

Descubra o que é a Lei de Cotas para PcD e qual sua importância

As pessoas com deficiência, conhecidas popularmente como [PcD](#), foram ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho nas últimas décadas, especialmente graças a políticas e legislações como a chamada Lei de Cotas para PcD, a Lei nº 8.213, que completou 30 anos em julho de 2021. Neste artigo, você vai compreender do que se trata a lei de cotas, quem tem direito a ela e como ela impacta as contratações da sua empresa. Acompanhe!

Como funciona a Lei de Cotas para PcD

A Lei de Cotas para PcD prevê regras, direitos e deveres sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências referentes à contratação de portadores de necessidades especiais.

Conforme o art. 93 da Lei nº 8.213/91, a empresa com 100 ou mais empregados é obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na proporção da quantidade de [funcionários](#) empregados. Mas quais são as pessoas contempladas por essa lei? Confira a seguir.

Pessoas contempladas pela Lei de Cotas para PcD

Segundo o art. 3º do [Decreto nº 3.298/99](#), considera-se 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".

Conforme o decreto mencionado, é considerada pessoa portadora de deficiência aquela que se enquadra nas seguintes categorias:

Deficiência física

A deficiência física consiste em alteração completa ou parcial de um ou mais membros do corpo humano, comprometendo a função física. Os casos que se enquadram na Lei de Cotas para PcD são aqueles em que o indivíduo é portador de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia (perda do movimento dos braços, troncos e pernas, geralmente ocasionada por lesões na medula), tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia (dificuldade em realizar movimentos em uma das metades do corpo), ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Deficiência auditiva

Os casos de deficiência auditiva que se enquadram na Lei de PcD são aqueles em que há perda bilateral, parcial ou total de quarenta e um décibéis (dB) ou superior, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

Deficiência visual

Os deficientes visuais contemplados pela Lei de Cotas para PcD são aqueles cuja acuidade visual é equivalente ou inferior a 0,05 graus no melhor olho, com a melhor correção óptica ou que possuem visão monocular, enquadrando-se no diagnóstico de cegueira, declarado por um médico oftalmologista.

Além disso, a baixa visão, com acuidade entre 0,03 a 0,05, no melhor olho, com correção óptica, os

casos em que a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for semelhante ou inferior a 60º e a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores também se encaixam dentro do contexto da Lei de Cotas para PcD.

Deficiência mental e deficiência múltipla

Também conhecida como deficiência intelectual, a deficiência mental é aquela que caracteriza o indivíduo com funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação anterior aos 18 anos de idade e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como habilidades sociais, comunicação, cuidados pessoais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho. Já a deficiência múltipla é a associação de uma ou mais deficiências.

Autismo e mobilidade reduzida

Desde 2012, as pessoas autistas passaram a ter os mesmos direitos das pessoas deficientes assegurados pela Lei de Cotas para PcD, incluindo a reserva de vagas nas empresas. As pessoas com mobilidade reduzida são aquelas que não se enquadram no conceito de pessoa com deficiência, mas têm dificuldades de locomoção, coordenação motora e percepção e elas também são contempladas pela lei de cotas para pessoas com deficiência.

Benefícios que devem ser oferecidos às PcD no trabalho

Ao realizar a contratação de pessoas com deficiência, conforme a Lei de Cotas para PcD, o empregador deve observar alguns [direitos](#) e benefícios que devem ser ofertados. Confira alguns deles a seguir.

Horário flexível

Conforme o Decreto nº 3.298/99, a pessoa portadora de deficiência tem direito a uma jornada de trabalho especial. Dependendo do grau de deficiência, o trabalhador poderá ter um [horário flexível](#) ou carga horária reduzida, com proporcionalidade de salário. Essa medida é necessária, por exemplo, para funcionários que necessitam de acompanhamento médico semanal cujo horário já é determinado e estabelecido, assim, seu horário de trabalho é estipulado de forma a se adequar ao tratamento.

Atividades compatíveis

Ao inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a empresa deve observar as necessidades individuais de cada trabalhador e respeitar o perfil vocacional do funcionário assim como seus interesses, de forma a ocupá-lo com uma função compatível com suas habilidades motoras, físicas e intelectuais, promovendo a integração e [produtividade](#) do colaborador.

Ambiente físico adaptado às suas necessidades

Ao alocar uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, deve-se tomar os cuidados de preparar um ambiente adaptado às necessidades do funcionário. A acessibilidade, por exemplo, é fundamental, e caso o funcionário seja cadeirante, é imprescindível facilitar seu acesso à estação de trabalho, seja com rampas, elevadores ou outros meios.

Benefícios do cumprimento da Lei de Cotas para PcD

O cumprimento da Lei de Cotas para PcD, além de fomentar a [inclusão social](#) e inserção das pessoas

com deficiência no mercado de trabalho, também traz alguns benefícios à própria empresa. Confira alguns exemplos.

Gestão humanizada

A contratação de uma pessoa com deficiência oportuniza que a [equipe](#) tenha contato com as diferenças, ampliando sua visão e até mesmo quebrando preconceitos. Isso pode afetar positivamente o clima organizacional com uma gestão mais humanizada, permitindo que os funcionários aprendam mais sobre inclusão.

Diversidade

Atualmente, a preocupação com a diversidade permeia a cultura das empresas, e com a contratação de pessoas com deficiência, há um incentivo à diversidade, gerando possibilidades de aprendizado. Além disso, o estímulo à colaboração mútua pelos funcionários pode auxiliar no desempenho da empresa como um todo, além de beneficiar o clima organizacional e aumentar a [retenção de talentos](#).

Impacto social

A imagem da marca também fica fortalecida com a contratação de PcDs, uma vez que investir na inclusão de pessoas com deficiência transmite a mensagem de uma empresa engajada e comprometida com o desenvolvimento social, elevando sua reputação no mercado.

Como vimos neste artigo, a Lei de Cotas para PcD completou 30 anos recentemente e teve um enorme impacto na contratação de pessoas com deficiência, garantindo seus direitos no mercado de trabalho e seu pleno desenvolvimento como profissionais, além de promover a inclusão social, a diversidade e a valorização das pessoas com deficiência nas empresas.

Quer ficar por dentro dos conteúdos e aprender como gerar um ambiente inclusivo e saudável na sua empresa, com diversos benefícios para seus colaboradores? Então, curta nossa página no [Facebook!](#)