

Relatório

EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO DISTRITO FEDERAL

Relatório qualitativo

Empregabilidade de Pessoas com Deficiência no Distrito Federal

Relatório qualitativo

Brasília-DF, outubro de 2023

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

Ibaneis Rocha
Governador

Celina Leão
Vice-Governadora

**SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E
ADMINISTRAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL - SEPLAD**

Ney Ferraz Júnior
Secretário

**INSTITUTO DE PESQUISA E ESTATÍSTICA
DO DISTRITO FEDERAL - IPEDF Codeplan**

Manoel Clementino Barros Neto
Diretor-Presidente

Leandro Nonato Mota
Diretor de Administração Geral

Renata Florentino de Faria Santos
Diretora de Estudos e Políticas Ambientais e Territoriais

Marcela Machado
Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Dea Guerra Fioravante
Diretora de Estatística e Pesquisas Socioeconômicas

Sônia Gontijo Chagas Gonzaga
Diretora de Estratégia e Qualidade

EQUIPE RESPONSÁVEL

DIRETORIA DE ESTUDOS E POLÍTICAS SOCIAIS - DIPOS

- Marcela Machado - Diretora

Coordenação de Estudos e Pesquisas Qualitativas de Políticas Sociais - COPQL/DIPOS

- Marcela Machado - Coordenadora (até agosto de 2023)
- Tatiana Lemos Sandim - Coordenadora (até junho de 2022)

Supervisão da pesquisa

- Marcela Machado - Diretora
- Tatiana Lemos Sandim - Coordenadora (até junho de 2022)

Participação na pesquisa

• DIPOS/IPEDF Codeplan

- Daienne Amaral Machado - Diretora (até agosto de 2023)
- Marcela Machado - Diretora
- Tatiana Lemos Sandim - Coordenadora (até junho de 2022)
- Noëlle da Silva - Pesquisadora
- Victor Hugo Venâncio Paulo - Assessor
- Mirella Cruz de Souza Benigno - Estagiária

• Saint Way Consultoria e Serviços

- Charles Martins - Coordenador
- Anderson Douglas Pereira Rodrigues da Silva - Pesquisador
- Ernani Ribeiro - Pesquisador
- Rebecca Castro - Pesquisadora

Revisão

- Marcela Machado - Diretora
- Victor de Souza Vitor - Pesquisador

Editoração Eletrônica

Maurício Suda - Ascom

APRESENTAÇÃO

Um dos problemas historicamente presentes no comportamento coletivo diante de pessoas com deficiência (PcD) em contextos sociais diz respeito à exclusão e aos inúmeros fatores que contribuem negativamente para o acesso aos direitos sociais que compõem a noção ampla de cidadania (CARVALHO, 2005). Entre esses inúmeros direitos, a inserção no mercado de trabalho representa uma porta de entrada para uma parcela significativa de outras formas de acesso à dignidade humana.

De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (2015), cerca de 15% da população mundial possui algum tipo de deficiência (RODRIGUES; PEREIRA, 2021). Desse percentual, cerca de 80% estão em idade ativa para exercer alguma atividade laboral (ibidem). No contexto brasileiro, segundo dados preliminares do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, entre as 18,6 milhões de pessoas com deficiência identificadas no país, somente cerca de 27,4% em idade ativa exercem alguma atividade laboral, frente a cerca de 64,5% aptas ao trabalho que se encontram fora do mercado.¹

Diante desses dados, torna-se evidente que a necessidade de redução de barreiras capacitistas² que dificultam a manutenção de direitos sociais garantidos constitucionalmente é cada vez mais urgente, principalmente quando a garantia de alguns dos direitos de segunda geração (COMPARATO, 2013), como o do trabalho livre e emancipador, incide de modo decisivo na possibilidade de manutenção de outros direitos sociais, ao promover a autonomia e “o pleno desenvolvimento do indivíduo, tanto para suprir suas necessidades essenciais, possibilitando sua existência digna, mas também como forma de se realizar pessoal e socialmente” (ALMEIDA, SABONGI, BARBOSA, 2018, p.221).

Compreender as deficiências como mais uma entre as diversas expressões da diversidade humana, assim como mobilizar estratégias de gestão para reduzir disparidades e enfatizar a distribuição de recursos públicos e acessibilidade, é uma agenda que, apesar de abordada diretamente desde a Constituição de 1988, teve uma relevante efetivação somente em 2015, com a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Federal nº 13.146, de 2015) –, define, em seu artigo 2º, que pessoa com deficiência (PcD) é aquela que “tem impedimentos 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 igualdades de condições com as demais pessoas”.³

Buscando garantir a plena e a efetiva participação social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o capítulo IV da lei pontua disposições gerais sobre o direito ao trabalho da PcD. Em seu artigo 35, a legislação define, como finalidade primordial

¹ Agência de Notícias - IBGE. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. Julho de 2023. PNAD Contínua. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>.

² Em termos gerais, capacitismo diz respeito “a atitudes preconceituosas que hierarquizam sujeitos em função da adequação de seus corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional” (MELLO, 2016, p. 3266).

³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

das políticas públicas de trabalho e emprego, a promoção e garantia de condições de acesso e de permanência das pessoas com deficiência no campo de trabalho.

Neste contexto, outro importante dispositivo legal é a Lei nº 8.213, de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. A lei, no artigo 93, disciplina a obrigatoriedade do preenchimento de vagas para pessoas com deficiência: “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados (2%); II - de 201 a 500 (3%); III - de 501 a 1.000 (4%) e IV - de 1.001 em diante (5%)”.⁴

Ao estabelecer a obrigatoriedade e estipular os percentuais de contratação de pessoas com deficiência a serem cumpridos pelas empresas, a Lei nº 8.213, de 1991 oferece o mínimo de garantia para a inclusão da PcD no mercado de trabalho. O Ministério do Trabalho é o órgão responsável pela fiscalização do cumprimento dessa cota e pela geração de dados estatísticos sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por PcD.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2019,⁵ observou-se que, no Distrito Federal, há 62.419 empresas com 100 ou mais funcionários. Dessas, apenas 64% atingiram a cota de contratação de pessoas com deficiência naquele ano.

Considerando esse cenário, a presente pesquisa teve como objetivo geral a seguinte questão: quais são as principais barreiras à participação social enfrentadas pelas pessoas com deficiências no acesso ao mercado de trabalho no Distrito Federal? Os objetivos específicos foram: identificar as dificuldades vividas por pessoas com deficiência no acesso ao mercado de trabalho; as barreiras presentes na vida laboral, na permanência e na ascensão da PcD empregada; quantificar as empresas no Distrito Federal que não cumprem as cotas estabelecidas em lei; e identificar as dificuldades encontradas pelas empresas para cumprirem as cotas para PcD.

Este relatório apresenta os resultados da pesquisa realizada com: i) pessoas com deficiência; ii) empresas de diferentes portes e segmentos econômicos que cumprem e que não cumprem a cota de contratação de PcD; e iii) representantes da Secretaria de Saúde do Distrito Federal (SES/DF), da Secretaria de Estado de Educação (SEEDF) e da Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPD/DF). A pesquisa aponta que as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no acesso ao mercado de trabalho no Distrito Federal relacionam-se, principalmente, à baixa oferta de vagas para PcD, inclusão durante o processo seletivo para a empresa e barreiras atitudinais⁶ na escola e na universidade.

Sobre as empresas pesquisadas, a maioria reconhece a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as potencialidades da reserva de vagas para PcD. Contudo, grande parte dos empregadores assumem que não contratariam pessoas com deficiência caso não existisse exigência legal. Tal atitude demonstra a ausência de uma cultura institucional inclusiva nas empresas e a necessidade de legislação que regule a prática, como a da Lei nº 8.213, de 1991.

A pesquisa possibilitou a compreensão sobre as principais barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência no acesso ao mercado de trabalho e a aferição da percepção dos empregadores sobre a contratação de PcD. Os dados obtidos subsidiarão a formulação de políticas públicas distributivas voltadas ao trabalho e à educação, buscando o exercício

⁴ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

⁵ Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 28 set. 2022.

⁶ As barreiras atitudinais são comportamentos ou atitudes preconceituosas, que ao longo do tempo, impedem acesso aos ambientes, convivência, relacionamentos da pessoa com deficiência na sociedade, que podem ser intencionais ou não. Fonte: Revista Nacional de Reabilitação. Disponível em: <https://revistareacao.com.br/voce-sabe-o-que-sao-barreiras-atitudinais>. Acesso em: 3 out. 2022.

pleno da cidadania, a redução de disparidades socioeconômicas e o bem-estar social da pessoa com deficiência.

Este relatório está organizado da seguinte maneira:

- 1) **Introdução:** com a contextualização do objeto, os conceitos norteadores da pesquisa e da análise dos dados obtidos, o histórico dos marcos legais e as contribuições significativas de cada normativa;
- 2) **Metodologia:** com o detalhamento das ferramentas escolhidas, da escolha qualitativa e quantitativa dos entrevistados e do percurso metodológico;
- 3) **Análise dos dados:** dividida em cinco eixos temáticos detalhados no capítulo metodológico;
- 4) **Considerações finais:** com a apresentação das dificuldades apontadas pelos diferentes perfis de entrevistados e um balanço da pesquisa.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

1. INTRODUÇÃO	9
2. METODOLOGIA	12
2.1. Seleção das empresas para entrevistas	13
2.1.1. Organização da base de dados	13
2.1.2. Elaboração de roteiros das entrevistas	13
2.1.3. Realização de entrevistas-piloto	13
2.1.4. Discussão sobre as entrevistas-piloto pela equipe de pesquisadores..	14
2.1.5. Sorteio das empresas	14
2.1.6. Contato e entrevistas com empregadores/as	15
2.1.7. Entrevistas com as pessoas com deficiência	16
2.1.8. Seleção dos representantes governamentais	16
2.1.9. Categorização do material coletado.....	16
3. RESULTADOS E ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	18
3.1. Eixo 1- Pessoas com Deficiência: perfil, educação e empregabilidade	18
3.1.1. Pessoas com deficiência	18
3.1.2. Empresas	20
3.1.3. Representantes governamentais	23
3.2. Eixo 2 - Acessibilidade e empregabilidade	25
3.2.1. Pessoas com deficiência	25
3.2.2. Empresas	26
3.2.3. Representantes governamentais	27
3.3. Eixo 3 - Acessibilidade e acolhimento no mercado de trabalho	29
3.3.1. Pessoas com deficiência	29
3.3.2. Empresas	31
3.3.3. Representantes governamentais	34
3.4. Eixo 4 - Dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para inclusão no mercado de trabalho	35
3.5. Eixo 5 - Dificuldades enfrentadas pelas empresas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	36
3.5.1. As Empresas e o processo de empregabilidade de pessoas com deficiência.....	36
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

1. INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência enfrentam diversas barreiras à participação social em seu cotidiano. Segundo a Lei nº 13.146, de 2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, tais barreiras são definidas como “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa”. A lei pontua os diferentes tipos de barreiras existentes às pessoas com deficiência: urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, comunicacionais e informacionais, atitudinais e tecnológicas.

Na contramão das barreiras impostas às pessoas com deficiência, tem-se a acessibilidade, possibilidade de superação das barreiras e inclusão. Este conceito, caro aos estudiosos dos direitos das pessoas com deficiência, é também definido pela referida lei como:

Acessibilidade é a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (LEI nº 13.146, de 2015)

Considerando o conceito de acessibilidade trazido pela lei, pode-se inferir que a efetiva participação social da pessoa com deficiência implica, necessariamente, na acessibilidade ao mercado de trabalho. Dar condições às pessoas com deficiência de acessarem o trabalho formal não só fomenta a inclusão, como também amplia os horizontes sobre a acessibilidade e sua efetivação.

Nesse caminho, a Lei nº 8.213, de 1991 determina, dentre outras normativas, uma cota mínima em porcentagem para pessoas com deficiência, a fim de garantir inclusão no mercado de trabalho. Assim, a lei prevê a obrigatoriedade de empresas com 100 (cem) ou mais funcionários preencherem seus quadros funcionais com um percentual de beneficiários habilitados ou reabilitados do serviço social e pessoas com deficiência. Esse percentual é definido com base no porte da empresa (quantidade total de funcionários contratados). Mais precisamente, a lei define as seguintes categorias:

Quadro 1 - Porte das empresas e percentual de pessoas com deficiência

Porte	Quantidade de empregados	Porcentagem de pessoas com deficiência
Porte I	Até 200 empregados	2%
Porte II	Entre 200 e 500 empregados	3%
Porte III	Entre 501 e 1000 empregados	4%
Porte IV	Mais do que 1000 empregados	5%

Fonte: Lei federal nº 8.123, de 24 de julho de 1991

O percentual – que varia de 2% a 5% –, embora pequeno, nem sempre é cumprido pelas empresas. Apesar disso, a contratação de pessoas com deficiência vem crescendo, especialmente após 2003, quando a Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.199, de 2003, estabeleceu normas para aplicação de multas às empresas que não cumprirem as cotas para PcD estabelecidas pelo Art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991. Percebe-se, portanto, a

importância de legislações que versem sobre o acesso e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo a literatura, as legislações relacionadas ao acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro têm causado impactos positivos (CHAGAS, 2006; SOUZA, 2006; SILVEIRA, 2009; QUEIROZ, 2011; CARDOSO, 2016; FERREIRA, FERREIRA e SAMPAIO, 2018; SILVA, 2019). Os percentuais de empresas que cumprem as cotas de contratação de PcD estabelecidas são significativos. Todavia, existem empresas que não as cumprem (FERREIRA, FERREIRA e SAMPAIO, 2018), mesmo com a existência de sanções financeiras e com um aparato legal entre os mais avançados no cenário mundial (ASSIS e CARVALHO-FREITAS, 2014).

No Distrito Federal, dados da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho indicam que, em 2019, foram reservadas 31.795 vagas para PcD na administração pública direta e indireta e nas empresas privadas. Deste total, 19.473 vagas foram preenchidas, o que corresponde a 61,25% das disponibilizadas. Nota-se, portanto, um déficit de 38,75% no preenchimento das vagas reservadas para PcD.

Em relação ao porte das empresas cujas vagas disponibilizadas para PcD não foram preenchidas, tem-se a seguinte distribuição: empresas de porte 1 com 2,01% das vagas não preenchidas; porte 2, com 4,16% das vagas não preenchidas; porte 3, com 8,76% das vagas não preenchidas; e porte 4, com 82,55% das vagas não preenchidas. A maior porcentagem ficou com as empresas de porte 4; ou seja, as que possuem mais de mil funcionários em seu quadro.

Os artigos 88 a 93 da Lei nº 8.213, de 1991, dão competência ao Serviço Social para esclarecer aos beneficiários sobre seus direitos sociais e meios de exercê-los: “ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive”.⁷ As empresas, portanto, devem preencher, por lei, de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, de acordo com o número de funcionários.

Nesse contexto, torna-se imprescindível discutir a empregabilidade de pessoas com deficiência, na medida em que o termo designa a condição de ser empregável; isto é, de dar e de conseguir emprego com base nos próprios conhecimentos, habilidades e atitudes,⁸ intencionalmente desenvolvidos por meio da educação e do treinamento, alinhadas às necessidades do mercado de trabalho (MINARELLI, 1995, p. 11).

Contudo, ao considerarmos o déficit de 38,75% no preenchimento das vagas reservadas para PcD no mercado de trabalho do Distrito Federal, surge a seguinte questão: quais fatores dificultam a inserção e a permanência de pessoas com deficiência no quadro funcional das empresas localizadas no Distrito Federal, tendo em vista o conceito de empregabilidade, como a capacidade de manter-se ativo no mercado, mostrando-se apto a competir com outros indivíduos por um emprego?

Buscando fornecer dados para responder essa questão norteadora, com base no entendimento do conceito de empregabilidade relacionada a noção de *competência*, adquirida de inúmeras formas por diversos grupos sociais, o percurso metodológico da pesquisa selecionou como entrevistadas: i) pessoas com deficiência, ii) representantes de

⁷ Art. 89. da Lei nº 8.213, de 1991.

⁸ Elementos esses que, juntos, compõem o conceito de competência, segundo Chiavenato (2002), referência constante de estudos sobre Gestão de Pessoas nas organizações.

empresas: e iii) representantes do Governo do Distrito Federal, como veremos de forma detalhada a seguir.

2. METODOLOGIA

A metodologia e as perguntas de pesquisa buscaram investigar o que dificulta a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Distrito Federal. Definidas pela Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do IPEDF Codeplan no Termo de Referência da pesquisa, a proposta metodológica consistiu na realização de dezesseis entrevistas, distribuídas igualmente entre pessoas com deficiência e representantes de empresas locais. Posteriormente, em diálogo com o IPEDF Codeplan, a Saint Way Consultoria e Serviços adicionou três entrevistas com representantes governamentais para ampliar o escopo de participantes.

Dessa forma, as entrevistas foram realizadas com a seguinte amostra: i) oito com pessoas com deficiência; ii) oito com empresas de diferentes portes; e iii) três com representantes do Governo do Distrito Federal (um da Secretaria de Trabalho, um da Secretaria da Pessoa com Deficiência e um da Secretaria de Estado de Educação). As empresas foram selecionadas aleatoriamente, utilizando os registros da base da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018.

As entrevistas foram realizadas atendendo aos protocolos sanitários vigentes em 2021 para o combate à pandemia da Covid-19.⁹ Nesse cenário, optou-se por realizar as entrevistas com as pessoas com deficiência pessoalmente em locais por elas escolhidos, e todas as demais por meios virtuais.¹⁰ A entrevista com pessoas com surdez (falante de Libras)¹¹ foi intermediada por um intérprete de Libras, que mediou a comunicação entre a entrevistadora e o entrevistado. As entrevistas foram realizadas no período de 24 de maio a 18 de junho.

As entrevistas foram gravadas, transcritas, categorizadas e analisadas com base em cinco grandes eixos:

1. Pessoas com deficiência: perfil, educação e empregabilidade;
2. Acessibilidade e empregabilidade;
3. acessibilidade e acolhimento no mercado de trabalho;
4. Dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para inclusão no mercado de trabalho; e
5. Dificuldades enfrentadas pelas empresas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Esse esforço de pesquisa permite compreender como e por quais meios se dá a exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho e possibilita traçar novas estratégias de ação rumo à equidade na empregabilidade de pessoas com deficiência.

⁹ Em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela Organização Mundial de Saúde como uma pandemia. Os coronavírus (CoV) fazem parte de uma ampla família de vírus que podem causar uma variedade de condições, do resfriado comum a doenças mais graves. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/doenca-causada-pelo-novo-coronavirus-covid-19>. Acesso em: 12 out. 2021.

¹⁰ Foram utilizadas plataformas de conferências virtuais (Google Meet e Zoom) nas realizações das entrevistas com os representantes das empresas e com os representantes governamentais.

¹¹ A Língua Brasileira de Sinais (Libras) é a língua dos surdos do Brasil, reconhecida em 24 de abril de 2002 pela Lei Federal nº 10.436, de 2002. Falante de Libras é o surdo que sabe se comunicar por meio de sua língua.

A seguir, estão descritos os procedimentos metodológicos adotados neste estudo.

2.1. Seleção das empresas para entrevistas

2.1.1. Organização da base de dados

A seleção das empresas seguiu os procedimentos de amostragem aleatória estratificada, a partir da base de dados fornecida pelo IPEDF Codeplan. Seguindo as orientações do Termo de Referência da pesquisa, as empresas foram divididas em grupos segundo dois critérios: i) empresas que cumprem a cota de contratação de pessoas com deficiência; e ii) empresas que contratam PcD, mas não cumprem a cota. Cada um desses dois grupos foi segmentado por porte, definido pelo número de empregados, conforme estipulado pelo art. 93 da Lei federal nº 8.123, de 24 de julho de 1991 e disposto no Quadro 1 apresentado na introdução.

2.1.2. Elaboração de roteiros das entrevistas

Foram elaborados roteiros de entrevistas específicos para cada tipo de participante. Os roteiros contemplaram os seguintes tópicos:

- Pessoas com deficiência:
 1. aspectos relacionados à deficiência;
 2. ocupação, rendimento e inclusão relacionados ao mercado de trabalho;
 3. educação;
 4. barreiras atitudinais,
 5. identificação da pessoa com deficiência.
- Empresas que cumprem e que não cumprem a cota de contratação:
 1. pessoas com deficiência e mercado de trabalho;
 2. cenário de contratação de pessoas com deficiência;
 3. perfil do representante relacionado à empresa.
 4. dificuldades enfrentadas para a inclusão das pessoas com deficiência.
- Representantes governamentais:
 1. aspectos relacionados ao serviço público;
 2. aspectos relacionados à repartição pública em que trabalha, à pessoa com deficiência e ao mercado de trabalho,
 3. identificação do representante.

Os roteiros das entrevistas semiestruturadas foram utilizados como instrumentos norteadores das entrevistas e adaptados de forma dinâmica com o objetivo de favorecer a fluidez da conversa com as pessoas entrevistadas. Assim, a cada entrevista, o roteiro foi contemplado, não havendo rigidez na ordem de abordagem dos temas ou na forma de verbalização das questões.

2.1.3. Realização de entrevistas-piloto

Foram realizadas quatro entrevistas-piloto: i) com representante de uma empresa que cumpre a cota de contratação de pessoas com deficiência; ii) com empregadores de empresa que não cumpre a cota de contratação de pessoas com deficiência; iii) com pessoa

com deficiência; e iv) com representante do Estado. Três dessas pessoas eram pessoas com deficiência atuantes nas áreas que representavam. As entrevistas ocorreram nos dias 17, 18, 19 e 21 de abril e tiveram duração entre 24 a 57 minutos. Todas foram gravadas e transcritas.

A opção por entrevistas com pessoas com deficiência ocorreu para contemplar as orientações das principais legislações e acordos mundiais dos quais o Brasil é signatário. Em seus preâmbulos, essas normativas se baseiam no lema mundial “nada sobre nós, sem nós”, “o qual reflete muito precisamente a atitude mundial de que as pessoas com deficiência querem ser inseridas em todos os níveis da sociedade, sendo envolvidas no planejamento de estratégias e políticas que afetarão sua vida”.¹²

O lema veio a público pela primeira vez no artigo “*nothing about us without us: Inside the Disability Rights Movement of South Africa*”, de William Rowland. O artigo aborda a história sobre as lutas da ONG Pessoas com Deficiência da África do Sul (Disabled People South Africa - DPSA) que, em 1986, adotou o lema “nada sobre nós, sem nós”.

Três documentos se destacam: a Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU); o Decreto Federal nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, através do qual o Brasil tornou-se país signatário da convenção da ONU, sendo o primeiro tratado de Direitos Humanos recepcionado com status equivalente à emenda constitucional; e a Lei federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015, a Lei Brasileira de Inclusão.

2.1.4. Discussão sobre as entrevistas-piloto pela equipe de pesquisadores

Após as entrevistas-piloto, a equipe validou as questões que seriam aplicadas nas entrevistas. Os pontos de melhoria e os pontos fortes identificados foram:

Pontos de melhoria:

- 1)-Deixar o ambiente das entrevistas mais iluminado;
- 2)-Não repetir perguntas que já foram respondidas anteriormente; e
- 3)-Evitar regionalismos na fala.

Pontos fortes:

- 1)-Entrevistas conduzidas sob a forma de diálogo;
- 2)-Perguntas fora do roteiro foram importantes para obter mais informações sobre o contexto; e
- 3)-Tempo estipulado para cada entrevista cumprido.

2.1.5. Sorteio das empresas

O sorteio das empresas foi realizado através da plataforma de sorteio online Sorteador. A plataforma possibilita a inserção de diferentes intervalos numéricos e o sorteio automático de uma quantidade específica de números, informada previamente.

¹² SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão - Parte 2. Revista Nacional de Reabilitação, ano X, n. 58, set./out. 2007, p. 20-30. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/nada-sobre-n%C3%93s-sem-n%C3%93s2.pdf>. Acesso em: 2 out. 2022.

Os sorteios seguiram os seguintes passos:

- 1)-Para cada sorteio, foi inserida uma lista de números em ordem crescente e em quantidade igual ao número de empresas para o tipo (cumpre/não cumre a cota) e o porte;
- 2)-O pesquisador, então, sorteou um número;
- 3)-Em seguida, o pesquisador identificou, na relação de empresas, qual era a correspondente ao número sorteado; e
- 4)-Por fim, o pesquisador inseriu, em um quadro, o nome da empresa sorteada por tipo e porte e recomeçou o sorteio de mais uma empresa.

Foram realizados sorteios em oito estratos: quatro empresas de cada grupo, uma de cada porte. Em cada sorteio, foram selecionadas cinco empresas para contato na ordem sorteada, avançando na lista sempre que a empresa contatada sinalizava não ter interesse em participar da pesquisa. Foram realizados 40 sorteios entre os dias 23 e 25 de janeiro de 2021. Para preservar o sigilo das empresas participantes, suas informações não serão incluídas neste relatório.

Ao final, foram realizados 118 sorteios, distribuídos da seguinte forma:

Quadro 2 - Quantitativo de sorteios realizados por tipo e porte da empresa

Estrato	Tipo (cumpre/não cumre)	Porte	Quantidade sorteada
1	Cumre	I	5
2	Cumre	II	5
3	Cumre	III	5
4	Cumre	IV	5
5	Não cumre	I	20
6	Não cumre	II	19
7	Não cumre	III	32
8	Não cumre	IV	27

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

2.1.6. Contato e entrevistas com empregadores/as

O relatório descritivo dos procedimentos para o sorteio das empresas foi analisado e validado pelo IPEDF Codeplan. Na sequência, uma pesquisadora da consultoria contratada entrou em contato por telefone com as empresas selecionadas a fim de informar o objetivo da pesquisa e como os dados seriam coletados, armazenados, processados e utilizados.

Empresas que não cumprem a cota de contratação de pessoas com deficiência foram resistentes em participar da pesquisa. O convencimento para a participação ocorreu por meio do contato individual e por telefone com profissionais da área de recursos humanos das empresas e a entrevistadora.

Houve melhor receptividade ao convite de participação da pesquisa por parte de gestores e profissionais de recursos humanos das empresas que cumprem a cota. Já as empresas de Porte 3 e 4 demoraram para indicar um nome para participar da entrevista. O perfil de atuação das empresas contatadas está no Quadro 3.

Quadro 3 - Perfil de atuação das empresas sorteadas

Porte	Nº empregados	Área de Atuação
Porte I	200	Educação
Porte II	247	Telecomunicação
Porte III	700	Garantia de direitos de pessoas com deficiência
Porte IV	1.307	Serviços domésticos

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

As entrevistas ocorreram por meio virtual entre os dias 10 e 31 de maio de 2021, através da plataforma *Google Meet*, em salas individuais. O consentimento para a realização, a gravação de voz ou voz e vídeo ocorreu mediante aceite e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que garantiu a confidencialidade e o sigilo dos participantes.

2.1.7. Entrevistas com as pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência foram identificadas e selecionadas para participar de acordo com os seguintes critérios: residirem em Brasília e ter disponibilidade para participar de entrevista presencial.¹³

As entrevistas presenciais aconteceram no período entre 22 e 24 de junho de 2021. Os locais das entrevistas foram escolhidos pelos entrevistados. Optar por um local escolhido pela pessoa a ser entrevistada oferece não somente a segurança e a comodidade ao entrevistado durante a ocasião de fornecimento de informações, por vezes sensíveis, mas também a possibilidade de o entrevistador fazer uso da técnica de observação de atitudes e comportamentos em um ambiente específico de convivência. Das oito pessoas entrevistadas, três pessoas optaram por ser entrevistadas em seus trabalhos; outras três em suas residências; e duas em um *shopping center*.

As entrevistas foram realizadas presencialmente e gravadas mediante autorização das pessoas entrevistadas, expressa pelo TCLE, além de contar com a participação de um intérprete de Libras em uma das entrevistas em que o entrevistado era surdo.

2.1.8. Seleção dos representantes governamentais

A seleção dos representantes governamentais foi feita pelo IPEDF Codeplan. As entrevistas foram realizadas virtualmente, no período entre 19 de maio e 18 de junho de 2021. Participaram da entrevista, além dos/as representantes das secretarias selecionadas, uma pesquisadora da consultoria contratada e uma representante do IPEDF Codeplan, que apresentou a pesquisa e a pesquisadora e, após essa introdução, permaneceu na sala sem intervir na condução da entrevista.

2.1.9. Categorização do material coletado

Ao realizar a triagem das entrevistas, foi possível sistematizar informações adicionais para a pesquisa que não estavam diretamente relacionadas ao roteiro, mas que ajudaram a

¹³ Havia o critério de estarem ou não empregadas. Porém, em virtude da pandemia, apenas as pessoas com deficiência empregadas puderam participar.

levantar elementos considerados relevantes. Essa etapa se deu em quatro momentos: i) degravação das entrevistas; ii) categorização do material em eixos; iii) seleção e sistematização dos trechos e situações das transcrições relacionados ao tema da pesquisa para cada eixo correspondente; e iv) elaboração dos quadros de acordo com os eixos e sua descrição.

Tais etapas são condizentes com a pré-análise e a exploração do material – fases da análise de conteúdo de Bardin (2011) – que dão subsídios às fases de tratamento, inferência e interpretação dos resultados. O Quadro 4 sintetiza os eixos de análise e organização do material.

Quadro 4 - Organização do material segundo eixo de análise e objetivo

Nº	Eixo	Descrição/objetivo
1	Pessoas com Deficiência: perfil, educação e empregabilidade.	Identificar as pessoas com deficiência e o tipo de deficiência, nível escolar e percepções sobre as instituições de ensino, e cargo no qual atua dentro da empresa.
2	Acessibilidade e empregabilidade	Verificar como é a acessibilidade urbanística no Distrito Federal e nas regiões onde moram as PcDs, e também observar a percepção das empresas em relação a PcDs no mercado de trabalho e entender sobre os processos de contratação.
3	Acessibilidade e acolhimento no mercado de trabalho	Falar sobre adaptações dentro da empresa e captar percepções sobre acessibilidade atitudinal ¹⁴ e acolhimento no ambiente de trabalho, e sobre o tratamento dado pela empresa.
4	Dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para inclusão no mercado de trabalho	Observar na fala dos entrevistados as dificuldades de captação, adaptação e desafios relacionados à contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
5	Dificuldades enfrentadas pelas empresas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.	Sondar os fatores apontados nos relatos dos entrevistados em relação a barreiras de inclusão, percepções sobre processos de contratação e oferta de vagas para PCDs.

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Os dados foram extraídos das entrevistas com o objetivo de apontar as principais dificuldades em relação à empregabilidade de pessoas com deficiência no Distrito Federal. Trata-se, portanto, de um estudo qualitativo que objetiva interpretar fenômenos, manifestações, ocorrências, fatos, eventos, vivências, ideias, a partir da percepção dos sujeitos, para compreender as dificuldades relacionadas ao mercado de trabalho que dificultam a inserção das pessoas com deficiência no Distrito Federal. A próxima seção apresenta os resultados e a análise das entrevistas.

¹⁴ Acessibilidade atitudinal refere-se à eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, promovendo atividades de sensibilização, conscientização e convivência. Fonte: SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319. Acesso em: 3 out. 2022.

3. RESULTADOS E ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

3.1. Eixo 1- Pessoas com Deficiência: perfil, educação e empregabilidade

O Eixo 1 se divide em três subtópicos: “3.1.1. Pessoas com deficiência”; “3.1.2. Empresas”; e “3.1.3. Representantes governamentais”. No primeiro subtópico, é abordado o perfil das pessoas com deficiência participantes da pesquisa, suas percepções sobre a vida escolar e a relação percebida entre educação e empregabilidade. A segunda subdivisão destina-se às percepções das empresas sobre educação e empregabilidade das pessoas com deficiência. O terceiro subtópico traz disposições relatadas por representantes governamentais a respeito da educação de pessoas com deficiência.

3.1.1. Pessoas com deficiência

O Quadro 5 apresenta o perfil das pessoas com deficiência entrevistadas, seus tipos de deficiência e se é congênita ou adquirida. Além dessas informações, o quadro traz o tipo de vínculo que essas pessoas possuem com o mercado de trabalho e as funções que desempenham.

A maioria (6) possui deficiência visual, sendo três congênitas e três adquiridas. Uma das entrevistadas possui deficiência física adquirida e uma possui deficiência auditiva adquirida. As idades variaram entre 27 e 41 anos e foram racialmente autodeclarados como brancos (3), pardos (3), preto (1) e indígena (1). A maioria (5) das pessoas entrevistadas são pessoas do sexo masculino, diante de três (3) entrevistadas do sexo feminino. Todos/as estavam empregados/as à época: duas entrevistadas são (2) monitoras escolares; dois (2) são programadores; uma (1) é professora; um (1) é instrumentista; uma (1) é massoterapeuta; e um (1) é assessor da Secretaria Extraordinária da Pessoa com Deficiência.

Em relação ao nível de escolaridade dos entrevistados e ao caráter da respectiva instituição de ensino, observa-se que quase todos atingiram o nível superior. Assim, quatro (4) possuem ensino superior e três (3) estão cursando; apenas um (1) entrevistado não atingiu o nível superior e informou possuir nível técnico. Entre os que atingiram, apenas um (1) declarou estudar em instituição pública, em contraposição aos quatro (4) que informaram ter estudado ou estarem estudando em instituição privada. Dois (2) entrevistados não informaram a escolaridade (Quadro 6).

As percepções das pessoas com deficiência entrevistadas em relação às escolas que frequentaram e a capacitação dos docentes são bastante parecidas. Os relatos são principalmente sobre a falta de acessibilidade comunicacional, atitudinal e arquitetônica nas instituições, além da falta de capacitação dos docentes em relação à didática de ensino para pessoas com deficiência. Sobre movimentos por parte das escolas rumo à acessibilidade, alguns percebem que as escolas se adaptam à medida que são demandadas. O relato das pessoas entrevistadas aponta para a inexistência de uma cultura de educação inclusiva nas escolas, prejudicando o processo de aprendizagem do aluno com deficiência.

Quadro 5 - Perfil das Pessoas com Deficiência

ID da pessoa entrevistada	Perfil da PcD			
	Tipo de deficiência/ congênita ou adquirida	Raça/cor/ Idade/sexo	Tipo de vínculo com mercado de trabalho	Cargo/função
Entrevistada 1	Visual/Adquirida, há sete anos	Parda/ 27 anos/Feminino	Empregada	“Faço atendimento ao aluno (...) tem algumas demandas administrativas que também desenvolvo.”
Entrevistada 2	Visual/Adquirida há 16 anos/Feminino	Branco/41 anos/Feminino	Empregada	“eu dou aula, na escola técnica, eu formo Técnicos de Nutrição”.
Entrevistado 3	Visual/Congênita	Pardo/24 anos/Masculino	Empregado	“Eu tocava por hobby, surgiu uma oportunidade de atuar de maneira profissional, entrei trabalhando nessa função.”
Entrevistado 4	Visual/Adquirida, aos 12 anos	Indígena/39 anos/Masculino	Empregado	“Eu sou massoterapeuta”
Entrevistado 5	Visual/Adquirida, há 10 anos	Parda/26 anos/Masculino	Empregado	“Mexo com a sustentação de sites e do sistema deles (...) as demandas que eu pego, geralmente são em relação a programação.”
Entrevistada 6	Física/Adquirida, há 24 anos	Preta/38 anos/Feminino	Empregada	“Estou como monitora na escola (...)”
Entrevistado 7	Auditiva/Congênita	Branco/36 anos/Masculino	Empregado	“Trabalho com gerenciamento das notas, eu faço esse tipo de controle na parte de TI (...) o material, os softwares e os hardwares, esse é meu trabalho aqui.”
Entrevistado 8	Visual/Congênita	Branco/25 anos/Masculino	Empregado	“Sou assessor da Secretaria Extraordinária da Pessoa com Deficiência (...) Auxílio no processo de desenvolvimento de políticas públicas para as pessoas com deficiência.”

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Quadro 6 - Vida escolar da pessoa com deficiência

ID da pessoa entrevistada	Educação		
	Nível de escolaridade/caráter da instituição de ensino	Percepção sobre a capacitação docente	Percepção sobre acessibilidade nas escolas/vida escolar
Entrevistada 1	Ensino superior (cursando)/privada	“Não tão aptos (...) Eles não têm, os professores, conhecimento nenhum em relação à didática, como é que eles vão fazer para dar aula pra um deficiente visual? Eles não têm esse conhecimento.”	Percebe que não há acessibilidade comunicacional nas instituições de ensino.
Entrevistada 2	Ensino superior/privada	“O professor não lembrava que tinha uma aluna cega.”	Percebe que não há acessibilidade atitudinal. Os docentes constantemente têm que ser lembrados de que há uma pessoa com deficiência em sala.
Entrevistado 3	Ensino superior (cursando)/pública	“Infelizmente não tem e provavelmente nem vai ter porque não há uma cobrança de interesse coletiva a respeito disso (...) quase nenhum tem o tipo de conhecimento de como lidar com pessoas com deficiência, mas tem pelo menos a disponibilidade de querer aprender.”	As escolas vão se adaptando à medida que as pessoas com deficiência chegam.
Entrevistado 4	Ensino superior /privada	“Aprendi o básico e na marra porque a escola em si não tinha sala de recursos, a professora se sensibilizou com a situação e botou um aluno para ler para mim e eu escrever no caderno (...) e certos professores não tinham a mesma paciência, então a gente acabava deixando para outro dia, acabava perdendo a matéria.”	Percebe que não há acessibilidade. As escolas não estavam adaptadas para a inclusão da pessoa com deficiência visual.
Entrevistado 5	Curso técnico/não informado	“Os professores não procuravam uma forma de demonstrar as formas geométricas, eles mostravam desenhado no quadro e não encontravam maneiras de me mostrar, então eu passava batido. Não consegui ter um bom desenvolvimento.”	Para as matérias que exigem mais do sentido da visão observa que os educadores não estão capacitados.
Entrevistada 6	Ensino Superior/Privada	“Não tinha nenhuma. Tanto que (...) um dos motivos também de eu ter mudado do vespertino para o noturno foi porque um professor de matemática na época me questionou o que eu estava fazendo lá.”	As escolas não estavam adaptadas para receber uma pessoa com deficiência física; há professores que desacreditam no potencial das pessoas com deficiência.
Entrevistado 7	Ensino Superior - TI/Não informado	“A maioria não sabia língua de sinais, não tinha uma metodologia própria e isso dificultava bastante (...) então eu ficava de frente para o professor tentando fazer a leitura labial, mas às vezes o professor ficava de costas e eu não conseguia. Não tinha acesso e não conseguia compreender.”	Percebe que não há acessibilidade comunicacional nas instituições de ensino.
Entrevistado 8	Ensino Superior (cursando)/Não informado	“Alguns sim, outros não porque vai muito da vontade de cada um (...) tem professores que realmente não são preparados, não dá para fingir aqui na pesquisa que foi tudo lindo, maravilhoso em virtude da inclusão por que não foi e não é.”	Apesar de ter estudado em uma escola com sala de recursos, havia professores que estavam mais dispostos a ensiná-lo do que outros.

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Os depoimentos dos entrevistados, expostos no Quadro 7, permitem concluir que as pessoas com deficiência se especializam e se capacitam profissionalmente, mantendo-se aptos para a empregabilidade. Contudo, as empresas, na visão dessas pessoas, não valorizam suas qualificações. Essa desvalorização é acompanhada do descrédito das empresas em relação à capacidade das PcD e pode ser verificada na fala do entrevistado 5, quando diz que “(...) o chefe lá não me passava demanda nenhuma”. A literatura também sinaliza que as empresas cumprem as cotas de contratação de PcD apenas pela obrigação legal e não por terem a responsabilidade social como princípio (FIALHO *et al.*, 2017; BOMFIM *et al.*, 2021; NOGUEIRA *et al.*, 2021).

Quadro 7 - Percepções sobre o impacto da educação para a empregabilidade

ID da pessoa entrevistada	Percepção	Ressalvas
Entrevistada 1	Há pessoas com deficiência que se profissionalizam	“(…) a inclusão não está sendo pra todos (…) tem muitas escolhas dos empresários em relação à deficiência.”
Entrevistada 2	Há pessoas com deficiência gostariam de se especializarem	“(…) para que eu vou me capacitar se eu nem sei se a iniciativa privada vai me dar oportunidade? (…) a capacitação de cada um não é reconhecida pela empresa privada (…) pra que você vai ter uma especialização se eles vão contratar como serviços gerais?”
Entrevistada 3	Há pessoas com deficiência que estudam	“Conheço fisioterapeutas que são graduados, pós-graduados, e às vezes até com mestrado e não conseguem emprego por conta dessa falta de conhecimento do preconceito que acontece (…) que ele não é capaz de exercer aquela função.”
Entrevistado 4	Há pessoas com deficiência que se profissionalizam	“Se pegar um currículo meu e o currículo de outra pessoa da [nome da universidade], mesmo que as nossas notas sejam iguais, eles vão contratar a pessoa com visão, só pelo fato da visão, não é pelo fato do conhecimento.”
Entrevistado 5	Há pessoas com deficiência se profissionalizam	“(…) o chefe lá não me passava demanda nenhuma.”
Entrevistada 6	Há pessoas com deficiência que se profissionalizam	“(…) ele [empresa] vai preferir contratar uma pessoa que tenha uma deficiência mais leve pra ele não ter que gastar com isso.”
Entrevistado 7	Há pessoas com deficiência se profissionalizam	“Aumentava [salário] de todos os amigos e colegas, eu percebia que trabalhava da mesma forma que eu, mas o salário deles aumentava e o meu não (…)”
Entrevistado 8	Há pessoas com deficiência que se profissionalizam	“(…) eu tentar convencer mesmo eles [empresa] de que eu era capaz.”

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Além da desvalorização, existe uma espécie de preferência por parte das empresas no momento da contratação, que se dá tanto em relação à contratação de pessoas com ou sem deficiência assim como em relação aos tipos e graus entre as deficiências. As narrativas a seguir ilustram essa prática: “se pegar um currículo meu e o currículo de outra pessoa (…) eles vão contratar a pessoa com visão, só pelo fato da visão, não é pelo fato do conhecimento” (Entrevistado 4); “(…) ele [o empregador] vai preferir contratar uma pessoa que tenha uma deficiência mais leve pra ele não ter que gastar com isso (…)” (Entrevistada 6).

3.1.2. Empresas

Os representantes das empresas entrevistadas alegaram que a baixa escolaridade das pessoas com deficiência dificulta o acesso delas ao mercado de trabalho, fornecendo ao mercado perfis que são vinculados à pouca exigência de qualificação. Nesse contexto, as

PcD passam a ser alocadas, principalmente, em funções como as de porteiro, de auxiliar de serviços gerais e de serviço de vigilância. O Quadro 8 apresenta o perfil das empresas entrevistadas, os cargos nos quais as PcD estão alocadas e o tipo de deficiência contratada pela empresa.

Para as entrevistas, foram selecionadas empresas de portes distintos, sendo entrevistados dois (2) representantes de empresas de porte I, II, III e IV, totalizando oito (8) entrevistas. Em relação aos segmentos das empresas, três (3) são de telecomunicações; duas (2) de segurança; uma (1) da educação; uma (1) instituição financeira; e uma (1) consultora de faturamento médico.

Quando questionados sobre o tipo de deficiência das pessoas contratadas, os representantes responderam terem empregado pessoas com deficiência física, auditiva e intelectual. Apenas dois (2) afirmaram terem contratado todos os tipos de deficiência. O representante da Empresa A afirmou que a contratação depende da demanda da vaga: “tenho áreas que tem que ter uma determinada qualidade de pessoas para trabalhar”. Essa afirmativa ratifica a narrativa das pessoas com deficiência entrevistadas, quando relataram a preferência das empresas em relação aos tipos e graus das deficiências das pessoas a serem contratadas.

Sobre o cargo no qual as pessoas com deficiência são alocadas nas empresas em questão, percebe-se que três (3) alocam as PcD em suas atividades principais; em duas (2) as PcD exercem a função de digitalização de documentos; outras duas (2) atuam como vigilantes, e duas (2) apontam que os contratos são para cargos de serviços gerais.

Segundo o entrevistado da Empresa A, as vagas mais fáceis de serem preenchidas por PcD são as de serviços gerais, dada a maior disponibilidade dessas vagas: “qual é a vaga mais fácil preencher? Serviços gerais (...). A maioria estão nos serviços gerais”. Nota-se, com isso, uma postura de descrédito na capacidade das pessoas com deficiência em desempenharem funções que exijam maior capacitação.

Outro ponto a ser enfatizado é o fato de que, em nenhuma das empresas, as PcD contratadas ocupam cargos de liderança ou chefia. Esse fato impacta na relação entre empresas e funcionários com deficiência, devido à ausência de oferta interna de capacitação profissional e, conseqüentemente, na expectativa frustrada de ascensão gradativa no quadro de funcionários. A seguir, o Quadro 9 apresenta dados da exigência funcional e oferta de capacitação:

Quadro 8 - Perfil das empresas entrevistadas por tipo e cargo da PcD contratada

ID da empresa	Perfil da empresa			
	Porte/nº de empregados	Segmento/cargo no qual atua seu representante	Tipo de deficiência das pessoas contratadas na empresa	Cargo das pessoas com deficiência
Empresa A	Porte I/ 200 empregados	Educacional (escola)/Diretor local	"Tem o perfil no sentido de capacidade (...) existe a área X, que tipo de pessoas que pode vir trabalhar? "Não sei se isso se torna uma exclusão, pode ser que se torne, mas eu tenho áreas que tem que ter uma determinada qualidade de pessoas pra trabalhar."	"(...) qual é a vaga mais fácil preencher? Serviços gerais, por quê? Por que no serviço geral eu tenho vinte e duas pessoas e eu posso contratar com facilidade (...) a maioria estão nos serviços gerais".
Empresa B	Porte III/	Telecomunicações/Gestora Técnica	"A gente tem contrato com todas as deficiências, então, tem deficiência física, intelectual, transtorno, os surdos são a maioria, né?"	"(...) incluir as pessoas com deficiência no âmbito da digitalização, a gente tem o processo de digitalização, higienização de documentos, então, são sempre pessoas com deficiência (...) O nosso objetivo não é que ela fique sempre ali, mas que ela perceba que tem uma função, que pode conseguir trabalhar."
Empresa C	Porte IV/ 1.307 empregados	Instituição financeira/Gerente de divisão	"Nós temos deficientes auditivos, deficientes físicas leves, um reabilitado só."	"(...) dentro do processo de digitalização, a gente tem um número de PCDs com deficiência auditiva. É um processo que necessita de muita concentração. Fica perfeito o trabalho."
Empresa D	Porte II/260 empregados	Telecomunicações/ Gerente de RH	"Todos têm a memória lenta (...) mas a gente não tem dificuldade, pode ser cadeirante, tem."	"Eles são contratados como auxiliares administrativos (...) auxiliando no financeiro, no RH, na licitação e na recepção também."
Empresa E	Porte II/240 empregados	Telecomunicações/ Coordenadora de Recursos Humanos.	"A maioria é física (...) Tem uma que tem uma deficiência maior, mas todos andam normal."	"Aqui a gente não tem deficiente em serviços gerais, os nossos deficientes estão em todas as áreas (...) auxiliares administrativos, assistente de RH, arquivo de mídias."
Empresa F	Porte III/600 empregados	Segurança e Serviços Gerais/Supervisora de departamento pessoal.	"Eu acho que a gente tem todos, tem visual, tem físico, auditivo."	"Ultimamente a maior parte deles é tudo na área de vigilância."
Empresa G	Porte IV/2.000 empregados	Segurança/Coordenadora de Recursos Humanos	"Tem PcD visual, em relação à mobilidade, (...) durante uma época algum surdo (...) tivemos também PCDs em relação à mental."	"(...) aqui na base, tem a parte de conservação e limpeza, temos vigilantes."
Empresa H	Porte I/158 empregados	Consultoria de faturamento médico/ Coordenadora de gestão de pessoas.	"Deficiência física (...) alguns com deficiência auditiva"	"eu tenho estagiário (...) os outros estão nas atividades principais mesmo, que chama de faturista."

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Os representantes das empresas pontuaram a falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência que os procuram buscando trabalho. Em relação ao nível de escolaridade exigido para a contratação, os representantes das Empresas B e F afirmaram contratar pessoas cujo nível de escolaridade varia desde o nível fundamental até o superior. O representante da Empresa G apontou a dificuldade em exigir uma maior escolaridade das PcD como critério de contratação, embora tenha afirmado que a maior parte das PcD contratadas possuem ensino médio completo.

Quadro 9 - Escolaridade exigida pelas empresas e oferta de capacitação

ID da empresa	Escolaridade dos funcionários com deficiência	Oferta de capacitação/Comportamento sobre a continuidade dos estudos dos funcionários
Empresa A (Porte I)	“Os nossos PcDs que surgem, muitos faltam um pouquinho de qualificação.”	Não ocorre/Indicam instituições onde as PcD podem estudar.
Empresa B (Porte III)	“A gente contrata ensino fundamental, ensino médio, superior, depende muito de cada órgão”.	Não ocorre/Incentivo por meio de palestras sobre a importância da educação e especialização profissional.
Empresa C (Porte IV)	“A gente nota uma certa deficiência de qualificação profissional pra contratação (...)”.	Ocorre através de uma equipe de treinamento e capacitação/Auxílio educação e bolsas integrais de pós-graduação.
Empresa D (Porte II)	“Eles têm só o técnico, é só o ensino médio.”	Não respondeu/Não respondeu.
Empresa E (Porte II)	“De ensino médio incompleto até superior completo.”	Não ocorre/Convênios com instituições de ensino médio e pós-graduação, busca de convênio para a graduação.
Empresa F (Porte III)	“A maioria só tem o ensino médio (...) Primeiro a oitava? De quinta a oitava?”	Não ocorre/Não respondeu.
Empresa G (Porte IV)	“A gente tenta exigir o ensino médio completo, mas a gente sabe que às vezes é muito (...) a maioria hoje tem o ensino médio completo.”	Não respondeu/Convênios com instituições que ofertam cursos de vigilante e brigadista.
Empresa H (Porte I)	Não respondeu.	Não respondeu/Não respondeu.

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

A baixa qualificação profissional das PcD foi apontada também pelos representantes das empresas como uma adversidade a ser superada. Contudo, apenas a Empresa C mencionou oferecer capacitação a seus funcionários com deficiência. Sobre as outras sete empresas, quatro não oferecem nenhum tipo de capacitação às PcD e três não abordaram o tema. Embora a maioria não ofereça capacitação profissional aos funcionários, todas afirmaram incentivar e orientar seus funcionários a estudar e a se especializarem.

3.1.3. Representantes governamentais

A pesquisa contou com a participação de representantes do Governo do Distrito Federal de diferentes secretarias, a fim de ampliar as perspectivas das pessoas com deficiência em relação a uma diversidade de setores e ambientes de trabalho. Nesse contexto, foram entrevistados representantes da Secretaria do Trabalho, Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPD) e da Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral (SUBIN), ligada à Secretaria de Estado de Educação.

O Quadro 10 aborda o perfil das secretarias no que tange à contratação de pessoas com deficiência e os cargos por elas ocupados. Assim, é possível ter uma visão geral das empresas e seu posicionamento frente à inclusão de PcD.

Quadro 10 - Perfil das secretarias entrevistadas por tipo e cargo da PcD contratada

Secretaria representada	PcDs contratadas na secretaria	Tipo de deficiência das PcDs contratadas	Cargo ocupados pelas PcDs
Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral (SUBIN)	"Sim. Tem vários servidores."	Não informado	"(...) nós temos vários professores com deficiência."
Secretaria de Trabalho	"Eu creio que tenha uma pessoa (...) Concursado eu não conheço nenhum."	"Eu me lembro de uma pessoa, que era deficiente auditivo."	"Na limpeza (...) a maior parte das vagas é na parte de limpeza."
Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPD)	"(...) são diversas diretorias compostas por pessoas com deficiência (...)."	"Nós temos cadeirantes, deficiente visual, deficiente auditivo. Diversos."	"(...) perfil administrativo. (...) tem expertise na área da empregabilidade, todos são capacitados, todos tem a expertise na área."

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Em todas as secretarias, constatou-se a presença de pessoas com deficiência nos quadros funcionais. Embora a Lei nº 8.112/1990 – que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais – garanta a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, o representante da Secretaria de Trabalho afirmou desconhecer a existência de pessoas com deficiência ocupando cargos como servidores públicos no órgão: "(...) concursado eu não conheço nenhum."

Em relação ao tipo de deficiência das pessoas contratadas, a SEPD apresenta maior diversidade quando comparada à Secretaria de Trabalho. O representante da SUBIN não mencionou esse dado durante a entrevista. Quanto aos cargos, observou-se uma grande variedade na SUBIN e na SEPD, com PcD trabalhando como professores e na área administrativa. Por outro lado, na Secretaria de Trabalho, segundo seu representante, "a maior parte das vagas é na parte de limpeza".

Quadro 11 - Percepções sobre educação e empregabilidade de PcD

Secretaria representada	Percepção	Ressalvas	Ações
Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral (SUBIN)	A educação é um processo em contínua construção, que demanda participação social.	"o conhecimento ele não se esgota (...) dentro desse universo estão as pessoas, também, com deficiência."	Oferecem, através de laboratórios, capacitação profissional para estudantes com e sem deficiência.
Secretaria do Trabalho	Algumas vagas não são ocupadas por falta de qualificação profissional das PcDs.	"falta de incentivo do governo, (...) acessibilidade, a sala de aula não tem acessibilidade, o transporte público não tem acessibilidade (...) existem várias barreiras."	Oferecem, através da Subsecretaria de Qualificação e Emprego, cursos de capacitação profissional para pessoas com e sem deficiência.
Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPD)	A qualificação profissional das PcDs é insuficiente.	"(...) o sistema, a nossa sociedade que não tem olhos virados pra essas pessoas."	Oferecem cursos de capacitação profissional para pessoas com deficiência.

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Segundo as Secretarias de Trabalho e da Pessoa com Deficiência, a qualificação profissional das PcD é insuficiente para atender às demandas do mercado de trabalho. Com isso, as vagas ofertadas acabam por não ser ocupadas por esse grupo. A representante da SUBIN aponta a educação enquanto um processo contínuo, no qual a participação social se faz fundamental, dado que “o conhecimento [...] não se esgota” e “dentro desse universo estão as pessoas, também, com deficiência”.

O representante da Secretaria da Pessoa com Deficiência aponta para a invisibilização desse grupo: “[...] a nossa sociedade que não tem olhos virados para essas pessoas”. O posicionamento do representante da Secretaria do Trabalho serve como exemplo da mencionada invisibilização das PcD. Para ele, a falta de incentivo governamental e de acessibilidade constroem barreiras frente à qualificação dessas pessoas.

Considerando os percalços mencionados em relação à qualificação profissional de pessoas com deficiência, todas as secretarias consultadas oferecem cursos de capacitação profissional para PcD. Importante enfatizar que apenas a SEPD oferta os cursos especificamente para PcD; as outras secretarias ofertam capacitação para todos os seus funcionários, com e sem deficiência.

3.2. Eixo 2 - Acessibilidade e empregabilidade

O Eixo 2 divide-se em três subtópicos: “3.2.1. Pessoas com deficiência”; “3.2.2. Empresas” e “3.2.3. Representantes governamentais”. O primeiro subtópico aborda a percepção das pessoas com deficiência em relação à lei de cotas para PcD no mercado de trabalho. O segundo apresenta as percepções das empresas sobre a lei de cotas para PcD no mercado de trabalho. O terceiro traz a análise das entrevistas com três representantes governamentais e as percepções deles sobre a lei de cotas para PcD no mercado de trabalho.

3.2.1. Pessoas com deficiência

Os dados do Quadro 12 apontam as diferentes perspectivas das pessoas com deficiência sobre a lei de cotas no mercado de trabalho. Houve quem enxergou a lei como um instrumento de garantia dos direitos de inclusão social e laboral das PcD; e quem entendeu a legislação como excludente às deficiências consideradas graves. Contudo, todos os respondentes concordam sobre a lei ser benéfica às pessoas com deficiência e importante na busca por igualdade de direitos.

Os entrevistados que apontaram a lei de cotas como instrumento garantidor de direitos concordam sobre sua imprescindibilidade na busca por igualdade. Assim, segundo estes respondentes, a lei é fundamental, pois “se não fosse por meio dela, não existiria o interesse por parte de quem está contratando”. Outro ponto de convergência é sobre o ideal de que a contratação de pessoas com deficiência deveria ocorrer independente de obrigação legal.

Aqueles que consideram a legislação excludente concordam que a lei deveria disciplinar os graus das deficiências e a porcentagem de contratação para cada uma delas. Segundo a Entrevistada 1, os empresários escolhem os tipos e os graus de deficiência na hora da contratação. Embora apontem a lei como excludente a alguns grupos de pessoas com deficiência, esses mesmos respondentes entendem que, na ausência da lei de cotas, o cenário seria pior em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Quadro 12 - Percepção sobre a Lei de Cotas para PcD no mercado de trabalho

ID da pessoa entrevistada	Como percebe a lei	Ressalvas quanto à lei	Percepção quanto à aplicação da lei
Entrevistada 1	Excludente àquelas deficiências consideradas graves.	“(…) quem cumpre ainda é assim, escolhido a dedo os deficientes (…) Não existe uma fiscalização.”	“(…) já que existe, ela poderia então funcionar melhor.”
Entrevistada 2	Excludente àquelas deficiências consideradas graves.	“(…) a cota deveria abranger grau da deficiência (…) eles [empresas] sempre preenchem a cota pelo grau mais leve da deficiência.”	“Hoje eu acho que já mudou muito, mesmo que não seja perfeita, com esses pontos que eu coloco (…)”
Entrevistada 3	Instrumento para garantir a inclusão laboral de pessoas com deficiência.	“Se não fosse por meio dela, não existiria o interesse por parte de quem está contratando.”	“O ideal seria que não precisasse dela pra suprir essa lacuna de contratação, de conscientização.”
Entrevistado 4	Instrumento de garantia dos direitos das pessoas com deficiência.	“A gente vê que ela é uma ideia boa.”	“(…) na prática ela não funciona, infelizmente.”
Entrevistado 5	Instrumento de garantia dos direitos das pessoas com deficiência.	“(…) logicamente ele ajuda muita gente, mas tem outras deficiências consideradas graves, que não são contempladas nesse sistema.”	“(…) falta nesse sistema de cota uma especificação do tipo de deficiência.”
Entrevistada 6	Instrumento para garantir a inclusão laboral de pessoas com deficiência.	“Eu acho que estaria pior, se não tiver uma coisa incisiva [lei] que faça com que o empregador tenha essa obrigação legal.”	“Muitas vezes ele [empresário] entende que é oneroso contratar uma pessoa com deficiência, quando na realidade pode sair até mais barato.”
Entrevistado 7	Excludente àquelas deficiências consideradas graves.	“ter uma cota para deficientes físicos, visuais, surdos, isso seria mais adequado e mais justo.”	“(…) uma cota que seja, de uma certa forma, universal, isso atrapalha bastante.”
Entrevistado 8	Instrumento para garantir a inclusão laboral de pessoas com deficiência.	“Ela é boa no início, no momento inicial (…)”	“(…) ela não resolve, é uma utopia a gente acha que ela resolve.”

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Embora possam parecer contrárias, as opiniões dos respondentes carregam algumas convergências. Destaca-se, primeiramente, a importância da lei de cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Outro ponto em comum é a necessidade da lei de cotas para PcD determinar os tipos e os graus de deficiências a serem consideradas no preenchimento das cotas previstas.

3.2.2. Empresas

As empresas, assim como as pessoas com deficiência pesquisadas, concordam que a lei de cotas para PcD é fundamental, uma vez que, sem ela, o cenário de exclusão de PcD do mercado de trabalho se acentuaria. Na visão do representante da Empresa G, “sem a lei de cotas [...], essas pessoas estariam sendo muito mais marginalizadas”. As empresas veem a legislação como instrumento capaz de promover a conscientização, a inclusão e a justiça social, o que demonstra uma visão positiva sobre a lei. O Quadro 13 ilustra essas narrativas.

Quadro 13 - Percepções sobre a Lei de Cotas para PcD no mercado de trabalho

Empresa	Como percebe a lei	Ressalvas quanto à lei
Empresa A (Porte I)	A lei como instrumento promotor de inclusão social e laboral das PcD.	“(…) a gente cumpre por que a lei manda (…).”
Empresa B (Porte III)	A lei como instrumento promotor de inclusão social e laboral das PcD.	“(…) por volta de noventa e três que a gente começou a iniciar um processo de contratação de pessoas com deficiência.”
Empresa C (Porte IV)	A lei como instrumento promotor de inclusão social e laboral das PcD.	“Quando se fala de cota para pessoas com deficiência, você já pode associar isso a uma deficiência social. O problema é muito maior, o problema social é muito maior.”
Empresa D (Porte II)	A lei como instrumento propulsor da autoestima de PcD.	“A gente cumpre direitinho o percentual que é exigido.”
Empresa E (Porte II)	A lei como instrumento promotor de conscientização e inclusão social das PcD.	“Eu entrei aqui na [nome da empresa] em dois mil e dez e na época já tinha essa preocupação de cumprir a cota.”
Empresa F (Porte III)	A lei como instrumento promotor de justiça social.	“(…) ou você contratava ou então recebia a multa, né?”
Empresa G (Porte IV)	A lei como instrumento promotor de conscientização e inclusão social e laboral das PcD.	“sem a Lei de Cotas (…) essas pessoas estariam sendo muito mais marginalizadas.”
Empresa H (Porte I)	A lei como instrumento promotor de inclusão social e laboral das PcD.	“A gente tem todas as cotas adequadas (…).”

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Embora atribuam diversos aspectos positivos à lei de cotas e, conseqüentemente, à contratação de pessoas com deficiência, a maioria das empresas afirmou cumprir os percentuais de contratação, tendo como principal motivação a obrigatoriedade estabelecida por lei e o receio da fiscalização – diante de possíveis sanções pelo não cumprimento. Observa-se, com isso, um comportamento responsivo e não consciente de algumas empresas, uma vez que a contratação se dá pela obrigatoriedade e não espontaneidade, fruto da ausência de uma cultura empresarial pela inclusão e diversidade.

A análise das perspectivas das empresas em relação à lei de cotas para PcD permite ratificar relatos de algumas das pessoas com deficiência entrevistadas. Assim, algumas dessas participantes da pesquisa afirmaram que a contratação de PcD acontece apenas em virtude da lei, uma vez que o interesse certamente não partiria do empregador, devido à não identificação por parte dos empregadores acerca de outras motivações que levariam a contratá-las.

3.2.3. Representantes governamentais

Quanto aos representantes governamentais, a maioria concorda que a lei de cotas tem um papel muito importante no que diz respeito à empregabilidade das pessoas com deficiência, além de ser também usada como “instrumento de garantia dos direitos das pessoas com deficiência”, na visão da SEPD, como está descrito no quadro a seguir:

Quadro 14 - Percepções sobre a Lei de Cotas para PcD no mercado de trabalho

Secretaria representada	Como percebe a lei	Ressalvas quanto à lei
Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral (SUBIN)	Um marco extremamente importante para a empregabilidade de pessoas com deficiência.	A fiscalização quanto ao cumprimento da cota e da acessibilidade nas empresas deve ser mais intensa.
Secretaria do Trabalho	Pouco eficaz no quesito incentivo e fiscalização das empresas.	A fiscalização quanto ao cumprimento da cota deve ser mais intensa; e o Governo poderia criar alguma forma de incentivo para que as empresas se sintam mais estimuladas a contratarem pessoas com deficiência.
Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPD)	Instrumento de garantia dos direitos das pessoas com deficiência.	A SEPD, em parceria com o Ministério do Trabalho, fiscaliza o cumprimento das cotas; além da multa ser grande, o que coage as empresas a cumprirem as cotas.

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

A Secretaria da Pessoa com Deficiência afirma fiscalizar o cumprimento da lei de cotas em parceria com o Ministério do Trabalho. No Distrito Federal, até o momento da elaboração deste relatório,¹⁵ foram realizadas 109 fiscalizações, que incluíram 1.319 pessoas com deficiência e gerou 38 autos de infração.¹⁶ Os representantes das outras secretarias acreditam que a fiscalização deveria ser mais intensa. A falta de fiscalização pelo governo distrital, segundo os entrevistados, também é um fator que cria uma brecha para as empresas deixarem de empregar PcD, devido à ausência de cobrança legal diante de casos de irregularidade e da ausência de aplicação de sanções. Na visão deles, se existissem incentivos, fariam com que as empresas “se sentissem mais estimuladas a contratar pessoas com deficiência”.

Quadro 15 - Percepções sobre empresas que cumprem e que não cumprem as cotas

Secretaria representada	Percepção sobre as empresas que contratam PcD	Percepção sobre as empresas que não contratam PcD
Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral (SUBIN)	“(…) Quando chega na empresa, se a própria cultura da empresa não tiver trabalhada pra receber essa pessoa não vai adiantar de nada, ela vai acabar não ocupando um lugar realmente de destaque.”	“Diz que não contrata porque não encontra no mercado profissionais com aquelas, competências (…) várias empresas que às vezes preferem pagar a multa, que é uma multa pequena, né? Do que, na verdade, contratar.”
Secretaria do Trabalho	“Geralmente são empresas de, como é que fala? No ramo de alimentos, de mercado, de atacado.”	“Eu acho que qualquer empresa que não contrata é porque ela ou não tem a fiscalização (…) na realidade o incentivo e uma cobrança.”
Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPD)	Não respondeu	“Tem empresas que ela tem o escritório, um prédio, aí esse prédio não tem elevador e aí fica difícil pra contratar. Exemplo, uma pessoa com deficiência que faz uso da cadeira, cadeirante [inaudível] essa empresa ela teria que se adequar.” “As que não contratam, além delas estarem perturbando o nosso trabalho, elas vão ser notificadas pela lei. E sendo notificada pela lei nós vamos receber essas notificações.”

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

¹⁵ Dados disponíveis no Portal de Inspeção do Trabalho sobre o ano de 2020. Fonte: Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar>. Acesso em: 3 out. 2022.

¹⁶ Autos de infração por violação ao disposto no *caput* e no §1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

Parte dos entrevistados reconheceu na lei de cotas um importante instrumento para impulsionar a empregabilidade dessas pessoas, ao reafirmarem que, sem ela, muitos dos empregadores não contratariam pessoas com deficiência. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência foi mencionada apenas pelas pessoas com deficiência, ao dizer que ela possibilitou mais respeito pelas PcD no que se refere à inclusão delas no mercado de trabalho. Ainda assim, os representantes das secretarias e as pessoas com deficiência entrevistadas entendem que a lei de cotas poderia funcionar melhor se cumprisse algumas condições, como:

- Fiscalização mais rígida nas empresas para verificar o cumprimento das cotas;
- Realizar uma alteração na lei estipulando porcentagens específicas para diferentes tipos de deficiência;
- Criar mecanismos para que as empresas valorizem e incluam efetivamente as pessoas com deficiência por elas contratadas, permitindo que desenvolvam atividades à altura de sua qualificação;
- Criação de incentivos governamentais para empresas, possibilitando os empregadores investirem na formação das pessoas com deficiência que estão em seus quadros funcionais; e
- Disseminar conhecimento sobre as pessoas com deficiência e as adaptações necessárias para sua inclusão.

Nos relatos das pessoas com deficiência, destaca-se que, muitas vezes, elas estão nas empresas para cumprir a Lei de Cotas, sem que os empregadores vislumbrem a possibilidade de desafiá-las a crescer dentro da empresa.

3.3. Eixo 3 - Acessibilidade e acolhimento no mercado de trabalho

O Eixo 3 divide-se em três subtópicos: “3.3.1. Pessoas com deficiência”, que aborda as percepções sobre acessibilidade das PcD; “3.3.2. Empresas”, trazendo as percepções sobre adaptações e acessibilidade para PcD; e “3.3.3. Representantes governamentais”, apresentando também percepções sobre adaptações físicas e no processo seletivo.

3.3.1. Pessoas com deficiência

No Quadro 16, é possível identificar se, para receber as pessoas com deficiência nas empresas, foram necessárias adaptações no ambiente de trabalho das instituições participantes da pesquisa.

Em relação à acessibilidade urbanística na região em que vive, a maioria das pessoas entrevistadas respondeu que enfrenta dificuldades de locomoção nas calçadas por conta de irregularidades no chão, buracos e pelos vendedores ambulantes que ali se instalam. Por conta disso, acabam dependendo, por vezes, da ajuda de outras pessoas para andar na rua.

A opinião das pessoas com deficiência sobre a própria mobilidade e acessibilidade no Distrito Federal se mostrou um pouco diferente. As entrevistadas 1 e 2, que possuem deficiência visual adquirida, afirmaram que menos da metade dos locais por onde andam ou frequentam possui algum tipo de acessibilidade, e que essa dificuldade só não é acentuada por conta da memória visual que elas criam em ambientes nos quais habitualmente transitam. Outros entrevistados afirmaram que a região do Plano Piloto é um pouco mais acessível em comparação às outras regiões administrativas, principalmente em relação ao nivelamento das calçadas. Porém, por se tratar da capital do país, ainda precisa melhorar de forma significativa.

Quadro 16 - Resultados gerais

Pessoas com deficiência	Percepções sobre acessibilidade	
	Acessibilidade urbanística na região em que mora	Acessibilidade na cidade
Entrevistada 1	“Não é que é acessível, mas é tranquilo assim de andar sozinha.”	“São poucos lugares que você vai que têm acessibilidade, menos da metade possui acessibilidade.”
Entrevistada 2	“Horrível, a acessibilidade é mínima. Eu conto com a ajuda do pessoal da rua.”	“30 a 40% é um lugar bom de se andar, mas mais porque eu tenho uma memória visual.”
Entrevistada 3	“Eu acho até muito boa. E eu moro bem próximo da pista, então esse trajeto para mim é tranquilo fazer.”	“Na Asa Norte (...) eu acho que deveria ser melhor, acho Santa Maria melhor.”
Entrevistado 4	“Aqui em Taguatinga a acessibilidade é horrível”	“As calçadas no plano piloto são mais niveladas do que as demais regiões administrativas.”
Entrevistado 5	“A Acessibilidade de onde eu vivo é um pouco mais escassa.”	“Tem muita diferença em relação ao Plano Piloto, nem se compara a Ceilândia e Taguatinga com calçadas irregulares e camelôs.”
Entrevistada 6	“Pouco acessível, mas ainda carece de melhorias para que a gente possa se locomover”.	“O centro de Brasília, ele está mais acessível do que outras regiões do Distrito Federal.”
Entrevistado 7	Não respondido	“A maioria não sabe língua de sinais, não conhece a língua de sinais, então a comunidade surda e outros deficientes sofrem bastante.”
Entrevistado 8	“Pode melhorar, logicamente, mas é razoável, eu não consigo andar na calçada.”	“Por ser a capital do país tem muito a melhorar ainda.”

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

O entrevistado 7 (deficiência auditiva congênita) apontou dificuldades em relação à sua comunicação e acessibilidade geral, uma vez que a maioria das pessoas não tem nenhuma familiaridade com a língua brasileira de sinais. A seguir, o Quadro 17 pontua trechos das entrevistas que evidenciam as distintas barreiras relatadas pelas PcD entrevistadas.

Quadro 17 - Relatos de pessoas com deficiência com relação às situações de barreira atitudinal

Entrevistado/a	Depoimento
Entrevistada 1	“Acaba existindo assim, um tipo de capacitismo por parte de algum colega, de um supervisor (...).”
Entrevistada 2	“Eu acho que no mercado de trabalho tem muito preconceito, muita discriminação (...).”
Entrevistado 3	“(...) ele já me excluiu de cara, ele nem sequer, assim, sabe? Você enxerga total? Você é cego total? Você enxerga pouco? (...)”
Entrevistado 4	“Essa questão de dar oportunidade para pessoa, as pessoas não te conhecem, mas querem julgar o que você é, o que você não é capaz(...)”
Entrevistado 5	“(...) acredito até que cultural de preconceito em relação à pessoa com deficiência conseguir exercer aquela atividade.”
Entrevistada 6	“(...) houve uma diferenciação. Eu tive que mostrar pra eles (...)”
Entrevistado 7	“(...) eles faziam essa pressão para ver se a gente não perde o foco nas coisas.”
Entrevistado 8	“Às vezes um deficiente grave tem mais conhecimento e habilidade do que uma pessoa com deficiência leve que não tem nenhuma experiência, nenhum conhecimento, mas eles escolhem a pessoa que tem a deficiência leve, por quê? Não é nem pelo currículo, mas pelo fato da deficiência.”

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Nesse contexto, conforme disposto no Quadro 17, o ambiente de trabalho apresenta-se como não inclusivo, pois as tarefas que precisam ser realizadas não são explicadas às pessoas com deficiência de forma clara, circunscrevendo o olhar à deficiência de forma isolada da própria pessoa, essa forma de tratamento diz respeito às barreiras atitudinais. Nas falas das pessoas entrevistadas, foram observados impedimentos de tarefas a serem realizadas por determinados tipos de deficiência, como a deficiência visual, auditiva, física (com necessidade de uso de cadeiras de rodas ou perda parcial de um membro) , demonstrando que as empresas ainda estão com o modelo de concepção de deficiência baseado no senso comum culturalmente estabelecido, ou seja, focando na incompletude corpórea, mental ou sensorial e não nas competências e habilidades desenvolvidas pelo ser ao longo da sua vida (SASSAKI, 2007; MARTINS, 2015; MAZZOTTA, 2011).

No que diz respeito ao tratamento dado pelos colegas de trabalho às pessoas com deficiência, os relatos apontam para a existência de uma postura superprotetora: “ah, tem cuidado com ele”; “ah, ele vai subir as escadas sozinho, vamos ajudar ele lá”. Essa situação, que aparece com frequência nos relatos das pessoas com deficiência, diz respeito a uma barreira atitudinal com conotação de piedade; ou, mais precisamente, sentir-se pesaroso e ter atitudes protetoras em relação à pessoa com deficiência.¹⁷ Há uma preocupação dos colegas de trabalho, mas fica evidente que as próprias pessoas com deficiência explicam a seus colegas de forma sutil que elas são capazes de realizar muitas tarefas, orientando-os sobre a sua deficiência, a fim de tornar o ambiente de trabalho mais compreensivo sobre as PcD.

Em alguns relatos das pessoas com deficiência entrevistadas, foi possível identificar que existem empresas no Distrito Federal que possuem não só a preocupação em fazer adequações e modificações para a acessibilidade aos funcionários, mas também que essa atitude é fruto de um processo de aprendizagem coletiva. No entanto, relatos desses entrevistados também indicaram a predominância de empresas alinhadas a concepção de que pessoas com deficiência devem trabalhar isoladas, reforçando, assim, a não inclusão.

No que concerne à questão salarial, apenas uma das pessoas com deficiência, surda e formado em Tecnologia da Informação, relatou que na empresa na qual trabalha atualmente o salário é o mesmo das pessoas sem deficiência que exercem a mesma função.

3.3.2. Empresas

O Quadro 18 apresenta a questão da acessibilidade e adaptações para a inclusão das pessoas com deficiência dentro das empresas.

Metade das empresas entrevistadas afirmaram não realizar nenhum tipo de adaptação durante processos seletivos para as pessoas com deficiência, diante da falta de acessibilidade das ocasiões. Em alguns casos, devido a desigualdade de condições durante o processo seletivo, a não realização de adaptações por parte da comissão julgadora não permite que as pessoas com deficiência mostrem que são tão aptas a trabalhar no posto funcional pretendido quanto as pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência.

¹⁷ Fonte: Revista Nacional de Reabilitação, disponível em: <https://revistareacao.com.br/voce-sabe-o-que-sao-barreiras-atitudinais/>. Acesso em: 3 out. 2022.

Quadro 18 - Adaptações para pessoas com deficiência

Empresas	Adaptações no processo seletivo	Adaptações físicas no ambiente de trabalho	Adaptações na forma de se relacionar
Empresa A (Porte I)	Não ocorreu	Não ocorreu	Ocorrem por meio de diálogos pontuais sobre acessibilidade atitudinal com os profissionais sem deficiência.
Empresa B (Porte III)	Contratação de profissionais especialistas na inclusão de pessoas com deficiência; e Há visita às empresas parceiras para compreender quais os tipos de deficiência que podem ser acolhidas na estrutura física antes do processo seletivo.	Acessibilidade arquitetônica do órgão.	Há a formação de profissionais sem deficiência no âmbito da acessibilidade atitudinal e comunicacional antes da chegada dos profissionais sem deficiência; e Diálogos de orientação da estruturação da comunicação.
Empresa C (Porte IV)	Necessidade de recorrer a plataformas digitais de seleção; e Intérprete de libras para traduzir as entrevistas.	O ambiente já estava estruturado antes da chegada dos profissionais.	Ocorrem sensibilizações dos profissionais sem deficiência antes dos profissionais com deficiência ingressarem na equipe; e Os profissionais com surdez são alocados em setores que tenham profissionais falantes de Libras.
Empresa D (Porte II)	Não ocorreu	Adaptações arquitetônicas desenvolvidas após a tentativa de contratação de uma usuária de cadeira de rodas.	Ocorrem por meio de diálogos pontuais sobre acessibilidade atitudinal com os profissionais sem deficiência.
Empresa E (Porte II)	Necessidade de formulação de parceria com empresa de inclusão de pessoas com deficiência.	Não ocorreu	Ocorrem por meio de diálogos pontuais sobre acessibilidade atitudinal com os profissionais sem deficiência.
Empresa F (Porte III)	Não ocorreu	Há observações ergonômicas para os profissionais com deficiência física.	Ocorrem por meio de diálogos pontuais sobre acessibilidade atitudinal com os profissionais sem deficiência.
Empresa G (Porte IV)	Intérprete de Libras para a entrevista com os profissionais com deficiência auditiva.	Há adaptações para as pessoas com deficiência física, no intuito de melhorar a ergonomia.	Ocorrem sensibilizações dos profissionais sem deficiência antes dos profissionais com deficiência ingressarem na equipe
Empresa H (Porte I)	Não ocorreu	Não ocorreu	Ocorrem por meio de diálogos pontuais sobre acessibilidade atitudinal com os profissionais sem deficiência.

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Já as empresas que realizaram adaptações durante o processo seletivo se mostraram mais atenciosas à necessidade de adaptação das condições de concorrência entre pessoas com deficiência junto aos demais candidatos. Assim, elas realizaram a adequação de acordo com o tipo de deficiência do candidato e o grau de necessidade. Por exemplo, as Empresas C e G levaram uma intérprete de Libras para entrevistar candidatos com deficiência auditiva, enquanto a Empresa B contratou uma empresa especialista em inclusão de pessoas com deficiência para avaliar quais tipos de deficiência poderiam ser acolhidas dentro daquele espaço.

Em relação a adaptações no espaço físico, a maioria delas realizou algum tipo de mudança para melhorar a ergonomia dos profissionais com deficiência física, mas somente a Empresa C afirmou ter um ambiente já estruturado antes mesmo de receber o candidato à vaga de emprego.

As adaptações nas formas de se relacionar no ambiente de trabalho envolvendo acessibilidade atitudinal ou sensibilizações com a equipe, em sua maioria, se deram por meio de diálogos com os profissionais sem deficiência antes de pessoas com deficiência ingressarem na empresa.

É possível observar, no Quadro 18, que as empresas que não realizam adaptações no processo seletivo não têm a atenção voltada para a devida inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, uma vez que duas delas também não realizaram adaptações no ambiente para melhor receber os profissionais com deficiência.

3.3.3. Representantes governamentais

Segundo os representantes governamentais, para promover a inclusão, é necessário que as vagas de emprego sejam distribuídas por tipos de deficiência e não sejam divulgadas de forma genérica, como “vagas para pessoas com deficiência”. A falta de adaptações estruturais das empresas dificulta a inclusão de algumas deficiências, principalmente de pessoas com dificuldades de locomoção mais severas, conforme ilustra o Quadro 19.

Quadro 19 - Adaptações para PcD no processo seletivo e no ambiente de trabalho

Secretaria representada	Adaptações no processo seletivo	Adaptações físicas no ambiente de trabalho
Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral (SUBIN)	A maioria das empresas ainda não adota a prática de incluir processos adaptados na seleção.	Há a observação de que as empresas necessitam se adaptar arquitetonicamente e no âmbito da acessibilidade atitudinal.
Secretaria do Trabalho	Há a parceria com empresas para facilitar o processo de inclusão.	A falta de adaptações arquitetônicas dificulta a inclusão de pessoas com deficiência física consideradas mais graves.
Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPD)	Observa que as vagas devem ser preenchidas considerando os tipos de deficiência.	Observa que há a necessidade de desenvolver sensibilizações às empresas no âmbito da acessibilidade atitudinal.

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

Outro ponto de destaque no Quadro 19 é em relação à acessibilidade atitudinal dentro das empresas. Foi apontado pelos entrevistados que as empresas não dão a devida atenção à demanda por sensibilização dos membros das equipes que irão receber PcD como colegas de trabalho. Em diversas ocasiões, os funcionários acabam aprendendo sobre a deficiência somente quando entram em contato com uma pessoa com deficiência, o que pode ser um pouco desconfortável para ambos, caso não tenham um conhecimento prévio sobre a acessibilidade atitudinal.

Nesse eixo, os tipos de deficiência das pessoas contratadas pelas oito empresas que compuseram o universo da pesquisa são, em sua maioria, relacionados à baixa mobilidade, deficiência monocular e deficiência auditiva. No que diz respeito às barreiras atitudinais, os relatos de pessoas com deficiência demonstram ainda que persistem preconceitos por parte dos empregadores. A exceção ocorre em uma das empresas, que atua diretamente com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho como atividade fim.

3.4. Eixo 4 - Dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para inclusão no mercado de trabalho

O Quadro 20 apresenta a perspectiva de pessoas com deficiência em relação a questões de inclusão no mercado de trabalho e suas dificuldades, como discriminação ou preconceito, barreiras de acessibilidade e suas percepções sobre o processo de contratação e oferta de vagas.

Diferentes percepções sobre discriminação no mercado de trabalho foram identificadas nos relatos da maioria dos entrevistados, haja vista que o preconceito é observado sob distintos formatos e ocasiões a depender do tipo de deficiência da relação estabelecida com os colegas de trabalho. Em um dos relatos, a Entrevistada 6 (deficiência física adquirida) alegou que as vagas ofertadas não condizem com a formação da pessoa, sendo, na maioria dos casos, abaixo do nível de capacitação da profissional com deficiência, manifestando uma postura capacitista por parte das empresas.

Em resumo, o capacitismo, a falta de incentivo à fiscalização por parte do governo, a preferência por uma pessoa que tem uma deficiência considerada “leve” e até mesmo a desigualdade de tratamento durante processos seletivos são alguns dos obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência que buscam emprego.

Quadro 20 - Dificuldades das pessoas com deficiência para inclusão no mercado de trabalho

ID da pessoa entrevistada	Discriminação no mercado de trabalho	Barreiras quanto à acessibilidade	Percepção sobre o processo de contratação/oferta de vagas
Entrevistada 1	“Acredito que ela já começa no processo seletivo, no currículo olham que é deficiente visual, pode ter certeza que vão deixar por último.”	Não respondido	“Eles escolhem a pessoa que tem a deficiência leve por quê? Não é nem pelo... pelo currículo, mas pelo fato da deficiência.”
Entrevistada 2	“Minha chefe que eu tive uma vez colocou a minha deficiência de forma hierárquica, então ela envolveu o lado pessoal.”	“As pessoas não acham que você é capaz, as pessoas não querem fazer adaptação”	“Já entreguei currículo em uma empresa, em uma clínica, que eu coloquei ensino superior e não me chamaram nem para a entrevista, porque o cargo era para telefonista, na época eu queria trabalhar (...) mas como no currículo estava ensino superior, eles não me chamaram.”
Entrevistada 3	“Acaba existindo, um tipo de capacitismo por parte de algum colega, mas é algo que vai sendo desconstruído ao longo da convivência.”	Não respondido	“Eu tocava por hobby, e... surgiu uma oportunidade de eu atuar de uma maneira profissional, entrei aqui trabalhando nessa função. E... eu gostei e acabou dando certo.”
Entrevistado 4	“Até aqui não, por incrível que pareça, é uma família muito legal, eu considero uma família bem tranquila.”	“Eu fiquei quatro anos sem emprego nenhum, e quando conseguia o local dizia não tinha como se adaptar, achando que teria que fazer uma enorme adaptação.”	“Na verdade, não teve seletiva, ele saiu de lá dizendo falando que ia me contratar, então, que ia me dá essa oportunidade”.
Entrevistado 5	“Diretamente ao ponto de você ouvir, não. Mas, você percebe pela maneira de ser tratado, pelas restrições de demandas”.	“Falta muita fiscalização, eu acho que falta também muito incentivo e divulgação de que a gente é capaz e que basta ter um apoio para a gente poder conseguir.”	“Hoje em dia as empresas divulgam a vaga, mas elas restringem as deficiências.”
Entrevistada 6	“Já ocorreu discriminação, ligado ao tipo de deficiência.”	“As vagas ofertadas são vagas que muitas vezes não condizem com a especialização da pessoa com deficiência, temos pessoas capacitadas, mas existe uma resistência e preconceito em contratar uma pessoa com deficiência.”	“foi mediante uma prova que a gente faz e depois a gente passa por uma avaliação dentro da própria secretaria, com médicos, psicólogos e a partir daí foi que se efetivou a contratação no serviço público.”
Entrevistado 7	“Graças a Deus nunca aconteceu. Às vezes fazem umas brincadeiras, mas nada que chega a ser um <i>bullying</i> ou algo desse tipo.”	“As empresas preferem pegar um deficiente que tem experiência ao invés de pegar um que nunca esteve no mercado de trabalho.”	“mandei currículos para todos os lugares e aí verifiquei um edital aqui na empresa e aí consegui ser aprovado, passei pelo mesmo processo e tudo e havia um intérprete e isso ajudou bastante e aí cheguei aqui.”
Entrevistado 8	“Nunca teve ninguém no trabalho que me chamou de cego por maldade ou coisa parecida não”.	“Eu fui chamado três vezes pra entrevista e normalmente uma pessoa é chamada uma vez, tive que mostrar que conseguia escrever no computador, abrir página, abrir chamados.”	“A empresa, se ela quiser, ela contrata pessoas com deficiências levíssimas.”

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

3.5. Eixo 5 - Dificuldades enfrentadas pelas empresas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

O Quadro 21 apresenta reflexões sobre as principais dificuldades encontradas nos relatos das empresas durante a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Quadro 21 - Principais dificuldades encontradas pelas empresas na inclusão de PcD no mercado de trabalho

Público entrevistado	Dificuldades
Empresa A (Porte I)	As pessoas com deficiência vivenciam em suas frentes de serviço algumas formas de deficiência.
Empresa B (Porte III)	Falta de acessibilidade arquitetônica e práticas de inclusão.
Empresa C (Porte IV)	As pessoas com surdez podem vivenciar dificuldades em trabalhos que necessitem do desenvolvimento de textos.
Empresa D (Porte II)	Despreparo de empresas em receber profissionais com deficiência.
Empresa E (Porte II)	A dificuldade surge ainda no processo seletivo, uma vez que as empresas preferem contratar profissionais sem deficiência.
Empresa F (Porte III)	Relacionamento das pessoas sem deficiência com as pessoas com deficiência.
Empresa G (Porte IV)	Relacionamento das pessoas sem deficiência com as pessoas com deficiência.
Empresa H (Porte I)	Não respondeu.

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

A falta de formação profissional é um dos fatores apontados nas entrevistas como algo que dificulta o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Tal informação contradiz trechos de relatos expostos no Quadro 22, em que as empresas afirmaram existirem pessoas qualificadas para os postos ofertados. Porém, as ofertas de vaga, na maioria das vezes, são para cargos que não requerem uma formação em nível superior. Além desse fator de desqualificação profissional, nota-se que há recorrência de exclusão de candidatos com deficiência em processos seletivos através da indicação da deficiência no currículo.

A partir das narrativas dos entrevistados, é possível identificar que existem barreiras atitudinais por parte das empresas, que entendem a contratação de pessoas com deficiência como algo muito dispendioso. Em resumo, algumas dessas barreiras são: i) reforço de estereótipos durante a contratação, dificultando o processo de inclusão; ii) desconhecimento sobre como se dá o processo de inclusão e como desenvolvê-lo nas empresas e, consequentemente, iii) recorrência de reprovações de pessoas com deficiência nos processos seletivos.

3.5.1. As Empresas e o processo de empregabilidade de pessoas com deficiência

O Quadro 22 elenca as impressões sobre o processo de empregabilidade de pessoas com deficiência e questões relacionadas a barreiras atitudinais e acolhimento por parte das empresas entrevistadas.

É possível observar, a partir das falas dos empregadores, que a maioria das vagas são direcionadas para a deficiência da pessoa e não para as aptidões funcionais do

candidato com deficiência, como apontam os representantes das Empresas B e F em relação ao tipo de trabalho ofertado. Esse aspecto abre precedente para equívocos que dão a entender que pessoas com deficiência visual estariam inaptas a realizarem, por exemplo, trabalhos voltados para o atendimento ao público ou envolvendo a utilização de monitores de computador, haja vista o desinteresse do processo seletivo nas aptidões específicas do candidato com deficiência. Por outro lado, o representante da empresa A relatou sobre a oferta de vaga de trabalho em uma área muito específica, argumentando que o não preenchimento da vaga se deve ao fato de não conseguirem pessoas capacitadas o suficiente.

Ainda, foi constatado que a maioria das empresas entrevistadas ofertam vagas específicas e para determinadas áreas em desacordo com as aptidões das pessoas com deficiência que se candidatam. Essa tendência provoca um cenário de exclusão e de barreiras para o acesso das PcD ao mercado de trabalho, por meio da invisibilidade de capacidades técnicas de PcD, mantidas sob desconhecimento dos empregadores.

Pertinente salientar que comportamentos como esses identificados pelo estudo vão na contramão de estratégias destinadas a transformar a inclusão social empregatícia de pessoas com deficiência em uma “matriz de interpretação dominante” (CARVALHO-FREITAS, 2007:57). Em outras palavras, transformar a inclusão em uma matriz diz respeito ao esforço, não somente corporativo mas também coletivo, de naturalizar e ampliar a incorporação de estratégias de acessibilidade a todos os contextos sociais. Isso, através de um modelo de interpretação das deficiências que seja destituído de um caráter meramente individual para se tornar “um fenômeno contingencial que remodela as ações sociais, procurando ajustar o ambiente também à natureza das pessoas com deficiência” (ibidem).

Quadro 22 - Depoimentos das empresas participantes

Empresas que cumprem a cota de contratação de pessoas com deficiência		
Empresa	Área de atuação da Empresa	Percepções sobre a cota
Empresa A	Educação	Existe a área X, que tipo de pessoas que podem vir trabalhar? Ai você tem uma entrevista e a pessoa não pode trabalhar.
Empresa D	Comunicação	Então, assim, eu acho que a gente tem que contratar pela condição da pessoa, o perfil, a condição que ela tem pra assumir aquela vaga, a condição física (...)
Empresa B	Inclusão	Como que uma pessoa que não consegue enxergar vai mexer com computador, vai atender pessoas com papéis, documentos?
Empresa C	Financeira	Nós temos pessoas que têm surdez absoluta e elas são alocadas em áreas que exigem concentração (...).
Empresas que não cumprem a cota de contratação de pessoas com deficiência		
Empresa	Área de atuação da Empresa	Tipos de deficiência
Empresa H	Serviços Gerais e Vigilância	Como a gente tem a médica do trabalho, eles passam pela médica do trabalho, pra ela avaliar, pra ver se realmente se enquadra na (vaga de emprego) e se ele pode ou não exercer essa função (...)
Empresa E	Informática e Tecnologia	(...) cadeirante é muito inteligente, entendeu? Então eles trabalhavam muito de dentro de elevador como ascensorista, essas coisas mais práticas para eles.
Empresa F	Faturamento	Se a limitação for visual, aí não pode porque é muito tempo de exposição de tela, a pessoa tem que ter um nível de atenção muito grande, ela faz muitos movimentos oculares, uma intensidade de luz... visual não seria possível.
Empresa G	Vigilância	Então, assim, como a gente tem muito serviço, depende muito do posto, de como que é o tipo de serviço (...).

Fonte: DIPOS/IPEDF Codeplan (2021)

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi investigar quais são as dificuldades inerentes ao mercado de trabalho que dificultam a inserção das pessoas com deficiência no Distrito Federal. Tais dificuldades foram destacadas nos três eixos da pesquisa e sintetizadas nestas considerações finais.

No entendimento das pessoas entrevistadas, existem algumas dificuldades que levam as empresas a não cumprirem as cotas estabelecidas na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 para a empregabilidade de pessoas com deficiência. Em resumo, é possível destacar aspectos relacionados tanto às pessoas com deficiência quanto à própria empresa.

Sobre as pessoas com deficiência, foram apontadas como dificuldades:

- A não adaptação à rotina de trabalho;
- A facilidade de encontrar outro emprego que pague o mesmo salário e trabalhe menos horas por dia;
- A falta de qualificação para determinadas vagas que são ofertadas;
- A preferência pelo auxílio do governo a um trabalho que ganhe pouco; e
- A falta de profissionalismo de algumas PCDs.

Esses aspectos foram apontados tanto nos relatos dos representantes de empresas que cumprem as cotas quanto no relato daquelas que não cumprem. Apenas uma das pessoas com deficiência ponderou sobre a questão da falta de profissionalismo:

Eu já vi outros deficientes que foram mandados embora. Enfim, eu sei, às vezes eles se sentem humilhados e tudo, mas existe uma questão do profissionalismo também. (Entrevistada 2 - deficiência visual adquirida).

Com relação às empresas, foram apontadas como dificuldades:

- A falta de entendimento dos gestores sobre adequações arquitetônicas/estruturais necessárias para contratar uma pessoa com deficiência;
- O capacitismo das empresas em relação às pessoas com deficiência; e
- A preferência das empresas em contratar pessoas com deficiências consideradas mais leves.

Esses aspectos relacionados às empresas estão presentes tanto nos relatos das pessoas com deficiência assim como dos representantes das secretarias que participaram da pesquisa.

Também foram apontados fatores preliminares que dificultam o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho no Distrito Federal. É perceptível nos relatos das entrevistas das pessoas com deficiência que a dificuldade para conseguirem se qualificar também é fruto de aspectos anteriores ao acesso a oportunidades de trabalho, como a precariedade e a falta tanto de qualificação docente assim como de estrutura escolar e universitária.

Nota-se, também, que as pessoas com deficiência têm sido designadas para exercerem funções que, às vezes, não correspondem a sua formação, devido a fatores como: i) poucos profissionais qualificados para vagas; ii) baixa divulgação de vagas para PcD; iii) vagas disponibilizadas para outras áreas de formação ou oferta de vagas somente para a área de serviços gerais, limpeza e segurança; iv) barreiras atitudinais; v) exigência de experiência de trabalho; e vi) falta de conhecimento sobre os tipos de deficiência e a capacidade das pessoas com deficiência de realizarem suas tarefas normalmente no ambiente de trabalho.

Fatores discutidos nos Eixos 2 e 3 em relação à empregabilidade e acessibilidade dentro do mercado de trabalho também foram apontados pelas pessoas entrevistadas. Entre eles, estão: i) a não adaptação do ambiente físico e social às PcD; ii) a falta de oportunidades de crescimento se comparado aos demais empregados sem deficiência da empresa; e iii) a persistência de situações de preconceito de contratantes e de demais funcionários ao desconsiderarem aptidões e capacidades das pessoas com deficiência. Fatores como estes trazem como consequência, dentro outros comportamentos organizacionais, a estratégia de empresas com 100 ou mais funcionários a contratarem PcD apenas para cumprirem a legislação.

Segundo Hoffmann (2002), é necessário não somente entender a deficiência visual – condição de seis das oito pessoas entrevistadas – sob uma perspectiva clínica, mas também incluir a perspectiva social, a fim de compreender as diferenças e limitações de todos os indivíduos com base nas particularidades relacionais de cada condição. Assim, este relatório buscou apresentar o olhar social de cada um dos entrevistados, não somente as pessoas com deficiências visuais, bem como as dificuldades pontuais causadas pelo grau e tipo de deficiência.

As pessoas com deficiência também destacaram a falta de acessibilidade de alguns processos seletivos e a falta de incentivo e fiscalização por parte do governo diante da exigência de cumprimento das cotas, dificultando ainda mais a entrada de PcD no mercado de trabalho. Porém, uma das maiores dificuldades em relação à contratação diz respeito às empresas que adotam critérios de recrutamento como estratégia de limitação das vagas de emprego a certos tipos de deficiências, mesmo que a lei não mencione os diferentes graus e tipos a serem admitidas.

A falta de qualificação profissional das PcD é um dos fatores que mais se destacou nos relatos de todos os participantes entrevistados. Por outro lado, a falta de conhecimento das empresas sobre a deficiência do funcionário e sobre as adaptações arquitetônicas e ergonômicas necessárias para promover a inclusão de PcD no quadro funcional também obteve destaque nos relatos.

Pertinente destacar que há algumas Organizações da Sociedade Civil (OSCs) que atuam na conscientização de instituições públicas e privadas na defesa de direitos das pessoas com deficiência, através do incentivo à inclusão social, escolar e no mercado de trabalho.

Em nível nacional, um exemplo de OSC que assume essa função é a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE Brasil), criada em 1954 na cidade do Rio de Janeiro e com atuação em mais de 2 mil cidades brasileiras. Já no Distrito Federal, além da APAE-DF, destacam-se: a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais e Deficientes de Taguatinga e Ceilândia (APAED); a Casa Azul Felipe Augusto; a Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência, de Funcionários do Banco do Brasil e da Comunidade (APABB); a Associação de Mães, Pais, Amigos e Reabilitadores de Excepcionais (Ampare DF); e a Associação Pestalozzi de Brasília. Essas organizações atuam junto a PcD tanto em atividades com foco no desenvolvimento intelectual quanto na conscientização das famílias

sobre dificuldades enfrentadas durante a participação de seleções a vagas no mercado de trabalho.

Por fim, a partir dos relatos identificados pelo estudo, foi possível constatar que integrar uma pessoa com deficiência em um contexto laboral sem identificar a diversidade de limitações presentes em um ambiente que ignora a pluralidade de demandas de acessibilidade cognitivas e locomotoras é diferente de incluí-las (SIMONELLI, A. P., & CAMAROTTO, J. A., 2011). Assim, empresas que contratam PcD com o único objetivo de cumprir a lei estão meramente integrando-as em um mercado de trabalho que desconsidera os distintos potenciais de cada profissional e a possibilidade de investirem estrategicamente nas competências e habilidades já presentes e em aperfeiçoamento ao longo das trajetórias funcionais de pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Victor Hugo de; SABONGI, Camila Martinelli; BARBOSA, Igor Assagra Rodrigues. **O direito social ao trabalho como condição à busca pela felicidade**. Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, Porto Alegre, n. 38, p. 220-233, ago. 2018.
- ASSIS, A. M., & CARVALHO-FREITAS, M. N. (2014). **Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte**. Revista Eletrônica de Administração, 20(2), 496-528.
- BOMFIM, Laís Chaves *et al.* **Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho**. Diversitas Journal, v. 6, n. 3, p. 3.321-3.336, 2021.
- BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 19 abr. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 8.213** de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>. Acesso em: 19 ago. 2021.
- BRASIL. **Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: SNPD - SDH-PR, 2014. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2014/08/convencao-sdpcd-novos-comentarios.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2021.
- CARVALHO, José Murilo de. 2005 (2001). **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras** – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. (Tese de Doutorado), Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 8ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- FIALHO, Camila Borges *et al.* **INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: RESPONSABILIDADE SOCIAL OU OBRIGAÇÃO LEGAL? Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe) | ISSN-e: 2237-1427, v. 7, n. 3, 2017.**
- MARTINS, Lúcia de Araújo Ramos. **História da educação de pessoas com deficiência: da antiguidade ao início do século XXI**. Campinas - SP: Mercado de Letras, 2015.
- MAZZOTTA, M. J. S. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 2011.

MELLO, A. G. de. (2016). **Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade**: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), p. 3.265-3.276.

NOGUEIRA, Marta Alexandra Gonçalves *et al.* Os Desafios da Inclusão Laboral das Pessoas com Deficiência. **International Journal of Marketing, Communication and New Media**, n. 10, 2021.

Portal da Inspeção do Trabalho: Radar SIT. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**, 2020. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 3 out. 2022.

RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luíz. **A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas**: uma revisão da literatura. *Physis. Revista de Saúde Coletiva*, v. 31, p. 1-1, 2021.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Nada sobre nós, sem nós**: Da integração à inclusão - Parte 2. *Revista Nacional de Reabilitação*, ano X, n. 58, set./out. 2007, p. 20-30.

SIMONELLI, A. P., & CAMAROTTO, J. A. (2011). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, 18(1), p. 13-26.

Instituto de Pesquisa e Estatística do Distrito Federal - IPEDF Codeplan

Setor de Administração Municipal
SAM, Bloco H, Setores Complementares
Ed. IPEDF Codeplan
CEP: 70620-080 - Brasília-DF
Fone: (0xx61) 3342-2222
www.ipe.df.gov.br
ipe@ipe.df.gov.br