

Lei de Cotas

Fernanda Cavalcanti – Auditora-Fiscal do Trabalho

Ministério do
Trabalho



Políticas de cotas para pessoas com deficiências: contexto histórico

- Processo civilizatório
- Grandes guerras do século XX
- Convenção nº 159 da OIT (1983), que trata da reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência. Decreto nº 129, 22/05/1991
- Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (1999) da OEA. Decreto n.º 3.956, 08/10/2001
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006). Decreto n.º 6.949, de 25/08/2009



Políticas de cotas para pessoas com deficiências: histórico da legislação no Brasil (1)

- Legislações específicas a partir de 1953:
 - isenção para importação de materiais importados pela Fundação para o Livro do Cego no Brasil (Lei nº 2.094, de 16/11/1953)
 - isenção de impostos de para veículos especiais para pessoas com deficiência (Lei nº 4.613, 2/04/1965)
- Emenda Constitucional nº 12, de 17/10/1978 – primeira abordagem ampla, com direitos sociais e condenação da discriminação
- Constituição de 1988 – abordagem de direitos humanos, direitos sociais, condenação da discriminação e **reserva de vagas no serviço público**

Políticas de cotas para pessoas com deficiências: histórico da legislação no Brasil (2)

- Lei n.º 7.853, de 1989 - política pública de integração social
- Lei 8.112, de 1990 – Estatuto do Funcionário Público
- Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Cotas)
- Decreto nº 3.298, de 1999, com as alterações trazidas pelo Decreto n.º 5.296, de 2004
- Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011 (alterou a LOAS)
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

Art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991

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%.

Mudanças promovidas pela Lei 12.470, de 2011

- Conceito de pessoa com deficiência para a LOAS
- Suspensão e não cancelamento – atividade remunerada
- Incentivo à Qualificação Profissional (possibilidade acumular BPC com Salário Aprendiz – por 2 anos)

Breve Histórico da LBI

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)

PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES QUE PERPASSA TODO ESTATUTO

Igualdade

Duas concepções sobre igualdade de direitos.



- Igualdade Formal
- Igualdade Material/ de Oportunidades

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)

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

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)

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 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 á 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.

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)

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.