



26 de Outubro de 2022

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

CONHEÇA AS NORMAS QUE REGEM A MATÉRIA

Luciana Guedes Ferreira Pinto - ADV

**SANTIAGO
FERREIRA
PINTO
& CAMPELO**
ADVOGADOS ASSOCIADOS

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

NORMAS APLICÁVEIS



- **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 - CAPÍTULO II - Dos Direitos Sociais**
Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a **salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.**
- **LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989** - Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, **sua integração social**, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, **define crimes**, e dá outras providências.
- **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991** – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Artigo 93 – dispõe sobre a **obrigação das empresas com mais de 100 empregados** a preencher de 2%(dois por cento) a 5%(cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

§ 1º - **demissão imotivada** ou por termino de contrato por prazo determinado com mais de 90 dias ► após a **contratação de outro trabalhador PCD**

- **DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999** - Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, **dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **(Com redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)**

*Art. 4º - dispõe sobre as **categorias de enquadramento da pessoa portadora de deficiência: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla***

*Artigo 34 ao art. 45 – dispõe sobre o **acesso ao trabalho, da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.***

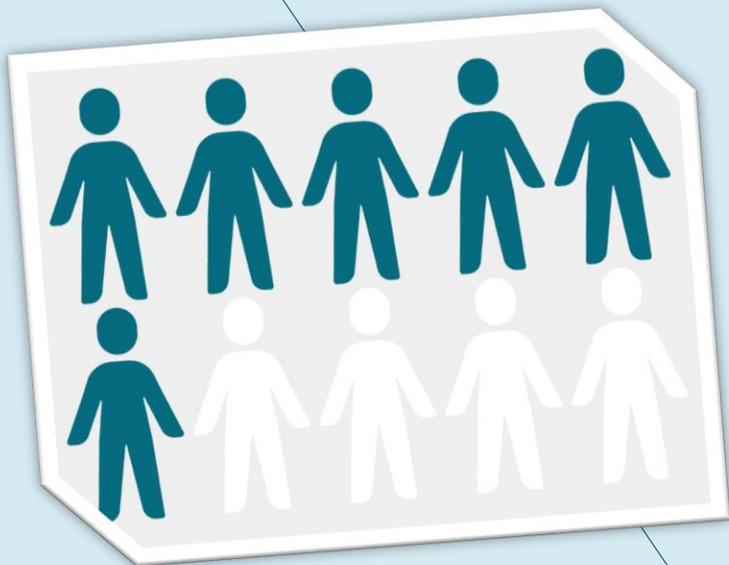
- **DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009** - Promulga a **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo**, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

*Artigo 27 – dispõe que os Estados Partes reconhecem o **direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.***

NORMAS APLICÁVEIS



NORMAS APLICÁVEIS



- **LEI Nº 8.742, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1993** - cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento ► **com redação dada pela LEI Nº 12.470, DE 31 DE AGOSTO DE 2011** ► Lei Orgânica de Assistência Social, para **alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência - BPC.**

Artigo 21-A - O benefício de prestação continuada será **suspenso** pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, **poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21.**

§ 2º A **contratação de pessoa com deficiência como aprendiz** não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento **concomitante da remuneração e do benefício.**

- **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015** - Institui a **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - LBI.

Artigo 34 ao art. 38 – versam sobre o Direito ao Trabalho; a Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional; a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho.

*Art. 36. O **poder público deve implementar serviços e programas** completos de **habilitação profissional e de reabilitação profissional** para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.*

*Artigo 94 – **direito ao auxílio-inclusão** ► aquele que começar a ter uma atividade remunerada (iniciativa pública ou privada) com remuneração inferior a 2 salários mínimos*

NORMAS APLICÁVEIS

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015

- *ambientes de trabalho **acessíveis e inclusivos***
- ***condições justas e favoráveis de trabalho,***
- ***igual remuneração por trabalho de igual valor***
- ***vedada a discriminação em razão de sua condição***
- ***acessibilidade em cursos de formação e de capacitação***
- ***suportes individualizados***
- ***respeito ao perfil vocacional***

- **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021** - *Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho*

Art. 83 ao art.95 – dispõe sobre a fiscalização da reserva legal de cargos para pessoa com deficiência.

NORMAS APLICÁVEIS

CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO



- A **CARACTERIZAÇÃO** da condição de pessoa com deficiência será feita com base no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, observados os dispositivos da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

- **DEFICIÊNCIA** ► perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gera incapacidade para o desenvolvimento de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (art. 3º do Decreto 3.298).

LEI DE COTA ► A empresa que possuir 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados pelo INSS ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas (capacitada para o exercício da função), na seguinte proporção:

- De 100 a 200 empregados ----- 2%
- De 201 a 500 empregados ----- 3%
- De 01 a 1.000 empregados ----- 4%
- Com mais de 1.000 empregados ----- 5%

- No caso de fração de unidade, esta corresponderá à contratação de um trabalhador
- O cálculo do número de empregados é efetuado tendo por base a totalidade dos empregados da empresa ► somatório dos empregados matriz e filiais

CONTRATAÇÃO OBRIGATÓRIA



CONTRATAÇÃO OBRIGATÓRIA



▪ Incluem-se na base de cálculo ►

- I. os trabalhadores com a condição de pessoa com deficiência ou reabilitado pelo Instituto Nacional do Seguro Social pertencentes ao quadro de empregados da empresa; e
- I. os empregados contratados sob a modalidade de contrato intermitente.

▪ Excluem-se da base de cálculo ►

- I. os aprendizes contratados diretamente pela empresa, com e sem deficiência,
- II. os aposentados por invalidez,
- III. empregados com deficiência ou reabilitados contratados na modalidade de trabalho Intermitente.

É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência, inclusive nas etapas de recrutamento seleção, contratação admissão exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

➤ Devem empreendidas ações:

- ✓ Conscientização sobre as capacidades, habilidades, potencialidades e contribuições das pessoas com deficiência;
- ✓ Atitude receptiva em relação aos seus direitos;
- ✓ Eliminar estereótipos, preconceitos, discriminação, assédio e outras práticas nocivas, inclusive aqueles relacionados a gênero, idade, etnia, tipo e grau de deficiência.

DESCRIMINAÇÃO



INCERSÃO

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



▪ *Artigo 101 § 2º da LBI ► Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados*

▪ *INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021*
► *Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho*

➤ **Opções do Auditor Fiscal - IN 2/2021:**

- ✓ Abrir procedimento especial (Termo de Compromisso), ou
- ✓ Autuar por descumprimento à lei

FISCALIZAÇÃO



MULTA PELO DESCUMPRIMENTO



▪ Valor da Multa por Cargo Não Preenchido:

I -De R\$ 2.331,32 a **2.797,58** para empresas de 100 a 200 empregados

II -De R\$ 2.377,95 a R\$ 3.030,72 para empresas de 201 a 500 empregados

III -De R\$ 3.030,72 a R\$ 3.263,85 para empresas de 501 a 1000 empregados

IV -De R\$ 3.263,85 a **R\$ 3.496,98** para empresas com mais 1000 empregados

➤ Valores estão desatualizados e devem ser atualizados de acordo com PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/ME N.12 DE 17/01/2022

▶ Valor mínimo: R\$ 2.926,52

▶ Valor Máximo: R\$ 292.650,52

OBRIGADA

Luciana Guedes Ferreira Pinto
luciana@santiagofpc.com.br
lucianajuridico@sicepotmg.com



**SANTIAGO
FERREIRA
PINTO
& CAMPELO**
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Avenida Brasil, nº 1.491, 7º andar | Funcionários | Belo Horizonte, MG | CEP 30.140-005
+55 31 3347-3100 | escritorio@santiagofpinto.com.br | www.santiagofpc.com.br