



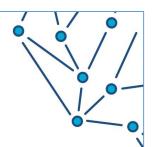
## contempladas na lei que trata do emprego de PCD?

- Deficiência física
- Deficiência auditiva
- Deficiência múltipla (conjunto de duas ou mais deficiências)
- Deficiência visual
- Deficiência mental (que também pode ser temporária, como uma crise depressiva ou síndrome do pânico)





## Quais empresas devem cumprir a Lei de Cotas?



A legislação estabelece que qualquer empresa com **100 ou mais funcionários** preencha, obrigatoriamente, uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência (PCD). A reserva legal de cargos é também conhecida como **Lei de Cotas (art. 93 da Lei 8.213/91)** e a essa cota é proporcional ao número total de funcionários, conforme tabela abaixo:

De 100 a 200	De 201 a 500	De 501 a 1.000	De 1.001
funcionários	funcionários	funcionários	em diante
2% de PCD	3% de PCD	4% de PCD	5% de PCD







## Um funcionário que não foi contratado como PCD pode ser enquadrado como tal posteriormente? Quais as vantagens para o funcionário e para a empresa?

**Sim.** Uma pessoa pode adquirir uma deficiência ao longo da vida ou, ainda, compreender que possui uma determinada restrição que é considerada uma deficiência, conforme critérios previstos na lei. Nos dois casos, ela pode optar por mudar a sua condição na empresa para PCD, obtendo os benefícios que a organização oferece aos funcionários com deficiência e contribuindo para a melhoria da diversidade e redução de preconceitos no ambiente de trabalho, além de apoiar a empresa no cumprimento da reserva legal de cargos.







## A empresa pode buscar apenas pessoas com deficiências leves para contratar?

Essa atitude pode ser considerada um **ato discriminatório**, assim como concentrar-se na contratação de apenas um único tipo de deficiência. O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. A pessoa com deficiência tem o **direito de ser respeitada**, seja qual for a natureza e a severidade de sua deficiência (**art. 7°, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 3° da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência**).

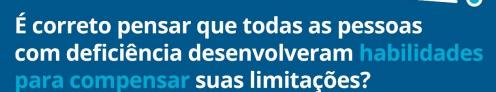












Esse é um estereótipo que dificulta a visão da pessoa com deficiência como **ser humano**. Cada uma delas tem a sua individualidade e não pode ser tratada de forma genérica. Assim, se algumas têm um determinado sentido mais desenvolvido para compensar uma limitação esta não é uma regra geral. Não podendo, portanto, ser esse um requisito para a sua inserção no trabalho (**art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência**).

