

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ**  
**CURSO DE DIREITO**

ANDRÉ LUIZ DUARTE DE OLIVEIRA  
YAGO MELO DE OLIVEIRA

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE  
TRABALHO.**

Rio de Janeiro  
2021.1

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.  
THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET.**

**André Luiz Duarte de Oliveira**

Bacharelado em Direito.

**Yago Melo de Oliveira**

Bacharelado em Direito.

ORIENTADOR: WILTON SILVA COSTA

(Advogado, Professor e Especialista em didática do ensino superior)

**RESUMO**

Esta pesquisa tem como objetivo explorar o assunto da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esse estudo é relevante para a sociedade brasileira no quesito para uma sociedade mais justa e democrática. O artigo teve como método a pesquisa bibliográfica, que através do suporte teórico de doutrinadores, será alicerçado o corpo textual.

**Palavras-chave: PCD, Direito do Trabalho e Mercado de Trabalho.**

**ABSTRACT**

This research aims to explore the subject of the inclusion of people with disabilities in the labor market. This study is relevant for the Brazilian society as regards a fairer and more democratic society. The method used in this article is bibliographic research, which, through the theoretical support of scholars, will be the foundation of the text.

**Keywords: PCD, Labor Law and Labor Market.**

Rio de Janeiro

2021.1

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa almeja explorar o assunto da inclusão das pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho brasileiro.

Conforme, leciona Di Pietro (2002), o direito tem como função precípua minorar ao máximo a colisão entre os interesses individuais e coletivos, adotado por um determinado agrupamento social em uma determinada época histórica, assim estruturando a própria existência da sociedade.

A deficiência é um tema repleto de preconceito e de exclusão social.

De acordo com uma pesquisa realizada em pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015), com parceria com o Ministério da Saúde, apontou que 6,2% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Dentre os tipos de deficiência analisados, a visual atinge 3,6% dos brasileiros, sendo comum entre as pessoas com mais de 60 anos de idade. O mesmo levantamento, mostra que 1,3% da população tem algum tipo de deficiência física e 0,8% algum tipo de deficiência intelectual (VILLELA, 2015).

Portanto, faz-se necessário numa sociedade democrática o acolhimento de todas às pessoas, pois, há de se convir que não pode se negar a diversidade existente dentro de uma sociedade, a qual deve atender a todos os seus membros. Pois, muitas das políticas públicas no Brasil, tanto no público quanto no privado, muitas das vezes, não consideram em seus projetos a construção de ofertas de trabalho abarcando os PCD's.

É importante ressaltar, que a família é o primeiro grupo no qual o indivíduo é inserido, sendo crucial no desenvolvimento de trocas e de experiências.

Contudo, a questão balizadora da pesquisa é averiguar como a sociedade brasileira tem buscado a adesão dos PCD's no mercado de trabalho.

Como objetivo geral a pesquisa pretende analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

E como objetivos específicos, a pesquisa se subdivide nos tópicos: dissertar sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência e abordar sobre a lei de cotas para PCD's.

O projeto de pesquisa é de suma importância, pois, hoje em dia, o Direito do Trabalho caminha em consonância com o Direito Constitucional e seus princípios balizadores. Assim os princípios e norma gerais parametrizam o mecanismo de aplicabilidade da lei, orientando o Direito em cada caso concreto.

Sobre o método utilizado na pesquisa foi a pesquisa bibliográfica.

Desse modo, o tema escolhido e a dissertação da pesquisa ficarão embasados com opiniões de estudiosos sobre o cenário da inclusão dos PCD's no mercado de trabalho. Observando a importância desse estudo para o escopo jurídico e social.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

De acordo com o Decreto 3.298 de, 20 de dezembro de 1999, é considerado pessoa com deficiência em seu artigo terceiro:

I - Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Já o artigo quarto da lei em epígrafe categoriza as pessoas portadora de deficiência, como:

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

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

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

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

Por haver diferentes interpretações sobre quem é portador de deficiência, há muitas controvérsias. Isto é, sobre o prisma médico, deficiência refere-se à incapacidade de uma ou mais função da pessoa. Simboliza dificuldade a ser vencida para melhor produzir, já é o conceito da literatura econômica, por exemplo.

Em consonância com a Lei nº 12.470, de 31/08/2011, o PCD que recebe Benefício de Prestação Continuada (BPC), se estiver sendo remunerado por alguma atividade de trabalho, inclusive como microempreendedor individual, o benefício fica suspenso, porém, podendo ser reativado após a extinção trabalhista ou a atividade empreendedora ou após o pagamento do seguro desemprego.

Entretanto, é preciso trabalhar não somente às pessoas com deficiência, como também as famílias, porque a maioria das pessoas com deficiência são tuteladas por um familiar.

## MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Merece primazia, dizer que deficiência não significa incapacidade.

De acordo com o Censo Demográfico do IBGE realizado em 2010 foi indicado que 23,9% da população brasileira possui alguma deficiência, superando a contagem de 45 milhões de brasileiros. Destes, 27 milhões tem idade para trabalhar no mercado formal de trabalho, com direitos trabalhistas e previdenciários. No caso da Lei de Cotas existem 701.000 vagas em aberto no país, porque apenas 236 mil das 937 mil vagas reservadas por lei foram preenchidas (IBGE, 2010).

Sobre a contratação de PCD's, empresários afirmam que não há pessoas com deficiência para serem contratadas, pois muitas delas, ou não estão capacitadas, ou recebem benefícios do governo, e, por isso, preferem não trabalhar. Em consonância com (MORAES, 2013, p. 67), quanto à Lei de Cotas apenas 1 a cada 4 vagas reservadas por lei está ocupada. Podemos aferir, diante dos dados, que o que falta é mais responsabilidade por parte do governo em publicizar as políticas de inserção e capacitação profissional para pessoas com deficiência, pois de fato a política existe, mas existe descaso do empresariado e do governo em garantir que o acesso das pessoas com deficiência às políticas de inserção seja realmente realizada. De acordo com (MORAES, 2013, p. 68):

Sobre a capacitação, podemos afirmar que tal argumento é um pouco contraditório, pois com as políticas atuais de inserção e eliminação de barreiras esse argumento não se sustenta. Segundo o Censo do IBGE do ano de 2000, já se demonstrava que as escolaridades de pessoas com e sem deficiências eram semelhantes. E já naquela época ficamos sabendo que menos de 1% nascia com alguma deficiência e 99% da população adquiria a deficiência ao longo da vida diante dos riscos inerentes na infância, juventude, fase adulta e velhice. Soube-se também que 86,5% das pessoas que tinham deficiência a adquiriram a partir dos 20 anos de idade, quando já haviam concluído seus estudos regulares na condição de não deficientes, nas mesmas condições de ensino oferecidas ao restante da população.

O Decreto de 31 de agosto de 2011 que regulamentou a lei 12.470 possibilita o retorno garantido ao BPC do beneficiário que perder o emprego formal, conforme se pontua a seguir:

§ 4º A cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento. Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

69§ Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21. § 2º A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.

Pois, depreende-se da leitura da citação supracitada que o PCD que participa de programas de aprendizado, não perde o benefício por ingressar no mercado de trabalho, o benefício apenas fica suspenso, e reativado caso a pessoa com deficiência se encontre desempregado, pois, faz-se necessário que toda a sociedade brasileira promova a redução das desigualdades sociais na contratação de pessoas com deficiência.

Recente alteração legal (Lei nº11.180/05) possibilita a formalização de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência, sem limite máximo de idade, sendo possível a combinação de esforços entre as empresas e as instituições mencionadas (Lei nº 10.097/00). A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse público, principalmente, precisa ser claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isto não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações).

## **SOBRE A LEI DE COTAS PARA PCD'S**

A Lei nº 8.213/91, conhecida como a lei de cotas, ampara o emprego dos PCD's no Brasil. Esta lei denota que empresas com cem ou mais empregados reservem vagas para PCD's.

O Sistema de Reserva Legal de Vagas ou Sistema de Cotas, anterior a Lei nº 8.213/91, a CRFB/88, art. 37, inc. VIII prelude em seu corpo textual a obrigatoriedade em relação à reserva de vagas em cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, para que se promova o direito à igualdade e sua inclusão social através do trabalho.

Há estimativa, de acordo com dados da ONU publicados no início de 2015 no site das Nações Unidas no Brasil, que aproximadamente 15% (quinze por cento), ou seja, um bilhão de pessoas no mundo apresentam algum tipo de deficiência, sendo notória a dificuldade de colocação no mercado de trabalho.

Consoante Ragazzi (2015, p. 8), também a Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Art. 5º, § 2º, regulamentou o Art. 37, inc. VIII, da CRFB/88 ao preceituar a reserva de cargos e empregos públicos para as PCD's.

Art. 5º: § 2º – Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Assim, cabe ao Poder Público assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação e à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, entre outros que, advêm da Constituição e das leis, o suporte aos PCD's para seu bem-estar social e econômico.

No entanto, a expressão pessoas portador de deficiência apareceu no texto legislativo da Lei Nº 7.853/89, e ainda assim, o conceito legal não ficou definido por quem ser considerado deficiente. E a garantia efetiva dos PCD's não é eficaz.

O sistema de reserva legal de cotas é o mecanismo compensatório utilizado para inserção de determinados grupos sociais, facilitando o exercício de direitos sociais, facilitando o exercício dos direitos ao trabalho, educação, à saúde, ao esporte, etc. É uma forma de ação afirmativa com intuito de tentar promover a igualdade e o equilíbrio de oportunidades entre os diversos grupos sociais. (LOPES *apud* RAGAZZI, 2015, p. 2005, p. 9):

De forma mais elucidativa, no âmbito das empresas privadas, destaca-se o art. 93, da Lei nº 8.213/1991 que estabelece o seguinte:

A empresa com 100 (cem) empregados está obrigada a preencher de 02% (dois por cento) a 05% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoa portadora de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados 2%;

II –de 201 a 500 3%;

III –de 501 a 1000 4%;

IV –de 1001 em diante 5%.

Logo, destaca-se no artigo Art. 7º, inc. XXXI da CRFB/88 que a “[...] proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Convém, ainda, observar o caput do Art. 93, da Lei nº 8.213/91, o qual prevê que a expressão “empresa” abarca todas as pessoas jurídicas de direito privado, mostrando que o legislador pretende desse modo, “[...] alcançar todas as pessoas jurídicas de Direito privado que mantêm relação de emprego”.

Desse modo, o Decreto nº 3.298/99, em seu Art. 4º, trouxe a definição de pessoa portadora de deficiência, termo utilizado na época, nos §§ 2º e 3º do Art. 36, como pessoa portadora de deficiência “habilitada”, ou seja, no contexto proposto, o sistema de reserva legal estava interseccionado ao conceito de habilitação.

Posteriormente, o foco no qual se concentrava a reserva de mercado para as PCD, ou seja, o sistema de cotas previsto no Decreto nº 3.298/99 teve sua redação modificada pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004 com a seguinte redação:

O art. 4º do Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art.4º...

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

II-deficiência auditiva-perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB)ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;III-deficiência visual-cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. (BRASIL, 2015)

Sendo assim, o Decreto não delimita o tipo de atividade que poderá ser desenvolvida por PCD's, pois, a principal característica é a sociabilidade.

Assim, as empresas que descumprirem a Lei poderão ser autuadas administrativamente, bem como seus administradores ou gerentes poderão ser penalizados de acordo com o Art. 8º, da Lei n. 7.853/89, que prevê o crime de reclusão.

Por fim, mesmo com todo aparato legal existente na Carta Magna de 1988 e leis que disciplinam sobre as garantias de proteção aos PCD's, há diversas dificuldades quanto a inclusão social, porque a sociedade brasileira não está preparada para considerar o diferente, prefere enxergar o PCD como doente e improdutivo, o preconceito para com os PCD's ainda é presente na sociedade brasileira, de forma, que vai contrário o que se preceitua o artigo terceiro da Constituição Federal, que prevê uma sociedade livre, justa e solidária, de forma a

garantir o bem-estar de todos, sem qualquer discriminação.

## **CONSIDERAÇÃO FINAL**

O presente estudo teve como foco principal conhecer algumas leis que versam sobre os PCD's. A fundamentação teórica promoveu um aprofundamento sobre o tema e seus desdobramentos, bem como evidenciou que os PCD's não estão desassistidos, ao contrário os dispositivos da Lei nº 8213/91, que em seu Art. 93 exige das empresas a reserva de vagas de acordo com o número de funcionários que possuem, garantindo aos PCD's as devidas condicionalidade para acessar o local de trabalho, transporte adequado se preciso, e local adaptado ao tipo de função a ser exercida.

Embora esteja longe de ser considerada satisfatória, as condições para a inserção dos PCD's no mercado de trabalho no Brasil, há uma evolução nesse sentido. Não se pode deixar de abordar a falta de interesse das PCD's em qualificar-se para as vagas disponíveis.

Finalizando, tendo como pressuposto todo o conteúdo desta pesquisa recomenda-se que ainda as PCD's e as empresas devem estar mais proativas, para que a lei se torne eficaz em sua plenitude.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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: 14 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº. 8.080**, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições promoção, proteção, recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm) Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº. 8.742**, de 7 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: 14 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm). Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras Providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº. 7.853**, de 24 de outubro de 1989, dispõe o apoio da Pessoa com Deficiência sobre sua integração social. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7853.htm). Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho **A inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf) Acesso em: 14 jun. 2021.

**Cartilha do Censo 2010: Pessoas com Deficiência** / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2021.

RAGAZZI, I. A. G. **Ações Afirmativas: A Inclusão Das Pessoas Portadoras De Deficiência No Mercado De Trabalho**. Disponível em: [http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/04\\_375.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/04_375.pdf). Acesso em 14 jun. 2021.

MORAES, Kelly Farias. Direitos humanos e direito do trabalho ações afirmativas no combate à discriminação nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 147, p. 277 - 314 Jul - Setembro, 2012 [recurso eletrônico]. Disponível em: [revistadostribunais.com.br](http://revistadostribunais.com.br). Acesso em: 14 jun. 2021.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD); Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. 2012, p.32.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

VILLELA, Flávia. IBGE: 6,2% da população têm algum tipo de deficiência. **Reportagem da Agência Brasil.** Exibida em: 21 ago 2015 às 11h:22 min. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>. Acesso em: 14 jun. 2021.