



Informe Estratégico – Divulgada apostila sobre enquadramento das deficiências para vagas de PCD

1 – É comum surgirem dúvidas quando do preenchimento de vagas destinadas às pessoas com deficiências (PCD's) e a empresa desconhece **quais deficiências se enquadram nos critérios legais.**

Recentemente, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) disponibilizou uma apostila com o título **Caracterização das Deficiências** com orientações quanto às deficiências enquadráveis para fins de cumprimento da **Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência** ([art. 93](#) da Lei nº 8.213/1991).

O MTE ressalta que o método de avaliação da deficiência será alterado quando houver regulamentação do instrumento previsto no § 2º do art. 2º da [Lei nº 13.146/2015](#) – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

2 – Segundo a apostila, o enquadramento das pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS poderá ser feito caso a pessoa comprovadamente apresentar o **laudo caracterizador de deficiências.**

O trabalhador **deverá concordar expressamente** com sua inclusão na cota da empresa e com o fornecimento dos documentos à fiscalização. Para tanto, deverá assinar o **termo de consentimento** ao final do laudo caracterizador.

Caso seja trabalhador reabilitado pelo INSS a concordância também deverá ser registrada por escrito (§ 2º do art. 4º da [Lei nº 13.146/2015](#)).

3 – Poderão preencher vagas destinadas a PCD's as **pessoas que possuem:**

- **Deficiência física**, com a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo que acarrete o comprometimento da função física, mediante: alterações da força; alterações articulares; ostomias; nanismo; paralisia cerebral; amputações, ausências ou deformidades de membros; outras alterações de segmentos corporais; e deformidades estéticas.

- **Deficiência auditiva**, com a perda da audição, parcial ou total. Assim como para qualquer outro tipo de deficiência deverão ser realizados exames com médicos especialistas para a comprovação da deficiência auditiva.
- **Deficiência visual**, como visão monocular, cegueira, baixa visão, somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que sessenta graus, e ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
- **Deficiência intelectual**, com o funcionamento intelectual significativamente inferior à média e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.
- **Deficiência mental/psicossocial**, como transtorno do espectro autista, deficiência mental (psicossocial) e síndromes epiléticas.
- **Deficiência múltipla**, mediante a associação de duas ou mais deficiências.
- **Reabilitado pelo INSS**, no caso da pessoa que passou por processo de reabilitação junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e recebeu um Certificado de Reabilitação Profissional.

No anexo será apresentada a **íntegra da apostila**.

4 – Para mais informações acesse:

- [Informe estratégico](#) sobre **Governo do ES lança Cadastro Unificado de Dados de PCD'S**, que trata sobre o lançamento do Cadastro Unificado de Dados das Pessoas com Deficiência do Estado do Espírito Santo (CADEF) pelo Governo do Estado do Espírito Santo.
- [Informe estratégico](#) sobre **Sindicatos não podem flexibilizar base de cálculo de cotas legais**, que trata de decisão do Tribunal Superior do Trabalho que proibiu entidades sindicais de celebrar instrumentos coletivos alterando a base de cálculo das cotas de aprendizagem e de pessoas portadoras de deficiência (PCD's).
- [Informe estratégico](#) sobre **Decisão trabalhista faculta empresa firmar convênios para cumprir cota de PCD**, que aborda decisão da 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP, que desobrigou empresa do cumprimento da cota para pessoas com deficiência (PCD's), tendo-lhe facultado firmar convênios com entidades beneficentes de assistência social para preenchimento da totalidade da cota legal.
- [Informe estratégico](#) sobre **Não preenchimento integral da cota para portadores de necessidades especiais**, que aborda a situação de empresas que não conseguiram preencher integralmente a cota para PCD's, e as principais ações que

adotaram com o intuito de contratar trabalhadores com necessidades especiais, que comprovaram judicialmente que o êxito não foi logrado por conta de fatores externos, independentes da vontade empresarial.

- [Informe estratégico](#) sobre **Atendimento simultâneo às leis de cotas: aprendiz e PCD**, que aborda sobre as leis de cotas de aprendizes e de pessoas com deficiência, bem como, sobre a possibilidade de atendimento simultâneo das duas normas pelo aprendiz com deficiência, além de ressaltar as principais dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de pessoas com deficiência (PCD's).
- [Informe estratégico](#) sobre **Pessoa com deficiência (PCD) e o Benefício Auxílio-Inclusão**, que aborda questões relevantes relacionadas à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como sobre o Benefício de Prestação Continuada – BPC e o Auxílio-Inclusão, além da obrigação legal de preenchimento do quadro laboral com trabalhadores reabilitados ou com pessoas com deficiência.
- [11º Encontro do Trabalho em Movimento](#) sobre **Lançamento do Cadastro Unificado de Dados de Pessoas com Deficiência – CADEF**, no YouTube, com a entrevista do Subsecretário de Estado do Trabalho, Emprego e Geração de Renda da Secretaria de Estado do Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social (Setades), Sr. Carlos Roberto Casteghione Dias, sobre o lançamento do Cadastro Unificado de Dados das Pessoas com Deficiência do Estado do Espírito Santo (CADEF).

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

CARACTERIZAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS¹

Orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91

Brasília - DF

2024

¹ Documento elaborado pela Auditora-Fiscal do Trabalho Lailah Vilela

² Documento revisado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho Rafael Gieger





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
ENQUADRAMENTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS	4
1. Deficiência física:	4
I. Alterações da força	4
II. Alterações Articulares	5
III. Ostomias	6
IV. Nanismo	7
V. Paralisia Cerebral	7
VI. Amputações, ausência ou deformidade de membros	7
VII. Outras alterações de segmentos corporais	9
VIII. Deformidades estéticas	9
2. Deficiência Auditiva:	10
I. Perda bilateral parcial ou total	10
II. Perda unilateral total	10
III. Aspectos sobre funcionamento auditivo e aferição	11
3. Deficiência Visual	13
4. Deficiência intelectual	14
5. Deficiência Mental/Psicossocial	15
I. Transtorno do Espectro Autista:	15
Conforme Lei nº 12.764/12, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada por:	15
II. Deficiência Mental (Psicossocial)	15
III. Síndromes Epilépticas	15
ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO LAUDO CARACTERIZADOR	17





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

INTRODUÇÃO

Considerando que o Brasil é signatário da Convenção da ONU sobre os direitos das Pessoas com Deficiência desde 2009, a avaliação da deficiência está sendo adaptada de seu modelo muito voltado para critérios médicos, que prevalecia nos Decretos 3298/99 e 5296/2004, para um modelo biopsicossocial, em que a pessoa deve ser avaliada no contexto em que vive, de modo a compreender-se até que ponto o impedimento corporal se torna deficiência por limitar suas atividades e participação na sociedade em função das barreiras existentes e da falta de apoios. A deficiência é um reflexo da sociedade e do ambiente, não uma alteração no corpo.

Estamos em uma fase de transição entre os critérios antigos e os que serão adotados após a regulamentação do Instrumento de Funcionalidade Brasileiro IF-Br para a Lei de Cotas.

Segundo a Lei 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI):

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

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.

Hoje, prioriza-se a avaliação de funcionalidade, com avaliação das atividades e das barreiras, seguindo os conceitos da Classificação Internacional de Funcionalidade Incapacidade e Saúde (CIF). No entanto, ainda são necessários alguns balizadores objetivos presentes nos Decretos, até que se tenha o instrumento específico.

Portanto, são descritos aqui os critérios de transição, utilizados atualmente.

O método de avaliação da deficiência será alterado quando houver regulamentação do instrumento previsto no § 2º do artigo 2º da Lei 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

ENQUADRAMENTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS

Critérios técnicos para o laudo

1. Deficiência física:

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.

I. Alterações da força

Monoplegia (*Mono-* única, *-plegia* paralisia) é um termo das ciências da saúde para a paralisia de um único braço (monoplegia de membro superior) ou perna (monoplegia de membro inferior). **Monoparesia**² é a redução da força de um só membro.

Hemiplegia (*Hemi-* metade, *-plegia* paralisia) é a paralisia de metade sagital (esquerda ou direita) do corpo. É mais grave que **hemiparesia** que se refere apenas a dificuldade de movimentar metade do corpo.

A **tetraplegia** ou **quadriplegia** é quando uma paralisia afeta todas as quatro extremidades, superiores e inferiores, juntamente à musculatura do tronco. A **tetraparesia** é uma redução da força nos quatro membros, pode se dar em graus variáveis.

A **paraplegia** traduz-se na perda de controle e sensibilidade dos membros inferiores, impossibilitando o andar e dificultando permanecer sentado. A **paraparesia** é a redução de força nos membros inferiores, também podendo ocorrer em graus variados.

Na **triplegia**, a interpretação é a mesma só que afetando três membros.

Em todas as situações, o profissional de saúde de nível superior habilitado na área da deficiência deverá descrever qual o grau de redução de força e as limitações advindas da redução, como o prejuízo que existe para a marcha e para a amplitude de movimentos, se for o caso.

Em todas as situações, deve ser descrito qual o grau de redução de força e as limitações advindas da redução, como o prejuízo que existe para a marcha e para a amplitude de movimentos, se for o caso.

Graus de Desempenho ou Força Muscular, conforme Literatura técnica

² O termo paresia é utilizado quando o movimento está apenas limitado ou fraco.
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º Andar, Brasília/DF,
CEP: 70079-900.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

Grau 0 – ausência de contração muscular

Grau 1 – presença de contração muscular, sem movimento

Grau 2 – movimentos com eliminação da força da gravidade

Grau 3 – movimento vence a força da gravidade

Grau 4 – movimento contra a força da gravidade e alguma resistência

Grau 5 – normal

Na avaliação de redução da força ou da capacidade funcional é utilizada a classificação da carta de desempenho muscular da The National Foundation for Infantile Paralysis, adotada pelas Sociedades Internacionais de Ortopedia e Traumatologia, e a seguir transcrita:

Desempenho muscular

Grau 5 - Normal - cem por cento - Amplitude completa de movimento contra a gravidade e contra grande resistência.

Grau 4 - Bom - setenta e cinco por cento - Amplitude completa de movimento contra a gravidade e contra alguma resistência.

Grau 3 - Sofrível - cinquenta por cento - Amplitude completa de movimento contra a gravidade sem opor resistência.

Grau 2 - Pobre - vinte e cinco por cento - Amplitude completa de movimento quando eliminada a gravidade.

Grau 1 - Traços - dez por cento - Evidência de leve contração. Nenhum movimento articular.

Grau 0 (zero) - zero por cento - Nenhuma evidência de contração.

Grau E ou EG - zero por cento - Espasmo ou espasmo grave.

Grau C ou CG - Contratura ou contratura grave.

Do Grau 3 para pior, tem-se significativa alteração da funcionalidade de membros superiores ou inferiores, o que permite o enquadramento. Para o Grau 4, há que se avaliar outras alterações associadas, não basta a redução de força para enquadramento.

II. Alterações Articulares

Para facilitar o enquadramento, pode-se utilizar os critérios referidos para redução funcional na avaliação de concessão de benefício auxílio-acidente, conforme quadro abaixo.

Alterações articulares

Situações:

a) redução em grau médio ou superior dos movimentos da mandíbula;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

- b) redução em grau máximo dos movimentos do segmento cervical da coluna vertebral;
- c) redução em grau máximo dos movimentos do segmento lombo-sacro da coluna vertebral;
- d) redução em grau médio ou superior dos movimentos das articulações do ombro ou do cotovelo;
- e) redução em grau médio ou superior dos movimentos de pronação e/ou de supinação do antebraço;
- f) redução em grau máximo dos movimentos do primeiro e/ou do segundo quirodáctilo, desde que atingidas as articulações metacarpo-falangeana e falange-falangeana;
- g) redução em grau médio ou superior dos movimentos das articulações coxo-femural e/ou joelho, e/ou tíbio-társica.

NOTA 1 - Os graus de redução de movimentos articulares referidos neste quadro são avaliados de acordo com os seguintes critérios:

- Grau máximo: redução acima de dois terços da amplitude normal do movimento da articulação;
- Grau médio: redução de mais de um terço e até dois terços da amplitude normal do movimento da articulação;
- Grau mínimo: redução de até um terço da amplitude normal do movimento da articulação.

NOTA 2 - A redução de movimentos do cotovelo, de pronação e supinação do antebraço, punho, joelho e tíbio-társica, secundária a uma fratura de osso longo do membro, consolidada em posição viciosa e com desvio de eixo, também é enquadrada dentro dos limites estabelecidos.

III. Ostomias

As **ostomias definitivas** são consideradas deficiências pelo Decreto 3298/99.

Ostomias são aberturas no corpo, produzidas artificialmente pelo cirurgião, para garantir o trânsito de alimento, excretas ou ar quando ocorre obstrução.

Conforme a localização no corpo, apresentam nomes diferentes: traqueostomia (respiração), colostomia, ileostomia (intestinos), urostomia (urina).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

IV. Nanismo

Nanismo é o estado de um indivíduo caracterizado por uma estatura muito pequena, decorrente de uma deficiência do crescimento provocada por insuficiência endócrina ou má alimentação. São mais de 80 tipos e 200 subtipos de nanismo. Há nanismos com desproporção entre tronco e membros, como o acondroplásico e diversos outros como o que ocorre por desnutrição, em que a proporção dos segmentos corporais é preservada. No caso de nanismo proporcional, a referência é apenas a baixa estatura.

Considera-se, em alguns livros médicos, que o nanismo pode ser considerado somente para as pessoas que se encontram nos 5% mais baixos de uma população. Em outros, fala-se em 2,5%. Como não há estudos epidemiológicos no nosso país, utiliza-se um referencial da literatura estrangeira, inclusive do Congresso Mundial de Nanismo ocorrido em Portugal em 2013: **ou seja, estatura de no máximo 140cm para mulheres e de 145cm para homens.**

Conforme parecer do Dr. Auditor Fiscal do Trabalho José Carlos do Carmo: “A literatura médica, farta em informações sobre o desenvolvimento pondo-estatural de crianças, é escassa quando se trata de curvas de altura dos adultos, que não são universais e devem ser consideradas para cada país ou região. No Brasil, a principal referência é o “Tratado de Pediatria Nelson”, endossado pela Sociedade Brasileira de Pediatria, que estabelece que a altura dos homens que têm nanismo não ultrapassa 1,45metro e a das mulheres é menor que 1,40 metro”.

O CONTRAN (Conselho Nacional de Trânsito) utiliza um referencial de que homens abaixo de 145 cm e mulheres abaixo de 140 cm precisam de adaptações nos veículos. Sendo assim, essa faixa de estatura ou inferior é considerada como deficiência.

V. Paralisia Cerebral

A **paralisia cerebral** pode ocasionar variadas sequelas, desde paresias (redução da força) bem leve até paralisias espásticas em que a pessoa quase não movimenta os membros, necessita cadeira de rodas etc. Para esse enquadramento, é indispensável a descrição detalhada das alterações anatômicas, reduções de força de cada segmento afetado, se há alterações na amplitude de movimentos e em que grau, se há alteração no trofismo (hipotrofia muscular), assim como para as paralisias decorrentes de sequelas de poliomielite e outras doenças. A avaliação de força e alterações de movimentos devem seguir as orientações já apresentadas no início deste texto.

Pode haver alteração cognitiva associada, em menor proporção, mas que configura uma deficiência múltipla.

VI. Amputações, ausência ou deformidade de membros

Considera-se sempre, como ponto fundamental, a existência de limitação funcional. Para que se tenha parâmetros objetivos para **amputações ou ausências ou deformidade de membros**, utilizam-se os seguintes critérios, os quais devem evidenciados nos laudos.

Membros superiores

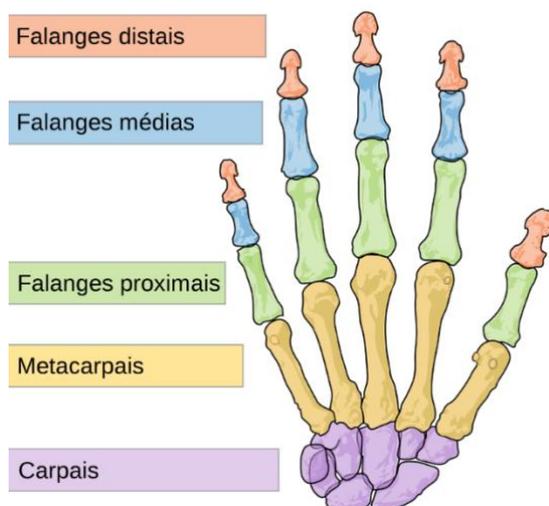


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

- perda de segmento ao nível ou acima do carpo (punho)³
- perda de segmento do primeiro quirodáctilo (polegar da mão), desde que atingida a falange proximal⁴
- perda de segmento do segundo quirodáctilo (dedo indicador), desde que atingida a falange proximal
- perda de segmentos de dois quirodáctilos (dois dedos), desde que atingida a falange proximal em pelo menos um deles
- perda de segmento de três ou mais falanges de três ou mais quirodáctilos



Membros inferiores:

- perda de segmento ao nível ou acima do tarso (tornozelo);
- perda de segmento do primeiro pododáctilo (hálux- dedo maior), desde que atingida a falange proximal;
- perda de segmento de dois pododáctilos, desde que atingida a falange proximal em ambos;
- perda de segmento de três ou mais falanges de três ou mais pododáctilos.

³ Para membros com deformidade, considera-se que a alteração da função deve atingir os níveis informados. Se a parte está presente, mas não é funcional, considera-se como se estivesse ausente

⁴ Falanges são os segmentos ósseos que formam os dedos, a proximal é a mais próxima do corpo e a distal a extremidade do dedo (vide figura abaixo).

QUIRODáctilos são dedos da mão e PODOdáctilos são os dedos dos pés. O primeiro dedo é sempre o polegar ou o hálux (dedão do pé) e a contagem é feita a partir deles.

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º Andar, Brasília/DF,
CEP: 70079-900.



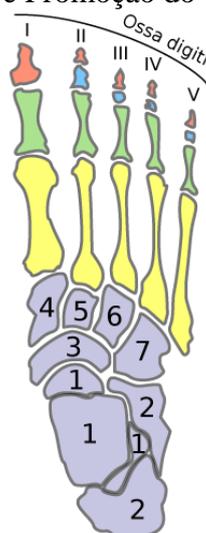
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

Falanges distais
Falanges médias
Falanges proximais
Metatarsais I - V
Óssos do tarso

1. Tálus
2. Calcâneo
3. Navicular
4. Cuneiforme I
5. Cuneiforme II
6. Cuneiforme III
7. Cubóide



VII. Outras alterações de segmentos corporais

Outras situações podem gerar limitações funcionais importantes, também podendo ser consideradas deficiências físicas, principalmente em razão da Convenção da ONU sobre os direitos das Pessoas com Deficiência, tais como:

- Alterações articulares ou da coluna vertebral importantes e que limitam amplitude de movimentos e são sequelas definitivas (vide quadros de Graus de Desempenho ou Força Muscular e Quadro Graus de Desempenho Muscular no início deste título);
- Encurtamentos de membros inferiores que alteram a marcha comunitária;
- Alterações permanentes do aparelho fonatório (da fala) com importante prejuízo na comunicação, como aquelas advindas das fendas palatinas graus III e IV, extração de pregas vocais;
- A gagueira grave, as dislalias e outros transtornos que prejudicam a comunicação do dia a dia também podem ser considerados como deficiência. Nestes casos, solicita-se um laudo fonoaudiológico que descreva a gravidade e as limitações para a comunicação. O código da CID para esses transtornos é da categoria F, transtornos mentais. Pode-se enquadrar na deficiência mental ou na física, por falta de categoria mais adequada, durante o período de transição, até o desenvolvimento do Modelo Unificado de Avaliação da Deficiência previsto na Lei Brasileira de Inclusão.

VIII. Deformidades estéticas

Pelo Decreto 3298/99, as alterações estéticas eram excluídas da cota. No entanto, se a avaliação é feita conforme a visão biopsicossocial da Convenção da ONU, não é possível excluir as pessoas que são estigmatizadas por alguma deformidade, já que a barreira atitudinal ainda é uma das mais significativas no país. Sendo assim, pessoas que são excluídas do trabalho e da vida social por algum estigma estético, fazem jus à ação afirmativa das cotas de inclusão no trabalho. Situações de lesões com deformidade de face, crânio, perda de partes da mandíbula, queimaduras graves,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

tumorações em face, escalpelamentos como os que ocorrem nas correias de motores de barco na região amazônica, por exemplo, podem ser enquadradas.

2. Deficiência Auditiva:

I. Perda bilateral parcial ou total

É a perda da audição, 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.

A aferição da perda bilateral parcial pode ser demonstrada pelo prejuízo de quarenta e um decibéis (dB) em todas as frequências mencionadas ou pela média aritmética das quatro frequências, aferida individualmente para cada orelha.

II. Perda unilateral total

É a perda da audição em apenas uma das orelhas, de noventa e cinco decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e nas frequências de 3.000Hz ou 4.000Hz. Não podendo ser aferida pela média aritmética das frequências.

O enquadramento da deficiência auditiva unilateral total para caracterização de pessoa com deficiência para fins de cumprimento da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas decorre da Lei 14.768/2023. A definição da perda de noventa e cinco decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e nas frequências de 3.000Hz ou 4.000Hz para fins de consideração de perda total da audição decorre da Orientação Técnica do Ministério do Trabalho e Emprego SIT/nº 02/2024, que utiliza como parâmetro a definição da Organização Mundial de Saúde (OMS), que publicou, em 2020, o material intitulado Basic Ear and Hearing Care Resource. A OMS utilizou a classificação dos Graus de Deficiência Auditiva REVISADA que traz as seguintes indicações:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

Graus de perda auditiva	Média entre as frequências de 500 Hz, 1 kHz, 2 kHz e 4 kHz	Desempenho
Audição normal	< 20 dB	Nenhum problema em ouvir sons
Leve	20 < 35 dB	Pode apresentar dificuldade em ouvir o que é falado em locais ruidosos
Moderado	35 < 50 dB	Pode apresentar dificuldade em ouvir conversa particularmente em lugares com ruidosos.
Moderadamente severo	50 < 65 dB	Dificuldade em participar de uma conversa especialmente em locais ruidosos. Mas pode ouvir se falarem com a voz mais alta sem dificuldade.
Severo	65 < 80 dB	Não ouve a maioria das conversas e pode ter dificuldade em ouvir sons elevadas. Dificuldade extrema para ouvir em lugares ruidosos e fazer parte de uma conversa
Profundo	80 < 95 dB	Dificuldade extrema em ouvir voz em forte intensidade
Perda Auditiva completa / surdo	>95dB	Não consegue escutar nenhuma conversa e a maioria dos sons ambientais.

III. Aspectos sobre funcionamento auditivo e aferição

Conforme Marco Aurélio da Silva⁵:

*“As ondas sonoras, após atingir a orelha, são encaminhadas para o interior do canal auditivo, local onde está localizada uma fina membrana que é chamada de tímpano. O tímpano é muito delicado e sensível, de modo que pequenas variações de pressão são capazes de colocá-lo em estado de vibração. Essas vibrações são transmitidas a um conjunto de três pequenos ossos denominados de **martelo**, **bigorna** e **estribo**. As vibrações passam primeiro pelo martelo, que ao entrar em vibração aciona a bigorna e este finalmente faz o estribo vibrar. Durante esse processo as vibrações são ampliadas de forma que o ouvido passa a ter capacidade de perceber sons de intensidades muito baixas.*

Após serem ampliadas, as vibrações alcançam o ouvido interno, o qual possui forma de um caracol. Dentro dessa pequena estrutura existem pequenos pelos e um líquido que facilita a propagação do som. Após passar por essa estrutura, as ondas sonoras estimulam células nervosas que enviam, através de um nervo auditivo, os sinais ao cérebro humano. Já no cérebro esses sinais sofrem inúmeras modificações, que no final faz com que o ser humano tenha a percepção do som.”

⁵ SANTOS, Marco Aurélio da Silva. "A audição humana"; *Brasil Escola*. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/fisica/a-audicao-humana.htm>>. Acesso em 05 de setembro de 2018.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente



Audiometria é o exame realizado por um fonoaudiólogo ou médico, que busca determinar o grau de perda auditiva de alguém. Os exames audiométricos se dividem em audiometria tonal e audiometria vocal (vide quadro abaixo).

Audiometria tonal

Avalia as respostas do paciente a tons puros, emitidos em diversas frequências, detectando assim o grau e o tipo de perda auditiva. É considerado um teste subjetivo porque depende da resposta do examinando aos estímulos auditivos fornecidos pelo examinador. Pode ser feito por via aérea comum, que vai demonstrar a captação da onda sonora do ouvido externo e sua passagem pelo tímpano e ossinhos do ouvido médio (Nos gráficos de audiogramas as marcações aparecem como "O" e "X") ou por via óssea, que mostra a captação do som pela cóclea, parte neurosensorial do ouvido (as marcações aparecem como "<" e ">").

O paciente é colocado em cabine acústica que o isola dos sons ambientais e usa um fone de ouvido acoplado a um pequeno microfone, através do qual ouvirá certos sons emitidos pelo examinador e deverá responder a eles mediante sinais gestuais previamente combinados (levantar uma das mãos, por exemplo). Nos exames de audiometria tonal, por via óssea, um vibrador é colocado sobre osso mastoide do examinando, que acusa as percepções das vibrações do mesmo.

A escala de medida da audição é feita em decibéis e o teste normalmente varia entre zero e 120 decibéis, sendo que a audição normal ocorre até um mínimo de 25 decibéis.

Audiometria vocal

Avalia a capacidade de percepção e compreensão da voz humana. Em uma parte do exame, o paciente deverá repetir palavras emitidas pelo examinador.

As avaliações são feitas sem a correção, quando a pessoa utiliza o aparelho de amplificação sonora.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

Em casos limítrofes, a discriminação vocal pode auxiliar na constatação da limitação da compreensão. Quando uma ou outra frequência não atinge o limiar de 41 dB, mas há prejuízo na comunicação, pode-se verificar a possibilidade de enquadramento por uma audiometria mais completa (vocal), com avaliação do IRF (Índice de Reconhecimento da Fala), que avalia a maneira pela qual o indivíduo reconhece os sons da fala e SRT (Limiar de Recepção da Fala), definido como a menor intensidade na qual o indivíduo consegue identificar 50% das palavras que lhe são apresentadas.

A empresa deverá sempre anexar o Audiograma, sem o qual não há como o auditor fazer a análise.

Em casos de exames com mais de uma página, o nome do paciente deverá constar em todas as folhas.

3. Deficiência Visual

Considera-se deficiência visual:

- a) cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- b) baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- c) visão monocular, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (20/400) no olho prejudicado, com a melhor correção óptica;
- d) somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°;
- e) ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores

O termo cegueira não é absoluto, pois reúne indivíduos com vários graus de visão residual. Ela não significa, necessariamente, total incapacidade para ver, mas, isso sim, prejuízo dessa aptidão a níveis incapacitantes para o exercício de tarefas rotineiras. Indivíduos apenas capazes de CONTAR DEDOS a curta distância e os que só PERCEBEM VULTOS, também apresentam cegueira legal.

Mais próximos da cegueira total, estão os indivíduos que só têm PERCEPÇÃO e PROJEÇÃO LUMINOSAS. No primeiro caso, há apenas a distinção entre claro e escuro; no segundo (projeção) o indivíduo é capaz de identificar também a direção de onde provém a luz.

A cegueira total ou simplesmente AMAUROSE, pressupõe completa perda de visão. A visão é nula, isto é, nem a percepção luminosa está presente. No jargão oftalmológico, usa-se a expressão 'visão zero'.⁶

⁶ Adaptado de Antônio João Menescal Conde - Professor do Instituto Benjamin Constant



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

Portanto, para ter deficiência visual, a pessoa deve ter acuidade visual com correção de 20/60 ou pior nos dois olhos, ou então acuidade visual com correção igual ou inferioro a 20/400 em ao menos um olho.

No caso da visão monocular, há casos de acuidade 20/200 ou melhor, mas que, pela existência de comorbidades, como estrabismo (desvio do eixo de um dos olhos), o olho não é funcional, caso o oftalmologista informe visão monocular explicitamente no laudo, é possível o enquadramento desde que descritas as limitações decorrentes.

Quanto ao campo visual, que é a área de visão lateral, superior e inferior que se pode enxergar ao olhar em frente, a referência legal é de que seja menor ou igual a 60°. Não é um percentual, mas uma medida de ângulos de visão.

Sendo assim, o exame complementar denominado Campimetria é necessário, assim como o laudo do oftalmologista declarando qual é o somatório do campo visual em graus, já que é um exame de difícil interpretação por outros profissionais.

A empresa deve anexar laudo oftalmológico, utilizar tabela Snellen para avaliar acuidade visual, que é esta representação 20/..., obtida pela leitura de letras em escala ou o laudo com a campimetria em graus, se for o caso.

4. Deficiência intelectual

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média e limitações associadas a **duas ou mais** habilidades adaptativas, tais como:

- a) Comunicação;
- b) Cuidado pessoal;
- c) Habilidades sociais;
- d) Utilização de recursos da comunidade;
- e) Saúde e segurança;
- f) Habilidades acadêmicas;
- g) Lazer;
- h) Trabalho.

São aquelas pessoas com diagnósticos de “retardo mental” pela Classificação Internacional de Doenças (CID). Também as síndromes como a Síndrome de Down e outras que cursam com rebaixamento intelectual podem entrar neste enquadramento.

No laudo caracterizador, devem ser assinaladas as alterações para habilidades adaptativas, sempre duas ou mais. Tais limitações devem ser descritas no laudo do especialista.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

5. Deficiência Mental/Psicossocial

I. Transtorno do Espectro Autista:

Conforme Lei nº 12.764/12, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada por:

- a) deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;
- b) padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

Autismo de alto débito, Síndrome de Asperger e outros diagnósticos semelhantes, desde que inclusos no Espectro Autista entram neste item.

II. Deficiência Mental (Psicossocial)

Conforme Convenção ONU, que faz a separação entre deficiência Mental e Intelectual e trata das deficiências “Psicossociais”, podemos enquadrar situações como a Esquizofrenia e outros transtornos psicóticos, excluindo aqueles de curta duração, como o Transtorno Psicótico Breve, e as que não trazem alterações duradouras nas relações sociais e ocupacionais.

Um conceito do DSM pode ser útil para avaliar quais os casos se enquadram nesse critério, já que não há clareza na legislação: Deve existir disfunção social/ocupacional por uma porção significativa do tempo. Uma ou mais áreas importantes do funcionamento, tais como trabalho, relações interpessoais ou cuidados pessoais, devem estar acentuadamente abaixo do nível alcançado. E deve ser incurável, dentro dos conhecimentos atuais, mesmo que haja controle dos sintomas.

Importante observar que certas doenças mentais, como depressão, ansiedades, síndrome do pânico, podem até trazer limitações, mas como são curáveis a partir dos conhecimentos de saúde atuais, não podem ser enquadradas como deficiência, pelo menos até que se tenha um instrumento de avaliação.

O laudo deverá informar se há outras doenças associadas (comorbidades) e data de início de manifestação da doença.

Também assinalar as habilidades adaptativas afetadas, como para deficiência intelectual.

III. Síndromes Epilépticas

Englobadas no código CID G40.0 temos a epilepsia em suas diversas apresentações. Um percentual significativo, conhecido como Epilepsia Refratária, não pode ser controlada mesmo com uso massivo de medicamentos

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 1º Andar, Brasília/DF,
CEP: 70079-900.

INSPEÇÃO
DO TRABALHO



MINISTÉRIO DO
TRABALHO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

e cirurgias neurológicas. Casos desse tipo cursam com rebaixamento cognitivo, limitações significativas de funcionalidade, efeitos colaterais importantes dos medicamentos, assim como ocorre nos transtornos psicóticos. Também o estigma social é fator que acumuladamente indica o enquadramento. Desse modo, na presença de rebaixamento cognitivo, comorbidades com alterações motoras, é possível realizar o enquadramento como deficiência mental, física ou até múltipla.

Importante reforçar que não há enquadramento pelo simples diagnóstico de CID G40 ou equivalente. Necessário demonstrar no laudo as limitações decorrentes.

6. Deficiência Múltipla

Associação de duas ou mais deficiências. A empresa deve marcar quais deficiências a pessoa apresenta e comprovar cada uma delas com os documentos descritos anteriormente.

7. Reabilitado

Pessoa que passou por processo de reabilitação junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e recebeu um Certificado de Reabilitação Profissional.

Seja qual for a doença de base e limitações funcionais a época de reabilitação, mesmo que em outra empresa ou para função diversa da que vai exercer, a reabilitação é válida. Importante que a lei prevê a possibilidade de exercer qualquer função para a qual a pessoa se encontre habilitada, não somente aquela desenvolvida durante a Reabilitação.

Nenhum laudo de adoecimento é necessário.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO LAUDO CARACTERIZADOR

O Laudo deve ser legível e preferencialmente digitado.

1. Cabeçalho: É fundamental o preenchimento dos dados que identifiquem o trabalhador, tais como o nome e CPF.
2. Origem da deficiência: Assinalar a opção correspondente e anotar CID. Quando decorrente de acidente de trabalho, ocorrido na vigência do presente contrato, anexar a CAT.
3. Descrições e documentos adicionais:

Fundamental a descrição de quais as dificuldades que a pessoa apresenta para as atividades da vida diária, como alterações de marcha, perda de força ou mobilidade doméstica e urbana, dificuldades de comunicação, dificuldades no cuidado pessoal, dificuldades de leitura, escrita e compreensão, dificuldades nas interações sociais, dentre outras.

Não podem ser descrições genéricas como “carregar peso excessivo”, “caminhar distâncias excessivas”, afinal, ninguém deve carregar peso excessivo ou realizar qualquer excesso de esforço. Se a pessoa não consegue carregar 5Kg, por exemplo, pode-se constatar que realmente existe limitação.

Informar quando a pessoa necessita de apoios para as atividades da vida diária (órteses, próteses, aparelho auditivo, lentes especiais, bengalas, muletas, softwares de adaptação, tecnologias assistivas etc.)

Em seguida, o avaliador deverá **marcar o tipo de deficiência**. Observar que, em caso de deficiência múltipla, deve-se assinalar, descrever e apresentar os documentos comprobatórios de cada uma das deficiências que a compõem:

- a. DEFICIÊNCIA FÍSICA: preencher o laudo de caracterização de deficiência. Qualquer profissional de saúde de nível superior habilitado na área da deficiência pode preencher, não somente o Médico do Trabalho. Fisioterapeutas são profissionais altamente capacitados para descrever alterações motoras. Detalhar bem a descrição dos impedimentos (alterações nas funções e anatomia do corpo) e as limitações no desempenho de atividades da vida diária e restrições de participação social que a pessoa apresenta. Atentar que não são limitações para o trabalho, pois pressupõe-se que seu posto de trabalho está adaptado e acessível, mas para as funções do dia a dia, em comparação com uma pessoa que não tem o impedimento.
- b. DEFICIÊNCIA AUDITIVA: além do laudo, deve ser apresentado o exame audiométrico. É importante destacar que os parâmetros balizadores da perda auditiva foram significativamente alterados pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Desta forma, as pessoas que estavam empregadas na empresa e se enquadram nos critérios anteriores (perdas auditivas leves ou em frequências elevadas), cuja deficiência for comprovada por meio de exames audiométricos, registro em CAGED e RAIS, prontuários médicos ou outros documentos produzidos até aquelas datas, podem ser consideradas para o cumprimento da cota. Para tanto a empresa tem que fazer prova do início do contrato de trabalho e da condição de enquadramento anteriores ao Decreto (vide IN 02/2021 da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT).
- c. DEFICIÊNCIA VISUAL: além do laudo, deve ser apresentada acuidade visual com correção em ambos os olhos ou exame de campimetria com o laudo declarando o somatório, se o caso for de redução de campo visual.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

Somente não é necessária acuidade para os casos de visão monocular com uso de prótese ou perda do olho visível ao exame físico, quando o médico deve declarar no laudo tal condição.

- d. **TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA, DEFICIÊNCIA MENTAL (PSICOSSOCIAL), DEFICIÊNCIA INTELECTUAL:** deve ser anexado laudo do especialista em saúde mental, com a conclusão sobre o diagnóstico e alterações das habilidades adaptativas existentes. Pode ser de psiquiatra, neurologista, psicólogo, psicopedagogo especializado ou outros profissionais de nível superior da área da saúde afetos.
 - e. **DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA:** cada uma deve ser comprovada conforme descrito, com marcação dos itens correspondentes no laudo.
 - f. **REABILITADO PELO INSS** basta apresentar o certificado de reabilitação emitido pelo INSS/Previdência Social e a concordância do trabalhador em ser considerado para a cota da Lei 8213/91.
4. Ao final, há a conclusão de que a pessoa avaliada está enquadrada legalmente nos critérios para o enquadramento na reserva legal, o local para assinatura do examinador e carimbo.
5. O trabalhador deverá concordar expressamente com sua inclusão na cota da empresa e com o fornecimento dos documentos à fiscalização. Para tanto, deverá assinar o termo de consentimento ao final do laudo caracterizador. Caso seja trabalhador reabilitado pelo INSS, essa concordância também deverá ser registrada por escrito (§2º do artigo 4º da LBI).

