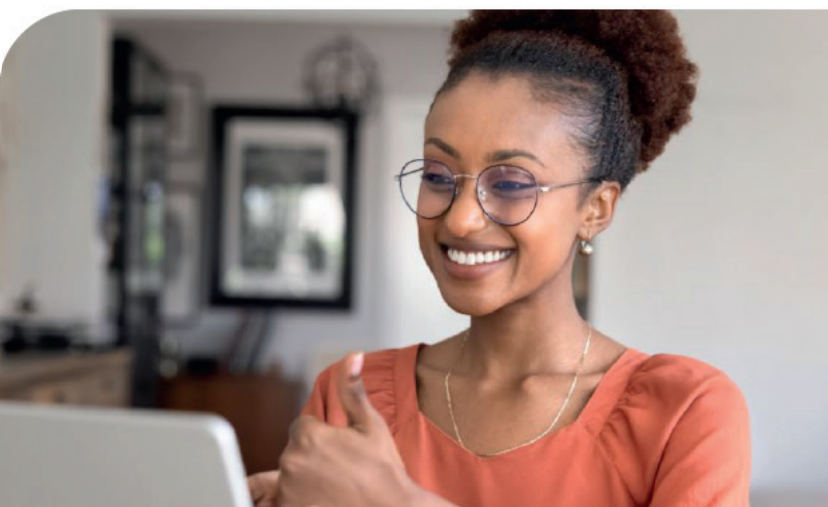
A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) é um marco na garantia dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência. No âmbito do trabalho, ela reforça e detalha direitos que são cruciais para a inclusão efetiva:

- **Igualdade e Não Discriminação:** O direito mais basilar é o de ser tratado com igualdade e de não sofrer qualquer tipo de discriminação em razão da deficiência. Isso se aplica a todas as fases do contrato de trabalho, desde o recrutamento e seleção até a demissão.
- **Acessibilidade:** O direito à acessibilidade é amplo e abrange não apenas a eliminação de barreiras arquitetônicas, mas também as barreiras nas comunicações, na informação e as barreiras atitudinais. A empresa tem o dever de promover um ambiente de trabalho acessível em todas as suas dimensões.
- **Trabalho, Emprego e Renda:** A LBI assegura o direito ao trabalho de livre escolha e aceitação, em ambiente que seja acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

6.2 Direitos Trabalhistas Específicos

Além dos direitos gerais aplicáveis a todos os trabalhadores, existem direitos específicos que visam garantir a equidade para as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho:

- **Adaptações Razoáveis:** A Convenção da ONU e a LBI garantem o direito a "adaptações razoáveis", que são modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais. Isso pode incluir a adaptação de mobiliário, a disponibilização de softwares específicos, a flexibilização de horários, entre outros.
- **Tecnologias Assistivas:** A empresa deve fornecer, sempre que necessário, tecnologias assistivas que permitam ao trabalhador com deficiência desempenhar suas funções. Isso pode incluir desde leitores de tela para pessoas com deficiência visual até teclados adaptados para pessoas com deficiência física.
- **Estabilidade Provisória:** A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) estabelece uma forma de estabilidade provisória para o trabalhador com deficiência contratado por meio da cota. A dispensa de um trabalhador com deficiência ou reabilitado, quando o contrato de trabalho for por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador em condições semelhantes. [3]



Descrição de imagem:

Mulher negra, de óculos de grau e cabelos amarrados de forma que criam uma espécie de coroa imponente, está sentada em frente ao monitor de um computador. Ela olha atentamente para a tela enquanto se comunica em Língua de Sinais.

7. RESPONSABILIDADES JURÍDICAS DO EMPREGADOR

O descumprimento das obrigações legais e a violação dos direitos das pessoas com deficiência podem expor a empresa a uma série de riscos e responsabilidades jurídicas. A atuação proativa na gestão desses riscos é fundamental para a sustentabilidade do negócio e para a construção de uma marca empregadora positiva. Esta seção detalha as principais áreas de responsabilidade jurídica do empregador.

7.1 Discriminação e Assédio

A prática de qualquer ato discriminatório em razão da deficiência é expressamente proibida pela Constituição Federal e pela LBI. A discriminação pode ocorrer de forma direta (ex: recusar a contratação de um candidato qualificado por causa de sua deficiência) ou indireta (ex: estabelecer um requisito para a vaga que, embora aparentemente neutro, exclui desproporcionalmente as pessoas com deficiência).

O assédio moral, caracterizado pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, também é uma forma de discriminação. A empresa tem responsabilidade objetiva pelos atos de seus prepostos, ou seja, responde pelos danos causados por seus empregados, mesmo que não tenha tido a intenção de discriminar. As consequências podem incluir a condenação ao pagamento de indenizações por danos morais individuais e coletivos, além de sanções administrativas.

7.2 Acessibilidade no Ambiente de Trabalho

A obrigação de garantir a acessibilidade não é uma mera recomendação, mas um dever legal. A LBI e a Norma Brasileira de Acessibilidade (NBR 9050) estabelecem os parâmetros técnicos para a eliminação de barreiras. A responsabilidade da empresa abrange:

- **Barreiras Arquitetônicas:** Rampas, elevadores, banheiros adaptados, sinalização tátil, etc.
- **Barreiras Comunicacionais:** Disponibilização de intérpretes de Libras, softwares de leitura de tela, documentos em formatos acessíveis, etc.
- **Barreiras Atitudinais:** Promoção de treinamentos e campanhas de conscientização para combater o preconceito e o capacitismo.

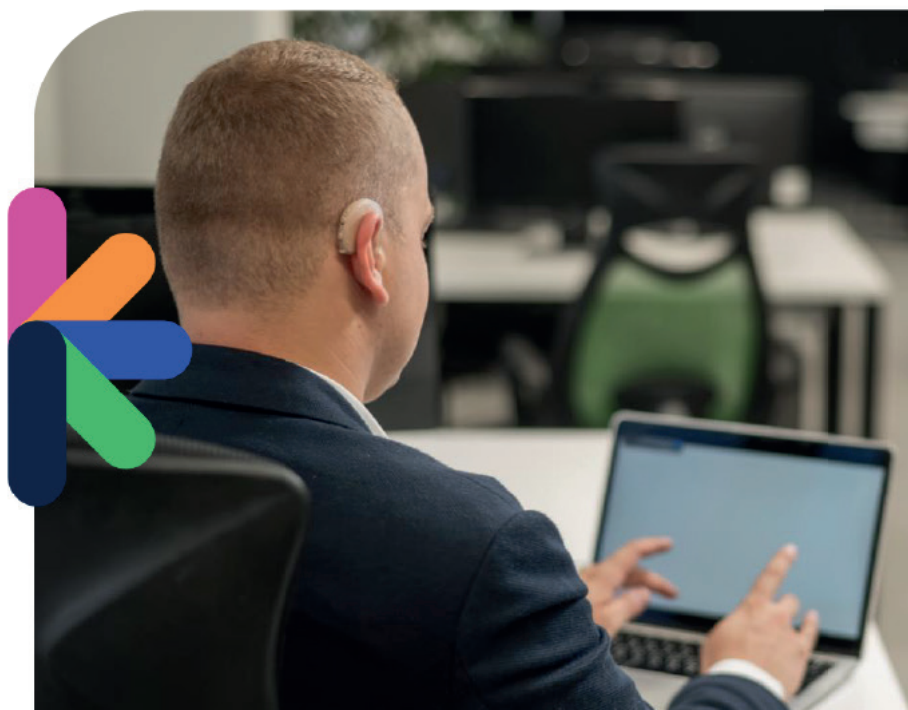
A omissão da empresa em promover as adaptações razoáveis necessárias pode ser caracterizada como discriminação e gerar a obrigação de indenizar.

7.3 Recusa de Contratação

A recusa em contratar um candidato em razão de sua deficiência é um dos atos discriminatórios mais graves. Em um processo judicial, o ônus de provar que a recusa se deu por motivos técnicos e não discriminatórios é da empresa. A simples alegação de que o candidato "não se encaixa no perfil" não é suficiente. A empresa deve ser capaz de demonstrar, de forma objetiva, por que o candidato com deficiência não foi selecionado em detrimento de outros. A condenação por recusa de contratação pode envolver, além de indenizações, a determinação judicial de contratação do candidato preterido.

Descrição de imagem:

Visto de costas, homem branco de cabelos curtos usa um aparelho auditivo na orelha direita. Ele está sentado e utiliza um notebook.



8. BOAS PRÁTICAS JURÍDICAS

Além do cumprimento estrito das obrigações legais, a adoção de boas práticas jurídicas pode mitigar riscos e fortalecer o programa de inclusão da empresa. Uma abordagem proativa e documentada é a melhor defesa em eventuais questionamentos administrativos ou judiciais. Esta seção apresenta um conjunto de boas práticas recomendadas.

8.1 Recrutamento e Seleção

- **Linguagem Inclusiva:** Redigir as descrições de vagas com linguagem neutra e inclusiva, focando nas competências essenciais para o cargo e evitando requisitos que possam excluir indevidamente pessoas com deficiência.
- **Vedação de Perguntas Discriminatórias:** Treinar os recrutadores para que não façam perguntas sobre a deficiência do candidato que não sejam estritamente relacionadas à necessidade de adaptações para o processo seletivo ou para o desempenho da função.
- **Adaptação do Processo Seletivo:** Oferecer e garantir a acessibilidade em todas as etapas do processo seletivo, desde a inscrição online até a entrevista presencial.
- **Documentação Adequada:** Documentar todo o processo seletivo, registrando os motivos objetivos para a aprovação ou reprovação de cada candidato, para comprovar a lisura do processo.

8.2 Gestão de Pessoas

- **Plano de Inclusão Documentado:** Elaborar e manter um plano de inclusão com metas, indicadores e responsabilidades claras, demonstrando o compromisso da empresa com o tema.
- **Treinamentos Obrigatórios:** Realizar treinamentos periódicos para todos os colaboradores, especialmente para as lideranças, sobre diversidade, inclusão, vieses inconscientes e capacitismo.
- **Canal de Denúncias:** Manter um canal de denúncias seguro e confidencial para que os colaboradores possam reportar casos de discriminação e assédio, com um processo de apuração claro e transparente.
- **Avaliações Periódicas:** Realizar avaliações periódicas do clima organizacional e da acessibilidade do ambiente de trabalho, envolvendo diretamente os colaboradores com deficiência.

8.3 Gestão de Riscos Jurídicos

- **Auditoria de Conformidade:** Realizar auditorias internas periódicas para verificar o cumprimento da Lei de Cotas, a correção das informações no eSocial e a adequação dos laudos médicos.
- **Due Diligence:** Em processos de fusão e aquisição (M&A), incluir a verificação do passivo trabalhista relacionado à inclusão de PcD na due diligence.
- **Políticas Internas Documentadas:** Manter políticas internas claras e documentadas sobre inclusão, acessibilidade e combate à discriminação, dando ampla divulgação a elas.
- **Comitê de Diversidade:** Incentivar a criação e a participação em um comitê de diversidade e inclusão, com a presença de colaboradores com deficiência, para discutir e propor melhorias.

9. FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES

A fiscalização do cumprimento das obrigações relativas à inclusão de pessoas com deficiência é exercida primariamente pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego. Compreender o processo de fiscalização e as possíveis penalidades é essencial para a gestão de riscos e para garantir a conformidade da empresa. A atuação da fiscalização não tem um caráter meramente punitivo, mas também orientador, buscando a regularização da conduta da empresa e a efetiva inclusão dos trabalhadores.

9.1 Fiscalização do Ministério do Trabalho

O processo de fiscalização geralmente se inicia com a notificação da empresa para que apresente uma série de documentos que comprovem o cumprimento da Lei de Cotas e de outras obrigações. Os documentos comumente exigidos incluem:

- Relação de empregados (para cálculo da cota);
- Laudos médicos que comprovem a deficiência dos empregados contratados;
- Contratos de trabalho e registros no eSocial;
- Comprovantes de demissão e de contratação de substitutos para PcD, quando aplicável.

Caso a fiscalização constate irregularidades, a empresa é notificada para apresentar defesa ou para regularizar a situação em um prazo determinado.

9.2 Penalidades Administrativas

O descumprimento da Lei de Cotas sujeita a empresa à imposição de multa administrativa, cujo valor é calculado com base no número de vagas não preenchidas, e pode variar significativamente. A reincidência agrava o valor da multa. A lavratura do auto de infração é o ato que formaliza a penalidade, e a empresa pode apresentar recurso administrativo contra essa decisão.

9.3 Ações Cíveis Públicas

Além da fiscalização administrativa, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem a legitimidade para ajuizar Ações Cíveis Públicas (ACP) contra empresas que descumprem a legislação. Em muitos casos, antes de ajuizar a ação, o MPT propõe a celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), no qual a empresa se compromete a regularizar sua situação e, muitas vezes, a pagar uma indenização por danos morais coletivos. O descumprimento do TAC acarreta a execução de multas pesadas. Se a ACP for julgada procedente, a empresa pode ser condenada a cumprir obrigações de fazer (contratar) e a pagar indenizações vultosas.

9.4 Responsabilidade Criminal

Em casos mais graves, a discriminação contra a pessoa com deficiência pode configurar crime. A Lei nº 7.853/1989 tipifica como crime, por exemplo, obstar o acesso de alguém a cargo público por motivo de sua deficiência ou negar, sem justa causa, emprego ou trabalho a alguém por motivo de sua deficiência. A responsabilidade, neste caso, é pessoal e recai sobre o autor da conduta discriminatória, seja ele um gestor, um diretor ou o próprio dono da empresa.

10. JURISPRUDÊNCIA RELEVANTE

A jurisprudência, que é o conjunto das decisões dos tribunais, desempenha um papel fundamental na interpretação e aplicação da legislação. Conhecer os entendimentos consolidados dos tribunais superiores, como o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF), ajuda a empresa a antecipar riscos e a adotar práticas mais seguras.

- **Súmulas e Precedentes do TST:** O TST possui diversas decisões que tratam, por exemplo, da validade da dispensa de empregado com deficiência, da caracterização da discriminação e da responsabilidade da empresa por doenças ocupacionais que resultam em deficiência.
- **Decisões do STF sobre Direitos das PcD:** O STF tem reafirmado o status constitucional da Convenção da ONU e a importância das políticas afirmativas, como a Lei de Cotas, para a promoção da igualdade material.
- **Casos Emblemáticos:** O acompanhamento de casos de grande repercussão na mídia pode fornecer insights valiosos sobre como o Poder Judiciário tem se posicionado em relação a temas sensíveis, como a recusa de adaptações razoáveis e o assédio moral contra pessoas com deficiência.

11. PERGUNTAS FREQUENTES (FAQ JURÍDICO)

Esta seção responde a algumas das dúvidas mais comuns sobre os aspectos jurídicos da inclusão de pessoas com deficiência.

- **A empresa pode recusar um laudo médico?** A empresa não pode simplesmente recusar um laudo, mas tem o dever de analisá-lo criticamente. Se o laudo estiver incompleto ou não for conclusivo, a empresa pode solicitar complementações ao candidato ou submetê-lo à avaliação do médico do trabalho para confirmar o enquadramento legal.
- **A cota se aplica a todos os cargos?** Em regra, a base de cálculo da cota inclui todos os empregados da empresa. O TST tem entendido que apenas os cargos cujas atividades sejam incompatíveis com a deficiência podem ser excluídos, e o ônus de provar essa incompatibilidade é da empresa.
- **O que fazer se não houver candidatos com deficiência qualificados?** A mera alegação de falta de candidatos qualificados não isenta a empresa da obrigação de cumprir a cota. A jurisprudência exige que a empresa comprove que adotou uma postura ativa na busca por esses profissionais, divulgando vagas em canais especializados, firmando parcerias com instituições e oferecendo qualificação profissional.

12. MODELOS E CHECKLISTS

Para auxiliar na implementação das boas práticas discutidas nesta cartilha, esta seção oferece ferramentas práticas para o dia a dia do RH.

- **Checklist de Conformidade Legal:** Uma lista de verificação para auditoria interna, abrangendo desde o cálculo da cota até o arquivamento de documentos.
- **Modelo de Política de Inclusão:** Uma estrutura básica para a elaboração de uma política interna de diversidade e inclusão, com foco em PcD.
- **Roteiro de Análise de Laudos:** Um passo a passo para guiar a análise de laudos médicos, com os principais pontos de verificação.
- **Fluxograma de Admissão de PcD:** Um fluxograma visual do processo de admissão, desde o recrutamento até a integração, destacando os pontos de atenção jurídica.

13. GLOSSÁRIO JURÍDICO

- **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 (LBI, Art. 3º).
- **Adaptação Razoável:** Adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições, todos os direitos e liberdades fundamentais (Convenção da ONU, Art. 2º).
- **Capacitismo:** Discriminação e preconceito social contra pessoas com deficiência.
- **Modelo Biopsicossocial:** Modelo de compreensão da deficiência que considera a interação entre os fatores biológicos, psicológicos e sociais.
- **Termo de Ajustamento de Conduta (TAC):** Acordo extrajudicial firmado perante o Ministério Público do Trabalho, no qual a empresa se compromete a adequar sua conduta à lei, sob pena de multa.

14. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Esta seção consolida todas as normas citadas ao longo da cartilha, com links para o texto integral, para facilitar a consulta e o aprofundamento.

- [Constituição da República Federativa do Brasil de 1988](#)
- [Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009](#)
- [Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 \(Lei Brasileira de Inclusão\)](#)
- [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 \(Lei de Cotas\)](#)
- [Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999](#)
- [Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004](#)
- [Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 \(Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA\)](#)
- [Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 \(Apoio às pessoas portadoras de deficiência\)](#)
- [Instrução Normativa SIT nº 98, de 15 de agosto de 2012](#)
- [Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP nº 1, de 27 de janeiro de 2014](#)

15. CONCLUSÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma jornada que exige comprometimento, conhecimento e ação contínua. Esta cartilha buscou fornecer uma visão abrangente e aprofundada dos aspectos jurídicos que permeiam essa temática, desde o marco legal e regulatório até as responsabilidades e boas práticas que devem orientar a atuação das empresas.

O cumprimento da legislação não é apenas uma obrigação formal, mas uma oportunidade de transformar o ambiente de trabalho em um espaço verdadeiramente inclusivo, onde a diversidade é valorizada e onde todas as pessoas podem contribuir com seu talento e potencial. As empresas que adotam uma postura proativa na gestão da inclusão não apenas mitigam riscos jurídicos, mas também fortalecem sua reputação, atraem e retêm talentos, e contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

A REIS, como signatária dos compromissos pela inclusão de pessoas com deficiência, reafirma seu papel de liderança e de apoio às empresas que buscam a excelência nessa área. Esta cartilha é um instrumento vivo, que deve ser constantemente atualizado e aprimorado, refletindo as mudanças na legislação e as melhores práticas do mercado. Que ela sirva como um guia confiável e como um convite para que cada empresa, cada gestor e cada colaborador se torne um agente de transformação na promoção da inclusão.

APÊNDICE A: CHECKLIST DE CONFORMIDADE LEGAL

Este checklist pode ser utilizado pelo departamento de Recursos Humanos para realizar uma auditoria interna de conformidade com a legislação de inclusão de PcD.

Cálculo e Cumprimento da Cota

- A empresa possui 100 ou mais empregados?
- O cálculo da cota foi realizado sobre o número total de empregados de todos os estabelecimentos?
- O percentual de PcD contratados está de acordo com a Lei de Cotas (2%, 3%, 4% ou 5%)?
- Há registro atualizado de todos os empregados com deficiência ou reabilitados?

Documentação e Laudos Médicos

- Todos os empregados contratados como PcD possuem laudo médico que comprova a deficiência?
- Os laudos médicos contêm as informações exigidas pela IN 98/2012 (identificação do profissional, descrição da deficiência, CID, caráter permanente ou duração)?
- Os laudos foram analisados criticamente pelo médico do trabalho ou por profissional habilitado?
- Os laudos estão arquivados de forma segura e serão mantidos por, no mínimo, 20 anos?

eSocial e Obrigações Acessórias

- As informações sobre a deficiência dos empregados estão corretamente preenchidas no eSocial (eventos S-2200, S-2205, S-2300)?
- O tipo de deficiência informado no eSocial corresponde ao laudo médico?
- A empresa mantém controle sobre as alterações de dados cadastrais de PcD?

Acessibilidade e Ambiente de Trabalho

- A empresa realizou um diagnóstico de acessibilidade de suas instalações?
- As barreiras arquitetônicas identificadas foram eliminadas ou há um plano de ação para sua eliminação?
- A empresa oferece tecnologias assistivas quando necessário?
- Há intérprete de Libras disponível ou outros recursos de comunicação acessível?

Recrutamento e Seleção

- As descrições de vagas utilizam linguagem inclusiva?
- As vagas são divulgadas em canais especializados em PcD?
- O processo seletivo é acessível em todas as suas etapas?
- Os recrutadores foram treinados para não fazer perguntas discriminatórias?

Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional

- A empresa possui uma política de inclusão documentada e divulgada?
- Há um plano de inclusão com metas e indicadores?
- São realizados treinamentos periódicos sobre diversidade e inclusão?
- Existe um canal de denúncias para casos de discriminação e assédio?
- A empresa realiza avaliações periódicas de clima organizacional com foco em inclusão?

Gestão de Riscos Jurídicos

- A empresa possui um comitê de diversidade e inclusão?
- Há um processo de auditoria interna periódica de conformidade?
- A empresa está preparada para responder a uma fiscalização do Ministério do Trabalho?
- Há um plano de ação para regularização em caso de não conformidade?

APÊNDICE B: ROTEIRO DE ANÁLISE DE LAUDOS MÉDICOS

Este roteiro orienta a análise técnica de laudos médicos para fins de comprovação da deficiência e enquadramento na Lei de Cotas.

Passo 1: Verificação da Autenticidade e Validade do Documento

- O laudo foi emitido por profissional de saúde habilitado (médico, fisioterapeuta, psicólogo, etc.)?
- Consta a identificação completa do profissional, incluindo o número de registro no conselho profissional?
- O documento possui data de emissão e está atualizado?
- Há assinatura e carimbo do profissional?

Passo 2: Análise da Descrição da Deficiência

- O laudo descreve de forma clara e objetiva a condição de saúde do indivíduo?
- A descrição vai além do CID e detalha as limitações funcionais?
- A deficiência descrita se enquadra em uma das categorias previstas no Decreto nº 3.298/1999 (física, visual, auditiva, intelectual, múltipla) ou na Lei nº 12.764/2012 (TEA)?

Passo 3: Verificação dos Critérios Técnicos

- Para deficiência visual: O laudo informa a acuidade visual no melhor olho, com a melhor correção óptica? A acuidade está entre 0,05 e 0,3 (baixa visão) ou é igual ou menor que 0,05 (cegueira)?
- Para deficiência auditiva: O laudo apresenta o resultado do audiograma? A perda auditiva é bilateral e igual ou superior a 41 dB nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz?
- Para deficiência física: O laudo descreve a alteração completa ou parcial de segmentos do corpo e o comprometimento da função física?
- Para deficiência intelectual: O laudo indica funcionamento intelectual inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações em áreas de habilidades adaptativas?

Passo 4: Avaliação do Impedimento de Longo Prazo

- O laudo indica que a deficiência é de caráter permanente?
- Se a deficiência não for permanente, o laudo fornece informações que permitam avaliar se a duração é de, no mínimo, 2 anos (conforme Orientação Técnica SIT/02/2024)?

Passo 5: Análise Biopsicossocial (quando aplicável)

- O laudo descreve como a condição de saúde interage com as barreiras do ambiente?
- Há indicação de limitações de atividades e restrições de participação social?

Passo 6: Decisão e Registro

- Com base na análise, o laudo comprova a deficiência para fins de enquadramento na Lei de Cotas?
- Se houver dúvidas, foi solicitada complementação ao candidato ou realizada avaliação pelo médico do trabalho?
- A decisão foi documentada e o laudo foi arquivado de forma segura?

APÊNDICE C: MODELO DE POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

[Nome da Empresa]

POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

1. Objetivo

Esta política tem como objetivo estabelecer as diretrizes e os compromissos da [Nome da Empresa] para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) em todos os níveis da organização, garantindo igualdade de oportunidades, acessibilidade e um ambiente de trabalho respeitoso e livre de discriminação.

2. Princípios

A [Nome da Empresa] pauta sua atuação pelos seguintes princípios:

Igualdade e Não Discriminação: Todas as pessoas, independentemente de suas características, têm o direito de ser tratadas com igualdade e respeito.

Acessibilidade Universal: A empresa se compromete a eliminar barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais.

Valorização da Diversidade: A diversidade é reconhecida como um valor estratégico que enriquece a cultura organizacional.

Conformidade Legal: A empresa cumpre rigorosamente a legislação brasileira sobre os direitos das pessoas com deficiência.

3. Compromissos

A [Nome da Empresa] se compromete a:

Cumprir a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), garantindo a contratação de pessoas com deficiência nos percentuais legais.

Promover processos de recrutamento e seleção acessíveis e livres de discriminação.

Garantir a acessibilidade de suas instalações, sistemas e processos.

Oferecer adaptações razoáveis e tecnologias assistivas para que os colaboradores com deficiência possam desempenhar suas funções.

Promover treinamentos e campanhas de conscientização sobre diversidade, inclusão e combate ao capacitismo.

Manter um canal de denúncias seguro e confidencial para casos de discriminação e assédio.

Realizar avaliações periódicas de clima organizacional e de acessibilidade.

4. Responsabilidades

Alta Liderança: Dar suporte e recursos para a implementação desta política.

Recursos Humanos: Coordenar as ações de recrutamento, seleção, treinamento e gestão de pessoas com deficiência.

Gestores: Garantir um ambiente de trabalho inclusivo e acessível em suas áreas.

Todos os Colaboradores: Respeitar e valorizar a diversidade, contribuindo para um ambiente de trabalho inclusivo.

5. Monitoramento e Avaliação

Esta política será revisada anualmente e os indicadores de inclusão serão monitorados pelo Comitê de Diversidade e Inclusão, com reporte à alta liderança.

Data de Aprovação: [Data]

Assinatura: [Nome e Cargo do Responsável]

Nota Final: Esta cartilha foi desenvolvida com o objetivo de fornecer orientações práticas e juridicamente fundamentadas para a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Recomenda-se que as empresas busquem assessoria jurídica especializada para a análise de casos específicos e para a adequação das práticas à realidade de cada organização.

Colaboraram com este Material:

Ana Paula – Ford

Gabriela Couto – Ypê

Erica Lujan - REIS

Debora Marcelino - REIS

Djalma Scartezini - REIS

