



**Centro Universitário de Brasília  
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

**ELINA DALVA DE SOUZA BARBOSA PAES LANDIM**

**O MUNDO DO TRABALHO E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA**

**CANAVIEIRA**

Brasília  
2017

**ELINA DALVA DE SOUZA BARBOSA PAES LANDIM**

**O MUNDO DO TRABALHO E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA**

**CANAVIEIRA**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas e Coaching

Orientador: Prof. MSc. Ana Regina Melo Salviano

Brasília  
2017

**ELINA DALVA DE SOUZA BARBOSA PAES LANDIM**

**O MUNDO DO TRABALHO E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA**

**CANAVIEIRA**

Trabalho apresentado ao Centro  
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)  
como pré-requisito para a obtenção de  
Certificado de Conclusão de Curso de  
Pós-graduação *Lato Sensu* Gestão de  
Pessoas e Coaching

Orientador: Prof. MSc. Ana Regina Melo  
Salviano

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017

**Banca Examinadora**

---

Prof. Dr. Gilson Ciarallo

---

Prof. MSc. Fabyola Nobrega Simonassi

**Dedico a Deus e a minha família**

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço a Deus por ter me auxiliado nesta caminhada, por ter me fortalecido nos momentos de desânimo e cansaço.

À minha família que me motivou ao longo do caminho e a todas as pessoas que fizeram a diferença para que esse projeto fosse alcançado.

À minha orientadora que de forma carinhosa me auxiliou ao longo desse trabalho.

## **Lista de Siglas**

- 1- Portador Com Deficiência – PCD
- 2- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE
- 3- Relação anual de Informações Sociais – RAIS
- 4- Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de deficiência – CONADE
- 5- Norma regulamentadora – NR
- 6- Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE
- 7- Promoção de Direitos de Pessoas com deficiência do Distrito Federal – PROMODEF
- 8- Pessoa Portadora de Deficiência – PPD
- 9- Companhia de Planejamento do Distrito Federal – CODEPLAN
- 10- Benefício de Prestação Continuada de Assistência Social – BPC-LOAS
- 11- Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT
- 12- Superintendência Regional do Trabalho – SRTE
- 13- Distrito Federal - DF

## RESUMO

A relevância do tema “O mundo do trabalho e a inclusão de Pessoa com deficiência” centra-se na mobilização de modo intenso no universo produtivo laboral do ser humano. Seja pela força da lei junto às empresas para ofertarem vagas às pessoas com deficiência ou pelo fato da inclusão ser no seu contexto maior a de responsabilidade social. O que se pode analisar é que essa obrigatoriedade do cumprimento da legislação tem o real poder de decisão da empresa na hora da contratação. O objetivo dessa monografia foi mostrar que não basta contratar pelo fato de uma imposição legal. Vários fatores devem ser levados em consideração para que ambas as partes saiam ganhando. Portanto, para a coleta de dados, foi realizada uma pesquisa documental e qualitativa utilizando como instrumentos a entrevista e o questionário. O questionário foi realizado com um servidor da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Distrito Federal. As entrevistas foram feitas com três colaboradores portadores de deficiência da empresa analisada. Como justificativa para este trabalho está o comportamento da empresa frente às recorrentes notificações e multas diante do não cumprimento da cota de pessoas com deficiência. A partir da análise dos dados constatou-se que o motivo principal deste não cumprimento é a vaga ofertada pela empresa, pois a mesma é de frentista. Os candidatos recusam a vaga por ter que trabalhar em um ambiente externo. Fica claro que não se pode negar que os direitos humanos devem ser respeitados de forma a não fazer diferença entre os tipos de deficiência, porém deve-se ser levado em consideração o grau de risco a que uma pessoa com deficiência será exposta. Um dos mais importantes espaços no campo da inclusão refere-se à inserção no mercado de trabalho dos profissionais com necessidades especiais, cujo atendimento tem despertado a atenção da sociedade. Para o homem, o trabalho vem atrelado a dignidade humana, que motivada pela força do seu trabalho estimula a autoestima e a valorização do sentimento de pertença diante da sociedade capitalista.

**Palavras-chave:** Mundo do trabalho. Deficiência. Inclusão. Responsabilidade Social.

## ABSTRACT

The relevance of the theme the "work world and the inclusion of person with disability" focuses on mobilizing intensely productive in the labor world of the human being. Whether by force of law with the companies to submit offers places people with disabilities or because of the inclusion in its largest context is social responsibility. What can we analyze it is that this requirement of compliance has the real power of the company's decision in hiring. The purpose of this monograph was to show that not just hire because of a legal requirement. Several factors have to be taken into consideration so that both sides win-win. Therefore data collection was carried out documentary and qualitative research using as instruments the interview and questionnaire. The questionnaire was conducted with a server of the Regional Labour and Employment Federal District. The interview was conducted with three disabled employees of the analyzed company. As justification for this work is the front company's behavior the applicants notices and fines on non-compliance with the quota of disabled people. From the data analysis it was found that the main reason for this non-compliance is the job offered by the company, because it is attendant. Candidates refuse the vacancy by having to work in an outdoor environment. It is clear that one can not deny that human rights must be respected in order to make no difference between the types of disabilities, but should be taken into account the degree of risk that the disabled person will be exposed. One of the most important areas in the field of inclusion refers to inclusion in the professional labor market with special needs, whose care has attracted the attention of society to man, the work is linked to human dignity, which motivated by the power of their work encourages self-esteem and the appreciation of the sense of belonging on capitalist society.

**Keywords:** Work World. Deficiency. Inclusion. Social responsibility.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>1 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b> .....	11
1.1 Evolução histórica no mundo.....	11
1.1.1 Declaração do direito das pessoas deficientes.....	11
1.1.2 Declaração de Salamanca.....	11
1.1.3 Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão – 2001 .....	12
1.2 Evolução histórica no Brasil.....	12
1.2.1 Constituição Federal de 1988.....	13
1.2.2 Lei Federal nº 8.213/91 .....	14
1.2.3 Lei nº 8.742/1993 - LOAS.....	15
1.3 Empresas e a dificuldade em cumprir cotas.....	16
1.3.1 Estatística da População com algum tipo de deficiência .....	18
1.4 Tipos de Deficiências .....	19
<b>2 VISÃO GERAL DA EMPRESA CANAVIEIRA NOS ÚLTIMOS ANOS</b> .....	21
<b>2.1 HISTÓRICO DA EMPRESA CANAVIEIRA</b> .....	21
2.1.1 Parceria com órgãos competentes.....	22
2.1.2 Construção da Identidade da Pessoa com deficiência e a questão Social.....	24
<b>3 ABORDAGEM METODOLÓGICA E OS PARTICIPANTES</b> .....	26
3.1 Especificação das Fases da Pesquisa.....	27
<b>Análise de Dados</b> .....	28
<b>As categorias utilizadas nos questionários foram perguntas abetas ao fiscal do trabalho</b> .....	28
1-Dificuldades encontradas pelo órgão fiscalizador .....	28
2-Levantamento das empresas multadas no Distrito Federal .....	29
3-O cruzamento dos dados.....	29
4-Programa para Pessoas com Deficiência .....	29
5-Entidades parceiras do SRTE para engajamento no mercado de trabalho.....	30
6-Pessoas com deficiência trabalhando no SRTE .....	30
7-Não preenchimento de vagas e a má gestão empresarial.....	30
<b>As categorias utilizadas na entrevista semiestruturada pelos colaboradores</b> .....	31
1-Entrevistado 1 - Carlos .....	31
2-Entrevistado 2 – Catarina .....	31
3-Entrevistado 3 – Cícero .....	32
<b>CONCLUSÃO</b> .....	34
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	35

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho intitulado “O Mundo do trabalho e pessoas com deficiência” vem com a intenção de contribuir com as organizações diante da inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. A partir dos avanços da inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) o mercado de trabalho vem aceitando de forma positiva esta inclusão. O contexto histórico no mundo e especialmente no Brasil vem sendo aceito e reconhecido pela sociedade igualitária.

O tema surgiu a partir da experiência dentro da empresa no ramo de combustíveis, na qual trabalho e acompanhamento de perto as tentativas com relação à contratação das pessoas com deficiência. Esse acompanhamento ocorreu junto à equipe de recursos humanos que forneceram as informações. Por mais que se esforcem, jamais conseguiram preencher a quantidade de vagas exigida pela lei.

A inclusão social através da mobilização centra-se no universo produtivo. Seja por livre decisão correta das empresas, que vem abrindo portas para acolher pessoas com deficiência no campo organizacional ou pela lei que faz com que as empresas contratem de forma impositiva.

No contexto histórico Brasileiro é grande o envolvimento das pessoas com deficiência nas várias áreas da sociedade e é crescente o número de empresas que acolhem no trabalho, na educação, nos esportes, em acessibilidade e em espaços na sociedade, mostrando que não existe o diferente e sim a determinação e superação.

Sabemos que muito ainda há de se fazer para que as empresas tomem consciência da importância da inclusão, referindo-se à inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, cujo atendimento tem despertado a atenção das administrações pública e privada.

O presente estudo se propõe a compreender como ocorre o processo de comprometimento da empresa na contratação de PCDs diante da obrigatoriedade legal, uma vez que nem todo ramo de atividade é aceita por este público. Ressaltamos que na empresa em questão, o trabalho seria exercido em ambiente externo o que leva a grande desistência por parte dos candidatos. Na tabela de atividades, a empresa está situada no grau de risco 3 (Ministério do Trabalho), ou seja, possui um elevado risco aos trabalhadores. A estatística realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, realizada em 2010 mostra uma crescente no número de pessoas com deficiência na população brasileira, porém uma grande parte já são idosos.

A empresa enfrenta grande dificuldade para cumprir a cota estipulada pela Lei nº 8.213/91 e que mesmo diante de tantas tentativas de manter seu quadro de Pessoas com Deficiência completo, não vem obtendo êxito. Nesses últimos cinco anos tentou-se promover diversas formas de captar pessoas, porém sem sucesso. Diversas tentativas foram feitas junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) para provar que não se consegue cumprir a determinação legal.

Não basta contratar simplesmente para cumprir cota. Tem que compreender as circunstâncias em que as pessoas com deficiência estão sendo contratadas pelas empresas e como está sendo trabalhada a inclusão no ambiente de trabalho, tanto na parte de adequação do ambiente, quanto à atividade que o PCD irá desempenhar.

Com o intuito de melhor aproveitamento desse trabalho, foi utilizado pesquisas de autores renomados, sites reconhecidos pela academia, órgãos responsáveis pela manutenção e cumprimento da legislação e principalmente entrevista com pessoas com deficiência empregadas e não empregadas em empresas parceiras.

Para que sejam garantidos os direitos das pessoas com deficiência se faz necessário a desconstrução de preconceitos por parte dos empregadores e sociedade em geral.

Deste modo o objetivo geral deste trabalho é demonstrar que o sistema está engessado e que o processo de inclusão das Pessoas com Deficiência não vai além da obrigatoriedade através da lei de cumprimento da cota. Uma das causas, que ocasiona a falta de interesse das empresas na contratação de pessoas com deficiência é a falta de valorização do ser humano despido do preconceito.

O presente trabalho tem como objetivo específico analisar os desafios que pessoas com deficiência vêm enfrentando na busca de trabalho e das empresas em busca de pessoas qualificadas com deficiência para compor o quadro de funcionários e a visão diante da imposição perante a lei das cotas.

Espera-se demonstrar neste trabalho que muito ainda tem-se por fazer, seja na ordem de melhoria no entendimento da lei, no trabalho e em todas as esferas na tentativa de superar os preconceitos existentes por toda a sociedade.

## **1 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

### *1.1 Evolução histórica no mundo*

#### **1.1.1 Declaração do direito das pessoas deficientes**

A Declaração do direito das pessoas deficientes de 1975 foi construída com o “objetivo de elevar os padrões de vida das pessoas com deficiência e garantir a elas emprego e condições de progresso econômico” (LANDIM, 2016, p.20). Apesar da lei trazer o termo “pessoas deficientes”, onde é ressaltada a deficiência além do ser humano, ela trouxe diversas possibilidades de crescimento para a pessoa com deficiência.

Ao trazer explícito em seu artigo 7º de que “As pessoas deficientes tem direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou, desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar de sindicatos” (ONU 1975, p.2) garante o direito a “dignidade da pessoa humana” (BRASIL 2016, p.1) um dos direitos fundamentais elencados na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III. Deste modo, essa lei garante o acesso das pessoas com deficiência a empregos e que os mesmo sejam remunerados garantindo assim uma vida digna a esses cidadãos.

#### **1.1.2 Declaração de Salamanca**

A Declaração de Salamanca de 1994 foi um marco nas legislações para a pessoa com deficiência, pois foi a partir dela que ficou estabelecido que todas as crianças devem ser matriculadas em classes regulares. Desta forma, todas as crianças com ou sem deficiência devem frequentar o mesmo ambiente escolar e a mesma classe. Para que isso seja possível, devem ser realizadas as devidas modificações necessárias para atender a todos os estudantes.

Essa legislação deixa evidente que a “escolas regulares que possuem tal orientação inclusiva constituem os meios mais eficazes de combater atitudes discriminatórias” (BRASIL 2001, p. 1). É por intermédio da educação que atitudes de discriminações futuras podem ser evitadas, pois quando a criança entra em contato com um estudante com deficiência ele percebe que a diversidade está presente em todos os ambientes, e isso pode torna-lo um adulto livre de preconceitos.

### **1.1.3 Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão – 2001**

Essa declaração de Montreal foi importante não apenas para as instituições escolares, mas para todos os ambientes, produtos e serviços que estejam comprometidos em receber com qualidade as pessoas com deficiência. Através dele que foi instaurado a responsabilidade pela pelo progresso de desenhos inclusivos.

De acordo com Brasil (2001, p.1), “o desenho acessível e inclusivo de ambientes, produtos e serviços aumenta a eficiência, reduz a sobreposição, resulta em economia financeira e contribui para o desenvolvimento do capital cultural, econômico e social”. Diante desse artigo, fica evidente a necessidade que todos os ambientes sejam adequados para receber pessoas com deficiência, tonando sempre o ambiente mais inclusivo. Segundo Landim (2016, p.22), a incorporação de desenhos inclusivos trará “como resultado [...] [uma] maior eficiência na economia no capital cultural e social”. Essa economia gera repercussão em todas as esferas, pois todos são beneficiados por ela.

## ***1.2 Evolução histórica no Brasil***

A trajetória histórica das pessoas com deficiência ao longo dos tempos foi marcada de muitos preconceitos e lutas para alcançar seus direitos. Barreiras tiveram que ser quebradas, principalmente na parte cultural, social, acadêmica e condições de trabalho. Vemos que a história mostra a desumanidade dos seres humanos com relação às pessoas com deficiência, muitas vezes vistos como aberrações, se sujeitando a calar-se diante do desprezo das pessoas e escondidas em suas casas, por serem vistos como incapazes. De acordo com Markezan (2009, p. 59) “Enquanto era conveniente e possível, o sujeito deficiente era segregado do convívio familiar e social”. Quando possuíam um comprometimento leve eram designados a realizar trabalhos manuais como artesãos, mas quando isso não era possível, eles ficavam confinadas dentro de suas casas ou em abrigos das Igrejas.

Os primeiros grupos de deficientes observados pela sociedade brasileira foram os surdos-mudos, cegos e deficientes físicos. De acordo com Jannuzzi (1992), os deficientes físicos iniciaram sua escolarização a partir de 1600, ainda no Brasil Colônia. Eles eram atendidos por instituições especializadas, de caráter particular, em São Paulo. Cornélio França em 1835 apresentou um projeto para a criação do cargo de professor para surdos-mudos, mas esse projeto logo foi arquivado. Em 1854, foi criado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, por Bejjamin Constant, hoje o denominado Instituto Bejjamin Contant. Em 1856, foi criado o

Instituto dos Surdos- Mudos, conhecido hoje como Instituto Nacional da Educação dos Surdos (INES).

Segundo Jannuzzi (1992), as primeiras instituições que surgiram para Deficientes Mentais foram em Salvador (BA) e no Rio de Janeiro (RJ). A de Salvador iniciou seus trabalhos em 1874 junto com o Hospital Juliano Moreira especializado no atendimento desses deficientes. A instituição localizada no Rio de Janeiro foi criada em 1887, com o nome de Escola México, onde ministrava aulas no ensino regular. De acordo com Jannuzzi (1992, p. 23), “foram os médicos os primeiros profissionais que levantaram o problema pedagógico” dos deficientes mentais.

Krynski (1969, p. 7), relata que “em 1900 surge a primeira monografia nacional sobre o ‘Tratamento dos Idiotas’, apresentada por Carlos Eiras ao 4º Congresso de Medicina e Cirurgia, do Rio de Janeiro”. Em 1904, foi iniciada as instalações do futuro “Hospital de Neuropsiquiatria Infantil de Engenho de Dentro” que ficou pronto apenas em 1942. Em 1911 em São Paulo foi criada à inspeção médico-escolar que foi responsável pela “criação de classes especiais e formação de pessoal para trabalhar com esta clientela<sup>1</sup>” (JANNUZZI, 1992, p.32). No Rio de Janeiro, no mesmo ano, foi proposto “subclasses especiais para crianças hígdas e retardadas nas escolas-modelo da capital” (CESAR apud JANNUZZI, 1992, p.33). Essa foi à primeira presença das classes especiais na história da deficiência intelectual no Brasil. Para realizar a avaliação desses estudantes propícios ao ingresso nas classes especiais, os professores realizavam um teste comparando esses alunos com os da mesma idade, ditos normais.

Para Jannuzzi (1992, p.42), “A defesa da educação dos anormais foi feita em função da economia dos cofres públicos e dos bolsos dos particulares, pois se evitariam manicômios, asilos, penitenciárias, incorporando-os ao trabalho”. Segundo Krynski (1969, p. 7), em 1929 foi criado o primeiro núcleo de pedagogia especializada no estado de São Paulo. Nesse mesmo período, em 1935, o diagnóstico de deficiência mental foi conferido a vinculação dos médicos, pedagogos e psicólogos.

### **1.2.1 Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988 foi responsável por garantir diversos direitos à população. Em seu artigo 6º, fica garantido o direito a “educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção a

---

<sup>1</sup> A clientela citada pela autora Jannuzzi é referente aos deficientes mentais.

maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 2016, p. 1). Deste modo, fica evidente que para a lei todas as pessoas são cidadãos de direitos e que merecem ser respeitadas de acordo com as suas limitações.

O único artigo que trata especificamente sobre as pessoas com deficiência é o artigo 208 que traz que o “III- atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino” (BRASIL, 2013, p. 20). Esse artigo é fundamental, pois garante que todas as pessoas com deficiência tenham um atendimento que possibilite o seu ingresso a educação que é um direito fundamental de todos os cidadãos.

### **1.2.2 Lei Federal nº 8.213/91**

O maior ganho veio com a Lei Federal de 8.213/91, que traz a obrigatoriedade da inclusão das pessoas com deficiência dentro das organizações. Ficou conhecida como a lei das cotas, onde, as empresas passariam a cumprir uma tabela que define a quantidade de pessoas deficientes a serem contratadas pelas empresas privadas e públicas. As reservas de vaga asseguradas pela lei de cotas, estabelece que empresas com mais de 100 funcionários devem destinar 2% de suas vagas a deficientes; e de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4%, e acima de 1001, 5% das vagas aos deficientes. Entretanto a tabela apresentada pela Lei não leva em consideração o tipo de atividade realizada na empresa, prejudicando, deste modo, a contratação dessas pessoas. Em muitos casos, a empresa não consegue realizar a contratação, pois não possui atividades adequadas para certos tipos de deficiência. O que deveria ser feito é a reformulação da lei, anexando algumas ressalvas relativas às contratações em alguns locais e uma maior capacitação das pessoas com deficiências em assumirem algumas funções.

Por outro lado, de acordo com o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2010, ainda era baixo a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Do total de cerca de 86,4 milhões de pessoas empregadas, 23,6% eram pessoas com alguma das deficiências investigadas. Percebe-se que a falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência, em contraponto com a necessidade de pessoas capacitadas nas empresas para ocuparem posições no mercado de trabalho, gera um problema e dificulta a execução das leis que tratam do trabalho como um direito. A dificuldade no exercício das leis mostra a necessidade de um plano de qualificação profissional eficiente e mais ainda uma reformulação nessa tabela levando em conta a atividade fim da empresa.

Outro momento relevante ocorre com a promulgação da Lei nº 9.394/96, onde é estabelecido que a educação escolar, deverá estar vinculada ao mundo do trabalho, abrindo

portas para uma verdadeira inclusão das pessoas com deficiência, qualificando-as para o mercado de trabalho. Entretanto a realidade é outra, se não estamos conseguindo alfabetizar nossas crianças tidas normais, como é que se pode exigir uma formação e capacitação dos jovens e adultos com deficiência para o mercado de trabalho. O intuito da Secretaria de Educação Especial de promover em Brasília e em vários Estados um programa de educação profissional voltado para pessoas com deficiência é válido, no que tange melhorar desenvolvimento e aproveitamento em diversas áreas de trabalho, mais vai além de simplesmente capacitar para o trabalho e sim para uma vida toda, desde a infância até adulto.

### **1.2.3 Lei nº 8.742/1993 - LOAS**

É importante salientar que as pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC-LOAS), quando passam a exercer atividade remunerada terão o pagamento de seu benefício suspenso, e não cessado (Lei 8.742/1993 – LOAS, alterada pela Lei 12.470/2011), podendo ser reativado assim que extinguir a relação trabalhista, dando à oportunidade as pessoas que faziam jus ao benefício de terem garantido novamente sem ter que passar por novo processo de requerimento do benefício e avaliação da deficiência. As empresas também podem contratar na condição de aprendiz o jovem que receber este benefício podendo o mesmo acumular a remuneração do trabalho com o pagamento do BPC pelo prazo máximo de dois anos, ampliando as possibilidades de qualificação e inserção profissional.

De acordo com a Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, que altera a consolidação das Leis Trabalhistas - CLT (Lei 10.097/2000 art. 428, §5º), admite-se o contrato de aprendizagem para a pessoa com deficiência a partir de 14 anos sem restrição da idade máxima. Porém, as empresas que quiserem acumular em uma única pessoa as cotas de jovem aprendiz e PCD, não poderão fazê-lo, devendo assim optar pelo que melhor lhe aprouver. É importante a conscientização das pessoas com deficiência para que saibam que seus direitos estão seguros no caso de perderem o emprego para que voltem a receber sem ter que passar por toda a avaliação médica novamente. Nesse sentido no dia da ambientação dentro da nova empresa, faz-se esta menção para reforçar esse item.



### *1.3 Empresas e a dificuldade em cumprir cotas*

As empresas enfrentam hoje grande dificuldade de cumprimento da cota para pessoas com deficiência, no entanto há muitas pessoas com esses requisitos fora do mercado de trabalho. Não se pode deixar de ressaltar a importância da inclusão em todo o seu âmbito, grande foi o ganho das pessoas com deficiência no meio social e em todas as modalidades.

Com o intuito de aprofundar o conhecimento sobre o assunto e elucidar o paradoxo atual acerca da falta de preenchimento das vagas nas empresas mesmo com grande número de pessoas deficientes sem colocação e pontuar os motivos que levam à falta dessa mão de obra no mercado de trabalho. As empresas que não conseguem cumprir esta determinação ficam sujeitas a multa.

Para Opuszka e Hartmann (2013, p. 13),

Sendo assim, para acabar com essas barreiras, empresas e sociedade devem trabalhar com a questão do preconceito, valorizar a pessoa com deficiência, apontar as qualidades, remover as barreiras de transportes e organizacionais, oferecer processos seletivos mais flexíveis e não discriminatórios, isto é, oportunizar que esses cidadãos possam concorrer às vagas de trabalho em condições de igualdade com as demais pessoas.

As empresas não estão preparadas para receber pessoas com deficiência, tornando-se um dos maiores desafios por parte delas, pois tem que lidar com o preconceito dos gestores e demais funcionários com relação a elas, muitas vezes por falta de conhecimento de como lidar com cada deficiência. Como o mercado de trabalho é dinâmico, esbarra na falta de qualificação das pessoas com deficiência e para elas, torna-se moroso desenvolver atividades específicas, dando somente atividades que não requer muitas habilidades. Muitas empresas precisam adaptar o ambiente físico, estrutural de acessibilidade para receber um funcionário com alguma deficiência, mas a maior adaptação tem que ser de atitude e de posicionamento de todos os envolvidos.

Nesse sentido Souza (2010, p.20),

Destaca-se, no âmbito federal, a Lei N° 7.853/1989, regulamentada pelo Decreto n° 3.298/1999, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; determina o atendimento prioritário e adequado na área da educação, saúde, formação profissional e do trabalho, recursos humanos e edificações; dispõe sobre a CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência) e sobre o CONADE (Conselho Nacional do Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência).

Com este decreto torna-se visível a preocupação dos legisladores com a inserção das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, definindo melhor os critérios que regulam as vagas de trabalho dentro das empresas, dando oportunidade de convivência, integração e dignidade, porém as empresas não veem com bons olhos, pois o pensamento é de sobrecarga em suas folhas de pagamento ou até mesmo de gastos para adaptar a empresa para receber as pessoas com deficiência.

No entanto os órgãos ligados ao atendimento direto aos PCDs estão cheios de currículos e de pessoas que estão à procura de uma colocação no mercado de trabalho, mas o que é possível notar é que não está havendo uma junção entre o querer real das pessoas com as vagas ofertadas. Pode-se notar que a procura por PCDs está maior do que o número de candidatos que querem assumir uma vaga de fato. Segundo a área de Recursos Humanos da empresa, o que leva a essa rejeição pelo emprego é o risco eminente, por se tratar de um trabalho onde estarão expostos a todo tipo de adversidades como: sol, chuva, vento, calor, assaltos, movimentos repetitivos, muito tempo em pé e até o desconforto por si só.

Segundo Nambu apud Bahia e Schommer (2010, p.445), “as resistências ocorrem, sobretudo, devido à ausência de informações e a equívocos arraigados na sociedade; por exemplo, a ideia de corpo deficiente estar vinculada à de corpo improdutivo”. Por décadas a sociedade excluía as pessoas com deficiência do convívio social e laboral, levando-as ao isolamento e sentimento de incapacidade em meio aos preconceitos existentes. Ainda existe o preconceito as pessoas com deficiência, principalmente por parte das empresas em não querer contratar pessoas com deficiência, colocando a disposição cargos de menor significado apenas para cumprir a legislação das cotas, deixando claro que a demora de uma pessoa deficiente em aprender o trabalho é maior que os demais. Outro ponto é a falta de qualificação das pessoas com deficiência. Para combater esta discriminação, as pessoas com deficiência devem ser mais bem preparadas e qualificadas, seja dentro da própria empresa, seja através de ONGs ou órgãos do governo, para poderem competir no mercado de trabalho e não simplesmente chegar para cumprir uma cota e serem vistas como mais um que chegou para fazer número dentro da empresa.

De acordo com Heinski (2004, p. 2)

Neste sentido, a empresa possibilita que a PPD (Pessoa Portador de Deficiência), desempenhe um papel ativo na sociedade, deixando a PPD de ser um mero receptáculo passivo de serviços especializados para tornar-se um produtor e um consumidor consciente e criativo.

Com isso, o ser humano passa por uma transformação cultural e de crenças, criando um novo sentido à vida aos portadores de deficiência, passando do estado improdutivo para o estado ativo e criativo.

As mudanças mesmo que lentamente estão acontecendo por parte dos empresários e dos gestores que ao contratar uma pessoa com deficiência e respeitando o seu grau de limitações veem que podem ser produtivas e com uma qualidade surpreendente, até mesmo as pessoas com deficiência se surpreendem ao verem quem conseguem atuar no mercado de trabalho.

Levando em consideração os diversos ramos de atividades das empresas e seu perfil no mercado de trabalho, não é possível fazer contratação para qualquer tipo de deficiência, sem verificar o grau de risco de cada uma, pois ele pode variar de 1 a 3, de acordo com o quadro de Classificação Nacional de Atividades Econômicas e Grau de Risco de Acidente do trabalho Associados da Previdência Social, onde estabelece qual o grau de risco de cada atividade desenvolvida. Deverá a contratante identificar se aquela deficiência não vai levar a pessoa a ser cometido de um acidente, por ser a empresa responsável pelo fato ocorrido. Visto que a lei de cotas está ligada somente ao cumprimento da mesma não levando em conta o tipo de atividade laboral.

Nesse contexto Melo e Barreira (2012, p. 2),

A empresa inclusiva traz para o cenário das organizações, portanto, a necessidade de gerir o trabalho dessas pessoas. Esta é uma atividade bastante complexa, pois são muitos os tipos de deficiência, que podem gerar diferentes impactos sobre as necessidades de adequação das condições e práticas de trabalho.

### **1.3.1 Estatística da População com algum tipo de deficiência**

De acordo com o Censo Demográfico de 2010, as pessoas mais idosas estão propensas a possuir alguma deficiência tornando mais difícil com que consigam alguma colocação dentro das empresas. O preconceito existe dentro das próprias empresas e dificultam ainda mais a contratação delas. Segundo o levantamento do Censo, hoje são mais de 573.800 pessoas com alguma deficiência no Distrito Federal. Dentro da faixa etária de até quatro anos de idade são 5.043, representando 2,67% da população com essa idade; já a população com 65 anos ou mais, este índice é de 63,60%. Portanto identificou-se que as pessoas de mais idade

estão mais propensas a adquirir uma deficiência, seja por dificuldade de locomoção, perda de audição ou prejuízo da visão. De acordo com a CODEPLAN (2013, p.15),

a Relação Anual de Informações Sociais (Rais, MTE) – 2010, observa-se que, dentre os trabalhadores com deficiência, os do sexo feminino representam percentual de emprego superior aos do sexo feminino sem deficiência, porém, ainda há desigualdade com o sexo oposto.

Muito ainda tem que se trabalhar na conscientização dos empresários para com essa massa crescente que a pesquisa da CODEPLAN (2013, p. 24), tem apontado para nos.

Do pequeno percentual dos trabalhadores declarados com alguma deficiência cadastrados na Rais (0,7%), observa-se que 33,51% estão concentrados na faixa etária de 30 a 39 anos, 26,04% de 40 a 49 anos e 15,31% de 25 a 29 anos. A participação das faixas etárias mais novas é baixa entre os empregados com deficiência, com as pessoas com 18 a 24 anos compondo apenas 9,99% desse total. Não foi identificado trabalho infantil entre pessoas com deficiência de 10 a 14 anos no Distrito Federal. O percentual de trabalhadores é ínfimo entre pessoas de 15 a 17 anos com deficiência.

#### ***1.4 Tipos de Deficiências***

De acordo com o artigo 4º. do Decreto nº. 3.298 de dezembro de 1999, alterado pelo artigo nº 70 do Decreto nº.5.296, de 02 de dezembro 2004, considera pessoas com deficiência aquela que se enquadra na seguintes categorias: Deficiência Física, Deficiência auditiva, Deficiência visual, Deficiência Mental e Deficiência múltiplas (BRASIL, 2007 p. 11-12).

Por este motivo a importância do empregador saber exatamente o tipo de deficiência do candidato, para enquadrar no ramo de atividade da empresa.

Deficiência Física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob 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 deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de função.

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.

Deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor de 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 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

Deficiência intelectual – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: Comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunicação; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho.

Deficiências múltiplas – associação de duas ou mais deficiências.

## **2 VISÃO GERAL DA EMPRESA CANAVIEIRA NOS ÚLTIMOS ANOS**

### **2.1 HISTÓRICO DA EMPRESA CANAVIEIRA**

A empresa Canavieira está há 58 anos no mercado de revenda de combustíveis. Sediada em Brasília desde 1958, iniciou nesse ramo de atividade com apenas um posto na cidade Satélite do Núcleo bandeirante. Hoje possui espalhados em todo Distrito Federal 90 postos de combustíveis, sendo uma matriz e as demais filiais. Tendo como sócios quatro representantes legal da empresa, ela possui 1850 colaboradores diretos. Sendo que 31 são portadores de deficiência, porém esse quantitativo não é o suficiente para cumprir a lei das cotas para pessoas com deficiência. Para estar de acordo com a lei ela deveria ter registrado no grupo 93 pessoas, 5% do seu quadro de funcionários.

Dentre os 31 funcionários citados acima, três estão na área administrativa, dois são reabilitados do INSS atuando na parte administrativa, 25 são frentistas e 1 subgerente.

De acordo com o setor de Recursos Humanos da empresa, muitas iniciativas e tentativas vem sendo feitas nesses últimos cinco anos para tentar completar esse quadro, porém sem muito sucesso. O enfrentamento da empresa junto aos órgãos competentes, para mostrar o interesse na contratação de pessoas com deficiência para cumprir a cota não é apenas ilusório no sentido de fazer número e sim interesse real nessa mão de obra. Todos os meios de captação são utilizados, porém como a empresa possui grau III na tabela de risco do Ministério do Trabalho, nem todas as deficiências podem ser aceitas para assumir o cargo. Outro grande fator é a rejeição dos candidatos para com a vaga de frentista, uma vez que além do risco da atividade, eles também ficam expostos a todos os tipos de advento que um trabalho externo possa ter, pois estão sujeitos ao sol, vento, chuva, frio e um dos piores que é o assalto e ao grande número de carros que movimentam o ambiente de trabalho.

A empresa tomou algumas iniciativas no intuito de promover um maior recrutamento de pessoas para seu quadro e consequentemente cumprir a legislação, como por exemplo:

- Redução na carga horária para 6 horas;
- Manter o salário base da categoria;
- Pagar o vale alimentação mesmo com carga reduzida;
- Custear calçados adaptados no caso de quem necessita;
- Plano de carreira para quem deseja uma promoção, mantendo as mesmas condições de trabalho.

- Rampas de acesso.
- Mesas adaptadas à atividade.
- Curso de capacitação.
- Apoio psicológico.

Mesmo assim, a empresa não consegue preencher as vagas remanescentes.

A empresa Canavieira tem consciência que a fiscalização é importante, pois há casos de empresas que listam entre seus contratados, pessoas com deficiência que apenas constam em sua folha de pagamento. Além das que simplesmente ignoram a lei. A empresa prima em reter em seu quadro de funcionários pessoas nas quais ela pode realmente contar. A companhia cita que tem funcionários que já estão a mais de 10 anos no trabalho e que são excelentes trabalhadores. Para isso o recrutamento das pessoas com deficiência deve seguir as mesmas normas da admissão nos termos da legislação trabalhista e previdenciária que as demais pessoas. A empresa jamais aceitou que fizessem uma contratação só para cumprir com a legislação, mesmo que para isso tenha que se justificar perante a lei.

Uma das primícias da empresa é manter em seu quadro pessoas que realmente tenham interesse em trabalhar, não importa se são deficientes ou não, inclusive ela mantém uma parceria junto a Previdência Social, para receber em suas dependências pessoas na condição de Reabilitados para incentivá-las ao retorno ao trabalho. Nos últimos quatro anos, das quatro solicitações feitas à empresa, ela aceitou todas. Sendo que posteriormente duas pessoas voltaram para a empresa na condição de reabilitados para compor o quadro de funcionários. De acordo com a empresa, ela está tendo bons resultados, pois os mesmos saíram da condição de frentistas para assumir uma função na área administrativa, demonstrando grande empenho nas atividades desempenhadas.

### ***2.1.1 Parceria com órgãos competentes***

A empresa Canavieira também procura parceria com entidades e órgãos do governo na tentativa de captar pessoas com deficiência. Uma dessas parceiras é a Agência do Trabalhador da 112 Sul, onde foram abertas 60 vagas para preenchimento imediato. Nesse contexto a empresa Canavieira passa os tipos de deficiência que poderão ser contratadas, sendo que para cada vaga eles encaminham três candidatos. Os mesmos apresentam uma carta endereçada a empresa para fins de análise e possível avaliação da deficiência para não correr o risco de contratar uma pessoa que não possa desempenhar a atividade relativa à função e nem mesmo

prejudicar o candidato que procura a empresa. Caso o candidato não se encaixe no perfil da deficiência que pode ser contratado pela empresa ou se não passar no teste de avaliação teórica, a empresa carimba e assinala na carta de encaminhamento que ela não preencheu os requisitos mínimos necessários para preenchimento da vaga, dessa forma se o candidato estiver recebendo benefício, este não será cancelado.

Reconhece-se que o número de candidatos que este órgão encaminha é um número considerável, porém muitos chegam para entrevista sem a mínima condição para assumir a vaga proposta. Para isso é exigido o ensino fundamental, pois muitos são analfabetos e para o cargo o candidato precisa saber ler, escrever e fazer contas primárias como, somar, dividir e multiplicar, uma vez que os mesmos terão que lidar com o público e a atividade principal da empresa é de vendas.

O Promodef (Promoção de Direitos de Pessoas com Deficiência do Distrito Federal), localizado na 112 Sul dentro da estação do Metrô, disponibiliza dados dos candidatos através de listas com os nomes e contatos para que a empresa possa agendar as entrevistas. Normalmente eram agendadas uma média de 50 pessoas por mês para as entrevistas. Segundo a empresa Canavieira, o número de pessoas que tem interesses nas vagas da empresa é muito pequeno, principalmente quando é informada para qual função serão contratados. Desses 50 nomes, no máximo 5 se apresentam para entrevista, um número muito pequeno levando em conta a expectativa pelo número encaminhado para futuros candidatos à vaga.

Diante desse contexto pode-se dizer que nem toda empresa consegue cumprir a cota determinada pela legislação. De acordo com a Companhia de Planejamento do Distrito Federal (CODEPLAN), o Distrito Federal possui hoje 22,23% das pessoas se declaram possuir algum tipo de deficiência.

Segundo a CODEPLAN (2013, p.10)

Em 2010, segundo o Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o número de pessoas com algum tipo de deficiência foi de 573.805 no Distrito Federal, ou seja, 22,23% do total da população, representando um crescimento da ordem de 8,79 pontos percentuais, comparado ao ano 2000, quando eram 13,44% da população.

O que leva a pensar que a obrigatoriedade a luz da legislação deixa um vácuo nesse contexto, pois diante da limitação de conseguir pessoas com deficiência para as vagas remanescentes chega a ser absurda a busca e a competição entre as próprias empresas para captar essas pessoas. Nesse entendimento a empresa reduz a carga horária, pois assim uma mesma pessoa com deficiência poderá ser contratada por duas ou até três empresas,



cumprindo assim a lei da cota. Esta realidade existe, porém os órgãos fiscalizadores não se preocupam com esse fato, uma vez que a lei de cotas deveria ajudar no sentido de que essas vagas não ficassem nas mãos de algumas pessoas, pois se uma única pessoa ocupa mais vagas está tirando a oportunidade de outra entrar no mercado de trabalho.

Uma das parcerias que é bem vista na empresa Canavieira é a Previdência social que sempre requisita ajuda na reabilitação das pessoas afastadas por longos períodos. A empresa sempre se dispõe em receber sem nenhum problema os reabilitados, tanto que dos quatro que foram encaminhados pela Previdência para reabilitação, duas foram recolocadas.

Segundo Leme (2015 p.36)

O papel do INSS nesse trabalho interinstitucional, no âmbito do serviço de reabilitação profissional, consiste em atender às pessoas com deficiência visando avaliar a compatibilidade entre a atividade profissional para a qual estão qualificadas e suas condições psicofísicas, além de efetuar o reconhecimento de que apresentam deficiência, de acordo com os critérios legais.

As empresas parceiras, segundo Leme (2015, p.53), surgiram no cenário político brasileiro no início da década de 1990, “no bojo das reformas políticas orientadas para o mercado e implementadas não apenas no Brasil como em inúmeros países das mais diversas regiões do mundo”. Era dever de o estado incentivar e fazer esse elo entre empresas e os órgãos, que de alguma forma deveriam conscientizar que as empresas precisavam cumprir a lei de cota para pessoas com deficiência.

De acordo com Brasil 2007 p. 20

O apoio às empresas para que contribuam para o aprimoramento profissional das pessoas com deficiência atenderia a uma reclamação frequente dessas mesmas empresas a respeito da insuficiência de trabalhadores com deficiência qualificados.

### **2.1.2 Construção da Identidade da Pessoa com deficiência e a questão Social**

A natureza humana vive em constantes modificações e uma delas foi à valorização das pessoas com deficiência que há algumas décadas eram vistos como incapazes de realizar atividades e viviam segregadas da sociedade.

Segundo Brasil (2007, p. 12)

A compreensão sobre a deficiência, em geral, bem como a compreensão sobre as pessoas com deficiência, em particular, tem se modificado no decorrer da História, num processo contínuo de mudanças dos valores e dos consequentes paradigmas que permeiam e caracterizam a relação das sociedades com esse segmento populacional.

Diante desse texto e das diversas mudanças nos comportamentos dos indivíduos, vem crescendo o número de pessoas com deficiência que estão se destacando em diversas áreas de atuação, graças a uma melhor compreensão de si mesmos e da deficiência como um todo. É brilhante quando vemos a superação do ser humano em busca de quebra de paradigmas.

Outro ponto que devemos destacar é o avanço da medicina e a evolução do conceito de deficiência fortalecendo assim a convicção que as pessoas com deficiência podem trabalhar.

De acordo com Brasil (2007 p. 15),

A diversidade é uma das principais características da humanidade e assim, não é possível nem desejável aos homens, o “ser igual”. Além disso, o “ser diferente” não pode ser razão para que se decreta a menor valia de uma pessoa, enquanto ser humano e ser social. Por outro lado, negar as limitações impostas por uma deficiência pode ser tão discriminatório quanto exacerbar seu papel na vida da pessoa, já que ao negá-las a sociedade se desobriga de promover os ajustes e adaptações que permitiram a participação dessas pessoas na vida da comunidade.

Foi graças a esse ajuste que hoje temos um pouco mais de consciência com relação a inclusão das pessoas com deficiência, seja na sociedade, no esporte, no lazer, nas escolas ou no laboral. Muito ainda tem que se fazer, pois muitos ainda vivem a margem da sociedade.

### 3 ABORDAGEM METODOLÓGICA E OS PARTICIPANTES

Para entender melhor a visão da pessoa com deficiência com relação a vida laboral dentro da empresa buscou-se utilizar a abordagem qualitativa como fundamento e por entender que seria o melhor caminho a ser percorrido para o tema, o problema e os objetivos traçados nesta pesquisa.

A importância e abrangência da pesquisa qualitativa no tocante à sua organização e construção são enfatizadas por González Rey (2009, p.09) como um “processo dialógico que implica tanto o pesquisador como as pessoas que são os objetos da pesquisa, em sua condição de sujeito do processo”. Isso pressupõe uma ênfase nos processos de construção sobre os processos de respostas, rompendo a lógica instrumentalista que durante anos hegemonizou o processo de produção do conhecimento.

Neste sentido, a pesquisa qualitativa envolve a compreensão de dados descritivos de um determinado fenômeno a ser explorado em contato direto do pesquisador com a situação estudada e, portanto, retratando a perspectiva dos participantes.

Para melhor compreensão e realização desta pesquisa foram utilizados os seguintes instrumentos para a coleta de dados: a análise documental, a entrevista semiestruturada e o questionário.

A justificativa para a utilização dos três instrumentos deve-se ao fato de que a empresa pesquisada não pode parar o funcionamento de suas atividades, porém é necessário ampliar a visão dos gestores e propor mudanças no cotidiano das relações de trabalhistas, assim como desenvolver profissionais com maior engajamento na capacitação das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

A análise documental de acordo com seus pressupostos foi necessária por priorizar a análise das legislações atuais sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho e de acordo com estudo os documentos podem ser consultados várias vezes e inclusive servir de base a diferentes estudos e propicia mais estabilidade aos resultados.

Utilizou-se a entrevista semiestruturada, pois foi fundamental no sentido de que, os participantes apresentassem suas ideias, fundamentos de sua prática no cotidiano da empresa e as sugestões sobre o tema apresentado. Portanto, baseou-se em Flick (2004, p.106) que apresenta este instrumento como vantajoso para “a comparabilidade dos dados, e sua estruturação é intensificada como resultado das questões do guia elaborado.”

Quanto ao questionário estruturado com perguntas abertas permitiu perceber a visão atual do grupo pesquisado e objetivou-se, na medida do possível, extrapolar a mera descrição

do conteúdo do instrumento, aprofundando-se na interpretação das respostas e assim, construir o conhecimento.

Desta forma, o questionário, segundo Gil (1999, p.128) aplica-se “como a técnica de investigação composta por números mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões”. Ficando preservadas as impressões e vivência do profissional que prontamente se colocou a disposição para responder o questionário, dando uma maior flexibilidade para que fossem respondidos no momento que julgassem mais apropriados, sem a interferência e opiniões do pesquisador.

### ***3.1 Especificação das Fases da Pesquisa***

Esta pesquisa foi realizada na empresa Canavieira Combustíveis para Veículos Ltda. A pesquisa desenvolveu-se em 03 etapas, assim organizadas: no primeiro momento foi organizada e analisada toda a legislação referente a Pessoa com Deficiência e o mundo do trabalho dos últimos anos, de maneira que se estabelecessem um comparativo do real motivo que leva empresa Canavieira a não conseguir cumprir a lei de cotas para pessoas com deficiência e ter em seu histórico recorrente de multas pelo não cumprimento, firmando assim a base legal e a realidade encontrada na empresa.

Na segunda etapa, foi realizada a investigação *in loco* junto à empresa, por meio da entrevista semiestruturada como forma de verificar se havia algum tipo de colaborador com deficiência ou reabilitado para explicar suas opiniões sobre as questões a serem investigadas.

Na terceira etapa foi necessário aplicar o questionário de perguntas abertas para propiciar maior liberdade para que a explanação fosse mais abrangente e detalhada visando um melhor entendimento sobre as formas e regras para o cumprimento das cotas de pessoas com deficiência pelo órgão responsável na sua aplicação nas empresas.

## **Análise de Dados**

Por meio da análise de dados deste trabalho foi possível identificar duas categorias que estão intrinsicamente ligadas à empresa estudada e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A primeira delas é a postura da empresa diante do cumprimento da Lei das Cotas para Pessoas com Deficiência e a segunda está relacionada a visão dos funcionários diante da oportunidade real do emprego.

A primeira categoria divide a empresa em dois tipos: a empresa que busca cumprir a Lei das Cotas e a que não consegue cumprir a referida lei.

Para compreender os fatos ocorridos dentro da empresa a respeito da contratação de Pessoas com Deficiência, sentiu-se a necessidade de compreender a visão do órgão responsável por essa fiscalização, que é a Superintendência do Trabalho (SRTE). Esse contato com o SRTE ocorreu por meio de um questionário enviado para o fiscal do trabalho. Desta forma dando liberdade para que a explanação fosse a mais abrangente e detalhada visando um melhor entendimento sobre as formas e regras para o cumprimento das cotas de Pessoas com Deficiência pelo órgão responsável na aplicação nas empresas. Foi de suma importância receber as respostas, pois foi a partir daí que a pesquisa se firmou na tese que o sistema esta engessado, na fala do fiscal 1 “o trabalho tem que ser realizado e que a lei foi feita para ser cumprida”.

Em um segundo momentos foram realizadas entrevistas com Pessoas com Deficiência que fazem parte na empresa. A visão da Pessoa com Deficiência foi de grande importância para entender que o emprego por si só não faz efeito na vida da pessoa, mas que o conjunto da obra é que faz a diferença. Na fala dos colaboradores, houve um maior envolvimento das pessoas, no que tange a consciência e o respeito pelo ser humano, com isso veio a satisfação e realização nas atividades desempenhadas. Espera-se que a empresa também sinta a necessidade de empenhar-se na hora da contratação desse grupo de pessoas especiais, pois vem demonstrando um grau de comprometimento junto a empresa.

### **As categorias utilizadas nos questionários foram perguntas abertas ao fiscal do trabalho**

#### ***1-Dificuldades encontradas pelo Órgão Fiscalizador***

As dificuldades encontradas pelo órgão fiscalizador dizem respeito às empresas em cumprirem ou não a lei de cotas. Esse fator é analisado pela ótica capitalista, onde o empresário verifica o que é economicamente rentável para a sua empresa. Essa

comparação refere-se à comparação entre o valor da multa aplicado, caso não haja a contratação, e o valor de contratar a Pessoa com Deficiência.

Em muitos casos os empregadores escolhem tomar a multa, pois não é rentável manter em seu quadro de funcionários uma pessoa com deficiência. Esse fator fica evidenciado na fala do fiscal 1 relata, “o empresário, na busca do lucro, analisa, de forma racional, o custo-benefício em cumprir ou não a norma trabalhista, com base, dentre outros aspectos, nos riscos do descumprimento da lei”. Quando a multa gerada pelo não cumprimento da lei, não faz diferença na hora de arriscar contratar ou não, pois muitos empresários acreditam que não serão fiscalizados. Segundo Cardoso (2005, p. 453) “não se configura apenas uma sanção a uma violação já praticada pelo empregador, mas também cumpre a importante função inibitória para desestimular descumprimentos futuros”. O risco existe, porém muitas empresas preferem arriscar ou esperar serem notificadas para contratar pessoas com deficiência para cumprir a cota.

### ***2-Levantamento das empresas multadas no Distrito Federal***

Por meio da resposta apresentada pelo fiscal 1 do trabalho, não foi possível saber um dado exato sobre as empresas que são multadas hoje no Distrito Federal. Apenas foi possível identificar que existe uma base de relatórios produzidos pelos auditores em cada fiscalização, onde é informada a quantidade de pessoas empregadas, a cota de contratação de pessoas com deficiência que a empresa deve contratar e as deficiências que são admitidas para esse emprego.

### ***3-O cruzamento dos dados***

Apesar do órgão fiscalizador o SRTE, ter em seu poder dados eletrônicos das bases de dados da RAIS e do CAGED, que recebem informações de todas as empresas do Distrito Federal para saber quantidade de admitidos e demitidos no mês e por ano o fiscal 2 foi muito técnico não respondendo o que de fato foi perguntado. O mesmo apresenta somente informações que contam no quadro para adequação da empresa, principalmente para as empresas com mais de 100 funcionários.

### ***4-Programa para Pessoas com Deficiência***

Ao ser questionado quanto a algum tipo de programa do governo voltado para inclusão e conscientização das pessoas com deficiência com relação à importância de ter um trabalho,

o Fiscal 2 citou alguns documentos que faz alusão a pergunta, tais como: Programa da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Presidência da República (2012); e a Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, realizada de 2006 e em 2008. Não deixou claro se o governo está realmente trabalhando para que esses programas saiam do papel e estejam presentes na vida das pessoas que necessitam.

#### ***5-Entidades parceiras do SRTE para engajamento no mercado de trabalho***

A informação dada pelo Fiscal 1 é a de que o Estado Brasileiro tem as ações da Agenda Social distribuídas nas áreas de Acessibilidade (Escola Acessível, Livro Acessível, Transporte Acessível, Habitação de Interesse Social Acessível) e de Atendimento à Pessoa com Deficiência (Inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, Concessão de Órteses e Próteses, Campanhas Educativas). Muito louvável essa resposta de mostrar as ações para acolher as pessoas com deficiência, porém nenhuma delas está voltada para qualificação das pessoas para o mercado de trabalho e sim na parte social e educacional. Quando se fala sobre o atendimento a pessoa com deficiência no mercado de trabalho é apenas citado de que está mais voltado para cadastro em fila de espera para uma vaga e não para um programa de qualificação.

#### ***6-Pessoas com deficiência trabalhando no SRTE***

Infelizmente a resposta foi desanimadora, pois o próprio fiscal 2 que faz as vistorias nas empresas diz não ter esta informação. É lamentável que um órgão fiscalizador não tenha essa informação, pois se espera que o exemplo venha também da entidade responsável pela fiscalização de pessoas com deficiência junto às empresas, que pudesse dar essa informação com segurança e presteza.

#### ***7-Não preenchimento de vagas e a má gestão empresarial***

O fiscal 1 entrevistado acredita que o não preenchimento de vagas pelas Pessoas com deficiência está diretamente ligado a uma má gestão empresarial. Ele acredita que as empresas acham que o custo benefício de contratar uma Pessoa com Deficiência não correspondem aos ganhos efetivos que ela terá em receber em seu quadro de funcionários com deficiência.

Existe também um fator primordial no não preenchimento das vagas que diz respeito à falta de conhecimento das pessoas com deficiência. Muitas não sabem que podem trabalhar nas empresas e com isso as vagas não conseguem ser preenchidas.

### **As categorias utilizadas na entrevista semiestruturada pelos colaboradores**

#### ***1-Entrevistado 1 - Carlos***

Ao ser entrevistado, Carlos mostra-se muito satisfeito em trabalhar na empresa Canavieira. Relata que ficou por quase três anos afastado pela Previdência Social e que em 2013 teve a oportunidade de realizar um programa de reabilitação profissional por esse sistema. Carlos sofreu um acidente de carro e havia perdido a mobilidade das pernas, mas com o processo de reabilitação, com fisioterapias e acompanhamento médico, conseguiu recuperar o movimento, mas ainda assim necessita de cuidado especial, pois possui restrição no levantamento de peso. Por meio desse trabalho realizado pelo órgão, teve a oportunidade de regressar ao mercado de trabalho em uma das empresas parceiras, nesse caso a Canavieiras.

Carlos relata que logo que foi empregado sentiu dificuldade na adaptação, pois não tinha experiência na área administrativa. Ficou ansioso com o fim do período de experiência, pois seria nesse momento que teria o retorno se ficaria ou não na empresa.

Um dos pré-requisitos, sugeridos pela Previdência Social, para ele ficar no cargo era a necessidade de retomar os estudos, pois o mesmo só possuía ensino fundamental. Hoje ele relata que concluiu o ensino médio e que está pensando em fazer uma faculdade de matemática. Está muito satisfeito trabalhando na empresa, pois relata que foi uma oportunidade em sua vida.

#### ***2-Entrevistado 2 – Catarina***

Catarina começou na empresa Canavieira como frentista e hoje está em uma função na área administrativa. De acordo com Gouveia, 2002 “cada ser humano é um laboratório de experiências únicas, na mais completa absolutização da diversidade e da diferença”. Concordando com esse autor, percebe-se que o ser humano é capaz de alcançar distâncias que nem ele mesmo espera.

A entrevistada relata que começou trabalhando como frentista, mas que por sua deficiência no braço, sentia fortes dores ao realizar os abastecimentos. Catarina é deficiente física e possui movimento parcial do braço esquerdo. Mesmo assim a mesma não desistiu da



empresa. Procurou a área de recursos humanos para saber se havia a possibilidade de mudar de função. Houve uma vacância na área interna da empresa e a mesma se candidatou.

Catarina descreve que ao começar a trabalhar na área administrativa da empresa teve um pouco de dificuldade por conta da sua timidez. Ela não se sentia capaz de realizar um atendimento ao público, mesmo que fosse para sanar dúvidas de seus colegas de trabalho. Com o passar do tempo, a vergonha foi diminuindo e hoje ela tem o sentimento de gratidão por ter descoberto esse poder de comunicação. Ela fala que sente hoje vontade de aprender cada vez mais.

Diante de tantas expectativas das pessoas pelo reconhecimento e pela aceitação vemos que isso é possível, basta que as empresas abram as portas de suas organizações sem preconceito e de oportunidade para que as pessoas com deficiência façam parte do seu quadro de funcionários. Não se pode levar em conta esse discurso das empresas que se dizem inclusivas e que não conseguem cumprir a lei das cotas por não ter pessoas qualificadas. Ao analisar essa pesquisa, foi identificado que muito mais poderia se fazer para reverter esse quadro. Segundo Leme (2015, p.127), “Na verdade, a empresa realiza certas ações presumida pela necessidade de cumprir as leis trabalhistas, e não por supostas iniciativas éticas; no entanto, com o discurso da responsabilidade social”.

### ***3-Entrevistado 3 – Cícero***

Cícero ao ser entrevistado relata sobre a sua história de vida. Informa que a sua vida nunca foi fácil e que sofreu muito desde a sua infância. Ele não teve oportunidade de estudar quando criança, por isso luta para que os filhos tenham uma vida melhor que a sua.

Ao ser questionado sobre a sua deficiência e as oportunidade de trabalho, diz que “sofri muito com a falta de caridade das pessoas”, e que nunca tinha tido uma oportunidade de emprego por falta de aceitação das empresas. Ele possui deficiência visual, tendo apenas a visão em um dos olhos. Cícero relata que se sente muito orgulho de trabalhar na empresa Canavieira, pois hoje se sente muito orgulhoso de dizer para seus filhos que está saindo para trabalhar. Com o esforço de seu trabalho, hoje tem orgulho de poder pagar as suas contas e “colocar comida na mesa”. Hoje ele se sente um cidadão completo.

Ao entrevistar os colaboradores com deficiência identificou-se a satisfação dos mesmos ao relatar como se sentem com relação ao trabalho desenvolvido e com relação a essa inserção na sociedade. As expectativas e os sonhos são a abertura de uma vida digna.

Observando essa fala e a realidade enfrentada hoje pelas pessoas com deficiência, vemos que ainda há muito por se fazer. A sociedade ainda tem preconceito na hora da escolha às vezes por desconhecer o potencial que existe no ser humano ou simplesmente por achar que irão perder tempo e dinheiro ao contratar uma pessoa com deficiência, visando somente o lado capitalista.

## CONCLUSÃO

O estudo permitiu compreender que não basta falar que a inclusão existe nas empresas, pois muito ainda tem que ser feito para melhorar as condições das Pessoas com Deficiência.

A realidade da empresa estudada mostra que ela não restringe a contratação. Ela atua de forma social e sem qualquer tipo de preconceito com relação às Pessoas com Deficiência. Identificou-se na verdade que as pessoas que hoje compõem o seu quadro tem um bom desempenho e que por muitas vezes supera outros funcionários com carga horária superior estipulada para eles, uma vez que o foco da empresa é vendas. O capital humano representa muito para a empresa.

O sistema criado pelo Governo Federal esta engessado, pois não engloba meios para alcançar o objetivo primário proposto na lei de cotas ao levar as pessoas para dentro da empresa. É preciso melhorar a conscientização dos empresários e qualificar melhor as pessoas para o mundo do trabalho.

Por meio do material analisado nesse trabalho, fica evidente a importância de sensibilizar os empresários para que sejam responsáveis e conscientes, respeitando os direitos das Pessoas com Deficiência. Tudo isso deve ser feito partindo de uma modificação interna da pessoa humana, no ambiente e nas relações entre patrão e empregado, para que não contratem somente para cumprir uma obrigação legal e sim para ser uma empresa cidadã e com responsabilidade social.

É possível ter prazer nas atividades diárias, basta dar oportunidade de aprendizado as Pessoas com Deficiência. Outro fator importante no desenvolvimento da capacidade produtiva seria incentivar as empresas a qualificar as pessoas, não esperando somente que o governo ou as instituições façam essa parte.

Espera-se que diante dessa pesquisa a empresa Canavieira, possa abrir um leque maior para contratação das Pessoas com Deficiência, criando um laboratório de aprendizagem, dando treinamentos específicos de acordo com a função a ser desempenhada, valorizando a capacidade das pessoas com deficiência e permitindo que mantenha em seu domínio a realização de cursos de capacitação em informática, atendimento ao público, aprimoramento nas atividades laborais, assim como nas atitudes e postura para terem a oportunidade de crescimento profissional dentro da organização.

## REFERÊNCIAS

BAHIA, M. S., & SCHOMMER, P. C. (2010). Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas. *Organizações & Sociedade – O&S*, 17(54), 439-461.

BRASIL, C. D. D. **Plano Nacional de Educação 2014- 2024**: Lei nº 13.005, de junho de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Brasília: Edições Câmara, 2014.

BRASIL, P. D. R. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. In: DEPUTADOS, C. D. **Legislação Brasileira sobre Pessoas com Deficiência**. 7. Brasília: Edições Câmara, 2013. p. 92-94.

BRASIL, P. D. R. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. In: DEPUTADOS, C. D. **Legislação sobre Pessoas com Deficiência**. 7. Brasília: Edições Câmara, 2013. p. 124-125.

BRASIL, P. D. R. Lei nº10.172, de 9 de janeiro de 2001. In: DEPUTADOS, C. D. **Legislação Brasileira sobre Pessoas com Deficiência**. 7. Brasília: Edições Câmara, 2013. p. 150-162.

BRASIL, S. F. Decreto Legislativo Nº 186, de 2008. In: DEPUTADOS, C. D. **Legislação Brasileira sobre pessoas com Deficiência**. Brasília: Edições Câmara, v. 7.ed, 2013. p. 22-61.

BRASIL. **Avanço das políticas públicas para as pessoas com deficiência**: uma análise a partir das conferências nacionais. Brasília, 2012. <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-avancos-politicas-publicas-pcd.pdf> Acesso em: 29/08/2016.

BRASIL. Cartilha do Censo 2010. Brasília, 2012. <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf> Acesso em: 24 de outubro de 2016.

BRASIL. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8742.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm). Acesso em 10/09/2016  
Legislação sobre Lei Orgânica da Assistência Social

BRASIL. Presidência da República, Secretária Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Construindo um Mercado de trabalho Inclusivo**. Brasília, 2007, p. 11-12-13.

BRASIL. Presidência da República, Secretária Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Construindo um Mercado de trabalho Inclusivo**. Brasília, 2007, p 1.

BRASIL. Presidência da República, Secretária Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Instrumento de Construção da Identidade Pessoa e Social**. Brasília, 2007, p. 20.

BRASIL. Presidência da República. **Secretária Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, Trabalho e Emprego Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social**. Brasília, 2007, p. 12-15-17-20.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **A inspeção do trabalho no Brasil**. 2005. <http://www.scielo.br/pdf/dados/v48n3/a01v48n3.pdf>. Acesso em: 15/set/2016.

FERNANDES, L. B; SCHLESENER, A; MOSQUERA, C. **Breve histórico da deficiência e seus paradigmas**. [http://www.fap.pr.gov.br/arquivos/File/extensao/Arquivos2011/NEPIM/NEPIM\\_Volume\\_02/Art08\\_NEPIM\\_Vol02\\_BreveHistoricoDeficiencia.pdf](http://www.fap.pr.gov.br/arquivos/File/extensao/Arquivos2011/NEPIM/NEPIM_Volume_02/Art08_NEPIM_Vol02_BreveHistoricoDeficiencia.pdf) Acesso em: 24/out/2016.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando no silêncio com deficiência na história do Brasil**. São Paulo: Giz Editora, 2008 p. 115.

FLICK, Uwe. **Uma Introdução à pesquisa qualitativa**. Trad. Sandra Netz. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

GDF <http://www.codeplan.df.gov.br/images/CODEPLAN/PDF/Pesquisas%20Socioecon%C3%B4micas/POL%C3%8DTICAS%20SOCIAIS/Perfil%20das%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20no%20DF.pdf> p. Acesso em: 15-24 maio/2013.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. São Paulo: Atlas, 1999

GONZÁLEZ REY, Fernando Luis. **Pesquisa qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2002.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares. **Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. Porto Alegre: UNISINOS, 2003, p. 2. Dissertação (Mestrado), Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2003.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. <http://cidades.ibge.gov.br/cartograma/mapa.php?lang=&coduf=53&codmun=530010&idtema=66&codv=v06&search=distrito-federal|brasiliasintese-das-informacoes-2009>. Acesso em: 24/out/2016.

JANNUZZI, G. A luta pela educação do deficiente mental no Brasil. 2ª ed. Campinas: Autores Associados, 1992.

KRYNSKI, Stanislaw. Deficiência mental. Livraria Ateneu, 1969.

LANDIM, Thalita Andressa Barbosa Paes. **O Pedagogo formado na UnB e a sua atuação na Educação Inclusiva**. 2016. 171 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de Brasília – UnB, Brasília.

LEME, Maria Eduarda Silva. **Deficiência e o Mundo do Trabalho: Discursos e Contradições**. Campinas: Autores Associados, 2015 p.36-56-127

MARQUEZAN, R. **O deficiente no discurso da legislação**. Campinas: Papirus, 2009.

MELO, Thielen Taveira; BARREIRA, Heleni S. **Inclusão e gestão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2012 p.2

OPUSZKA, Paulo Ricardo; HARTMANN, Manuela Godoi de Lima. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho à Luz dos Princípios da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana**. 2013, p. 13

ORTIZ, Luciana de Oliveira Castro. **Profissionais portadores de necessidades especiais: incluídos no mercado de trabalho ou meros coadjuvantes do capital**. 2007. <http://www.unimep.br/phpg/mostraacademica/anais/5mostra/4/71.pdf>. Acesso em: 30/agosto/2016

SOUZA, Danielle Castelões Tavares. **Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei nº 2010, p. 20 8.213/1991**. Acesso em 16 de maio de 2016. <http://livros01.livrosgratis.com.br/cp152117.pdf>