

**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE  
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO**

**O ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91: UMA ANÁLISE DA ADMISSÃO DE  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

**Letícia Lithiere Radespiel\***

**Micheline Glayse Silva\*\***

**RESUMO**

Este artigo analisa o art. 93 da lei nº 8.213/91 acerca da admissão de pessoas com deficiência, se a obrigatoriedade afeta ou não a empresa no aspecto financeiro. O objetivo geral deste artigo é analisar acerca da admissão de PCD (Pessoas com Deficiência) seja ela habilitada ou reabilitada e os objetivos específicos são entender os processos da lei nº 8.213/91 na admissão e demissão de funcionários que se enquadram no quesito de deficiência, apresentar dados estatísticos a contratação de pessoas com deficiência e avaliar os custos e necessidade da adaptação da empresa para receber os funcionários com deficiência. A metodologia utilizada na pesquisa foi a abordagem qualitativa, de natureza aplicada visando identificar a importância da admissão de pessoas com deficiência visando analisar o quanto o empregador pode ser afetado com o não cumprimento dessa lei. Portanto é imprescindível que as empresas cumpram com o regulamento para que assim possa minimizar os efeitos negativos, sendo assim o contador precisa estar apto para orientar e auxiliar o empresário nas decisões. Abordando as dificuldades encontradas, relacionando fatores relevantes no processo.

**Palavras-chave:** Deficiência. Segurado. Admissão. Empregador.

---

\* Graduada em Ciências Contábeis da Faculdade Doctum de João Monlevade;  
leticia.l.radespiel@hotmail.com

\*\* Docente especialista *lato sensu* em Direito Previdenciário;  
michelineglayse@adv.oabmg.org.br

## 1 INTRODUÇÃO

Compete ao Poder Público assegurar à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, tais como a educação, saúde, trabalho, turismo, lazer, previdência social, assistência social, ao transporte, habitação, cultura, e de muitos outros que decorrem da Constituição Federal e das leis existentes em nosso país.

Os benefícios previdenciários em caso de incapacidade são imprescindíveis para que possa dar continuidade aos meios de subsistência do segurado. É importante ressaltar que para ter direito ao benefício é preciso que o mesmo tenha qualidade de segurado. Todo o trabalhador que contribui de forma regular para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é segurado pelo Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

Assim, são garantidos os direitos dos benefícios disponibilizados no INSS, mediante a filiação que é obrigatória. São exemplos de benefícios o auxílio doença e a aposentadoria por invalidez, os quais são concedidos ao segurado após constatar através da perícia médica da previdência, a incapacidade de exercer atividades laborais.

Quando atestado que o segurado possa voltar a exercer atividade laboral, é de extrema importância que passe pela habilitação ou reabilitação profissional, pois é por esse meio, que as pessoas podem readquirir condições de competirem de forma digna com as outras pessoas para a inclusão no mercado de trabalho, quando inúmeras pessoas passam a conviver com a realidade de ter ou ser alguém com alguma deficiência.

Assim, como fica a situação da empresa na admissão de pessoas com deficiência? A obrigatoriedade na contratação de pessoas com deficiência afeta ou não a empresa no aspecto financeiro?

De acordo com o contexto, esta pesquisa busca analisar acerca da admissão de pessoas com deficiência, objetivo geral e os objetivos específicos são entender os processos do art. 93 da lei nº 8.213/91 na admissão e demissão de funcionários que se enquadram no quesito de deficiência, apresentar dados estatísticos da contratação de pessoas com deficiência e avaliar os custos e necessidade da adaptação da empresa para receber os funcionários com deficiência.

Pretende-se com este trabalho efetuar pesquisas exploratórias, alertando também os assegurados a como proceder diante dos fatos, para demonstrar a relevância da inclusão no mercado de trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Definir pessoa com deficiência não é um fator simples, o que vem mostrando ao longo da história, as diferentes abordagens. Hoje a pessoa com deficiência é amparada por lei no seu direito de acesso ao trabalho, o que vem apresentando um crescimento constante no mercado.

Para o segurado é muito importante estar legalmente amparado diante da incapacidade ao trabalho, e os benefícios previdenciários são imprescindíveis, visto que o empregado não pode ser privado de receber algum tipo de provento que lhe garanta a subsistência. Dependendo do caso, a reincidência da empresa pode ter um aumento significativo da despesa. Visando essa inserção, o intuito é analisar as consequências que podem apresentar para as empresas na admissão e no não cumprimento da lei.

### 2.1 Lei Federal nº 8.213

A Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, da Previdência Social, no artigo 93, determina que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregada 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 – (100) até 200 empregados..... | 2%; |
| II - De 201 a 500.....            | 3%; |
| III - De 501 a 1.000.....         | 4%; |
| IV - De 1.001 em diante. ....     | 5%. |

A previsão acima transcrita é aplicada para todas as empresas com o quadro de funcionários acima de 100 (cem) empregados. Desta maneira as empresas são obrigadas a gerar vínculo empregatício de no mínimo 2% para as pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. As empresas que não cumprirem o percentual de cota são multadas e denunciadas ao Ministério Público do Trabalho, com o valor mínimo da multa

equivalente a R\$636,17 (seiscentos e trinta e seis reais e dezessete centavos), podendo chegar ao valor máximo de R\$ 63.617,35 (sessenta e três mil seiscentos e dezessete reais e trinta e cinco centavos), nos casos de reincidência conforme art. 133 da referida lei.

## **2.2 Pessoa com Deficiência**

Segundo o Art. 2º da lei 13146/15:

Considera-se pessoa com deficiência física aquele 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.

Toda pessoa com deficiência tem direito á igualdade, á habilitação e reabilitação profissional, direito á educação, entre outros. Conforme Fagundes (2008), em cada época são utilizados termos cujos significados sejam compatíveis com os valores vigentes em cada sociedade, enquanto está evoluindo de acordo com o relacionamento das pessoas que possuem algum tipo de deficiência. Ou seja, se a sociedade evolui, o tratamento para pessoas com deficiência melhora.

## **2.3 Procedimentos da Habilitação e Reabilitação Profissionais**

A habilitação e reabilitação são prestadas pelo INSS, a fim de incluir no mercado de trabalho aqueles que por algum motivo não estavam aptos a exercer as atividades laborais, e posteriormente encontram-se capacitados. Fábio Zambitte Ibrahim assevera que tanto a habilitação, quanto a reabilitação profissional visam proporcionar aos beneficiários, em caráter obrigatório, independentemente de carência, e às pessoas com deficiência, os meios indicados para permitir o ingresso ou reingresso no mercado de trabalho.

A finalidade da habilitação é para aquele que nunca exerceu atividade laborativa e reabilitação para aquele que já exerceu atividade laborativa, este previsto no art. 203, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988, no artigo

62 da Lei nº 8.213/1991 e regulamentado pelo artigo 136 e seguintes do Decreto nº 3.048/1999 e pelo Decreto nº 4.688/2003.

O intuito da habilitação é viabilizar a inserção no mercado de trabalho e dar o direito de profissionalizar o indivíduo, segundo Fonseca. (2006):

A habilitação profissional diz respeito à preparação inicial, ou seja, o direito de profissionalização, que é universal, mas, para a pessoa com deficiência implica medidas especiais, cujo atendimento volta-se à instrumentalização adequada para que a pessoa se comunique e realize as tarefas ínsitas ao trabalho. É um direito suplementar, específico, atribuível às pessoas com deficiência física, mental, sensorial ou múltipla. Deve ser, portanto, acrescido a todo processo de formação profissional, que se inicia na escola, nos cursos técnicos, na aprendizagem laboral, nas universidades e em qualquer outro local onde tais atividades se desenvolvam.

Já a reabilitação é a preparação daquela pessoa que já exerceu atividades laborais, e terá retorno ao mercado de trabalho. Não compreende apenas para preparação das atividades, mais também para fornecimento de próteses e instrumentos de auxílio para a locomoção. Martins. (2008):

A reabilitação compreende o fornecimento de aparelhos de prótese, órtese e instrumento de auxílio de locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional; a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário; o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

A reabilitação capacita a pessoa novamente a exercer suas funções ou outras diferentes, sendo as atividades adequadas e compatíveis com a limitação. Após conclusão do processo de reabilitação profissional, a Previdência Social emite uma certidão indicando as atividades para a qual o trabalhador foi capacitado. A previdência disponibiliza equipes de médicos, psicólogos, assistentes sociais, fisioterapeutas, entre outros profissionais com o propósito de acompanhar o processo de adaptação visando a reintegração no mercado de trabalho.

## 2.4 Benefícios por incapacidade ao trabalho

São os benefícios concedidos quando comprovada a incapacidade de trabalho do segurado pela perícia médica do INSS. Ibrahim (2008, p. 525) define como:

A aposentadoria por invalidez é concedida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe a paga enquanto permanecer nessa condição.

Um dos benefícios mais comuns neste contexto é a aposentadoria por invalidez e o auxílio doença comum ou acidentário. A cobertura destes casos de incapacidade está prevista no art. 201 da Constituição Federal de 1988. E está disposto nos artigos 42 a 47 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 que tratam da aposentadoria por invalidez que ocorre quando o segurado é atestado como incapaz e com quadro considerado não passível de reabilitação para desempenhar suas funções. No artigo 59 trata-se do auxílio doença, que é a ocorrência de perda da capacidade de exercer atividades laborativas, porém com a probabilidade de recuperação. Segundo Ibrahim (2008, p. 567):

O auxílio doença é um benefício não programado decorrente de incapacidade temporária do segurado para o seu trabalho habitual. Porém somente será devido se a capacidade for superior a 15 dias consecutivos. (...) Deve-se notar que como regra geral este benefício possui carência de 12 contribuições mensais.

O beneficiário que recebe auxílio doença é obrigado a participar do processo de reabilitação previsto pela Previdência Social, caso ocorra recusa do tratamento e das perícias médicas, o mesmo terá o benefício suspenso. O que difere da aposentadoria por invalidez, é que o auxílio doença é a condição temporária da incapacidade, já a aposentadoria exige incapacidade atestável.

### 2.4.1 Auxílio doença por acidente de trabalho

Ocorre pela execução das atividades laborais a serviço da empresa, provocando lesão corporal podendo causar morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade laboral. Dentro dos primeiros 15 dias é dever da empresa pagar ao empregado o seu salário, quando exceder estes

dias, o mesmo deve ser encaminhado para perícia médica do INSS, que irá submetê-lo a avaliação pericial, que irá reconhecer a incapacidade.

Quando interrompido o benefício o segurado tem a estabilidade no emprego por doze meses ou mais, de acordo com a negociação com a empresa.

Durante o período de gozo do benefício acidentário o empregado continua possuindo direito ao depósito do FGTS pelo empregador conforme determina a Lei nº 8.036/90 (art.15, § 5º).

Para solicitar o auxílio resultante ao acidente do trabalho é necessário preenchimento do formulário de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), que deverá ser encaminhado juntamente com o atestado médico ao INSS. A CAT deve ser feita imediatamente após ocorrência do acidente ou até o 1º (primeiro) dia útil.

#### 2.4.2 Aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez é tratada nos seguintes diplomas legais: art. 42 e seguintes da Lei n 8.213/91 (com alterações da Lei nº 13.457/17). Consiste em um benefício previdenciário, para o segurado que for considerado incapaz de exercer atividade laboral.

Somente será concedida a aposentadoria, caso seja constatada mediante perícia médica oficial, a incapacidade definitiva para o trabalho, e caso o mesmo não possa ir a perícia, o médico perito deve ir até ele.

Após a aposentadoria está condicionada ao afastamento de qualquer atividade exercida pelo segurado e o mesmo permanece aposentado. Martins (2009, p. 330): “não há na lei previdenciária prazo de duração para a efetivação da aposentadoria por invalidez”.

No mesmo sentido segundo Ibrahim (2009, p. 526):

A princípio, é de se estranhar a previsão de recuperação (total ou parcial) de capacidade laborativa do aposentado por invalidez. Entretanto, como a medicina evoluiu a cada dia, com novos medicamentos e tratamentos mais eficazes, é possível que o segurado, hoje inválido, venha a recuperar alguma capacidade laborativa em futuro próximo. Daí a reversibilidade deste benefício, o que justifica a manutenção das perícias periódicas e tratamento obrigatório mesmo após a aposentação.

A lei nº 13.457/17 traz grandes alterações no regulamento da aposentadoria por invalidez, sendo questionado a permanência do gozo do benefício por período superior a 2 (dois) anos.

A lei traz a previsão da revisão bienal para todos os aposentados por invalidez, inclusive para os benefícios concedidos judicialmente, exceto para os aposentados com idade em vida superior a 60 (sessenta anos) e para aqueles que possuírem mais de 55 (cinquenta e cinco anos) e cumulativamente mais de quinze anos de benefício concedido.

#### 2.4.3 A perícia médica do INSS

A perícia médica do INSS é realizada para que comprove a necessidade de concessão de benefício por incapacidade, seja ela por doença ou deficiência. Caso na perícia não for comprovado a necessidade de afastamentos das atividades laborais, cabe ao requerente recurso de maneira judicial tendo a obrigatoriedade de apresentar provas suficientes que certificam a incapacidade. Nesse contexto Gouveia (2012), apud Gaeski (2013) afirma que:

O objetivo da perícia médica do INSS é avaliar a existência ou não da incapacidade laboral nos requerentes segurados dos benefícios previdenciários (comuns ou acidentários) ou assistenciais, através do exame médico-pericial com a emissão de laudos/pareceres conclusivos, que lhe permitam reconhecer ou não direitos previstos em lei.

O profissional capacitado para realizar a perícia, deve ser concursado e treinado para tal função, obtendo conhecimentos previdenciários. É de grande importância a realização da perícia para evitar qualquer tipo de fraude.

#### 2.5 *Layout da empresa*

É importante uma preparação do ambiente de trabalho para receber o funcionário com deficiência, sendo a acessibilidade da empresa, tão necessária a quanto a acessibilidade humana.

Segundo Bolonhini Junior. (2011, p.15):

Deve ocorrer uma interação entre o deficiente e seus colegas de trabalho, uma troca efetiva de experiências,



para que o portador de necessidade especial possa compreender o sistema de trabalho da empresa e desempenhar suas funções de forma satisfatória, como também ser compreendido pelos demais empregados que perceberão sua potencialidade e seu limite no dia a dia. Com isso, o entrosamento é perfeito; o deficiente ganha destaque não por sua deficiência, mas por sua qualidade de trabalho.

Foi regulamentado através do Decreto n. 5.296/2004, os critérios básicos para acessibilidade das pessoas com deficiência, como: o tratamento prioritário, acessibilidade aos serviços de transporte público, dentre outros. No art. 8º considera-se:

I - Acessibilidade: condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - Barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de as pessoas se comunicarem ou terem acesso à informação.

Levando em conta a diferença de inserir e incluir, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito mais do que o cumprimento da lei de cotas, é necessário que as empresas se ajustem no requisito da acessibilidade, é possuir as adaptações para coordenação dos trabalhadores e acesso para receber os clientes, é olhar para todos considerando suas limitações.

## **2.6 Dados estatísticos**

Existe em média quarenta e cinco milhões de brasileiros, o que equivale a 24%, que possuem algum tipo de deficiência segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Muitos deles enfrentam dificuldades de inserção, e exercer uma atividade profissional pode ajudar a combater algumas dificuldades que aparecem no decorrer do tempo. Mesmo com a obrigatoriedade da inclusão de pessoa com deficiência nas empresas que possuem mais de cem funcionários, apenas 403.255 (quatrocentos e três mil

duzentos e cinquenta e cinco) estão incluídos no mercado, o que representa menos de 1% dos quarenta e cinco milhões de pessoas.

Segundo a Lei de Cotas (Lei nº 8213/1991), se a empresa tem entre 100 (cem) e 200 (duzentos) empregados, 2% das vagas devem ser garantidas a beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência. A porcentagem varia de acordo com o número total de contratados, podendo chegar até 5% caso passe de 1001 (mil e um) funcionários.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2005) é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania.

Ainda existe resistência por parte das empresas na contratação de pessoas com deficiência, muitas inicialmente preferem pagar as multas, que variam de R\$2.200 mil (dois milhões e duzentos mil) a R\$ 228 mil (duzentos e vinte e oito mil).

### **3 METODOLOGIA**

O presente trabalho caracteriza-se como pesquisa de natureza aplicada, e abordagem qualitativa, a analisar acerca da admissão de pessoas com deficiência física nas empresas com mais de cem funcionários e as consequências que podem oferecer ao empregador. Apresenta caráter exploratório, descrevendo a complexidade. Prodanov e Freitas (2013):

Pesquisa qualitativa: considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Esta não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. Tal pesquisa é descritiva.

O trabalho apresenta uma pesquisa bibliográfica e análise de dados, que foi elaborada através de materiais já publicados, como livros e materiais disponibilizados na internet, com o objetivo de aprofundar os conhecimentos no assunto.

Com isso, Prodanov e Freitas (2013) caracterizam a pesquisa de campo como “aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta, ou de uma hipótese, que queiramos comprovar”.

Trata-se de uma pesquisa ampla, que não tem foco em determinada empresa, mas na importância do cumprimento da lei 8.213/91 para as empresas com mais de cem funcionários.

Os sujeitos da pesquisa foram três contadores que trabalham com empresas que se enquadram nos quesitos da lei. A coleta de dados se deu através de questionários para obtenção dos dados estatísticos como base de cálculo para mensuração da análise de admissão de pessoas com deficiência. Sendo assim após a coleta de dados dos questionários respondidos pelos profissionais contábeis, serão analisadas as informações destacando os aspectos relevantes.

#### **4 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS**

Para elucidar acerca da admissão de pessoas com deficiência a pesquisa foi desenvolvida a partir da legislação trabalhista e previdenciária vigente. A principal fonte utilizada para tal pesquisa foi a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 que dispõe a obrigatoriedade da inserção de pessoas com deficiência e sobre os benefícios previdenciários devidos ao trabalhador incapacitado de exercer suas atividades laborais. Através da leitura constata-se que o trabalhador está legalmente amparado mediante a sua incapacidade de exercer atividades laborais.

O objetivo é analisar se a admissão de pessoas com deficiência afeta ou não a empresa no aspecto financeiro.

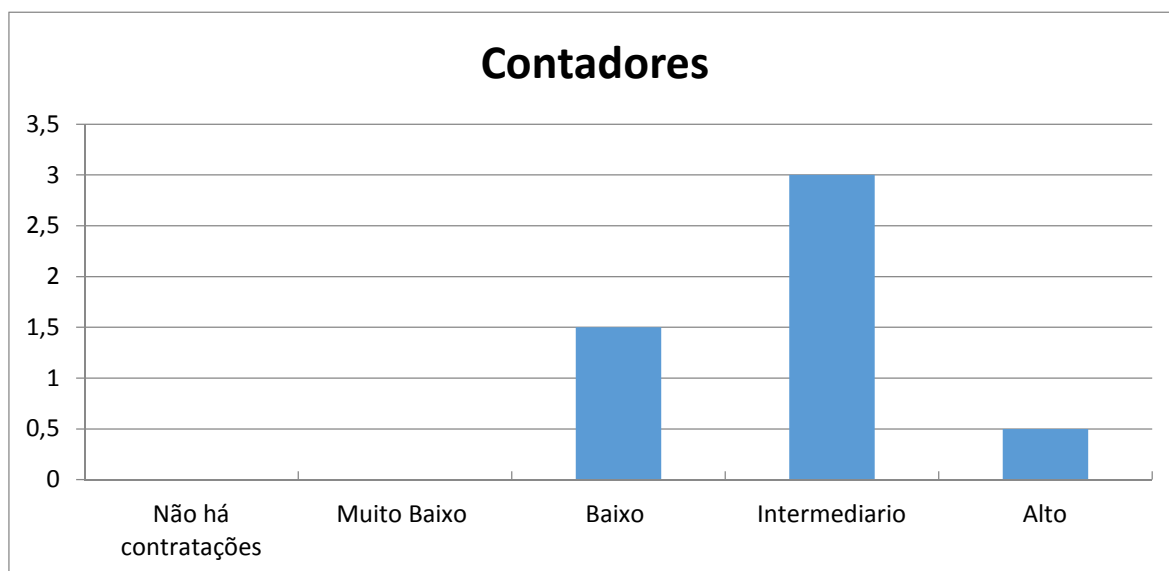
Na coleta de dados para analisar a admissão de pessoas com deficiência, ficou destacado situação que afetam ou não a empresa sob o aspecto financeiro, como adaptação no que concerne a adequação do *layout*, treinamentos e até mesmo a mão de obra. A principal fonte de coleta de dados foi um questionário, o qual foi respondido por três contadores que prestam serviços para diferentes empresas que se enquadram na Lei 8.213/91, possuindo mais de cem funcionários; contendo nove perguntas acerca da

percepção deles diante da importância do cumprimento da lei. O questionário foi aplicado entre os dias 12 a 14 de novembro de 2018, cujos resultados estão relatados nos tópicos que se seguem, com base nas perguntas constantes no questionário elaborado.

**Em uma escala de 0 (zero) a 5 (cinco) como o índice de contratação do quadro de pessoas com deficiência pode ser demonstrado nas empresas? 0 (zero) Não há contratações e 5 (cinco) alto.**

Nenhum contador considera a admissão de pessoas com deficiência nas organizações muito alto ou muito baixo, o resultado obtido demonstra que os índices de contratação são considerados intermediários pela maioria das empresas, algumas delas o índice de contratação é considerado baixo, pelo fato de não encontrarem candidatos que se enquadram no quesito PCD. A seguir, gráfico do índice de contratações no ambiente corporativo.

**Gráfico 1:** Escala do índice de contratações indicados por contadores

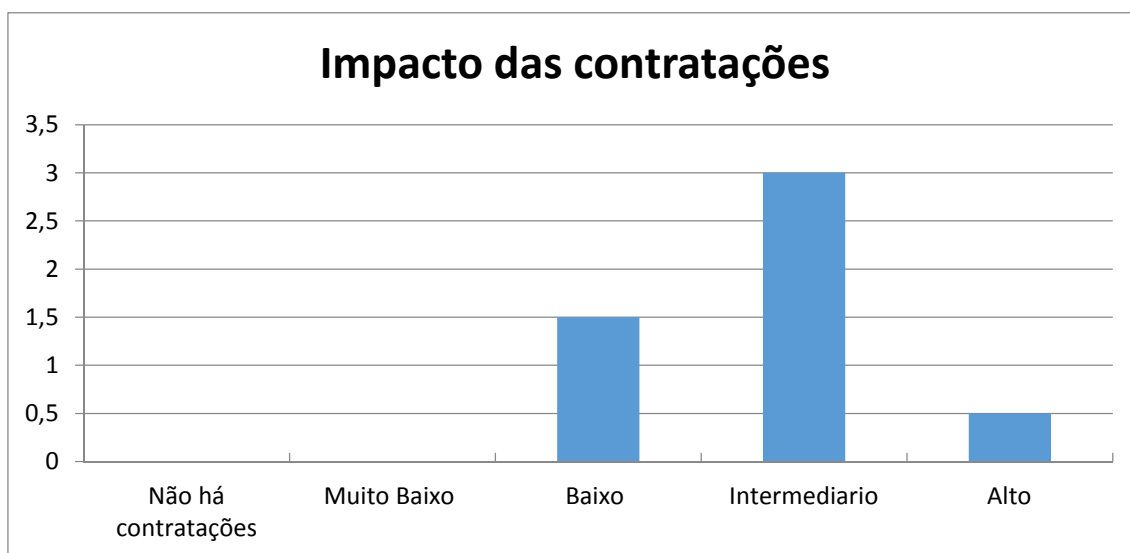


Fonte: Pesquisa Aplicada (2018)

**Considera que a contratação de pessoas com deficiência traz impactos negativos para a empresa? Pontue esse impacto em uma escala de 0 (zero) a 5 (cinco). Onde 0 (zero) não há impacto significativo e 5 (cinco) grande impacto.**

Ao serem questionados se a contratação de PCDs traz impactos negativos para a empresa, os participantes foram unânimes e responderam que em algumas empresas sim. Um dos entrevistados ressalta que no lugar correto o funcionário deficiente contribui além do esperado e até mais do que uma pessoa que não possui deficiência. Ao serem solicitados que pontuassem esse impacto em uma escala de 0 (zero) a 5 (cinco), os contadores pontuaram os impactos nas empresas diante das admissões intermediário. O gráfico a seguir ilustra tal resultado.

**Gráfico 2:** Impacto das contratações de pessoas com deficiência nas empresas indicado por contadores



Diante dos impactos causados pela contratação de pessoas com deficiência no ambiente corporativo indicados pelos contadores. Um dos participantes respondeu que o empregador tem que arcar com custos das adaptações nas estruturas e até mesmo a baixa produtividade da pessoa devido à deficiência e também pode ser necessário o aumento das tarefas de outros colaboradores, até que aquele colaborador tenha avanço no desenvolvimento, assim podendo trazer transtornos para os demais colaboradores.

**Diante das contratações de funcionários enquadrados nesse quesito, existe um problema que considere mais evidente?**

Em resumo, destacaram que há muita resistência dos empregadores, alguns costumam pensar que a presença de um PCD podem comprometer a produtividade, e que precisam de ajuda para desenvolver suas atividades. Outro fato é que se ausentam mais no trabalho, por motivo de saúde, o arranjo e as organizações das instalações. Alguns deles, necessitam de verdadeiras obras de engenharia, e a baixa motivação dos deficientes no início até acreditarem que são capazes.

**O que considera que gera mais transtorno para a empresa: admissão de pessoas com deficiência ou a multa que pode ser gerado no não cumprimento da lei? Por quê?**

Os participantes da pesquisa consideram que a multa acarreta maior transtorno, principalmente em casos de reincidência.

**Você observou mudanças na empresa após a implantação de inclusão de PCD?**

Os entrevistados pontuaram que a organização, principalmente no setor administrativo, agilidade no desenvolvimento das atividades determinadas para o cargo, os PCDs contribuem além do que é esperado pelos empregadores, até mais do que os demais funcionários.

**As empresas possuem acessibilidade para receber os funcionários e até mesmo atender os clientes?**

Diante da necessidade do cumprimento da lei 8.213/91, a maior parte das empresas que possuem acessibilidade foi obrigada a construir. Mais de modo geral não possuem e não estão preocupadas, até serem obrigadas. Ressaltam que a preocupação maior é que a cota esteja preenchida e não que tenha acessibilidade para essas pessoas dentro da organização. Constatou que as

barreiras no ambiente laboral dificultam no desenvolvimento do PCD, e conseqüentemente não conseguem produzir de forma satisfatória.

**Já fez os cálculos de quanto essas contratações aumentam na folha de pagamento, e no custo total da empresa? Se for sim, qual o percentual de aumento encontrado?**

Dos entrevistados, em média 5 % de aumento, apenas um que considera que a contratação de pessoas com deficiência não oneram a mais na folha de pagamento, visto que se elas não estivessem ocupando esta cota, outras pessoas estaria no lugar, o que faz com que a folha tenha o mesmo impacto.

**Qual o percentual dos custos na adaptação e nas despesas? Pode acontecer de prejudicar a empresa?**

O percentual máximo encontrado foi de 5%, visto que a admissão de PCD vem com a necessidade de adaptações para garantir o acesso apropriado a cada tipo de deficiência.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Muitos são os passos que podem ser dados em direção a uma inclusão de PCD, a lei de cotas é fundamental para garantir o acesso no mercado de trabalho, mas não assegura a sua real inclusão.

Na elaboração desse artigo, procurou-se analisar através de questionários aplicados a contadores, o interesse das organizações no cumprimento da legislação. O contador cada vez mais vem se tornando um consultor para as empresas, auxiliando nas atividades de gestão, através das informações contábeis produzidas.

Através da realização da pesquisa, que mesmo sendo lei, ainda existe

grande resistência de alguns empregadores quanto a cota no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, sendo que a mesma é uma exigência legal para a inclusão social, o que leva a sociedade a aceitar as diferenças através da educação e a convivência com as pessoas.

Perguntou-se, a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência, afeta ou não as empresas no aspecto financeiro. Diante do estudo e análise do questionário aplicado, conclui-se que não há impacto financeiro no cumprimento da lei, porém foi observado que os empregadores têm dificuldades em encontrar candidatos aptos para ocupar a cota, mas a maior dificuldade está em receber os PCD's visto que a maior parte das organizações não apresentam as adaptações necessárias, e nem a cidade se encontra apta. Levando em consideração que a adaptação não é apenas para atender a lei de cotas, são importantes também para a sociedade de um modo geral.

O estudo trouxe a importância do artigo 93 da Lei 8.213/91, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, identificando a necessidade e concluindo que para alcançar o sucesso, muitas ações são necessárias, desde o comprometimento das empresas com sua responsabilidade social, em contribuir com a preparação dos PCD's, dando-lhes oportunidades de demonstrarem suas habilidades e competências no desempenho de funções. Conscientizando-se que o profissional PCD pode ser tão ou mais produtivo que outro empregado.



**ARTICLE 93 OF LAW N ° 8.213 / 91: AN ANALYSIS OF THE  
ADMISSION OF PERSONS WITH DISABILITIES**

**ABSTRACT**

*This article analyzes the art. 93 of Law 8213/91 on the admission of persons with disabilities, whether or not the obligation affects the company in the financial aspect. The general objective of this article is to analyze whether the admission of Disabled Persons is enabled or rehabilitated and the specific objectives are to understand the processes of law n° 8.213 / 91 on the admission and dismissal of employees who fall into the disability category , to present statistical data on hiring people with disabilities and to evaluate the costs and need to adapt the company to receive disabled employees. The methodology used in the research was the qualitative approach, applied in order to identify the importance of the admission of disabled people, in order to analyze how much the employer can be affected by the non compliance with this law. Therefore it is imperative that companies comply with the regulation so that it can minimize the negative effects, so the accountant must be able to guide and assist the entrepreneur in the decisions. Addressing the difficulties encountered, relating relevant factors in the process.*

**Keywords:** Disability. Insured. Admission. Employer.

## REFERÊNCIAS

ANTONIO, Valéria Aparecida. **Benefícios por Incapacidade**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9006/Beneficios-por-incapacidade>>. Acesso em 02 de maio de 2018

BRASIL. lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Da finalidade e dos princípios básicos da previdência social**. Brasília, jul. 1991. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/lei8213.htm>>. Acesso em 02 de maio de 2018

BOLONHINI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais; as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira**. São Paulo: Editora Atlas. 2011. P.15. Acesso em 10 de maio de 2018

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. p.246. Acesso em 10 de maio de 2018

IBRAHIM, Fabio Zambitti. **Curso de Direito Previdenciário**. 20. Ed, Niteroi, Rio de Janeiro, 2015. Acesso em 10 de maio de 2018

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 34. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2014. Acesso em 20 de maio de 2018

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Editora Feevale, 2013. Disponível em: <[http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book Metodologia do Trabalho Cientifico.pdf](http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf)>. Acesso 20 de maio 2018.

## APÊNDICE

FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE  
INSTITUTO ENSINAR BRASIL - REDE DOCTUM DE ENSINO

### **O Artigo 93 da lei 8.213/91: uma análise da admissão de pessoas com deficiência**

A admissão de pessoas com deficiência, hoje em dia, se torna indispensável para qualquer organização. Qual é a importância da admissão de pessoas com deficiência, se afeta ou não a empresa sob o aspecto financeiro? Para responder esta questão, foi criado o questionário abaixo, para poder observar a importância do cumprimento da lei 8.213/91. Seu nome, ou da empresa não será divulgado de nenhuma forma. Este questionário é somente para fins acadêmicos.

- 1- Em uma escala de 0 (zero) a 5 (cinco) como o índice de contratação do quadro de pessoas com deficiência pode ser demonstrado nas empresas? 0 (zero) Não há contratações e 5 (cinco) alto.
- 2- Considera que a contratação de pessoa com deficiência traz impactos negativos para a empresa? Pontue esse impacto em uma escala de 0 a 5. Onde 0 (zero) não há impacto significativo e 5 (cinco) grande impacto. Justifique.
- 3- Diante das contratações de funcionários enquadrados nesse quesito, existe um problema que considere mais evidente?
- 4- O que considera que gera mais transtorno para a empresa: admissão de pessoas com deficiência ou a multa que pode ser gerada no não cumprimento da lei? Por quê?
- 5- Já fez os cálculos de quanto essas contratações aumentam na folha de pagamento, e no custo total da empresa? Se sim, qual o percentual de aumento encontrado?
- 6- Como fica a situação do empregador diante da admissão de pessoa com deficiência e a aceitação dos demais funcionários?

- 7- As empresas possuem acessibilidade para receber os funcionários, e até mesmo atender os clientes?
- 8- Você observou mudanças na empresa após a implantação de inclusão de PCD?
- 9- Qual o percentual dos custos na adaptação e nas despesas? Pode acontecer de prejudicar a empresa?