



ESTADO DE SERGIPE  
 PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA  
**COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO**  
**RECORTE DE JORNAIS**

O cenário para a abertura de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiências é promissor. Em Sergipe, no mês de outubro, foram gerados 4.993 empregos celetistas. Em 2012, a ação direta da fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Sergipe (SRTE/SE) inseriu 282 pessoas com deficiências no mercado de trabalho e este ano já foram empregadas mais 226 pessoas.

No dia 3 de dezembro, que é o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, a SRTE/SE, em parceria com o Fórum Estadual de Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, realizará o Seminário “Pessoa com Deficiência e Mercado de Trabalho – Direitos, Deveres e Acessibilidade”. O evento acontecerá no Auditório Antônio Vieira da Silva Neto (Anexo à Escola Presidente Vargas – Siqueira Campos), com início programado para 8 horas.

O objetivo do evento é proporcionar à sociedade a oportunidade de aprofundar o debate acerca da inserção do trabalhador com deficiência no trabalho. A programação contém palestras sobre os direitos e deveres trabalhistas, benefício de prestação continuada- BPC e o contrato de trabalho, tecnologias assistivas, que facilitam a integração do trabalhador com o ambiente de trabalho, e a palestra “Superando Barreiras”. Não há necessidade de fazer inscrição para participar do evento.

A SRTE/SE fiscaliza o cumprimento da obrigação legal da cota para pessoas com deficiência prevista no artigo 93 da lei nº 8.213/1991. Visando a inserção no mercado de trabalho. Essa obrigação é para as empresas a partir de 100 funcionários. A fiscalização atua na empresa cuja matriz está sediada em nosso Estado. O projeto de inserção de pessoas com deficiência no mercado do trabalho é um projeto nacional do MTE, inserido no planejamento anual de todas as Superintendências Regionais.

No desenvolvimento do projeto, percebeu-se que as dificuldades encontradas na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho decorriam de fatores múltiplos, que demandariam uma fiscalização diferenciada das demais. Segundo Seluta, os objetivos não seriam atingidos sem a utilização do poder polícia e ação repressiva não resultasse na inserção das Pessoas com Deficiência.

Diante desse contexto, a superintendência identificou a necessidade de um trabalho amplo e articulado, mais voltado para a orientação e a sensibilização. Por isso, a SRTE/SE vem se reunindo com as Associações de Deficientes, Governo Estadual e Municipal, Sistema S, Conselhos e com as empresas, com o objetivo de identificar as dificuldades, buscar soluções e ampliar a eficácia das ações.

“Nessas reuniões ficou evidente a necessidade de ampliar a discussão não só para a inserção no mercado de trabalho, mas na sociedade, educação, qualificação, saúde, mobilidade, com um canal permanente de discussão. E assim surgiu a ideia da implantação do Fórum Estadual de Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, um passo importante para transpor barreiras que impedem as pessoas com deficiência exercerem plenamente os direitos conquistados”, ressalta.

### Obrigatoriedade das empresas

As empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiências habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados ...2%;
- II - de 201 a 500 .....3%;
- III - de 501 a 1.000 .....4%;
- IV - de 1.001 em diante ..5%.

Essa obrigação atinge todas as pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados, conforme a art. 2º, § 1º, da CLT.

A cota é calculada sobre o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa (matriz e filiais). A cota refere-se a pessoas com deficiência e reabilitadas. As frações de unidade no cálculo darão lugar à contratação de mais um trabalhador.

### Dúvida sobre perda do benefício do INSS

Se a pessoa com deficiência for beneficiária do Benefício de Prestação Continuada – BPC, da Lei Orgânica da Assistência Social - Loas, e exercer atividade remunerada, inclusive na

condição de microempreendedor individual, o pagamento de seu benefício será suspenso e não cessado, podendo ser reativado depois de extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora ou após o prazo de pagamento do seguro desemprego, sem ter que passar por novo processo de requisição e avaliação no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O benefício apenas será suspenso.

Na contratação de pessoa com deficiência na condição de aprendiz, o benefício é acumulado com o salário, pelo prazo máximo de dois anos, tempo do contrato de aprendizagem. Ampliando com a aprendizagem, as possibilidades de qualificação e inserção profissional para o beneficiário. Não será necessária nova avaliação da deficiência e do grau de incapacidade para restabelecer o pagamento do benefício, continua o período de revisão de 02 anos previsto no art. 21, da Lei 8.742 de 07/12/1993 (art.21-A da Lei nº12.470 de 31/08/2011 e art.47-A, § 4º do Decreto nº7.617 de 17/11/2011).

O benefício será restabelecido, de imediato, através de requerimento do interessado, comprovando que cessou a relação de trabalho e que não está recebendo seguro-desemprego ou outro benefício previdenciário. No dia imediatamente posterior, conforme o caso, da cessação do contrato de trabalho, da última competência de contribuição previdenciária recolhida como contribuinte individual ou do encerramento do prazo de pagamento do seguro-desemprego ou a partir da data do protocolo do requerimento, quando requerido após noventa dias, conforme o caso, da cessação do contrato de trabalho, da última competência de contribuição previdenciária recolhida como contribuinte individual ou do encerramento do prazo de pagamento do seguro-desemprego.

### Incentivo à aprendizagem

Quando o auditor do trabalho no curso de sua ação fiscal para o cumprimento da lei de cotas constatar dificuldades da empresa em completar a sua cota de empregados com deficiência, em razão da falta de qualificação dos candidatos, poderá oferecer o instituto legal da aprendizagem como forma de superação desse obstáculo.

Após o término do processo de habilitação profissional, essas pessoas devidamente qualificadas não terão mais óbice para serem contratadas como empregados e, assim, passarem a ser computadas na cota dos empregados com deficiência. Nesses casos a empresa assina um Termo de Compromisso onde terá um prazo máximo de dois anos para promover a qualificação/aprendizagem e, conseqüentemente, para integralizar sua cota.

O contrato de aprendizagem permite atender Pessoa com Deficiência a partir de 14 anos e não apresenta restrição de idade máxima para contratação. A modalidade conjuga tanto a formação teórica como a prática, vinculando, já no processo de qualificação, o aprendiz à empresa (art. 428, § 4º, da CLT). Este aspecto da prática oferece à pessoa com deficiência um prazo maior para incorporar as rotinas da empresa e assim tornar-se confiante no seu potencial laborativo. Para as empresas possibilita, durante esse período, conhecer as limitações e potencialidades do aprendiz com deficiência e usufruírem de um prazo maior para adaptar o posto.

### Penalidades

Quando a empresa não cumprir a legislação a sanção aplicada é a lavratura de autos de infração com a conseqüente imposição de multa administrativa, por Pessoas com Deficiência ou reabilitados que deixaram de ser contratados. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público para as medidas legais cabíveis (art. 10, § 5º, c/c art. 15 da Instrução Normativa nº 20/01).

Ocorrerá penalidades ainda nas seguintes hipóteses:

- na dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado sem a antecedente contratação de substituto de condição semelhante;

- na caracterização de prática discriminatória, conforme o caso, disposto no inciso IV do art. 3º e no inciso IV e caput do art. 5º da Constituição Federal; nos arts. 2 e 27 da

- Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência; no art. 1º da Lei 9.029, de 13 de abril de 1995; nos arts. 8º e 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.