



A gente trabalha para você crescer.



*Rede Empresarial  
de Inclusão Social*

## **Instrução Normativa Nº 98 15/08/2012**



# Instrução Normativa Nº 98, de 15/08/2012

- **Orienta o Auditor Fiscal do Trabalho sobre como ele deve proceder quando fiscalizar o cumprimento da Lei de Cotas**
- **Revoga a Instrução Normativa nº 20, de 26 de janeiro de 2001**



**Art. 11. Verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas.**

**II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade.**

**V - remuneração equitativa.**

**VI - acessibilidade ampla.**



**Art. 11. Verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas.**

**II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade.**

**V - remuneração equitativa.**

**VI - acessibilidade ampla.**



**Art. 11. Verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas.**

**II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade.**

**V - remuneração equitativa.**

**VI - acessibilidade ampla.**



**Art. 11. Verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas.**

**II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade.**

**V - remuneração equitativa.**

**VI - acessibilidade ampla.**



**Art. 13. Caberá ao AFT verificar se no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada a empresa promoveu as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes.**

**Parágrafo único. O AFT deve verificar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente, conforme estabelece a Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia.**



**Art. 13. Caberá ao AFT verificar se no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada a empresa promoveu as **modificações dos postos de trabalho**, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia **desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros**, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes.**

**Parágrafo único. O AFT deve verificar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente, conforme estabelece a Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia.**





**Art. 13.** Caberá ao AFT verificar se no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada a empresa promoveu as **modificações dos postos de trabalho**, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia **desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros**, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes.

**Parágrafo único.** O AFT deve verificar a adaptação das condições de trabalho às **características psicofisiológicas dos trabalhadores**, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente, conforme estabelece a Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia.



**Art.14. Havendo lavratura de autos de infração por desrespeito às normas protetivas do trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, o AFT deve:**

**II - consignar no histórico do auto de infração, na hipótese de dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado sem a antecedente contratação de substituto de condição semelhante, por término de contrato por prazo determinado superior a noventa dias, ou por dispensa imotivada, relativamente a contrato por prazo indeterminado, os nomes daqueles empregados dispensados e o número total de trabalhadores da empresa fiscalizada.**



**Art.14. Havendo **lavratura de autos de infração** por desrespeito às normas protetivas do trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, o AFT deve:**

**II - consignar no histórico do auto de infração, na hipótese de dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado sem a antecedente **contratação de substituto de condição semelhante**, por término de contrato por prazo determinado superior a noventa dias, ou por dispensa imotivada, relativamente a contrato por prazo indeterminado, os nomes daqueles empregados dispensados e o número total de trabalhadores da empresa fiscalizada.**



**Art. 15. O AFT deve incentivar as empresas e outras instituições para que promovam a participação das pessoas com deficiência nos programas de aprendizagem profissional, inclusive as beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada - BPC da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, com o objetivo de sua posterior contratação por prazo indeterminado, observando que:**

**I - as instituições públicas e privadas, que ministram educação profissional devem disponibilizar cursos profissionais de nível básico para as pessoas com deficiência, conforme prevê o §2º do art. 28 do Decreto nº. 3.298, de 1999.**



**Art. 15. O AFT deve **incentivar** as empresas e outras instituições para que promovam a participação das pessoas com deficiência nos **programas de aprendizagem profissional**, inclusive as beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada - BPC da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, com o objetivo de sua posterior contratação por prazo indeterminado, observando que:**

**I - as instituições públicas e privadas, que ministram educação profissional devem disponibilizar cursos profissionais de nível básico para as pessoas com deficiência, conforme prevê o §2º do art. 28 do Decreto nº. 3.298, de 1999.**



**Art. 15. O AFT deve **incentivar** as empresas e outras instituições para que promovam a participação das pessoas com deficiência nos **programas de aprendizagem profissional**, inclusive as beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada - BPC da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, com o objetivo de sua posterior contratação por prazo indeterminado, observando que:**

**I - as instituições públicas e privadas, que ministram educação profissional devem disponibilizar cursos profissionais de nível básico para as pessoas com deficiência, conforme prevê o §2º do art. 28 do Decreto nº. 3.298, de 1999.**



**Art. 16. Constatados motivos relevantes que impossibilitam ou dificultam o cumprimento da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas, poderá ser instaurado o procedimento especial para ação fiscal, por empresa ou setor econômico, previsto no art. 627-A da CLT e nos arts. 27 a 29 do Decreto nº 4.552, de 27 de Dezembro de 2002, observadas as disposições desta Instrução Normativa e da Instrução Normativa nº 23, de 23 de maio de 2001.**



**Art. 16. Constatados motivos relevantes que impossibilitam ou dificultam o cumprimento da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas, poderá ser instaurado o **procedimento especial para ação fiscal**, por empresa ou setor econômico, previsto no art. 627-A da CLT e nos arts. 27 a 29 do Decreto nº 4.552, de 27 de Dezembro de 2002, observadas as disposições desta Instrução Normativa e da Instrução Normativa nº 23, de 23 de maio de 2001.**





**Art. 16. Constatados motivos relevantes que impossibilitam ou dificultam o cumprimento da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas, poderá ser instaurado o **procedimento especial para ação fiscal**, por empresa ou setor econômico, previsto no art. 627-A da CLT e nos arts. 27 a 29 do Decreto nº 4.552, de 27 de Dezembro de 2002, observadas as disposições desta Instrução Normativa e da Instrução Normativa nº 23, de 23 de maio de 2001.**

**CLT Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante **Termo de Compromisso**, na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho.**



**Decreto nº 4.552. Art. 28. O procedimento especial para a ação fiscal poderá ser instaurado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho quando concluir pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista por pessoas ou setor econômico sujeito à inspeção do trabalho, com a anuência da chefia imediata.**

**§ 3º O procedimento especial para a ação fiscal destinado à prevenção ou saneamento de infrações à legislação poderá resultar na lavratura de termo de compromisso que estipule as obrigações assumidas pelo compromissado e os prazos para seu cumprimento.**

**§ 5º Quando o procedimento especial para a ação fiscal for frustrado pelo não-atendimento da convocação, pela recusa de firmar termo de compromisso ou pelo descumprimento de qualquer cláusula compromissada, serão lavrados, de imediato, os respectivos autos de infração, e poderá ser encaminhando relatório circunstanciado ao Ministério Público do Trabalho.**



Decreto nº 4.552. Art. 28. O **procedimento especial** para a ação fiscal poderá ser instaurado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho **quando concluir pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista** por pessoas ou setor econômico sujeito à inspeção do trabalho, com a anuência da chefia imediata.

§ 3º O procedimento especial para a ação fiscal destinado à prevenção ou saneamento de infrações à legislação poderá resultar na lavratura de **termo de compromisso que estipule as obrigações assumidas pelo compromissado e os prazos para seu cumprimento.**

§ 5º Quando o procedimento especial para a ação fiscal for frustrado pelo não-atendimento da convocação, pela recusa de firmar termo de compromisso ou pelo descumprimento de qualquer cláusula compromissada, serão lavrados, de imediato, os respectivos autos de infração, e poderá ser **encaminhando relatório circunstanciado ao Ministério Público do Trabalho.**



## **Instrução Normativa Nº 23, de 23 de maio de 2001**

**Orienta as auditores-fiscais do trabalho e as chefias de fiscalização quanto ao procedimento a ser adotado na realização das mesas de entendimento.**

**Art. 1º Poderá ser instaurado o procedimento de Mesa de Entendimento PELO Auditor-Fiscal do Trabalho - AFT, visando a compelir o empregador a sanear irregularidades de difícil solução durante a ação fiscal ou pela Chefia da Fiscalização, para atender o planejamento das ações fiscais.**



## Instrução Normativa N° 23, de 23 de maio de 2001

Orienta as auditores-fiscais do trabalho e as chefias de fiscalização quanto ao procedimento a ser adotado na realização das mesas de entendimento.

**Art. 1º** Poderá ser instaurado o procedimento de **Mesa de Entendimento** PELO Auditor-Fiscal do Trabalho - AFT, visando a **compelir o empregador a sanear irregularidades** de difícil solução durante a ação fiscal ou pela Chefia da Fiscalização, para atender o planejamento das ações fiscais.



**Art. 7º A caracterização da condição de pessoa com deficiência dar-se-á com base no Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.**



**Art. 7º A caracterização da condição de pessoa com deficiência dar-se-á com base no **Decreto n.º 3.298**, de 20 de dezembro de 1999, observados os dispositivos da **Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência**.**



**Decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004**

**Art. 70. O art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, passa a vigorar com as seguintes alterações:**

**I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;**

**II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;**

**III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.**





**Decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004**

**Art. 70. O art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, passa a vigorar com as seguintes alterações:**

**I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;**

**II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;**

**III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.**



## **Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência**

**Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.**



## Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, **em interação com diversas barreiras**, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.



**Em 1976 a OMS publicou a *International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps* (ICIDH).**

**De acordo com esse marco conceitual, *impairment* (deficiência) é descrita como as anormalidades nos órgãos e sistemas e nas estruturas do corpo; *disability* (incapacidade) é caracterizada como as consequências da deficiência do ponto de vista do rendimento funcional, ou seja, no desempenho das atividades; *handicap* (desvantagem) reflete a adaptação do indivíduo ao meio ambiente resultante da deficiência e incapacidade.**



Em 1976 a OMS publicou a *International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps* (ICIDH).

De acordo com esse marco conceitual, *impairment* (deficiência) é descrita como as anormalidades nos órgãos e sistemas e nas estruturas do corpo; *disability* (incapacidade) é caracterizada como as consequências da deficiência do ponto de vista do rendimento funcional, ou seja, no desempenho das atividades; *handicap* (desvantagem) reflete **a adaptação do indivíduo ao meio ambiente** resultante da deficiência e incapacidade.



**Em maio de 2001, a Assembléia Mundial da Saúde aprovou a *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*.**

**A CIF é baseada numa abordagem biopsicossocial que incorpora os componentes de saúde nos níveis corporais e sociais. Assim, na avaliação de uma pessoa com deficiência, esse modelo destaca-se do biomédico, baseado no diagnóstico etiológico da disfunção, evoluindo para um modelo que incorpora as três dimensões: a biomédica, a psicológica (dimensão individual) e a social.**



Em maio de 2001, a Assembléia Mundial da Saúde aprovou a *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF).

A CIF é baseada numa **abordagem biopsicossocial** que incorpora os componentes de saúde nos níveis corporais e sociais. Assim, na avaliação de uma pessoa com deficiência, esse modelo **destaca-se do biomédico, baseado no diagnóstico etiológico da disfunção**, evoluindo para um modelo que incorpora as **três dimensões**: a biomédica, a **psicológica** (dimensão individual) e a **social**.



**Os fatores ambientais constituem o “ambiente físico, social e de atitudes” em que as pessoas vivem e conduzem suas vidas. Esse componente inclui itens referentes a produtos e tecnologia; ambiente natural como clima, luz, som; apoios e relacionamentos como a família imediata, “cuidadores” e assistentes sociais; atitudes individuais e sociais; normas e ideologias; serviços, sistemas e políticas de previdência social, saúde, educação, trabalho, emprego, transportes, dentre outros.**





Os **fatores ambientais** constituem o “**ambiente físico, social e de atitudes**” em que as pessoas vivem e conduzem suas vidas. Esse componente inclui itens referentes a produtos e tecnologia; ambiente natural como **clima, luz, som**; apoios e relacionamentos como a **família** imediata, “cuidadores” e assistentes sociais; **atitudes individuais e sociais; normas e ideologias**; serviços, sistemas e políticas de previdência social, saúde, **educação**, trabalho, emprego, **transportes**, dentre outros.



**Duas pessoas com a mesma doença podem ter diferentes níveis de funcionalidade, e duas pessoas com o mesmo nível de funcionalidade não têm necessariamente a mesma condição de saúde.**



**Duas pessoas com a mesma doença **podem ter diferentes níveis de funcionalidade**, e duas pessoas com o mesmo nível de funcionalidade **não têm necessariamente a mesma condição de saúde.****



**É importante notar que nesta classificação, as pessoas não são as unidades de classificação, isto é, a CIF não classifica pessoas, mas descreve a situação de cada pessoa dentro de uma gama de domínios de saúde ou relacionados com a saúde. Além disso, a descrição é sempre feita dentro do contexto dos fatores ambientais e pessoais.**



É importante notar que nesta classificação, as pessoas não são as unidades de classificação, isto é, **a CIF não classifica pessoas**, mas descreve a situação de cada pessoa dentro de uma gama de domínios de saúde ou relacionados com a saúde. Além disso, a descrição é sempre feita **dentro do contexto dos fatores ambientais e pessoais**.



**Há ferramentas ou instrumental para caracterizar a deficiência com certa precisão?**

**Se não há, teremos de recorrer à interpretação?**

**Podemos interpretar que caracterizam-se como deficiência:**

- **As doenças crônicas?**
- **As restrições físicas, auditivas e visuais impostas às pessoas com mais idade?**
- **As doenças relacionadas ao crescimento desordenado de células como o câncer?**
- **As doenças mentais? Neuroses? Depressões?**
- **As alterações estéticas como a fissura labiopalatal?**
- **As imunodeficiências como a AIDS?**
- **As doenças de pele como a psoríase e o vitiligo?**
- **Os transtornos genéticos e hereditários da linguagem como a dislexia?**