

INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

Um guia para a identificação e cadastramento de Pessoas com Deficiência (PcD)

E-book - Abril / 2026

Na [NOME DA EMPRESA], acreditamos que a diversidade é um pilar fundamental para a inovação e o sucesso. Este e-book foi criado para você, nosso colaborador, com o objetivo de esclarecer sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) em nosso quadro, um tema de grande importância social e legal. Queremos garantir que todos os talentos sejam reconhecidos e valorizados, construindo um ambiente de trabalho cada vez mais justo, acolhedor e acessível.

Se você se identifica como uma Pessoa com Deficiência ou conhece alguém que possa se enquadrar, este guia oferece informações claras sobre como a legislação brasileira aborda o tema e como você pode fazer parte deste movimento de inclusão em nossa empresa.

1. O que é a Cota (Lei)

A inclusão da pessoa com deficiência é um direito fundamental, amplamente amparado pela **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015)**, conhecida como LBI. Esta lei reforça os direitos, a acessibilidade e a participação plena e efetiva de todos na sociedade.

Além disso, a obrigatoriedade de contratação de Pessoas com Deficiência por meio de cotas nas empresas é estabelecida pelo **Art. 93 da Lei nº 8.213/1991**, conhecida como Lei de Cotas. De acordo com essa legislação, empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem preencher um percentual de suas vagas com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Esse percentual varia de 2% a 5%, dependendo do número total de funcionários da empresa, garantindo a reserva de vagas e promovendo a inclusão no mercado de trabalho.

2. Quem é PcD para fins da Lei de Cotas

Para fins de enquadramento na Lei de Cotas, 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. As deficiências que podem se enquadrar são:

- Deficiência Física: Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.
- 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. Há novo critério para deficiência unilateral: perda da audição em apenas uma das orelhas, de noventa e cinco decibéis (dB) ou mais, na média aritmética simples, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 4.000Hz.
- Deficiência Visual: Cegueira, baixa visão ou campo visual reduzido.
- Deficiência Intelectual: Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.
- Deficiência Mental/Psicossocial: Transtornos mentais que causem impedimentos de longo prazo, conforme avaliação biopsicossocial.
- Deficiência Múltipla: Associação de duas ou mais deficiências.

Importante: O enquadramento como PcD para fins legais depende de documentação comprobatória válida e de análise conforme a legislação aplicável. O RH da [NOME DA EMPRESA] está à disposição para orientar sobre os critérios e o processo.

3. Como se candidatar / Onde se cadastrar

Se você se identifica como Pessoa com Deficiência e deseja que seu enquadramento seja considerado para fins da Lei de Cotas, ou se tem dúvidas sobre o processo, convidamos você a entrar em contato com nossa equipe de Recursos Humanos. Estamos prontos para oferecer todo o suporte necessário e orientar sobre os próximos passos.

Você pode nos contatar pelos seguintes canais:

- E-mail do RH: [INSERIR E-MAIL]
- Telefone/WhatsApp: [INSERIR CONTATO]
- Site/Intranet: [INSERIR LINK]
- Local/Setor Responsável: [INSERIR SETOR]

4. Documentos que podem ser solicitados

Para o processo de cadastramento, o RH poderá solicitar alguns documentos para comprovação da deficiência e análise do enquadramento legal. A lista pode variar conforme o caso específico, mas geralmente inclui:

- Documento de identificação (RG, CNH, etc.)
- CPF
- Laudo médico atualizado, quando aplicável, com descrição da deficiência, Código Internacional de Doenças (CID) quando constar, assinatura e identificação do profissional emissor (CRM, por exemplo).
- Exames, relatórios, audiometrias, avaliações oftalmológicas ou outros documentos complementares, quando pertinentes ao tipo de deficiência.
- Documentos de reabilitação profissional emitidos pelo INSS, quando houver.

Nota: Esta lista é um guia. O RH da [NOME DA EMPRESA] irá orientar sobre os documentos específicos aplicáveis ao seu caso, considerando os critérios legais e ocupacionais.

5. Agendamento da avaliação ocupacional

Após o envio e a conferência inicial da documentação, poderá ser agendada uma avaliação ocupacional com o médico do trabalho da empresa. Este procedimento é uma etapa importante do processo interno.

A avaliação ocupacional tem como finalidade a análise das condições de trabalho e a conferência das informações necessárias ao processo de inclusão, sempre respeitando a documentação apresentada e a legislação vigente. O objetivo é garantir que as condições de trabalho sejam adequadas e que o enquadramento legal seja feito de forma correta e segura para todos.

6. Benefícios da Inclusão

A inclusão de Pessoas com Deficiência em nosso time traz uma série de benefícios para todos:

- Diversidade e Inovação: Diferentes perspectivas e experiências enriquecem o ambiente de trabalho e estimulam a criatividade.
- Valorização de Talentos: Reconhecemos e aproveitamos o potencial de cada indivíduo, promovendo um ambiente onde todos podem prosperar.
- Ambiente de Trabalho Mais Humano e Justo: Construimos uma cultura de respeito, empatia e igualdade de oportunidades.
- Fortalecimento da Cultura Organizacional: Reforçamos nossos valores de responsabilidade social e compromisso com a inclusão.

7. Acessibilidade

A [NOME DA EMPRESA] está comprometida em promover um ambiente de trabalho cada vez mais acessível. Para isso, a ciência da empresa sobre as necessidades de seus colaboradores PcD e o diálogo contínuo são fundamentais para a adaptação progressiva do ambiente de trabalho. Isso pode incluir:

- Adaptações físicas (rampas, portas mais largas, banheiros acessíveis).
- Mobiliário adequado e ergonômico.
- Tecnologias assistivas e softwares adaptados.
- Ajustes na comunicação e materiais informativos.
- Treinamento e sensibilização da equipe para uma cultura inclusiva.
- Melhoria contínua de processos e infraestrutura.

Sua contribuição é essencial para identificarmos e implementarmos as melhorias necessárias.

8. Encerramento

Agradecemos seu interesse e sua colaboração para construirmos uma [NOME DA EMPRESA] mais inclusiva e diversa. Sua participação é valiosa e faz a diferença. Não hesite em procurar o RH para qualquer dúvida ou para iniciar seu processo de cadastramento. Estamos aqui para apoiar você!

Documento elaborado em abril de 2026. As informações contidas são de responsabilidade do solicitante.