

Ato - SEI Nº 190, de 28 de julho de 2026

PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO (POP)	POP.DGP.008	
Reconhecimento e Cadastro de Empregados(as) Pessoa com Deficiência (PcD)	Emissão: data da assinatura	Versão: 03
	Próxima revisão: conforme necessidade	

1. OBJETIVO

1.1. Estabelecer e padronizar os procedimentos de avaliação inicial de reconhecimento e cadastro de empregados(as) Pessoa com Deficiência (PcD) na Administração Central e nos Hospitais Universitários Federais sob gestão da HU Brasil.

2. ANEXOS

- 2.1. Anexo I - Laudo Caracterizador de Pessoa com Deficiência para o Trabalho.
- 2.2. Anexo II - Manual de elaboração de laudos caracterizadores de deficiência para fins de enquadramento na Lei de Cotas.

3. MATERIAL DE APOIO

- 3.1. Manual Orientativo sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência: [clique aqui](#).

4. SIGLAS

- 4.1. ASO: Atestado de Saúde Ocupacional
- 4.2. CID: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde
- 4.3. DivGP: Divisão de Gestão de Pessoas
- 4.4. HUF: Hospital Universitário Federal
- 4.5. IFBrM: Instrumento de Funcionalidade Brasileiro Modificado
- 4.6. INSS: Instituto Nacional do Seguro Social
- 4.7. PcD: Pessoa com Deficiência
- 4.8. POP: Procedimento Operacional Padrão
- 4.9. UAP: Unidade de Administração de Pessoal
- 4.10. Usost: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho

5. DEFINIÇÕES

- 5.1. Pessoa com Deficiência para cumprimento da Lei de Cotas, prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991:
- I - pessoa com condições de saúde descritas no Anexo II - Documento do MTE/SIT - Caracterização das Deficiências 2025; ou,
- II - pessoa com condições de saúde previstas em legislação municipal ou estadual, desde que ratificada por meio de avaliação biopsicossocial, através da aplicação IFBrM, em conformidade com o [Manual Orientativo sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência](#).

6. SISTEMAS

- 6.1. Sistema Integrado de Gestão de Pessoas - SIGP/Mentorh
- 6.2. Sistema Eletrônico de Informações - SEI

7. CAMPOS DE APLICAÇÃO

7.1. O presente POP aplica-se aos(as) candidatos(as) convocados(as) e empregados(as) com diagnóstico indicativo de deficiência, médicos(as) do trabalho e médicos(as) examinadores(as) da Usost, membros da comissão de avaliação biopsicossocial de Pessoa com Deficiência e empregados(as) da DivGP e da UAP.

8. DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS

8.1. **Atividade 01: Agendamento para avaliação de candidato(a) ou empregado(a) com interesse em comunicar diagnóstico indicativo de deficiência.**

Responsável: Equipe de saúde da Usost

Atividades:

- 8.1.1. Agendar consulta de avaliação de condição de Pessoa com Deficiência.

Nota¹: A avaliação de candidato(a) convocado(a) deverá ocorrer no momento do exame admissional, nos termos do [POP.DGP.033 - Realização de](#)

Nota²: Aplica-se tanto ao(à) candidato(a) convocado em vaga destinada a PcD, quanto àquele(a) não convocado(a) nesta vaga mas que tenha interesse em comunicar diagnóstico indicativo de deficiência.

Nota³: Aplica-se também ao(à) empregado(a) que tenha adquirido diagnóstico indicativo de deficiência no decorrer da vigência do contrato de trabalho com a HU Brasil.

8.1.2. Orientar que o(a) candidato(a) ou empregado(a) apresente, na data agendada, documento ou relatório médico ou de profissional de nível superior correlato(a) que ateste impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

8.2. Atividade 02: Avaliação de candidato(a) ou empregado(a) com interesse em comunicar diagnóstico indicativo de deficiência.

Responsável: Médico(a) do trabalho ou médico(a) examinador(a) da Usost

Atividades:

- 8.2.1. Recepcionar e anexar em prontuário ocupacional a documentação entregue pelo(a) candidato(a) convocado(a) ou empregado(a).
- 8.2.2. Analisar a documentação de acordo com os termos do Anexo II - Documento do MTE/SIT - Caracterização das Deficiências 2025 ou de legislação municipal ou estadual.
- 8.2.3. Solicitar aplicação do IFBrM para avaliação biopsicossocial pela Comissão de Avaliação Biopsicossocial do HUF nos casos de:
 - a) Fibromialgia, fadiga crônica ou síndrome complexa de dor regional ou outras doenças correlatas;
 - b) Condição equiparada à deficiência por lei municipal ou estadual.

Nota¹: nos casos de aplicação do IFBrM, o(a) médico(a) do trabalho ou médico(a) examinador(a) deve considerar a pontuação final do instrumento para o reconhecimento ou não da deficiência.

8.2.4. Em caso de reconhecimento de Pessoa com Deficiência, emitir Laudo Caracterizador de Pessoa com Deficiência para o Trabalho, conforme Anexo I, e anexar a documentação a seguir, conforme o caso:

- a) Deficiência auditiva: audiometria tonal com nome do(a) candidato(a) em todas as páginas. Em caso de perda auditiva bilateral limítrofe (uma ou outra frequência não atinge o limiar de 41 dB ou a média não alcançou o limiar acima de 40 dB), anexar audiometria vocal com IRF (índice de reconhecimento da fala) com SRT (limiar de recepção da fala) comprovando prejuízo na comunicação;
- b) Deficiência visual: laudo oftalmológico que utilize a tabela de Snellen para avaliar a acuidade visual com a melhor correção óptica ou laudo com somatório da campimetria em graus. Para visão monocular, em caso de uso de prótese ou perda de olho visível ao exame físico, não há necessidade de acuidade visual, conquanto o profissional de saúde declare no laudo tal condição;
- c) Deficiência intelectual, transtorno do Espectro Autista, ou síndromes epilépticas na presença de rebaixamento cognitivo ou com comorbidades com alterações motoras: anexar laudo de especialista em saúde mental (psiquiatra, neurologista, psicólogo, psicopedagogo especializado ou outros profissionais de nível superior da área de saúde afetos) com conclusão diagnóstica e duas ou mais limitações nas áreas de habilidades adaptativas;
- d) Deficiência mental (psicossocial), esquizofrenia, ou outros transtornos psicóticos, com limitações psicossociais de longo prazo: anexar laudo de especialista em saúde mental (psiquiatra, neurologista, psicólogo, psicopedagogo especializado ou outros profissionais de nível superior da área de saúde afetos) com conclusão diagnóstica, existência de comorbidades, data de início das manifestações da doença mental e duas ou mais limitações nas áreas de habilidades adaptativas;
- e) Reabilitado: certificado de reabilitação profissional;
- f) Pessoa com certificado de deficiência emitido pelo INSS: documento emitido pelo INSS que comprova oficialmente a condição de pessoa com deficiência;
- g) Fibromialgia, fadiga crônica ou síndrome complexa de dor regional ou doenças correlatas, ou deficiência considerada por lei municipal ou estadual: documento diagnóstico e IFBrM com cálculo da pontuação final.

8.2.4.1. Coletar assinatura do(a) candidato(a) ou empregado(a) no Laudo Caracterizador de Pessoa com Deficiência para o Trabalho.

Nota²: em caso de recusa da assinatura no Laudo, o(a) candidato(a) ou empregado(a) não poderá ser considerado(a) como Pessoa com Deficiência para fins de composição da cota legal na HU Brasil, não podendo ser admitido como tal, nem requerer os benefícios institucionais destinados às Pessoas com Deficiência.

8.2.4.2. Arquivar cópia dos documentos emitidos no prontuário ocupacional do(a) candidato(a) ou empregado(a).

8.2.4.3. Mediante ciência e autorização do(a) candidato(a), emitir relatório médico-administrativo sucinto à área de gestão de pessoas e ao(à) gestor(a) imediato(a), sempre que forem constatadas necessidades de adaptação do ambiente de trabalho ou houver recomendações relacionadas à saúde do(a) empregado(a), visando subsidiar sua adequada recepção e integração ao posto de trabalho.

Nota³: O relatório deverá conter exclusivamente as informações necessárias ao atendimento de sua finalidade, vedada a inclusão de dados clínicos ou de quaisquer informações protegidas pelo sigilo médico.

8.2.4.4. Encaminhar para avaliação biopsicossocial pela comissão do HUF, nos termos do [POP.DGP.009 - Acompanhamento Biopsicossocial da Pessoa com Deficiência - PcD](#).

8.2.4.5. Verificar se há necessidade de avaliação de restrições laborais, encaminhando para seguimento dos procedimentos descritos no [POP.DGP.035 - Avaliação de Restrições Laborais](#).

8.2.5. Em caso de não reconhecimento de Pessoa com Deficiência, emitir Laudo Caracterizador de Pessoa com Deficiência para o Trabalho, conforme Anexo I, com justificativa técnica, anexando cópia da documentação apresentada e avaliada, incluindo o resultado do IFBrM, quando for o caso.

Nota¹: Comunicar à DivGP para alterações pertinentes no cadastro web por ocasião de convocação de candidato(a).

Nota²: Do resultado de não reconhecimento, o(a) candidato(a) poderá solicitar reavaliação por junta médica à DivGP ou à Usost.

8.2.5.1. Manter cópia da documentação apresentada e justificativa técnica em prontuário, podendo solicitar documentação complementar, caso necessário.

8.2.6. Em caso de admissão, emitir ASO, cadastrando-o no SIGP/Mentorh, em conformidade com o estabelecido no [POP.DGP.033 - Realização de Exames Ocupacionais](#).

8.2.7. O(A) médico(a) do trabalho ou médico(a) examinador(a) também poderá solicitar avaliação por Junta Médica, mediante justificativa.

8.3. Atividade 03: Reavaliação por Junta Médica.

Responsável: Uost e médicos(as) indicados(as) pela Uost ou DivGP e Colegiado Executivo

8.3.1. Comunicar a necessidade de composição de Junta Médica para avaliação de reconhecimento de candidato(a) ou empregado(a) com diagnóstico indicativo de deficiência à DivGP por meio de Processo SEI restrito informando a especialidade médica necessária.

8.3.2. Indicar, ou solicitar à DivGP e Colegiado Executivo, médico(a) especialista(s) para realização da avaliação presencial.

Nota: Na ausência de médico(a) com a especialidade relacionada à condição de saúde no HUF, solicitar, se necessário, apoio da Coordenação-Geral de Bem-estar do Trabalhador, nos termos do [POP.DGP.024 - Reavaliação Ocupacional em Saúde por Juntas Médicas](#).

8.3.3. Planejar e programar a avaliação quanto a recursos tecnológicos e local com privacidade.

8.3.4. Convocar o candidato(a) ou empregado(a).

8.3.5. Em caso de consenso ou conclusão da maioria pelo reconhecimento da condição de Pessoa com Deficiência, mediante Parecer assinado conjuntamente, emitir Laudo Caracterizador de Pessoa com Deficiência para o Trabalho, conforme Anexo I e seguir as atividades do item 8.2.4 e seus subitens.

8.3.6. Em caso de consenso ou conclusão da maioria pelo não reconhecimento da condição de Pessoa com Deficiência, mediante Parecer assinado conjuntamente, emitir Laudo Caracterizador de Pessoa com Deficiência para o Trabalho, conforme Anexo I e seguir as atividades do item 8.2.5.

8.3.7. Em caso de admissão, emitir ASO, cadastrando-o no SIGP/Mentorh, em conformidade com o estabelecido no [POP.DGP.033 - Realização de Exames Ocupacionais](#).

8.3.8. Concluída esta reavaliação, uma nova avaliação somente será realizada mediante a apresentação de nova documentação de saúde.

8.4. Atividade 04: Comunicação do reconhecimento de Pessoa com Deficiência e encaminhamento para avaliação biopsicossocial

Responsável: Uost

8.4.1. Abrir processo SEI restrito, com documento informando:

- a) a qualificação do candidato(a) ou empregado(a);
- b) a condição de PcD;
- c) o tipo de deficiência;
- d) recomendações preliminares de adaptações razoáveis e/ou restrições (item 8.2.4.3).

8.4.2. Tramitar processo para:

- a) UAP, para atualização funcional e cadastro de Pessoa com Deficiência;
- b) Comissão de Avaliação Biopsicossocial, para avaliação, nos termos do [POP.DGP.009 - Acompanhamento Biopsicossocial de Pessoa com Deficiência](#).

8.5. Atividade 05: Atualização cadastral de PcD.

Responsável: UAP

Atividades:

8.5.1. Atualizar o cadastro do(a) candidato(a) ou empregado(a) de acordo com a avaliação realizada, na seguinte funcionalidade do SIGP/Mentorh: Dados Funcionais > Pessoas > Cadastro > Dados Pessoais 2.

Nota¹: O(A) candidato(a) ou empregado(a) reabilitado(a) pelo INSS deve apresentar o certificado de comprovação à UAP e à Uost, devendo ser cadastrado na opção "Reabilitado".

Nota²: O(A) candidato(a) ou empregado(a) com Transtorno do Espectro Autista deve ser cadastrado como deficiência do tipo mental.

8.5.2. Confirmar ou alterar a informação incluída no cadastro web por ocasião de convocação de candidato(a), conforme resultado da avaliação realizada pelo médico(a) do trabalho ou médico(a) examinador(a), pela Junta Médica, ou pela Comissão de Avaliação Biopsicossocial do HUF.

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1. Não terá reconhecida a condição de Pessoa com Deficiência o(a) candidato(a) ou empregado(a) que:

- a) não comparecer à avaliação médica sem justificativa;
- b) não apresentar documentação médica ou de profissional de nível superior necessária (original ou cópia com original);
- c) apresentar documentação médica ou de profissional de nível superior emitida em desacordo com o estabelecido no edital do concurso;
- d) não for qualificado(a) na avaliação médica ou biopsicossocial, conforme o caso, como Pessoa com Deficiência, nos termos da legislação vigente adotada neste POP.

9.2. A deficiência do(a) candidato(a) deve permitir o desempenho adequado das atribuições do cargo efetivo para o qual foi convocado(a).

9.3. Os casos de inaptidão ou de não reconhecimento como Pessoa com Deficiência devem ser formalmente comunicados pela Uost à DivGP do HUF.

9.4. O(A) candidato(a) convocado(a) na modalidade de vaga reservada para Pessoa com Deficiência que não venha a ser reconhecido como tal, não poderá ser admitido(a) nessa condição.

9.5. No âmbito da Administração Central, as atividades da Usost serão realizadas pela Coordenação-Geral de Bem-estar do Trabalhador, as atividades da DivGP serão realizadas pela Coordenação-Geral de Seleção e Provimento de Pessoal, e as atividades da Uap serão realizadas pelo Coordenação-Geral de Documentação, Registro e Jornada de Trabalho.

9.6. As dúvidas surgidas na aplicação deste POP e os casos técnicos omissos e divergentes devem ser dirimidos pela Coordenação-Geral de Bem-estar do Trabalhador.

10. REFERÊNCIAS

ANAMT. Avaliação Clínica e Funcional da Pessoa com Deficiência para o Trabalho. 2018. Disponível em: https://www.anamt.org.br/portal/wp-content/uploads/2019/05/procedimento_de_avalia%C3%A7a%C3%A7%C3%A3o_clinica_pcd.pdf

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999: Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 - Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018 - Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004 - Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

BRASIL. Lei nº 14.768, de 22 de dezembro de 2023 - Deficiência auditiva.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 - Transtorno do espectro autista.

BRASIL. Lei nº 14.705, de outubro de 2023, alterada pela Lei nº 15.176, de 23 de julho de 2025 - Fibromialgia

BRASIL. Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021 - Visão monocular.

Ministério do Trabalho e Secretaria de Inspeção do Trabalho. Manual de Elaboração de Laudos Caracterizadores de Deficiências para fins de Enquadramento na Lei de Cotas, versão de 2025.

Ministério do Trabalho e Previdência. INSTRUÇÃO NORMATIVA MTP Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021.

PROCESSO-CONSULTA CRM-ES nº 3/2023 - PARECER CRM-ES nº 5/2023, disponível em: https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/pareceres/ES/2023/5_2023.pdf

PROCESSO-CONSULTA CRM-PE nº 3/2023 - PARECER CRM-ES nº 14/2023, disponível em: https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/pareceres/PE/2023/14_2023.pdf

PROCESSO-CONSULTA CFM nº 19/2015 - PARECER CFM nº 31/2017, disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/pareceres/BR/2017/31>

PROCESSO-CONSULTA CFM - CREMAM Nº 02/2016 - PARECER N. 06/2016, disponível em: https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/pareceres/AM/2016/6_2016.pdf

11. HISTÓRICO DE REVISÃO

Versão	Data	Descrição da alteração
01	05/2024	Elaboração do documento
02	07/2025	Inclusão do Documento do MTE/SIT - Caracterização das Deficiências 2024; Avaliação biopsicossocial para condições estabelecidas por lei municipal ou estadual, e não contempladas no Documento do MTE/SIT - Caracterização das Deficiências 2024; Atualização da forma de cadastro no Mentorh.
03	08/2026	Atualização do Documento do MTE/SIT; Inclusão da lei federal de reconhecimento da fibromialgia como deficiência, de acordo com avaliação biopsicossocial; Atualização do Laudo Caracterizador de Pessoa com Deficiência para o Trabalho; Avaliação pelo IFBrM em conformidade com o Manual de Avaliação Unificada da Deficiência; Descrição mais detalhada da documentação necessária para caracterização da deficiência; Acréscimo da possibilidade de solicitação de junta médica pelo(a) candidato(a) não reconhecido(a) como PcD.

Elaboração
CLÁUDIA SIQUEIRA BESCH Médica do Trabalho da Coordenação-geral de Bem-estar do Trabalhador
Revisão
ÉRICA COELHO DE SÁ RUFINO Médica do Trabalho da Coordenação-geral de Bem-estar do Trabalhador
HOSAIAS ALVES DOS PRAZERES SILVA Coordenador Geral de Bem-estar do Trabalhador
Validação
ELOÁ TODARELLI JUNQUEIRA Gerente Executiva de Desenvolvimento de Pessoas
Aprovação
LUCIANA DE GOUVEA VIANA Diretora de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Hosaías Alves Dos Prazeres Silva, Coordenador(a) Geral**, em 06/08/2026, às 10:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Claudia Siqueira Besch, Médico(a) do Trabalho**, em 06/08/2026, às 14:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Érica Coelho De Sa Rufino, Médico(a) do Trabalho**, em 06/08/2026, às 14:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eloa Todarelli Junqueira, Gerente Executivo(a)**, em 07/08/2026, às 10:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **63356560** e o código CRC **5A526837**.

Referência: Processo nº 23477.011973/2024-59 SEI nº 63356560

Candidato(a)/ Empregado(a):	Nº Identidade ou CPF:
Descrição da condição de saúde a ser avaliada como deficiência:	
CID 10: Natureza: ☐ Congênita; ☐ Adquirida. Origem: ☐ Doença; ☐ Acidente de trabalho; ☐ Acidente comum; ☐ Após intervenção cirúrgica. Data/ano da ocorrência:	

I. Deficiência Física (Decreto 3.298/99, 5.296/2004, Convenção da ONU e Lei 15.176/2025):

- ☐ Alteração de força em membro(s): () MSD; () MSE; () MID; () MIE;
grau de força: () zero; () grau 1; () grau 2; () grau 3; () grau 4: alterações associadas:
☐ Alterações articulares:
- redução > de 1/3 na amplitude de movimento do(a): () mandíbula, () ombro, () cotovelo, () pronosupinação de antebraço,
() flexão/extensão do punho, () coxo-femural, () joelho, () tornozelo;
- redução > de 2/3 na amplitude de movimento da(s): () coluna cervical, () lombo-sacra,
() articulações metacarpo-falangeana e falange-falangeana do 1º e/ou 2º dígito;
☐ Paralisia cerebral: preencher também alteração de força em membro e/ou alteração articular e/ou múltipla (se associada a déficit cognitivo);
☐ Amputação ou deformidade (presença de segmento não funcional):
() acima do punho; () falange proximal do polegar ou indicador; () falange proximal e outro segmento 2 dígitos; () segmento de 3 dígitos;
() acima do tornozelo; () falange proximal do hálux; () falanges proximais de 2 pododáctilos; () falanges de 3 pododáctilos;
☐ Encurtamento de membro inferior que altera a marcha comunitária;
☐ Ostomia definitiva: () traqueostomia; () colostomia; () ileostomia; () urostomia;
☐ Nanismo: () mulher $\leq 1,4\text{m}$ para mulheres; () homem $\leq 1,45\text{m}$; () desproporção entre as dimensões de tronco e membros;
☐ Fenda palatina grau III ou IV;
☐ Extração das pregas vocais;
☐ Gagueira moderada a grave, dislalia ou outro transtorno que prejudica a comunicação do dia a dia. **Anexar laudo fonoaudiológico**
☐ Deformidades estéticas: lesão(ões) com deformidade de () face, () crânio, () perda de partes da mandíbula, () queimadura(s) grave(s),
() tumorção(ões) em face, () escalpelamento. **Especificar os impactos nas atividades do dia a dia e na participação social.**
☐ Fibromialgia, fadiga crônica ou S. complexa de dor regional: **anexar avaliação biopsicossocial por meio do IFBrM.**

II. Deficiência auditiva (Lei 14.768/2023 e Orientação Técnica SIT n16/2025). **Anexar audiograma/audiometria com nome em todas as folhas.**

- ☐ perda auditiva bilateral >40db em 500, 1000, 2000 e 3000Hz;
☐ perda auditiva bilateral com média >40db em 500, 1000, 2000 e 3000Hz em ambas orelhas medidas separadamente;
☐ perda auditiva bilateral limítrofe com prejuízo na comunicação comprovada por audiometria vocal com avaliação do IRF (com SRT);
☐ perda auditiva unilateral: média de perda >95dB em 500, 1000, 2000 e 4000Hz

III. Deficiência Visual (Decreto 3.298/99, 5.296/2004 e Lei nº 14.126/2021): **anexar laudo oftalmológico**

- ☐ Cegueira: acuidade visual igual ou menor que 0,05 (20/4000) no melhor olho, com a melhor correção óptica;
☐ baixa visão: acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;
☐ visão monocular: acuidade visual igual ou menor que 0,05 (20/4000) no olho prejudicado, com a melhor correção óptica;
☐ visão monocular: olho não funcional explicitamente informado no laudo oftalmológico;
☐ somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º (**laudo oftalmológico declarando o somatório**).

IV. Deficiência Intelectual (Decreto 3.298/99 e 5.269/2004): funcionamento intelectual significativamente inferior à média. **Anexar laudo de especialista* com conclusão diagnóstica e descrição de 2 ou mais limitações nas áreas de habilidades adaptativas**.**

V. Deficiência Mental/Psicossocial: anexar laudo de especialista* com conclusão diagnóstica e descrição de limitação em duas ou mais habilidades adaptativas:**

- ☐ Transtorno do espectro autista (Lei nº 12.764/12).
- ☐ Esquizofrenia, ou outros transtornos psicóticos, com limitações psicossociais de longo prazo (laudo também deve conter doenças associadas e data de início da manifestação da doença mental).
- ☐ Síndromes epilépticas na presença de rebaixamento cognitivo ou com comorbidades com alterações motoras.

*Especialista: psiquiatra, neurologista, psicólogo, psicopedagogo especializado ou outros profissionais de nível superior da área da saúde afetos.

**Habilidades adaptativas (marcar e detalhar as limitações funcionais em caso de deficiência intelectual ou mental/psicossocial):

- ☐ Comunicação; ☐ Cuidado pessoal; ☐ Habilidades sociais; ☐ Utilização dos recursos da comunidade;
- ☐ Saúde e segurança; ☐ Habilidades acadêmicas; ☐ Lazer; ☐ Trabalho

☐ **VII. Deficiência Múltipla** (Decreto 3.298/99 e 5.296/2004): associação de duas ou mais deficiências. **Marcar as condições no Laudo.**

☐ **VIII. Reabilitação** junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) - Lei 8.213/1991. **Anexar Certificado de Reabilitação Profissional.**

☐ **IX. Lei Estadual ou Municipal local – anexar cópia da legislação e avaliação biopsicossocial por meio do IFBrM.**

Conclusão:

☐ O(A) candidato(a)/empregado(a) foi enquadrado como portador de deficiência.

Limitações funcionais (descrição das dificuldades que a pessoa apresenta para as atividades da vida diária):

Apoio(s) para atividades da vida diária:

() órtese; () prótese; () aparelho auditivo; () lente(s) especial(is); () bengala; () muleta; () software de adaptação; () auxílio de terceiros

☐ O(A) candidato(a)/empregado(a) NÃO foi enquadrado como portador de deficiência. Justificar:

Data: __/__/____, Médico responsável (carimbo e assinatura):

Estou ciente de que estou sendo caracterizado como Pessoa com Deficiência para compor o quadro de PcD/reabilitados do HU Brasil. Autorizo a apresentação desse Laudo à DivGP/DGP do HU Brasil, assim como avaliação biopsicossocial, relatórios médicos e exames destinados a este fim ao Ministério do Trabalho e Emprego ou outro órgão governamental de fiscalização e controle.

Data: __/__/____, Assinatura do(a) candidato(a)/empregado(a):



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

**Manual de elaboração de laudos caracterizadores de deficiência para fins de
enquadramento na Lei de Cotas.**

Brasília - DF

2025





SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
ENQUADRAMENTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REABILITADAS	5
1. Deficiência física:	5
I. Alterações da força	5
II. Alterações Articulares	6
III. Ostomias	7
IV. Nanismo	7
V. Paralisia Cerebral.....	8
VI. Amputações, ausência ou deformidade de membros.....	8
VII. Outras alterações de segmentos corporais	10
VIII. Deformidades estéticas	10
IX. Síndrome de Fibromialgia ou Fadiga Crônica ou por Síndrome Complexa de Dor Regional ou outras doenças correlatas – Lei 15.176/2025 de 23/07/2025:	11
2. Deficiência Auditiva:	11
I. Perda bilateral parcial ou total	11
II. Perda unilateral total	11
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).....	16
III. Síndromes Epilépticas	16
6. Deficiência Múltipla	16
7. Reabilitado	16
8. Certificado de Pessoa com Deficiência	17
ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO LAUDO CARACTERIZADOR	17



INTRODUÇÃO

Desde 2009, o Brasil é signatário da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual introduz um novo paradigma sobre o conceito de deficiência. Em consonância com esse tratado internacional, a avaliação da deficiência no país vem sendo gradualmente adaptada: do modelo tradicional, baseado exclusivamente em critérios médicos — conforme estabelecido nos Decretos 3.298/1999 e 5.296/2004 — para um modelo biopsicossocial, que considera a interação entre as limitações corporais da pessoa, as barreiras sociais e a presença (ou ausência) de apoios adequados.

Nesse novo entendimento, a deficiência não é vista como uma condição inerente ao corpo da pessoa, mas como o resultado da interação entre impedimentos físicos e o ambiente social que impõe barreiras à plena participação. Ou seja, a deficiência reflete mais a forma como a sociedade se organiza do que uma alteração no corpo individual.

Atualmente, o Brasil atravessa um período de transição entre os critérios tradicionais de avaliação da deficiência e os que serão oficialmente adotados com a regulamentação do Instrumento de Funcionalidade Brasileiro (IF-Br), fundamentado no modelo biopsicossocial.

Nesse cenário, as políticas públicas de inclusão laboral — especialmente a Lei de Cotas, prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 — seguem sendo fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio das ações dos Auditores-Fiscais do Trabalho, vinculados à Secretaria de Inspeção do Trabalho.

A Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021, estabelece as diretrizes para a atuação fiscal, incluindo a fiscalização do cumprimento das cotas destinadas a pessoas com deficiência. A norma também atribui aos Auditores-Fiscais do Trabalho a responsabilidade pela análise dos laudos caracterizadores da deficiência, avaliando se o trabalhador se enquadra nos critérios exigidos para o cumprimento da cota legal. Além disso, define os elementos mínimos que devem constar nesses laudos, assegurando maior objetividade e uniformidade na caracterização.

Diante desse contexto, o presente material tem como objetivo estabelecer parâmetros técnicos objetivos para a elaboração dos laudos caracterizadores de pessoas com deficiência, a serem providenciados pelos empregadores. Esses laudos são fundamentais para a comprovação formal do cumprimento da cota legal, conforme exigido pela legislação.

As orientações aqui apresentadas visam padronizar e qualificar a documentação a ser apresentada à Auditoria Fiscal do Trabalho, assegurando que a caracterização da deficiência esteja adequada aos critérios exigidos para o enquadramento nas políticas públicas de inclusão laboral, especialmente aquelas previstas na chamada Lei de Cotas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

Durante a fase de transição, para fins de aplicação da cota laboral, a prioridade é a análise da funcionalidade da pessoa, levando em conta as atividades que realiza, as barreiras que enfrenta e o contexto em que está inserida, conforme os princípios da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Ressalta-se que não é necessário indicar os códigos da CIF, mas sim seguir sua lógica avaliativa, contemplando os quatro incisos do Art.2º da lei 13.146/15.

A Lei nº 13.146/2015 — conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) — estabelece:

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.

Enquanto o novo instrumento de avaliação biopsicossocial não estiver regulamentado, ainda é necessário recorrer a referências objetivas presentes em legislações anteriores. Esses critérios, no entanto, dizem respeito apenas ao inciso I do Artigo 2º da LBI, ou seja, aos impedimentos corporais. Por isso, é essencial que os laudos caracterizadores informem não apenas esses impedimentos, mas também as limitações nas atividades cotidianas, restrições na participação social e as barreiras enfrentadas.

O modelo de laudo sugerido neste documento apresenta campos de preenchimento livre justamente para acolher essas informações de forma abrangente.

É fundamental compreender que o ser humano não se reduz a um segmento corporal isolado, mas deve ser considerado em sua totalidade e no contexto de sua vida. Mesmo no que diz respeito aos impedimentos corporais, é preciso reconhecer que suas combinações resultam em distintos níveis de funcionalidade. Cada pessoa é única em suas condições corporais, experiências e contexto social. Por isso, laudos que apenas informam códigos da CID ou da CIF são insuficientes para caracterizar a deficiência de maneira adequada.

Por fim, vale destacar que o método de avaliação da deficiência aqui apresentado é transitório, devendo ser substituído quando for regulamentado e efetivamente implementado o instrumento previsto no § 2º do Artigo 2º da LBI.



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. Observar que é necessário avaliar a funcionalidade, ou seja, o quanto os impedimentos corporais descritos a seguir impactam na realização das atividades do dia a dia. O que vai possibilitar o devido enquadramento é a descrição desse impactos em deslocamentos, autocuidado, lazer, trabalhos em geral, vida doméstica etc.

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**¹ 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 parcial 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 atividades do dia a dia, se for o caso.

Há algumas escalas disponíveis para a avaliação dos graus de força, conforme exemplos a seguir:

Graus de Desempenho ou Força Muscular, conforme Literatura técnica

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

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

Grau 5 – normal

Na avaliação de redução da força ou da capacidade funcional também 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 função de membros superiores ou inferiores, o que traz impactos na funcionalidade que devem ser bem descritos para permitir 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;
- 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.

Para flexão e extensão do punho, também se usa a referência do grau médio.

Há necessidade de informar impactos nas atividades do dia a dia e na participação social que a pessoa em questão vivencia.

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).

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.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

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 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 1,45 metro e a das mulheres é menor que 1,40 metro”.

Algumas pessoas apresentam pequenas variações nessa estatura de referência, (1-2cm) ou desproporção entre as dimensões de tronco e membros e também podem apresentar limitações significativas para enquadramento.

Há necessidade de informar impactos nas atividades do dia a dia e na participação social que a pessoa em questão vivencia.

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 movimentam 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.

Há necessidade de informar impactos nas atividades do dia a dia e na participação social que a pessoa em questão vivencia

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

VI. Amputações, ausência ou deformidade de membros

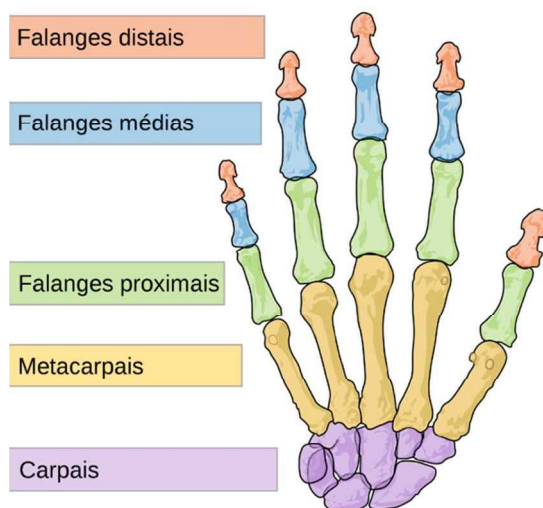
Considera-se sempre, como ponto fundamental, a existência de limitação funcional. Para que se tenha parâmetros objetivos para **amputações ou ausências ou deformidade de membros**, utilizam-se os seguintes critérios, os quais devem ser evidenciados nos laudos. Observe-se que a presença de segmento não funcional é interpretada com a mesma lógica.

Há necessidade de informar impactos nas atividades do dia a dia e na participação social que a pessoa em questão vivencia.



Membros superiores

- perda de segmento ao nível ao acima do carpo (punho)²
- perda de segmento do primeiro quirodáctilo (polegar da mão), desde que atingida a falange proximal³
- 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.

² 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

³ 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.



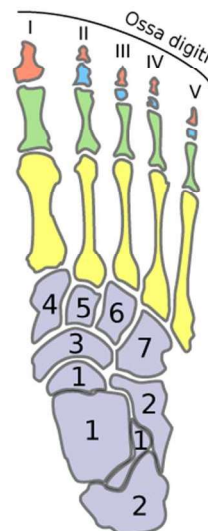
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

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 Alterações Articulares e Desempenho Muscular no início deste título);
- Encurtamentos de membros inferiores que alteram a marcha comunitária. Observe que alguns locais usam a referência de 4cm, mas pode haver diferença menor, que no conjunto com outras alterações, gera impacto na marcha e atividades da vida diária. Essas limitações serão o referencial para enquadramento, não a medida em cm;
- Alterações permanentes do aparelho fonatório (da fala) com importante prejuízo na comunicação, como aquelas advindas das fendas palatinas, principalmente classes III e IV, extração de pregas vocais. A gagueira moderada a grave, as dislalias e outros transtornos que prejudicam a comunicação do dia a dia também podem ser geradores de deficiência. Nesses casos, solicita-se um laudo fonoaudiológico que descreva a gravidade e as limitações para a comunicação do dia a dia.

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 significativa de face, crânio, perda de partes da mandíbula, queimaduras graves, tumorações em face, escalpelamentos como os que ocorrem por correias de motores de barco na região amazônica, por exemplo, podem ser enquadradas.

Há necessidade de informar impactos nas atividades do dia a dia e na participação social que a pessoa em questão vivencia.

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



MINISTÉRIO DO
TRABALHO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

- IX. Síndrome de Fibromialgia ou Fadiga Crônica ou por Síndrome Complexa de Dor Regional ou outras doenças correlatas – Lei 15.176/2025 de 23/07/2025:

A legislação dispõe expressamente:

“Art. 1º-C. A equiparação da pessoa acometida pelas doenças de que trata o art. 1º desta Lei à pessoa com deficiência fica condicionada à realização de avaliação biopsicossocial por equipe multiprofissional e interdisciplinar que considere os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo, os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, a limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação na sociedade, nos termos do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).”

Desse modo, uma pessoa com diagnóstico de Fibromialgia e condições correlatas não é automaticamente considerada pessoa com deficiência para fins da cota prevista no Art.93 da lei 8.213/91, tendo que passar pelos mesmos procedimentos de verificação previstos nesta orientação, comprovação de limitações no desempenho de atividades e restrições de participação na sociedade que justifiquem o enquadramento como pessoa com deficiência, da mesma forma que se procede com outros impedimentos de ordem física.

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 separadamente 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, na média aritmética simples, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 4.000Hz.

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, na média das frequências 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 4.000Hz para fins de consideração de perda total da audição decorre da Orientação Técnica do Ministério do Trabalho e Emprego SIT/nº 16/2025, 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.

III. Aspectos sobre funcionamento auditivo e aferição

Conforme Marco Aurélio da Silva⁴:

⁴ SANTOS, Marco Aurélio da Silva. "A audição humana"; *Brasil Escola*. Disponível em <<https://brasilescuela.uol.com.br/fisica/a-audicao-humana.htm>>. Acesso em 05 de setembro de 2018.

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



*“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.”



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 100 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.

Em casos limítrofes, a discriminação vocal pode auxiliar na constatação da limitação da compreensão. Quando há perda auditiva bilateral, mas uma ou outra frequência não atinge o limiar de 41 dB nem a média alcançou o limiar, 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, a acuidade é pior que 20/400.



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'.⁵

Portanto, para ter deficiência visual, a pessoa deve ter acuidade visual com correção de 20/60 ou pior nos dois olhos, ou então cegueira legal declarada por oftalmologista 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° no somatório de ambos os olhos. 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 de ambos os olhos em graus, já que é um exame de difícil interpretação por outros profissionais.

A empresa deve anexar laudo oftalmológico que utilize a tabela de Snellen para avaliar acuidade visual com a melhor correção óptica, que é a 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.

⁵ 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

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.

Não há limite de idade.

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 na classificação antiga, ou nível 1 de suporte na atual, desde que inclusos no Espectro Autista, conforme critérios acima elencados, também podem entrar neste item.

Importante descrever limitações para atividades do dia a dia, associadas a **duas ou mais** habilidades adaptativas, tais como:

- i) Comunicação;
- j) Cuidado pessoal;
- k) Habilidades sociais;
- l) Utilização de recursos da comunidade;
- m) Saúde e segurança;
- n) Habilidades acadêmicas;
- o) Lazer;
- p) Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

II. Deficiência Mental (Psicossocial)

A Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência traz a separação entre deficiência Intelectual e Mental, incluindo no campo das deficiências essa última. Nesse sentido, pode-se considerar situações como a Esquizofrenia, outros transtornos psicóticos e limitações psicossociais de longo prazo.

O conceito do DSM (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-5-TR) pode ser útil para avaliar quais os casos se enquadram nesse critério.

“Um Transtorno Mental é uma Síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental”

Em síntese deve existir disfunção social/ocupacional de longo prazo. Com prejuízo em uma ou mais áreas importantes do funcionamento, tais como trabalho, relações interpessoais ou cuidados pessoais, que devem estar acentuadamente abaixo do nível esperado.

O laudo deverá informar se há outras doenças associadas (comorbidades) e data de início de manifestação da doença mental, bem como as funcionalidades comprometidas. Deve-se utilizar os mesmos itens de habilidades adaptativas descritos anteriormente como referência.

III. Síndromes Epilépticas

Englobadas no código CID G40.0 temos a epilepsia em suas diversas apresentações. Há percentual significativo de apresentações, conhecidas como Epilepsias Refratárias, que não podem ser controladas mesmo com uso massivo de medicamentos 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, sugere 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 significativas decorrentes da condição e enfrentamento de barreiras sociais.

6. Deficiência Múltipla

Associação de duas ou mais deficiências. O profissional de saúde emissor do laudo deve informar 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.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

Seja qual for a doença de base e limitações funcionais à época de reabilitação, mesmo que tenha ocorrido 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.

8. Certificado de Pessoa com Deficiência

O Certificado da Pessoa com Deficiência é um documento emitido pelo INSS que comprova oficialmente a condição de pessoa com deficiência de um indivíduo. Quem possui este certificado está dispensado de passar por todo o processo de caracterização da deficiência. Para tanto, basta apresentar o laudo caracterizador da deficiência, que deve ser preenchido por um profissional de saúde de nível superior designado pela empresa, com a devida assinatura do trabalhador, concordando com sua inclusão na cota de pessoas com deficiência da organização.

Uma vez que o Certificado já atesta, para fins legais, a condição de deficiência, não é necessária a apresentação de documentos complementares específicos (como audiometria, laudo de acuidade visual, laudo de especialista, entre outros).

Nesses casos, a obrigatoriedade de preenchimento do laudo caracterizador pela empresa decorre da importância de o trabalhador passar por avaliação por um profissional indicado pelo empregador, com o objetivo de identificar eventuais limitações individuais e necessidades de adaptação no ambiente de trabalho.

Atualmente, o banco de dados do Cadastro Inclusão conta com mais de quatro milhões de pessoas. Apenas o próprio interessado pode obter o certificado, por meio do aplicativo Meu INSS ou do site do INSS, utilizando seu CPF e a senha de acesso ao portal gov.br.

Podem obter o certificado para apresentação na empresa as pessoas que:

- Já recebem o Benefício de Prestação Continuada à Pessoa com Deficiência (BPC) ou a Aposentadoria da Pessoa com Deficiência;
- Tiveram a deficiência reconhecida na última avaliação conjunta realizada pelo INSS (desde que concluída há, no máximo, dois anos), mesmo que o Benefício de Prestação Continuada tenha sido indeferido ou negado.

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.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

3. Descrições e documentos adicionais:

Fundamental a descrição de quais dificuldades 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, auxílio de terceiros etc.)

Em seguida, o avaliador deverá **marcar o tipo de impedimento corporal que deu origem à deficiência**. Observar que, em caso de deficiência múltipla, deve-se assinalar, descrever e apresentar os documentos comprobatórios de cada um dos impedimentos 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. Fonoaudiólogos para questões de comunicação, e assim por diante. 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 caracterizador da deficiência, 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/MTP). Observar também as mudanças impostas pela Lei 14768/2023, cujos critérios devem ser aplicados a partir de sua vigência.
- c. **DEFICIÊNCIA VISUAL:** além do laudo caracterizador da deficiência 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. 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 profissional de saúde deve declarar no laudo tal condição.
- d. **TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA, DEFICIÊNCIA MENTAL (PSICOSSOCIAL), DEFICIÊNCIA INTELECTUAL:** além do laudo caracterizador da deficiência deve ser anexado laudo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

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 além do laudo caracterizador da deficiência preenchido, basta apresentar o certificado de reabilitação emitido pelo INSS/Previdência Social
 - g. PESSOA COM CERTIFICADO DE DEFICIÊNCIA EMITIDO PELO INSS além do laudo caracterizador da deficiência, basta apresentar o certificado obtido no “Meu INSS” e o laudo caracterizador da deficiência preenchido pelo profissional
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. **Todos os trabalhadores deverão 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).**