

Revista Científica  
**CIF**Brasil

---

## **ARTIGO**

### **Critérios para Enquadramento na Cota PCD**

**Eliana Passos**

**Fernanda de Freitas Thomaz Cordeiro**

**Juliana Moura da Silva**

**Liliane Rosa Oliveira**

**Yuriane Suelen Iano Jacob**

## CRITÉRIOS PARA ENQUADRAMENTO NA COTA PCD

1. **Eliana Passos** - Assistente Social do SESMT- Prefeitura Municipal de Sumaré/SP.
2. **Fernanda de Freitas Thomaz Cordeiro** - Fonoaudióloga da Associação Internacional de Especialistas e Pesquisadores em Funcionalidade e CIF.
3. **Juliana Moura da Silva** - Fisioterapeuta do Cerest do Distrito Federal.
4. **Liliane Rosa Oliveira** - Assistente Social Multiplicadora licenciada do Grupo CIF BRASIL.
5. **Yuriane Suelen Iano Jacob** - Médica do Trabalho credenciada ao Grupo CIF BRASIL.

### **Resumo**

**Introdução:** Com a publicação da Lei nº 13.146/2015, a existência do Decreto nº 3298/1999 perde sentido, embora não tenha sido revogado. Todos os critérios do decreto são de fácil tradução pela Classificação Internacional de Funcionalidade. Contudo, existem outros casos que precisam de enquadramento na reserva legal, desde que cumpram o estabelecido pela Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, ressaltando que todas as normas internacionais são adotadas pelo Brasil, conforme recomendação do Conselho Nacional de Justiça. Este artigo estabelece, por meio da análise dos três dispositivos legais mencionados, critérios para inclusão de pessoas na reserva legal do trabalho, vulgarmente chamada de "Cota PcD".

**Palavras-chave:** reservas legais, CIF, diagnóstico biopsicossocial

### **INTRODUÇÃO**

A Lei nº 8.213/91<sup>1</sup> instituiu a reserva de vagas para as chamadas "pessoas com deficiência" (PcD) no mercado de trabalho, as reservas legais do trabalho, vulgarmente conhecidas como "Cota PcD". Essa legislação, que visa promover a inclusão social e a igualdade de oportunidades, estabelece que empresas com mais de cem funcionários devem reservar uma porcentagem de seus cargos para PcD, variando de 2% a 5%, de acordo com o tamanho da empresa.

A inclusão de PcD no mercado de trabalho é um direito fundamental e uma obrigação do Estado. Nesse contexto, a reserva de vagas para PcD, é uma importante medida de inclusão social que tem como objetivo promover a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, garantindo o exercício pleno de seus direitos e sua participação na sociedade.

A Lei nº 13.146/15<sup>2</sup> definiu uma relação entre o estado do corpo, o ambiente, as atividades e a participação como o escopo para definir quais as pessoas que devem gozar de benefícios sociais como a Cota PcD.

De acordo com a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)<sup>3</sup>, a deficiência é definida como uma alteração funcional ou estrutural e a incapacidade é uma experiência que engloba a limitação da atividade e a restrição da participação do indivíduo na sociedade. Assim, é possível afirmar que a deficiência não implica necessariamente em incapacidade e a incapacidade não pressupõe a presença de deficiências.

A decisão de enquadrar a situação de uma pessoa em específico nas reservas legais do trabalho deve ser baseada em critérios bem definidos e consistentes. Para isso, é necessário que a equipe multiprofissional e interdisciplinar, responsável pelo processo diagnóstico, utilize uma abordagem biopsicossocial, que considere todos os aspectos de funcionalidade do candidato, ou seja, os aspectos psicológicos, sociais e condições ambientais, para verificar se a situação apresentada se enquadra nos critérios estabelecidos pela legislação.

A CIF pertence à “família” das classificações internacionais desenvolvidas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para aplicação em vários aspectos da saúde. A família de classificações internacionais da OMS fornece um sistema para a codificação de uma ampla gama de informações sobre saúde, morbidade, mortalidade, funcionalidade e incapacidade, intervenções, razões para o contato com os serviços de saúde, e utiliza uma linguagem comum padronizada que permite a comunicação em todo o mundo entre várias disciplinas e ciências.

Este artigo tem por finalidade esclarecer aos profissionais da área da saúde ocupacional, relações de trabalho e políticas públicas, os critérios que assegurem a ação afirmativa de inclusão, promovendo condições de igualdade, o exercício dos direitos fundamentais do trabalho, tratando-se de exercício da cidadania dentro do conceito de reservas legais.

Os conceitos contemplados na CIF serão aprofundados para o uso de critérios que validem a avaliação biopsicossocial, reconhecida em vários países, visando atender normas constitucionais e legais, também embasadas na Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho<sup>4</sup>.

## OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é desenvolver critérios que ajudem uma equipe multiprofissional e interdisciplinar, por meio da avaliação biopsicossocial, a decidir se um caso concreto tem ou não tem situação de enquadramento nas reservas legais do trabalho.

## MÉTODOS

Por meio de uma análise conceitual, crítica, empírica e investigativa das ferramentas regulamentadoras, os autores desenvolveram, por meio de consenso, critérios práticos que ajudam a decidir, em casos concretos, sobre a indicação da situação de um trabalhador para a reserva legal.

Os dispositivos regulamentadores analisados foram:

- Decreto nº 3298/1999<sup>5</sup>;
- Convenção OIT nº 159;
- Lei nº 13.146/2015.

## RESULTADOS

Sobre o Decreto nº 3298/1999, que é uma norma infralegal, foi possível estabelecer a seguinte relação com a Classificação Internacional de Funcionalidade:

<b>FUNÇÕES E ESTRUTURAS CORPORAIS</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>GRAVIDADE DO ACOMETIMENTO Qualificadores</b>
b730	Funções da Força Muscular	No 2º nível (ou superior)	Qualificador Diferente de Zero.
b735	Funções do Tônus Muscular	No 2º nível (ou superior)	Qualificador Diferente de Zero.
b2301	Discriminação de Som	Não Consta	Com Qualificador 2 ou Pior.
b2100	Funções de Acuidade Visual	Não Consta	Com Qualificador 2 ou Pior.
b2101	Funções do Campo Visual	Não Consta	Com Qualificador 3 ou Pior.
b770	Funções Relacionadas ao Padrão de Marcha	Não Consta	
s730	Estrutura do Membro Superior	No 2º nível (ou superior)	Com o Segundo Qualificador 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 7.
s740	Estrutura da Região Pélvica	No 2º nível (ou superior)	Com o Segundo Qualificador 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 7.
<b>ATIVIDADES E PARTICIPAÇÃO</b>			
<b>Problemas em duas ou mais áreas de:</b>			
d451 (subir e descer escadas) d1 (aprendizagem e aplicação do conhecimento) d3 (comunicação), d7 (interações e relacionamentos interpessoais) d8 (áreas principais de vida: educação, trabalho e emprego. vida econômica) d9 (vida comunitária social e cívica):			
<b>FATORES AMBIENTAIS</b>			
<b>Necessidade de Facilitadores ambientais</b>			
e115 (produtos e tecnologia de apoio para uso pessoal na vida diária) e120 (Produtos e tecnologias destinados a facilitar a mobilidade e o transporte pessoal em ambientes interiores e exteriores) e125 (Produtos e tecnologias para a comunicação) e130 (Produtos e tecnologias para a educação) e135 (Produtos e tecnologias para o trabalho) e155 (Arquitetura, construção, materiais e tecnologias arquitectónicas em prédios para uso privado) e310 (família próxima) e320 (amigos) e340 (prestadores de cuidados pessoais e assistentes pessoais) e350 (animais domesticados).			

Em relação à Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, utilizamos para análise o Artigo 1, à saber:

“Para efeito desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

Utilizando os conceitos da CIF, demos a seguinte interpretação:

Artigo 1. Para efeito desta Convenção, entende-se por peçoas que têm a sua situação enquadrada na reserva legal todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas em consequência de um ou mais problemas de ordem fisiológica ou anatômica de longo prazo devidamente comprovados.

Já em relação à Lei nº 13.146/2015, analisamos a tradução e encontramos o falso cognato “impedimento” como palavra a traduzir “impairment”. Nosso foco foi o 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”.

Utilizando os conceitos da CIF, demos a seguinte tradução:

Art. 2º Considera-se pessoa que tem a sua situação enquadrada na reserva legal aquela que tem um ou mais problemas de ordem fisiológica ou anatômica de longo prazo, o qual, em interação com os fatores ambientais, pode dificultar as atividades e participação em relação às demais pessoas.

Considera-se que a reserva legal, vulgarmente chamada de Cota PcD, é uma “cota social”. Ao final da análise, percebemos que o estado de saúde não pode impedir a pessoa de conseguir, de manter ou de crescer num emprego. Se há chances disso ocorrer, então, trata-se de uma situação de enquadramento.

A tríade (1) corpo, (2) ambiente e (3) atividades & participação aparece tanto na Convenção da OIT, quanto na Lei Federal, mas não aparece na norma infralegal.

## CONCLUSÕES

A CIF contempla totalmente o Decreto nº 3298/1999. Portanto, a determinação dos novos critérios pode se embasar com maior ênfase na Convenção da OIT e na Lei 13.146/2015. A partir dessa análise conceitual ficam então propostos os seguintes critérios para enquadramento dentro da reserva de vagas “cota PCD”:

- Critério 1: A situação de saúde da pessoa a coloca em condições de desigualdade em relação às demais naquilo que se refere à conseguir, manter ou progredir num emprego.
- Critério 2: São necessárias adaptações ambientais para remoção de barreiras (de qualquer natureza, como, física, natural ou social) e inclusão de facilitadores, ou ainda mudanças nas próprias atividades (forma, frequência ou meio).
- Critério 3: Apresenta uma ou mais alterações crônicas (ou permanentes) de ordem fisiológica ou anatômica.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lei nº 8.213/91. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 28 abr. 2023.
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). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 26 abr. 2023.
3. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Editora USP 2003 (revisada em 2022).
4. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 159 sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas deficientes. Genebra, 1983. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312303). Acesso em: 26 abr. 2023.
5. BRASIL. Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7853, 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 26 abr. 2023.