

# Lei Brasileira de Inclusão – Inovações e impactos na fiscalização

**Fernanda Cavalcanti – Auditora-Fiscal do Trabalho**

---

Ministério do  
**Trabalho**



# Legislação Brasileira

- ✓ CF 88
- ✓ Lei 7.853/89
- ✓ Lei 8.213/91 (Art. 93) “Lei de Cotas”
- ✓ Decreto 3.298/99 (competência do MTE) com alterações do Decreto 5.296/04
- ✓ Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2008 – Brasil 2009)
- ✓ Lei 12.470/2011
- ✓ IN 98/2012
- ✓ Lei 13146/2015 – LEI BRASILEIRA DA INCLUSÃO

# Fiscalização

- ✓ Realizada pelas 27 Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE
- ✓ Secretaria de Inspeção do Trabalho – responsável tecnicamente pelas diretrizes dessa fiscalização

# Breve Histórico

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência -Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei 13. 146 de 6 de julho de 2015 –

Teve por base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ratificada pelo Brasil com status de emenda a Constituição , em 2009

Origem Projeto de Lei do Senador Paim de 2000, foi objeto de muitos debates.

Um conjunto de juristas, especialistas e sociedade civil, indicados pela Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, elaborou uma Minuta de Substitutivo do PL do Estatuto que foi encaminhada ao Congresso Nacional

A Auditoria Fiscal do Trabalho teve papel destacado nas discussões, em especial contra as tentativas de flexibilizar a Lei de Cotas . Várias de nossas propostas estão contempladas na LBI.

# **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência**

**É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. (Art. 1º )**

# Definição de Pessoa com Deficiência

Considera-se pessoa com deficiência 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. (Art. 2º)

Deficiência resultante da interação entre impedimentos (distúrbios, doenças e lesões) e fatores contextuais: ambientais (ausência acessibilidade arquitetônica, de comunicação, preconceitos, etc.) e pessoais (como gênero, raça, condições sociais, escolaridade, profissão)

Não é um atributo do indivíduo, mas um produto social, gerado pela correlação entre os impedimentos da pessoa e o ambiente incapacitante

## **A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará (Art. 2º, § 1º):**

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
  - II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
  - III - a limitação no desempenho de atividades; e
  - IV - a restrição de participação.
- ❑ O instrumento para avaliação da deficiência será criado pelo Poder Público - deverá entrar vigor em janeiro de 2018
- Secretaria de Direitos Humanos contratará uma instituição para coordenar a validação do Índice de Funcionalidade Brasileiro/ IF-BR
- Avaliação da deficiência e grau para fins de aposentadoria especial já é feita com base IF-BR

# Avaliação Biopsicossocial

## adaptação de apresentação Dr. Miguel Abud

### **2001 - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF**

#### **Modelo Biopsicossocial, Dinâmico e Interativo**

Funções  
do Corpo



Qualificam as alterações nas  
funções ou estruturas corporais  
(*Impairments*)

Estruturas  
do Corpo



Fatores  
Ambientais



Qualifica a intensidade  
das **BARREIRAS**  
e **FACILITADORES**

Atividades e Participação



Qualifica a intensidade das  
**DIFICULDADES** para fazer algo  
ou participar de algo

# Prioridade Efetivação dos Direitos

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida... à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação .....(Art. 8º )

# Inovações LBI no Trabalho

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua **livre escolha e aceitação**, em ambiente **acessível e inclusivo**, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (Art. 34)

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.

# Inovações LBI no Trabalho

As pessoas jurídicas de **direito público, privado** ou de **qualquer natureza** são **obrigadas** a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. (Art.34, § 1º)

A pessoa com deficiência tem direito, em **igualdade de oportunidades** com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. (Art. 34, § 2º)

É **vedada restrição ao trabalho** da pessoa com deficiência e **qualquer discriminação** em razão de sua condição, 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**. (Art.34, § 3º)

# Inovações LBI no Trabalho

A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. (Art. 34, § 4º)

É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. (Art. 34, § 5º)

# Inovações LBI no Trabalho

A entidade contratada para a realização de processo seletivo **público ou privado** para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes (CONCURSOS PÚBLICOS - Art. 38)

# Direito à Acessibilidade

- Acessibilidade: direito fundamental das pessoas com deficiência
- A CDPD traz a acessibilidade como direito “meio” (básico) para acessar os demais direitos, mas também como princípio e direito “fim” dada a relevância deste instrumento para garantia da dignidade humana equidade de direitos.

# Da Acessibilidade

A acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social. (Art. 53)

O desenho universal será sempre tomado como regra de caráter geral. (Art. 55, § 1º)

Nas hipóteses em que comprovadamente o desenho universal não possa ser empreendido, deve ser adotada adaptação razoável. (Art. 55, § 2º)

Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública deixar de cumprir a exigência de requisitos de acessibilidade previstos na legislação. (Art. 103)

# Inclusão no Trabalho

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual **devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.**

A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer **por meio de trabalho com apoio.**

# Trabalho com Apoio

Modalidade de Trabalho Competitivo preenche vaga Lei de Cotas (Art. 37)

Prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho

Suportes individualizados : necessidades específicas da pessoa  
→ agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho

Aconselhamento e apoio aos empregadores: estratégias inclusão, superação de barreiras, inclusive atitudinais

Possibilidade de participação de organizações da sociedade civil

# Lei de Cotas e LBI

Segue as mesmas regras da Lei 8.213/99 quanto a exigência e percentuais das empresas com 100 ou mais empregados. Também da necessidade de contratação PRÉVIA de substituto com deficiência e reabilitado quando despedida sem justa causa e no término do contrato a prazo determinado de mais de 90 dias

NOVIDADE - Para a reserva de cargos será considerada somente a **contratação direta de pessoa com deficiência**, excluído o aprendiz com deficiência (Art. 101)

# Discriminação Contra a Pessoa com deficiência

Toda pessoa com deficiência **tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.** (Art. 4º)

Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, **incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.** (Art. 4º, § 1º)

Conceito contempla discriminação direta e indireta (não exige intencionalidade - dolo)

# PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES QUE PERPASSA TODO ESTATUTO



- Igualdade Formal

- Igualdade Material/  
de Oportunidades

# Lei Nº 9.029/1995 Alterada pelo Art. 107 LBI

“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

- multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;
- proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

# Dos Crimes

Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

Art. 98. A Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, passa a vigorar com as seguintes alterações:

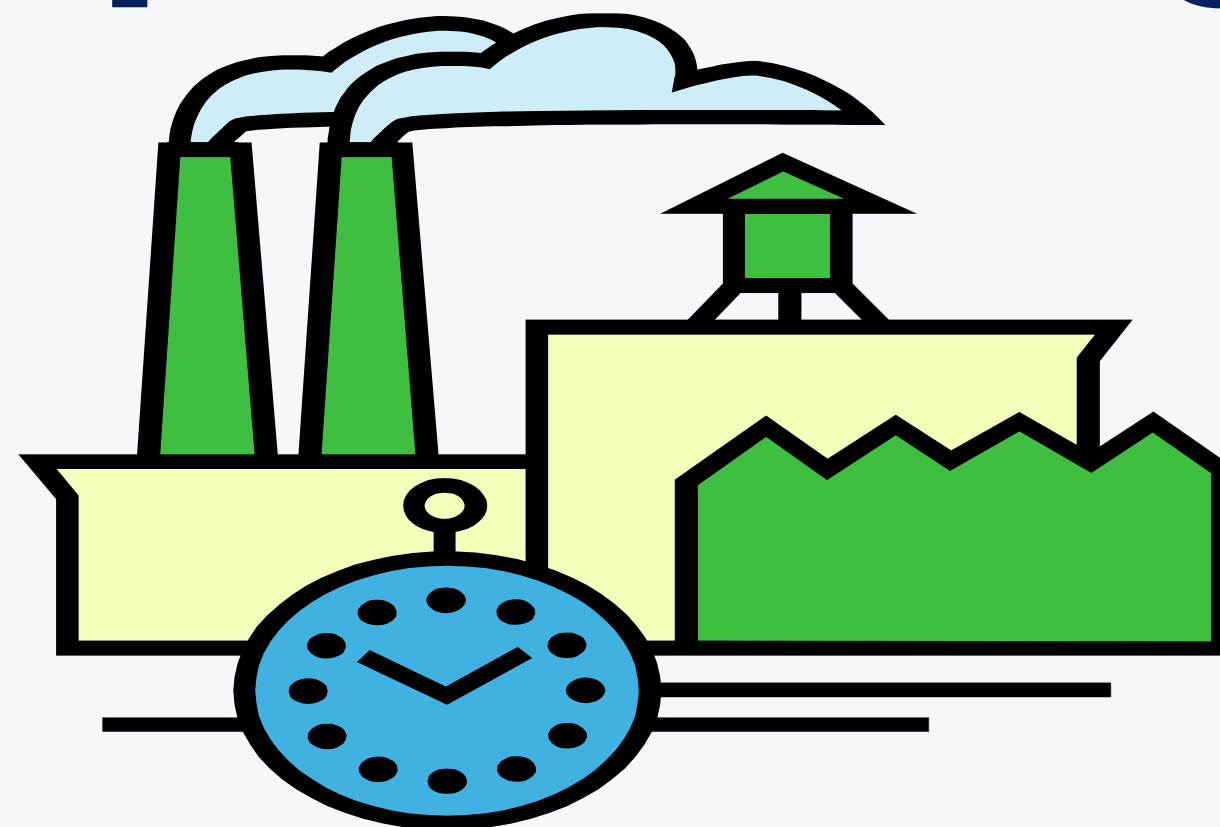
Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

I - recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência;

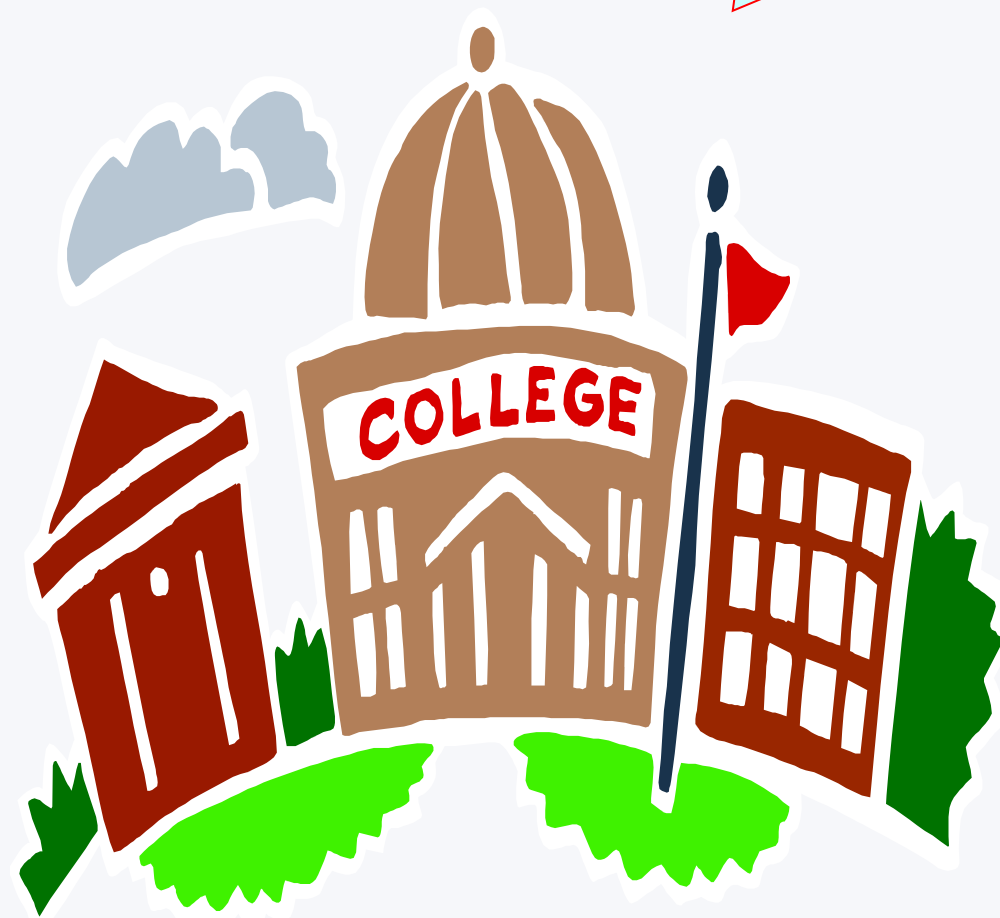
II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência;

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

# Contrato de Aprendizagem Profissional



Aprendizagem é uma  
relação triangular,  
envolvendo o aprendiz, a  
entidade formadora e a  
empresa, cada um com  
suas responsabilidades.



# Aprendizagem profissional da pessoa com deficiência

- Pessoa com deficiência tem direito à aprendizagem profissional, regulada pelos artigos 428 a 433 da CLT, acessível e inclusiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. (Art. 27 da LBI)
- Instituições públicas e privadas que ministram aprendizagem profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer todos os cursos de aprendizagem profissional à pessoa com deficiência. (Art. 27 da LBI)
- Para contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (não grau escolaridade) (Art. 97 da LBI)

# Aprendizagem Profissional da Pessoa com Deficiência

- Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato pressupõe anotação da CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem
- não é obrigatória matrícula e frequência à escola, qualquer que seja sua escolaridade (Art. 97 da LBI)
- O contrato do aprendiz com deficiência não poderá ser extinto antecipadamente por desempenho insuficiente ou inadequação do aprendiz, quando não forem oferecidos recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas, de apoio necessário ao desempenho de suas atividades; observada quando necessária a possibilidade de terminalidade e certificação específica (Art. 97 da LBI)

# Aprendizagem Profissional da Pessoa com Deficiência

- A contratação da pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do BPC, limitado a 2 anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício (Art. 3º Lei 12.470 /11)
- Rendimentos decorrentes de aprendizagem não serão computados para os fins de cálculo da renda familiar per capita considerada para concessão do benefício de prestação continuada (Art. 105 da LBI)

# Auxílio Inclusão – Art. 94 da LBI

Terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que:

I - receba o benefício de prestação continuada e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

II - tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS.

Nossa experiência com a Aprendizagem Profissional mostra que esse auxílio será importante para aquelas pessoas que não conseguem trabalhar turno inteiro

# Pensão por Morte

Exercício de atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, não impede a concessão ou manutenção da parte individual da pensão do dependente com deficiência intelectual ou mental ou com deficiência grave. (Lei nº 13.183/2015)

Previdência deve regular essa questão já que não há mais exigência de interdição

# Outras Inovações

A **curatela** afetará tão somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial (não impede o trabalho) (Art.85 LBI)

A conta vinculada do trabalhador no **FGTS** poderá ser movimentada: XVIII - quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir **órtese ou prótese** para promoção de acessibilidade e de inclusão social; (Art. 100 LBI)

Nas licitações pode ser assegurada preferência – critério de desempate ou margem de preferência: empresas que cumprem Lei de Cotas. Devem cumprir cota durante todo o contrato (Art. 104)

# Obrigada pela atenção!

---

**Fernanda Maria Pessoa di Cavalcanti**

**Ministério do Trabalho – MTb**

**Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT**

**Esplanada dos Ministérios - Bloco F, Ed. Anexo, Ala B, sala 160**

**Brasília / DF - 70059-900 - Telefone: 0XX (61) 2031-6172**

**[fernanda.pessoa@mte.gov.br](mailto:fernanda.pessoa@mte.gov.br)**

**Ministério do  
Trabalho**

