



LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O SISTEMA DE COTAS.

Entra em vigor nesse mês a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Lei 13.146/2015, sancionada em julho e publicada no dia 07 desse mês.

Em relação ao sistema de cotas nas contratações das pessoas com deficiência, o projeto de lei modificava o art. 93 da Lei nº 8213/91 *caput* e criava o § 4º da seguinte forma:

“Art. 93. As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados são obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e com beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:

I - de 50 (cinquenta) a 99 (noventa e nove) empregados, 1 (um) empregado;

II - de 100 (cem) a 200 (duzentos) empregados, 2% (dois por cento) do total de empregados;

III - de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 3% (três por cento) do total de empregados;

IV - de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados, 4% (quatro por cento) do total de empregados;

V - mais de 1.000 (mil) empregados, 5% (cinco por cento) do total de empregados.

...

“§ 4º O cumprimento da reserva de cargos nas empresas entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) empregados passará a ser fiscalizado no prazo de 3 (três) anos.”

Quando da sanção da Presidente da República do texto aprovado no Congresso Nacional essa modificação foi vetada sob o argumento que: ***“a medida poderia gerar impacto relevante no setor produtivo, especialmente para empresas de mão-de-obra intensiva de pequeno e médio porte, acarretando dificuldades no seu cumprimento e aplicação de multas que podem inviabilizar empreendimentos de ampla relevância social.”***



Em sendo assim, em relação ao sistema de cotas de contratação de deficientes, a lei que entrou em vigência esse mês não traz nenhuma inovação, sendo mantido o texto que vigente desde 1991 – Lei nº 8213, *in verbis*:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está 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 seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

O que a Lei traz de inovação é a conceituação da pessoa com deficiência física, definida em seu artigo 2º:

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.

Esse conceito advém da definição contida na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque no ano de 2007, que assim prevê em seu art. 1º:

As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efectiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros.

A definição de deficiente não constava na lei anterior - Lei nº 7.853/89, mas sim em seu decreto regulamentar - nº 3.298/99, que assim dispõe:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - 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;



II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, 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;

II - 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;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;**
- b) cuidado pessoal;**
- c) habilidades sociais;**
- d) utilização dos recursos da comunidade;**
- e) saúde e segurança;**
- f) habilidades acadêmicas;**
- g) lazer; e**
- h) trabalho;**



V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Com a redação mais ampla da lei na conceituação de quem é declarado deficiente deverá ser publicado um novo decreto, pois as hipóteses de deficiências foram ampliadas no texto, principalmente, em relação às doenças psicológicas, tais como: fobias, transtornos obsessivo-compulsivos, determinados tipos de depressão, ansiedade. Sendo importante ressaltar, que o decreto pode regulamentar a lei, não modifica-la ou restringir os direitos criados.

Assim com o aumento das pessoas declaradas deficientes, as empresas precisarão reavaliar seus empregados com base nesses novos parâmetros.

Em relação às cotas a legislação que entrou em vigência nesse mês não permite que as cotas de deficiente possam ser preenchidas por aprendizes.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (modificação do art. 93, § 3º da Lei nº 8213/91 pelo art. 101 da lei, ora analisada).

No caso das licitações públicas, a lei alterou o art. 3º da Lei 8.666/1993, criando o direito de preferência na contratação das empresas cumpridoras das cotas legais, no caso de empate nas licitações públicas, além disso, possibilita margem de preferência para as empresas que cumpram as cotas.

Art. 3º A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos.

...
§ 2º Em igualdade de condições, como critério de desempate, será assegurada preferência, sucessivamente, aos bens e serviços:

V - produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com



deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação.

§ 5º Nos processos de licitação, poderá ser estabelecida margem de preferência para:

I - produtos manufaturados e para serviços nacionais que atendam a normas técnicas brasileiras; e

II - bens e serviços produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação.

E também na legislação que trata das licitações criou o art. 66 – A, que trata da fiscalização do cumprimento do previsto no art. 3º modificado, da seguinte forma:

“Art. 66-A. As empresas enquadradas no inciso V do § 2º e no inciso II do § 5º do art. 3º desta Lei deverão cumprir, durante todo o período de execução do contrato, a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, bem como as regras de acessibilidade previstas na legislação.

Parágrafo único. Cabe à administração fiscalizar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade nos serviços e nos ambientes de trabalho.”

Esses seriam os principais aspectos do sistema de cotas de contratação de pessoas deficientes, advindos da entrada em vigência da Lei nº 13.146/2015.

Brasília, 20 de janeiro de 2016.

Dra. LIRIAN SOUSA SOARES CAVALHERO

Mestre em Direito, sócia da Ope Legis Consultoria Empresarial, e Consultora Jurídica da FEBRAC dentre outras entidades de classe e empresas.

www.opelegis.com.br