



**FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**2017**

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA EFETIVA INCLUSÃO NO MERCADO DE  
TRABALHO EM RESPEITO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA  
HUMANA**

*Suellen Teodorico Xavier –suellen.xavier.uba@gmail.com*

*Missael Pinto Zampier - saelzampier@yahoo.com.br*

**RESUMO**

O presente artigo refere-se sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, a fim de confirmar que o trabalho é primordial para garantir a subsistência do ser humano e, diante disso, necessita da proteção do Estado, através de seus poderes de atuação, criando condições para a inclusão social e na atividade laboral. Muitos movimentos sociais, tratados internacionais e convenções se desenvolveram durante décadas em busca dos direitos dos deficientes, e com o advento da Constituição Federal de 1988, surgiram vários dispositivos e normas infraconstitucionais de amparo aos deficientes, entretanto, sua aplicação no caso concreto ainda é um grande desafio devido à dificuldade das empresas de colocarem a legislação em prática, sendo a acessibilidade, falta de capacitação profissional e preconceito os maiores problemas a serem superados.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência, mercado de trabalho, inclusão social, efetividade, dignidade da pessoa humana.

**ABSTRACT**

This article refers to the inclusion of people with disabilities in the labor market with regard to the principle of the dignity of the human person, in order to confirm that work is paramount to guarantee the subsistence of the human being and, in protection of the State, through its powers of action, creating conditions for social inclusion and work activity. Many social movements, international treaties and conventions have developed for decades in the pursuit of the rights of the disabled, and with the advent of the Federal Constitution of 1988, several devices and infraconstitutional norms of protection for the disabled have arisen, however, their application in this case is still a great challenge due to the difficulty of companies to put the legislation into practice, being the accessibility, lack of professional training and prejudice the biggest problems to be overcome.

Keywords: People with disabilities, labor market, social inclusion, effectiveness, dignity of the human person.

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se debruçará sobre a efetiva inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, em respeito à sua dignidade humana. A escolha do tema se deu em razão dos obstáculos e preconceitos a serem superados referentes as pessoas com deficiência, já que um país civilizado é aquele que consegue oferecer oportunidades reais para seus cidadãos e cidadãs, incluindo as pessoas com deficiência para que assim ocorram a proteção e a inclusão dos mesmos no mercado de trabalho.

Após a Constituição Federal de 1988, foram introduzidos vários dispositivos acerca dos direitos das pessoas com deficiência e mesmo existindo leis que os amparam, sua eficaz aplicação no caso concreto ainda é um grande desafio, devido à acessibilidade que é um fator essencial para o processo de inclusão.

O estudo também faz referência, dentre outras, à Lei 8.213/91 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social que contém em um de seus artigos a obrigatoriedade de determinadas empresas de contratar pessoas com deficiência, independentemente do ramo de atuação.

A responsabilidade de fiscalização das empresas é das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, sendo que antes dessa lei a contratação só ocorria através de terceirização, de associações ou de ações governamentais. Portanto, estas contratações só vêm acontecendo devido à sua efetiva fiscalização, significando que ainda no Brasil não acontece à contratação espontânea do portador de deficiência, sendo imprescindível a fiscalização para que a atual lei seja devidamente cumprida.

Para elaboração deste artigo, foram de grande importância às informações da pesquisa realizada em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, e os dados da Relação Anual de Informação Social - RAIS, no qual constatou que existe no Brasil cerca de 45,6 milhões de brasileiros com alguma deficiência, representando 24% (vinte e quatro por cento) da população, e, em contrapartida, em 2011, a RAIS verificou que apenas 0,7% (zero vírgula sete por cento) do total dos vínculos empregatícios referiam-se a pessoas com deficiência.

Este estudo se divide em sete capítulos. O primeiro apresenta o conceito de deficiência e os seus desdobramentos atuais, juntamente com a evolução histórica do deficiente no Brasil. O segundo capítulo trata dos movimentos sociais ao longo da história para garantir os direitos aos deficientes e as instituições criadas através desses movimentos para garantir seu amparo.

No terceiro capítulo, discute-se sobre a relação jurídica de trabalho da pessoa com deficiência em conjunto com o conceito e o mercado de trabalho desta categoria de trabalhadores.

No quarto capítulo, encontram-se as legislações aplicáveis ao tema a fim de garantir os direitos aos deficientes, em conformidade com a CF/88 e em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, sistema de cotas e como a jurisprudência tem se manifestado ao seu descumprimento.

O quinto capítulo trata do benefício de prestação continuada que foi regulamentado pela Lei nº 8.742/93, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, a possibilidade da suspensão de tal benefício quando a pessoa com deficiência for inserida no mercado de trabalho, e a possibilidade da aposentadoria por invalidez quando constatado pelo Instituto Nacional Seguro Social – INSS, sua impossibilidade para o trabalho.

O sexto capítulo trata do instituto da habilitação e reabilitação em decorrência da previsão da lei previdenciária e, por fim, o sétimo capítulo aborda as conclusões alcançadas com o presente estudo.

A abordagem do tema tem como base de pesquisa a bibliográfica, com algumas observações e consultas a sites jurídicos, jurisprudências dos tribunais, além da análise das obras de renomados doutrinadores do Direito do Trabalho e psicólogos que em suas obras se dedicaram a inserção da pessoa com deficiência na sociedade.

## **1. CONCEITO DE DEFICIÊNCIA E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL**

O conceito de deficiência teve uma grande construção histórica até a atualidade, na qual se destacaram os movimentos sociais no Brasil e suas terminologias. Muito se discutiu qual seria a melhor definição para deficiência. Neste sentido, em 1976, a Organização Mundial da Saúde – OMS publicou a seguinte definição:

Deficiência: perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Inclui-se nessa a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletido um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão. (AMIRALIAM et al, 2000, p.98)

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/15, veio trazer regras e orientações para a promoção dos direitos e liberdades dos deficientes e tem como objetivo garantir a inclusão social e cidadania, e em seu artigo 2º, traz o seguinte conceito de pessoa com deficiência:

Art. 2º 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.

Do ponto de vista histórico, saliente-se que em 1940 a deficiência era considerada como consequência da má formação congênita ou de doenças decorrentes da idade avançada. Crianças com retardo mental e adultos cegos eram afastados da sociedade, pois eram considerados incapazes para o trabalho.

Nos anos 50, com a Segunda Guerra Mundial e a Revolução Industrial, as pessoas com deficiência começaram a ser um tema que merecesse atenção. Entretanto, não existia nenhum projeto ou legislação no país de proteção aos deficientes, tanto no poder público quanto no privado.

Nas décadas de 60 e 70 começaram a surgir alguns movimentos de protesto da população e a retomada pelos grupos minoritários da Carta das Nações Unidas de 1945. Nessa época, passaram a existir documentos internacionais que produziram novo conceito econômico, social e político às discussões atuais sobre emprego e trabalho, como por exemplo: a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental (ONU, 1971), a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975) e a Convenção 159 Sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (OIT, 1983), mas somente após a Constituição Federal de 1988 é que a proteção das pessoas com deficiência passou a integrar as normas constitucionais.

Na década de 90, os princípios da Convenção 159 foram essenciais para discussão dos problemas enfrentados pelos deficientes e, frente a isso, tal convenção levou a ratificação pelo Brasil através do Decreto nº 129/91, que prevê em seus artigos 3º e 4º:

Art. 3º Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

Art. 4º Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de

oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Ao tratar da pessoa com deficiência, a CF/88 determinou em seu artigo 23, II e o artigo 24, XIV, a competência administrativa e legislativa compartilhadas entre os entes da federação, nos seguintes termos:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Fábio Aranha e Maria Salete (2003, p. 10), psicólogos e doutores em psicologia experimental que dedicaram em todo seu processo de formação acadêmica, na inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, afirmam em sua obra Trabalho e Emprego que:

A compreensão sobre deficiência, em geral, bem como a compreensão sobre as pessoas portadoras de deficiências, tem se modificado muito no decorrer da história, num processo contínuo de mudanças de valores e dos consequentes paradigmas que permeiam e caracterizam a relação das sociedades.

O Brasil tem tentado dar efetividade às suas leis de proteção às pessoas com deficiência, valendo dizer que hoje, conforme será demonstrado, a carência não paira em instrumentos legais, e sim na dificuldade e sensibilidade dos empregadores de colocar a legislação em prática e de perceber que as pessoas com deficiência também são capazes de exercer, de forma eficaz, a atividade laboral respeitando suas limitações.

## **2. MOVIMENTOS SOCIAIS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

As leis de amparo ao deficiente vieram para garantir o desenvolvimento de suas habilidades e o seu potencial e isso só foi possível, graças aos movimentos sociais que reivindicaram seus direitos. Para que houvesse tal inclusão foi primordial a atuação da sociedade e devido a isso surgiram instituições de apoio aos deficientes.

Durante o período imperial foi criado Instituto dos Meninos Cegos, atualmente denominado como Instituto Benjamin Constant - IBC e também o Instituto dos Surdos-Mudos que foi renomeado como Instituto Nacional de Educação dos Surdos- INES.

A partir dos anos 30, surgiram modelos educacionais para deficientes mentais, dentre eles a Federação Nacional das Pestalozzi e, seguindo esta mesma lógica, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE, sendo hoje a maior rede de assistência ao deficiente. E em razão da epidemia de poliomielite, institutos ortopédicos criaram a, conhecida como Associação de Apoio a Criança Deficiente - AACD.

Antigamente, as pessoas com deficiência viviam institucionalizadas ou reservadas ao ambiente familiar e com esses movimentos e instituições passaram a ser incluídas na sociedade e buscando o direito ao exercício da cidadania.

### **3. RELAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO DA PESSOA COM DE DEFICIÊNCIA NA ATUALIDADE**

#### **3. 1. Conceito de trabalho**

Vólia Bomfim Cassar (2016, p. 03) afirma que trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental, como objetivo de atingir algum resultado.

Ricardo Resende (2016, p. 01) explica que:

A ideia de trabalho era ligada a castigo, sofrimento e mesmo à tortura. Com advento da sociedade contemporânea, entretanto, o trabalho passou a designar toda forma de dispêndio de energia (seja ela física ou intelectual) pelo homem, com a finalidade de produzir bens e serviços.

Com essas definições pode-se completar que é através do trabalho que o homem adquire condições para a sua subsistência e a de sua família e, com isso busca, suprir suas necessidades pessoais e materiais, daí a importância do trabalho para as pessoas com deficiência.

#### **3.2.Mercado de trabalho e a pessoa com deficiência**

Conforme exposto anteriormente, o trabalho é essencial para que a pessoa garanta o seu sustento e adquira, assim, respeito perante a sociedade.

A CF/88 garante o direito ao trabalho a todos os cidadãos, indistintamente, sejam eles pessoas com deficiência ou não. Neste sentido, dispõe o artigo 6º da Carta Magna:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015).

As garantias constitucionais proporcionaram aos deficientes uma equiparação de oportunidades e inclusão a um convívio social digno. Porém, mesmo com leis que concedem essa garantia de inclusão no mercado de trabalho existem dificuldades a serem superadas que em consequência os afastam do mercado de trabalho.

Em sua obra Trabalho e Emprego, Fábio Aranha (2003, p. 22-23) aponta essas dificuldades:

Qualificação profissional: engloba a educação escolar ressaltando que as pessoas com deficiência não teve acesso à educação básica desde os primórdios da história. Assim, dificultando seu acesso a outros meios de qualificação profissional como cursos técnicos e profissionalizantes.

Experiência: a falta desta impede que a pessoa portadora de deficiência alcance seus objetivos profissionais, por não ter oportunidade nas empresas.

Relacionamento entre funcionários: a sociedade não está preparada para conviver com as diferenças do portador de deficiência. Este é um dos principais motivos de discriminação e desigualdade.

Acessibilidade: não se refere somente ao problema de acesso ao espaço físico, mais também ao acesso aos meios de transporte à comunicação (a falta de sinalização especial e a ausência de pessoas capacitadas para comunicar), à informação, além de prioridade quanto ao atendimento para as pessoas portadoras de deficiência física ou com mobilidade reduzida.

Fato é que as empresas cumprem a legislação para não serem autuadas, sem dar a devida credibilidade às pessoas com deficiência. Essa realidade poderia ser modificada se as empresas se preocupassem não só em cumprir a lei, mas também no treinamento de pessoas responsáveis pela contratação, como por exemplo, os funcionários do departamento de Recursos Humanos, na acessibilidade ou até mesmo na sensibilização de todos, devendo o processo de inclusão ser abrangido por todos os funcionários da empresa.

#### **4. LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS AO TEMA**

A legislação brasileira é considerada uma das mais avançadas do mundo em se tratando de garantias e direitos das pessoas com deficiência. Entretanto, deveria ser suficiente para modificar a visão referente à inclusão não apenas por caridade, mas sim para a garantia da justiça social.

O Decreto Lei nº 5.452/43, que inseriu no ordenamento jurídico trabalhista a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT é a lei de regência das relações trabalhistas atuais, regulando a maioria dos contratos de trabalho existentes, não fazendo qualquer distinção entre o trabalhador com ou sem deficiência, sinalizando, por óbvio, sua preocupação em inserir no mercado de trabalho todos os cidadãos, independentemente de sua condição física.

Vólia Bonfim Cassar (2016, p. 20) explica que:

A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.

Após, em 1988, a Constituição Federal, ao ser promulgada, introduziu no ordenamento jurídico diversos direitos aos trabalhadores, dentre eles, a proteção ao trabalho da pessoa com deficiência.

Segundo a Carta Magna, em seu art. 7º, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; e a XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Além disso, a Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 1º, III, que toda a legislação infraconstitucional, deve respeitar a dignidade como um bem maior. Nestes termos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
III - a dignidade da pessoa humana;

Ricardo Resende (2016, p. 22) afirma que o princípio da dignidade da pessoa humana é o princípio maior da CF/88, enfatizando que:

Entende-se pelo princípio da dignidade da pessoa humana a noção de que o ser humano é um fim de si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objeto. Veda-se, assim, a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador.

Em 1991, foi editada a Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, que trouxe políticas afirmativas para igualar as oportunidades das pessoas com deficiência, garantindo direitos fundamentais juntamente ao princípio da dignidade da pessoa humana previsto na CF/88.

Neste sentido a referida lei dispõe em seu artigo 93:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:  
I - até 200 empregados: 2%;  
II - de 201 a 500 empregados: 3%;  
III - de 501 a 1.000 empregados: 4%;  
IV - de 1.001 em diante: 5%.  
V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015).

Em se tratando da Lei de Cotas não há argumentos para o seu descumprimento, uma vez que ela se refere a todas as empresas, sem exceções. Além disso, os tribunais têm decidido no sentido de que sempre há funções possíveis de serem cumpridas por deficientes no âmbito das empresas, as quais devem dar efetividade ao seu papel social:

AUTO DE INFRAÇÃO. VALIDADE. MULTA DEVIDA. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. As dificuldades para a contratação de trabalhadores com deficiência não constituem motivo suficiente para considerar nulo o auto de infração. A ninguém é permitido desconhecer a lei e cumpri-la; o legislador estabeleceu parâmetros a serem observados pelos empregadores que possuem mais de cem empregados os quais estão vinculados ao papel social da empresa, no contexto de uma sociedade democrática. Saliento que o empregador tem um amplo papel, no sentido de obtenção de melhorias sociais, e de desenvolvimento de políticas afirmativas. (TRT-2 - RO: 00031701220135020044 SP 00031701220135020044 A28, Relator: ADRIANA PRADO LIMA, Data de Julgamento: 01/09/2015, 11ª TURMA, Data de Publicação: 11/09/2015)

AÇÃO ANULATÓRIA DE MULTA POR INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA - COTAS PARA DEFICIENTES FÍSICOS - ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91 I - O art. 93 da Lei nº 8.213/91 obriga empresas com mais de 100 empregados a preencher suas vagas, em percentuais distintos, com pessoas portadoras de deficiências. Todavia, a empresa não é obrigada a contratar qualquer candidato independentemente de sua qualificação, e o público-alvo dessas vagas igualmente não é obrigado a aceitar as condições propostas no contrato. Assim, a lei não pode criar, ex nihilo, uma oferta de candidatos às vagas ofertadas, nem pode impor à empresa, por exemplo, a contratação de um empregado com nível médio de escolaridade para um cargo de nível superior. II - Não obstante, é dever inafastável da empresa, quando instada pelo Poder Público, provar documentalmente, de maneira cabal, que adotou todas as medidas cabíveis para dar cumprimento ao comando legal. III - No caso vertente, a parte autora não logrou comprovar que envidou todos os esforços possíveis e razoavelmente exigíveis para o preenchimento das cotas destinadas a trabalhadores deficientes. Por conseguinte, não se demonstraram a este colegiado razões bastantes a expurgar a ilicitude de sua conduta. IV - Recurso conhecido e não provido. (TRT-1 - RO:

00100030720155010011, Relator: EVANDRO PEREIRA VALADAO LOPES, Data de Julgamento: 06/09/2016, Quinta Turma, Data de Publicação: 14/09/2016)

Por oportuno, saliente-se que sobre tal previsão legal, caso a empresa não possua a quantidade de empregados prevista na lei, não significa que não possa fazer a contratação de pessoas com deficiência. No entanto, a partir do quadro de cem empregados, as empresas já estão obrigadas a fazer a contratação, sendo, inclusive, alvo de fiscalização das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

## **5. BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA - LEI Nº 8742/93**

Para as pessoas em que a deficiência impeça de exercer atividades laborativas, foi criado o Benefício da Prestação Continuada - BPC, destinado a pessoas com deficiência de qualquer idade e idosos maiores de 65 (sessenta e cinco) anos que não contribuem para a Previdência Social, com a devida comprovação de não poder arcar com o próprio sustento.

Este benefício foi criado após a CF/88 e regulamentada pela Lei nº 8.742/93, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS. Entretanto, vale destacar que o benefício não é vitalício, ou seja, caso a pessoa apresente condições de trabalhar o benefício será suspenso.

De acordo com a previsão da LOAS, pessoas com deficiência que entram no mercado de trabalho terão o pagamento do benefício suspenso em caráter especial, contudo, caso percam o emprego poderão voltar a receber o benefício sem a necessidade de solicitá-lo novamente nem passar pela perícia médica.

Entretanto, a Comissão de Finanças e Tributação aprovou, unanimemente, o parecer ao Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei Complementar nº 277, de 2005. O projeto assegura a concessão de aposentadoria especial às pessoas com deficiência filiadas do Regime Geral da Previdência Social, estabelecendo requisitos e critérios diferenciados de concessão do benefício, conforme disposto no § 1º, art. 201, da Constituição Federal.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) (Vide Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

§ 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a

integridade física, definidos em lei complementar. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) (Vide Emenda Constitucional nº 20, de 1998).

Restou definido como redação final do Projeto de Lei Complementar nº 277/05 que regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada pelo Regime Geral de Previdência Social-RGPS.

Art. 1º Esta Lei Complementar regulamenta a concessão de aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social-RGPS de que trata o § 1º do art. 201 da Constituição Federal.

Art. 2º Para o reconhecimento do direito à aposentadoria de que trata esta Lei Complementar, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Já a aposentadoria por invalidez é destinada a trabalhadores considerados pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS incapacitados por motivo de doença ou acidente de trabalho. Caso a pessoa esteja afastada recebendo auxílio doença, após o período de um ano, através de perícia médica, poderá ter benefício convertido em aposentadoria por invalidez.

Sendo assim, terá direito ao benefício o trabalhador que contribuiu no mínimo 12 (doze) meses e tem a doença comprovada por perícia médica, salvo, em caso de acidente em que este tempo não se faz necessário.

## **6. INSTITUTO DA HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL**

O instituto da habilitação e reabilitação profissional encontra-se previsto no ordenamento jurídico brasileiro, contudo, na maioria dos casos, está longe de alcançar o resultado pretendido.

A Constituição Federal ao tratar da assistência social, no seu artigo 203, III, IV, também se preocupou com a habilitação e reabilitação profissional, e neste sentido dispôs:

Art. 203: A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

III – a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.

A reabilitação profissional está prevista na lei 8.213/91 que estabelece em seu artigo 89:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

A habilitação profissional tem a finalidade de preparar o incapacitado parcial ou total e as pessoas com deficiência que nunca trabalharam se tornando aptos para o ingresso no mercado de trabalho. Já a reabilitação é quando o beneficiário tinha condições para o trabalho, mas em decorrência de acidente ou doença se tornou inapto.

O objetivo do legislador foi o de assegurar igualdade de tratamento entre as pessoas com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, de assegurar que a pessoa deficiente tenha seu emprego protegido e que se promova a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade. Neste sentido, a jurisprudência tem se manifestado a fim de validar e garantir a aplicação da lei:

COTAS PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. A Lei 8.213/91, em seu art. 93, determina que, nas empresas com cem ou mais empregados, haja a contratação de determinado percentual de pessoas com deficiência, não havendo no texto legal previsão da possibilidade de ressaltar qualquer atividade econômica, comercial ou industrial da contratação de pessoas reabilitadas ou com deficiência. O objetivo do legislador foi o de assegurar igualdade de tratamento entre os portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social e os não portadores, visando à profissionalização e a inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho, pois a Convenção nº 159 da OIT, ratificada pelo Brasil, prevê que "todo País membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade", com o claro objetivo de garantir medidas adequadas para reabilitação profissional e a promoção de oportunidades de emprego para portadores de deficiência, tendo como princípio fundador o da igualdade de oportunidades entre todos os trabalhadores. À míngua de qualquer ressalva na própria lei ou no decreto regulamentador, que permita interpretação restritiva à reserva de cotas, e, sendo taxativa a norma, não há margem para comportar exceções, tornando imperiosa a aplicação da reserva legal, na sua completa acepção. (TRT-3 - RO: 02147201202003004 0002147-13.2012.5.03.0020, Relator: Julio Bernardo do Carmo, Quarta Turma, Data de Publicação: 22/01/2014,21/01/2014. DEJT. Página 156. Boletim: Não.)

Na prática, o sistema de reabilitação estabelecido pela legislação mencionada não funciona, sendo certo que o que ocorre é um aproveitamento da mão de obra deste trabalhador, que ao retomar suas atividades é designado para realizar atividades de menor importância na empresa.

Em caso de habilitação, é necessário desenvolver um trabalho de profissionalização adequado às suas necessidades, ou seja, suas qualificações, e não só suas restrições para o trabalho. A pessoa com deficiência quando bem preparada se torna um profissional altamente qualificado.

A sociedade e as empresas precisam superar o preconceito de forma a possibilitar a inclusão efetiva do deficiente, com o desenvolvimento de projetos inclusivos, evidenciando as habilidades e competências do profissional, que vão além de sua deficiência.

Resta evidente que as multas impostas, vão depender do caso concreto, tendo em vista que algumas vagas não teriam como ser preenchida por pessoas com deficiência devido à função e/ou atividade que o mesmo precisa desempenhar em determinada empresa. Neste sentido o Tribunal Regional do Trabalho tem se posicionado:

MULTA ADMINISTRATIVA. AUTO DE INFRAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. Não obstante o cunho social da norma ora discutida, não se pode olvidar que os dispositivos de lei devem ser interpretados levando-se em consideração as peculiaridades materializadas no caso concreto. Para o exercício das atividades de vigilância privada afigura-se indispensável desenvoltura corporal, com capacidade para o uso proporcional da força. A natureza e finalidade dessas disciplinas exigem esforço físico e mental incompatíveis com pessoas portadoras de necessidades especiais. (TRT-1 - RO: 00113677620145010034 RJ, Data de Julgamento: 18/11/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 25/01/2016).

Lado outro, mesmo visando à adaptação social da pessoa com deficiência o TST também entende que as referidas multas não podem ser de valor exorbitante a ponto de inviabilizar a atividade econômica, e que deve ser aplicado o Princípio da Razoabilidade devido à dificuldade de encontrar mão de obra qualificada para o preenchimento das referidas vagas.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MULTA. CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS - NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS - É certo que as empresas devem atender ao preceito constitucional regulamentado pelo art. 93 da Lei 8213/91, que visa à adaptação social do portador de deficiência. Contudo, não se pode punir a empresa, com pesadas multas, inviabilizando até mesmo sua atividade econômica, quando de pequeno porte, pela dificuldade de encontrar mão-de-obra prevista na respectiva norma, que atendam aos requisitos necessários para assumir as vagas colocadas à disposição. Também não se questiona que a empresa tem função social e que, junto com o Estado, deve dar efetividade às leis de inclusão, fincadas em princípios constitucionais, tal como o art. 93 da Lei 8213/191 suporta o comando do disposto nos arts. 5º, II, 7º, XXXI, 24, XIV, da CR, sendo auto-aplicável. Nada obstante, a norma firmada pelo art. 93 da Lei 8213/91 enseja interpretação teleológica, observado o princípio da razoabilidade e do bom senso, e do que de ordinário acontece na dinâmica do emprego no contexto social, considerada obviamente, a dificuldade de se arremeter número suficiente de portadores de deficiência para o cumprimento das cotas legais. Tanto é assim que a discussão

chegou ao Supremo Tribunal Federal, ainda sem definição. (TRT-3 - RO: 02161201102503009 0002161-16.2011.5.03.0025, Quarta Turma, Data de Publicação: 17/12/2012,14/12/2012. DEJT. Página 173. Boletim: Sim.)

A população ainda não está preparada para o diferente, exigindo o padrão da perfeição. Neste sentido, ainda tem muito a se fazer para a conscientização do quanto é importante à inserção na sociedade e no mercado de trabalho.

Feitas essas considerações, e por todo o exposto na presente pesquisa, pode-se afirmar que a pessoa com deficiência ainda está fora do mercado de trabalho, não por falta de amparo legal, mas sim por problemas de ações reais que permitam uma qualificação profissional adequada, existência de sistemas de habilitação e reabilitação eficientes, sendo fundamental a conscientização das empresas para que possam ver a inclusão como uma oportunidade de promover a diversidade e não somente como uma obrigação para cumprir a lei, evitando, assim, as penalidades por elas impostas.

## **7. CONCLUSÃO**

Conclui-se com o presente artigo que para a construção de uma sociedade justa e igualitária é fundamental a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos e cidadãs, assim como todas as garantias e princípios a serem aplicados conforme as previsões constitucionais.

Com a promulgação da CF/88, vários dispositivos foram incluídos com a finalidade de garantir a proteção, inclusão e proibição de qualquer tipo de discriminação aos deficientes, assim como nas normas infraconstitucionais que tratam do assunto.

Verifica-se que o acesso ao trabalho é um direito assegurado constitucionalmente, entretanto, a existência de uma lei atribuindo uma cota para inclusão de deficientes no mercado de trabalho não é suficiente, ou seja, são necessárias medidas mais efetivas como a preparação e capacitação para o trabalho, projetos inclusivos evidenciando as habilidades e competências profissionais que vão além de sua deficiência e também oferecer as condições necessárias através da acessibilidade para o desenvolvimento da atividade laboral.

A lei de cotas abrange direito a todos os tipos de deficiência, mas resta evidente, que a contratação é preferencialmente por deficiência menos impactantes, sendo na maioria dos casos deficientes físicos, enquanto aqueles com outro tipo de deficiência são menos oportunizados.

Desta forma, a sociedade juntamente com as empresas precisam superar o preconceito de forma a possibilitar a inclusão efetiva do deficiente, ou seja, é indispensável a ruptura de preconceitos e julgamento que impossibilite a garantia de direitos do deficiente para que assim possa ter a igualdade de oportunidade no acesso à qualificação profissional, bem como na sua inclusão no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AACD. (BRASIL). **Associação de Apoio a Criança Deficiente: Vida é movimento.** Disponível em: <<https://aacd.org.br/>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

APAE BRASIL. (BRASIL). **Federação Nacional das Apaes.** Disponível em: <<https://apaebrazil.org.br/>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 07 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 129, de 22 de maio de 1991.** Promulga a Convenção n.º 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm)> Acesso em: 07 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)> Acesso em: 07 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015.** Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)> Acesso em: 07 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em 07. nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 8.742, de 07 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm)>. Acesso em: 16 nov. 2017.

BRASIL, JUS. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO**: RO 00113677620145010034 RJ. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/300158897/recurso-ordinario-ro-113677620145010034-rj>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO**: RO 00100030720155010011. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/410151284/recurso-ordinario-ro-100030720155010011>> Acesso em 07 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO**: RO 00031701220135020044 SP 00031701220135020044 A28. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312066142/recurso-ordinario-ro-31701220135020044-sp-00031701220135020044-a28>> Acesso em 07 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA**: RO 02147201202003004 0002147-13.2012.5.03.0020. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121959815/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2147201202003004-0002147-1320125030020>> Acesso em 07 nov. 2017.

BRASIL. CÂMARA. **Projeto de Lei Complementar 277/95**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1078705&filene=Tramitacao-PLP+277/2005](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1078705&filene=Tramitacao-PLP+277/2005)>. Acesso em: 07 nov. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12 ed rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2016.

COSTA, Y. **A Inclusão Social do Deficiente Físico em Questão no Brasil**. Disponível em: <<https://descomplica.com.br/blog/redacao/modelo-de-redacao-a-inclusao-social-do-deficiente-fisico-em-questao-no-brasil/>> Acesso em: 08 out. 2017.

GALVÃO, M. E. **O mercado de trabalho e as pessoas com deficiência**. Disponível em: <<http://cadeiravoadora.com.br/o-mercado-de-trabalho-e-as-pessoas-com-deficiencia/>> Acesso em: 08 out. 2017.

GOLDSHMIDT, A. **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.responsabilidadesocial.com/artigo/os-desafios-da-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. (BRASIL). **Instituto Benjamin Constant**. Disponível em: <<http://www.ibc.gov.br/>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

OLIVEIRA, Ana Carolina: **A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 53 f. Monografia - Bacharel em Serviço Social, Faculdade de Frutal, 2013.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges: **O Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência** | Censo 2010. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>> Acesso em: 07 jul. 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 6 edi rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2016.

SALETE, Maria; ARANHA, Fabio. **Paradigmas da Relação da Sociedade Com as Pessoas com Deficiência**. 2001. 24 p. Artigo (Psicologia)- UNESP, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2001. Disponível em: <<http://www.adiron.com.br/arquivos/paradigmas.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social**. 9. ed. Brasília: Corde, 2003. 40 p. Disponível em: <<http://www.entreamigos.com.br/sites/default/files/textos/Trabalho%20e%20emprego.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2017.