



**INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E
 AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO**

***INCLUSION OF PERSON WITH DISABILITY IN AN ALCOHOL AND SUGAR PRODUCTION
 PLANT: A CASE STUDY***

***INCLUSIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD EN UNA PLANTA DE PRODUCCIÓN DE
 ALCOHOL Y AZÚCAR: ESTUDIO DE UN CASO***

Tiago da Sila Junior¹, Regina Paula Oliveira Lopes²

e565299

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i6.5299>

PUBLICADO: 06/2024

RESUMO

Este artigo teve como objetivo realizar um estudo de caso focado na experiência de inclusão de uma pessoa com deficiência visual em uma usina de produção de álcool e açúcar localizada na região sul do estado de Goiás. O estudo investigou o processo de contratação e as condições de trabalho de uma pessoa com deficiência visual em uma usina de produção de álcool e açúcar, sob a ótica da legislação trabalhista brasileira e das práticas organizacionais. Por meio de uma abordagem metodológica que incluiu análise documental e comparativa dos contratos de trabalho, foram identificadas diferenças e desafios enfrentados por esse grupo de trabalhadores no acesso e permanência no mercado de trabalho. Os resultados revelaram a presença de disposições legais e práticas organizacionais voltadas para a inclusão e acessibilidade das pessoas com deficiência visual, como cotas de contratação, adaptações no ambiente de trabalho e garantias de igualdade de oportunidades. No entanto, foram identificadas lacunas na efetiva implementação dessas políticas, refletidas em dificuldades na obtenção de adaptações razoáveis e limitações no avanço na carreira. Essas descobertas ressaltam a importância de uma abordagem integrada e sensível à diversidade no ambiente de trabalho, que vá além do cumprimento das exigências legais e promova uma cultura organizacional inclusiva e acolhedora para todos os empregados.

PALAVRAS CHAVES: Inclusão laboral. Deficiência visual. Legislação trabalhista. Adaptações razoáveis. Equidade no emprego.

ABSTRACT

This article aimed to conduct a case study focused on the inclusion experience of a visually impaired person in an alcohol and sugar production plant located in the southern region of the state of Goiás, Brazil. The study investigated the hiring process and working conditions of a visually impaired person in an alcohol and sugar production plant, from the perspective of Brazilian labor legislation and organizational practices. Using a methodological approach that included documentary and comparative analysis of employment contracts, differences and challenges faced by this group of workers in accessing and remaining in the labor market were identified. The results revealed the presence of legal provisions and organizational practices aimed at the inclusion and accessibility of visually impaired people, such as hiring quotas, workplace adaptations, and guarantees of equal opportunities. However, gaps were identified in the effective implementation of these policies, reflected in difficulties in obtaining reasonable accommodations and limitations in career advancement. These findings highlight the importance of an integrated and diversity-sensitive approach in the workplace, which goes beyond mere compliance with legal requirements and promotes an inclusive and welcoming organizational culture for all employees.

KEYWORDS: Labor inclusion. Visual impairment. Labor legislation. Reasonable accommodations. Employment equity.

¹ Unicerrado - Centro Universitário de Goiatuba.

² Professora regente do curso de Direito Civil do Centro Universitário de Goiatuba - GO.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

RESUMEN

Este artículo tuvo como objetivo realizar un estudio de caso enfocado en la experiencia de inclusión de una persona con discapacidad visual en una planta de producción de alcohol y azúcar ubicada en la región sur del estado de Goiás, Brasil. El estudio investigó el proceso de contratación y las condiciones de trabajo de una persona con discapacidad visual en una planta de producción de alcohol y azúcar, desde la perspectiva de la legislación laboral brasileña y las prácticas organizacionales. Utilizando un enfoque metodológico que incluyó el análisis documental y comparativo de los contratos de trabajo, se identificaron diferencias y desafíos enfrentados por este grupo de trabajadores en el acceso y la permanencia en el mercado laboral. Los resultados revelaron la presencia de disposiciones legales y prácticas organizacionales dirigidas a la inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad visual, como cuotas de contratación, adaptaciones en el lugar de trabajo y garantías de igualdad de oportunidades. Sin embargo, se identificaron brechas en la implementación efectiva de estas políticas, reflejadas en dificultades para obtener adaptaciones razonables y limitaciones en el avance profesional. Estos hallazgos subrayan la importancia de un enfoque integrado y sensible a la diversidad en el lugar de trabajo, que vaya más allá del cumplimiento de los requisitos legales y promueva una cultura organizacional inclusiva y acogedora para todos los empleados.

PALABRAS CLAVE: *Inclusión laboral. Discapacidad visual. Legislación laboral. Adaptaciones razonables. Equidad laboral.*

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização do tema

No dia 06 de julho de 2015 foi criada a lei 13.146 atualmente conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, na qual está inserido o Estatuto da Pessoa com Deficiência. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que aproximadamente 15% da população global tem algum tipo de deficiência (Bright; Kuper, 2018). A lei desempenha um papel crucial nesse contexto, pois estabelece normas e regulamentos que visam garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso igualitário a oportunidades, serviços e recursos. Ela pode incluir disposições específicas que protegem os direitos das pessoas com deficiência, como leis antidiscriminação, leis de acessibilidade, políticas de inclusão educacional e trabalhista, entre outras.

Mesmo diante das garantias legais são poucas pessoas que tem acesso a estes benefícios no âmbito público e privado. Uma investigação realizada pela OMS em 51 países revelou que os indivíduos com deficiência têm menos probabilidades de receber cuidados médicos preventivos e tratamento para problemas de saúde (Bright; Kuper, 2018).

O que realmente cumpre a lei 13.146? Ela no papel é perfeita, mas na prática fica muito a desejar. A lei 13.146 na sua efetivação enfrenta desafios, incluindo falta de fiscalização e implementação, barreiras estruturais e culturais, além de recursos insuficientes. Essas questões comprometem a plena inclusão e o exercício dos direitos das pessoas com deficiência, destacando a necessidade de um compromisso contínuo para superar tais obstáculos e garantir a efetiva implementação da legislação. Com isto as pessoas com deficiências sofrem preconceitos no âmbito familiar, público como: escolas, universidades, saúde e nos órgãos privados como: supermercados, faculdades, cinemas ... etc. Porém falta muito dos órgãos responsáveis como: o Ministério Público, Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNDPD), Conselho Nacional dos



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

Direitos das Pessoas com Deficiência (CONADE), Defensoria Pública e as Secretarias Estaduais e Municipais de Assistência Social e Direitos Humanos uma fiscalização mais rígida e aplicação corretamente das punições.

No Brasil, pessoas com deficiência enfrentam desafios significativos quando se trata de garantir seus direitos e benefícios estabelecidos por lei. Embora existam leis que visam proteger e promover a inclusão desses indivíduos na sociedade, muitas vezes essas legislações não são adequadamente aplicadas, deixando as pessoas com deficiência em uma posição vulnerável.

Enquanto isso, essas mesmas pessoas são obrigadas a cumprir suas responsabilidades cívicas e legais, como pagar impostos e responder judicialmente na vara penal e civil, sem considerações especiais para suas condições. Isso cria um desequilíbrio, onde os direitos são negligenciados enquanto as obrigações são rigorosamente aplicadas.

É crucial que as autoridades e a sociedade em geral reconheçam essa disparidade e trabalhem para corrigi-la. Garantir que os direitos das pessoas com deficiência sejam respeitados e aplicados é fundamental para uma sociedade verdadeiramente inclusiva e justa. Isso requer uma abordagem holística, que inclua educação, sensibilização e implementação eficaz das leis existentes.

Somente quando todas as pessoas, independentemente de suas capacidades físicas ou mentais, forem tratadas com dignidade e igualdade perante a lei, poderemos verdadeiramente afirmar que vivemos em uma sociedade justa e inclusiva.

As deficiências elas se dividem em 5 classes distintas, são elas: primeira é a deficiência visual, segunda é a deficiência auditiva, terceira são as deficiências múltiplas quando a pessoa possui mais de uma deficiência, quarta são as deficiências intelectual e mental e por fim, a quinta deficiência é a física e motora.

A organização mundial da saúde definiu a deficiência como sendo qualquer perda ou anormalidade relacionada a estrutura da função psicológica e fisiológica anatômica.

Este trabalho vai mostrar os direitos das pessoas com deficiências no âmbito do direito do Trabalho e as punições para as pessoas que não cumpre o estatuto da pessoa com deficiência seja no público e no privado, e falará um pouco sobre quais são os benefícios que as empresas recebem quando tem pessoas com deficiências no seu quadro de profissionais. O trabalho tratará também um pouco como as pessoas pode ter mais acesso à Lei 13.146.

O objetivo central deste trabalho é promover um estudo de caso que se concentre na experiência de inclusão de uma pessoa com deficiência visual em uma usina de produção de álcool e açúcar na região sul do estado de Goiás. Bem como, especificamente descrever o processo de contratação de uma pessoa com deficiência visual em uma usina de produção de álcool e açúcar; apresentar a Lei nº 13.146/2015 e sua finalidade e fazer uma análise comparativa dos contratos de trabalho para pessoas com e sem deficiência abordando as considerações legais e práticas.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ALCÓOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Estatuto da Pessoa com Deficiência: obrigações no setor público e privado

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, também conhecido como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência [Lei nº 13.146/2015], representa um avanço significativo na promoção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Esta legislação estabelece uma série de obrigações tanto para o setor público quanto para o setor privado, com o objetivo de garantir a inclusão e a igualdade de oportunidades para esse segmento da população. Segundo Gadelha *et. al.*, (2022) essa legislação visa restringir a exclusão histórica das pessoas com deficiência, que foram por muito tempo marginalizadas e percebidas como incapacitados ou doentes.

No setor público, o Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece diversas obrigações relacionadas à promoção da acessibilidade e à garantia dos direitos das pessoas com deficiência. Uma das principais obrigações é a promoção de políticas públicas inclusivas, que visam assegurar o acesso dessas pessoas a serviços essenciais, como saúde, educação, transporte e cultura. Isso inclui a adoção de medidas para garantir a acessibilidade desses serviços, como a disponibilização de rampas de acesso, banheiros adaptados, intérpretes de Libras e outros recursos de acessibilidade.

Segundo Klein & Grigoletti (2021) os “Estudos mostram que a acessibilidade espacial em espaços públicos, como parques, é fundamental para atender às necessidades de diferentes grupos, incluindo deficiências físicas e visuais”.

De acordo com Nepomuceno & Carvalho-Freitas [2021] estudos demonstram que a implementação das cotas para pessoas com deficiência em concursos públicos ainda enfrenta desafios, como resistência e contradições. O Estatuto estabelece a obrigatoriedade da reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, bem como a garantia de acessibilidade nos processos seletivos e nas condições de trabalho. Essas medidas visam promover a inclusão social e econômica das pessoas com deficiência, garantindo-lhes igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Araujo *et al.*, (2021) afirmam que “a reserva de vagas para pessoas com deficiência não se restringe apenas a concursos públicos, mas também se estende a outras instituições, como universidades públicas, que destinam matrículas específicas para esse público”.

No setor privado, o Estatuto também impõe uma série de obrigações às empresas e instituições, visando garantir a acessibilidade e a inclusão das pessoas com deficiência em diferentes contextos. Uma das principais obrigações é a garantia de acessibilidade arquitetônica nos estabelecimentos comerciais, como lojas, restaurantes e escritórios, por meio da instalação de rampas de acesso, elevadores e outros recursos.

Além disso, o Estatuto estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais funcionários a contratarem pessoas com deficiência em uma proporção que varia de acordo com o tamanho da empresa. Essa reserva de vagas tem como objetivo promover a inclusão dessas



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

peças no mercado de trabalho e combater a discriminação e o preconceito que muitas vezes dificultam sua inserção profissional.

Segundo Silva *et al.*, (2022) a falta de cumprimento das normas legais de acessibilidade ainda é uma realidade, apesar das décadas de legislações estabelecendo tais direitos. É importante ressaltar que o descumprimento das obrigações estabelecidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência pode acarretar sanções legais, como multas e outras penalidades. Portanto, é fundamental que tanto o setor público quanto o setor privado estejam atentos às suas responsabilidades legais e adotem as medidas necessárias para garantir a plena inclusão e participação das pessoas com deficiência na sociedade.

Em suma, o Estatuto da Pessoa com Deficiência impõe uma série de obrigações tanto para o setor público quanto para o setor privado, com o objetivo de garantir a acessibilidade, a inclusão e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. Essas obrigações são fundamentais para promover a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência e para construir uma sociedade mais justa e igualitária para todos.

2.2. Direito do Trabalho e inclusão de pessoas com deficiência

O direito do trabalho desempenha um papel crucial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No Brasil, diversas leis e políticas foram implementadas com o objetivo de garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso a oportunidades de emprego e sejam tratadas de forma justa e igualitária no ambiente de trabalho. A implementação de políticas de inclusão para pessoas com deficiência tem gerado debates significativos sobre o direito ao trabalho dessa população (Rodrigues; Pereira, 2021).

De acordo com Fontes & Martins (2021) “a mudança paradigmática nas políticas sociais, reconhecida internacionalmente, destaca a importância da autodeterminação e independência das pessoas com deficiência, refletida em convenções e estratégias globais”.

Uma das principais legislações nesse sentido é a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece a obrigatoriedade de as empresas com 100 ou mais funcionários reservarem de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência. Essa reserva de vagas tem como objetivo promover a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e combater a discriminação e o preconceito que muitas vezes dificultam sua inserção profissional.

Além da reserva de vagas, o direito do trabalho também estabelece uma série de direitos e garantias para as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Por exemplo, as empresas são obrigadas a fornecer condições de trabalho adequadas e adaptadas às necessidades específicas de cada trabalhador com deficiência, garantindo-lhes acessibilidade física, tecnológica e de comunicação.

Outro aspecto importante do direito do trabalho relacionado à inclusão de pessoas com deficiência é a proibição de discriminação no ambiente de trabalho. Apesar dos avanços legais e do



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

reconhecimento do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, ainda persistem desafios como discriminação e preconceito no mercado de trabalho (Souza *et al.*, 2022).

A Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 9.029/1995 estabelecem que é proibida qualquer forma de discriminação no emprego ou na contratação por motivo de deficiência. Isso significa que as empresas não podem se recusar a contratar uma pessoa com deficiência ou demiti-la injustamente por causa de sua condição. A implementação de leis não é suficiente para garantir a inclusão, sendo fundamental a adoção de políticas públicas que auxiliem eficazmente esse processo (Souza *et al.*, 2022).

Além disso, o direito do trabalho também prevê uma série de incentivos e benefícios para as empresas que empregam pessoas com deficiência. Por exemplo, as empresas que cumprem a quota de contratação de pessoas com deficiência podem receber incentivos fiscais e tributários, como a redução de impostos e a possibilidade de dedução de despesas com adaptação do ambiente de trabalho.

Diante o Exposto pressupõe-se que o direito do trabalho desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, estabelecendo obrigações para as empresas, garantindo direitos e proteções para os trabalhadores com deficiência e oferecendo incentivos para as empresas que promovem a diversidade e a inclusão em seus quadros de funcionários. Essas medidas são essenciais para garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso a oportunidades de emprego e possam contribuir de forma plena e igualitária para a sociedade.

2.3. Análise comparativa dos contratos de trabalho CLT para pessoas com e sem deficiência: considerações legais e práticas

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão fundamental para promover a igualdade de oportunidades e a diversidade no ambiente profissional. No contexto brasileiro, a legislação trabalhista, particularmente a CLT, estabelece diretrizes que afetam diretamente a experiência laboral de pessoas com deficiência em comparação com aquelas sem deficiência. Este tópico busca analisar e comparar os contratos de trabalho regidos pela CLT para esses dois grupos, destacando as implicações legais e práticas envolvidas.

2.3.1. Admissão

Uma das principais diferenças na admissão de pessoas com e sem deficiência reside na aplicação da Lei de Cotas [Lei nº 8.213/91], que exige que empresas com mais de 100 funcionários reservem uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência. Esse requisito visa promover a inclusão no mercado de trabalho e garantir oportunidades iguais de emprego. No entanto, para pessoas sem deficiência, o processo de seleção geralmente se baseia nas habilidades e qualificações do candidato, sem considerar a deficiência como um critério de admissão.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

2.3.2. Benefícios e proteções

Enquanto as pessoas sem deficiência recebem os benefícios padrão previstos na CLT, como férias remuneradas, 13º salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), as pessoas com deficiência podem ter direito a benefícios adicionais, como isenções fiscais para o empregador e treinamento especializado. Esses benefícios extras visam compensar as possíveis dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho devido à deficiência e promover a igualdade de oportunidades.

2.3.3. Acessibilidade e adaptações no local de trabalho

Para garantir a inclusão efetiva de pessoas com deficiência, é necessário que o ambiente de trabalho seja acessível e adaptado às suas necessidades específicas. Nesse sentido, os empregadores podem ser obrigados a realizar adaptações razoáveis no local de trabalho, como rampas de acesso, piso tátil, sinalização adequada e equipamentos adaptados. Essas medidas são fundamentais para garantir que pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções de forma eficaz e sem discriminação, como verificado no apêndice A.

2.3.4. Estabilidade no emprego

As pessoas com deficiência, além das proteções previstas na CLT, podem contar com garantias adicionais de emprego devido à legislação de inclusão, que visa proteger contra discriminação e demissões injustas. Essas garantias proporcionam uma maior segurança no emprego e incentivam a participação ativa de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.3.5. Reabilitação profissional

Em casos de acidentes de trabalho ou situações que afetem a capacidade laboral, pessoas com deficiência podem ter direito a programas de reabilitação profissional fornecidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Esses programas visam reintegrar os trabalhadores ao mercado de trabalho, oferecendo suporte e assistência para superar possíveis desafios decorrentes da deficiência.

2.4. Acessibilidade no âmbito arquitetônico

A acessibilidade no âmbito da construção civil e arquitetônica é uma questão fundamental para garantir que todos os indivíduos, incluindo pessoas com deficiência, idosos e pessoas com mobilidade reduzida, tenham igualdade de acesso aos espaços públicos e privados.

Para promover a acessibilidade, é fundamental conscientizar a sociedade, implementar políticas públicas e tomar ações concretas, como a construção de rampas, trajetos acessíveis, instalação de elevadores, adaptação de prédios, entre outras medidas (Cruz *et al.*, 2022).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

No Brasil, diversas leis, incentivos e inovações têm sido desenvolvidos para promover a acessibilidade e garantir que os ambientes construídos atendam às necessidades de todas as pessoas. Uma das legislações mais importantes nesse sentido é a Lei nº 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Esta lei é complementada pelo Decreto nº 5.296/2004, que regulamenta as normas de acessibilidade e estabelece padrões técnicos para a construção de edificações acessíveis.

Além disso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, também reforça a importância da acessibilidade na construção civil e arquitetônica, estabelecendo diretrizes para garantir a acessibilidade em edifícios públicos e privados, bem como em espaços urbanos.

Para incentivar a adoção de práticas acessíveis na construção civil, o governo brasileiro oferece uma série de incentivos fiscais e financeiros para empresas e construtores que investem em acessibilidade. Isso inclui a possibilidade de dedução de impostos para despesas relacionadas à adaptação de edifícios e espaços públicos, bem como linhas de financiamento específicas para projetos que visam promover a acessibilidade.

Além das leis e incentivos, várias inovações têm sido desenvolvidas para tornar os ambientes construídos mais acessíveis. Isso inclui o uso de tecnologias como rampas automáticas, elevadores com comando por voz, pisos táteis, sinalização sonora e luminosa, entre outros recursos que facilitam a locomoção e a comunicação de pessoas com deficiência.

Outra inovação importante é a adoção de princípios de design universal na concepção de edifícios e espaços públicos. O *design* universal busca criar ambientes que sejam acessíveis e utilizáveis por todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou características individuais. Isso significa projetar espaços que sejam flexíveis, adaptáveis e intuitivos, permitindo que todos os usuários possam utilizá-los com conforto e segurança.

Em síntese, a acessibilidade na construção civil e arquitetônica é uma questão de extrema importância para garantir a inclusão e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas. Leis, incentivos e inovações desempenham um papel crucial nesse processo, promovendo a adoção de práticas acessíveis e a criação de ambientes construídos que atendam às necessidades de todos os usuários.

3. MÉTODO

Este artigo foi elaborado em três segmentos distintos, com a temática sobre a inclusão e acessibilidade no local de trabalho para pessoas portadoras de deficiências em uma usina de produção de álcool e açúcar localizada na região sul do estado de Goiás. Para sua elaboração, foi adotado o Estudo e Caso, cujas diretrizes serão descritas nos próximos capítulos.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

3.1. Análise documental da Lei nº 13.146/2015

O primeiro segmento foi a análise documental da Lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, conduzida com o objetivo de compreender os principais dispositivos legais que impactam a contratação e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Durante a análise documental, foram identificados e revisados os principais dispositivos legais relacionados à contratação e inclusão de pessoas com deficiência. Este método de análise documental é fundamentado em Bardin (2011), que descreve a análise de conteúdo como uma técnica robusta para examinar textos e documentos. Além disso, foram analisados os desafios e oportunidades relacionados à implementação das políticas de inclusão, bem como a necessidade de conscientização e capacitação dos gestores e colaboradores para garantir o cumprimento efetivo da legislação e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e acessível (Creswell, 2014).

3.2. Análise comparativa dos contratos de trabalho CLT

O segundo segmento envolveu uma análise comparativa dos contratos de trabalho CLT para pessoas com e sem deficiência, investigando as diferenças e semelhanças entre esses dois grupos de trabalhadores, tanto em termos de considerações legais quanto práticas. A metodologia utilizada para esta análise foi baseada nos princípios de pesquisa comparativa descritos por Yin (2015), que enfatiza a importância de comparar diferentes casos para identificar padrões e variações significativas. Foram analisados os processos de admissão, benefícios e proteções, acessibilidade e adaptações no local de trabalho, estabilidade no emprego e reabilitação profissional, seguindo as diretrizes de análise qualitativa de Miles & Huberman (1994).

3.3. Estudo de caso: inclusão de pessoa com deficiência visual

O terceiro segmento foi um estudo de caso conduzido por meio de uma entrevista com um trabalhador com deficiência visual, empregado em uma usina de produção de álcool e açúcar situada na região central do País. Esta escolha se justifica pela relevância do setor sucroalcooleiro na economia brasileira e pela necessidade de compreender os desafios e oportunidades enfrentados por pessoas com deficiência visual neste contexto específico. O estudo de caso, como metodologia, segue as recomendações de Stake (1995), que destaca a importância de explorar profundamente um caso único para obter *insights* detalhados e contextualizados.

Neste estudo de caso, foi realizada uma breve contextualização da empresa e da deficiência visual, abordando o processo de contratação, adaptação, descrição das atividades do cargo de auxiliar jurídico, desafios e soluções encontradas, impacto da inclusão no ambiente de trabalho, além de lições e recomendações. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, uma técnica recomendada por Kvale (2007) e Fontana & Frey (2005), que permite explorar profundamente as experiências e percepções do participante.

O participante deste estudo foi um indivíduo com deficiência visual que se candidatou a uma vaga de emprego na usina de produção de álcool e açúcar selecionada. A escolha da deficiência



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

visual como grupo-alvo baseia-se na necessidade de compreender os desafios específicos enfrentados por esse segmento da população no acesso e permanência no mercado de trabalho. Ressalta-se que o participante foi voluntário e concordou em participar do estudo de forma livre e consciente, assegurando-se os princípios éticos e legais relativos à proteção dos seus direitos, incluindo o consentimento informado, a confidencialidade dos dados e o respeito à sua autonomia e dignidade (Lincoln; Guba, 1985).

Como parte de seu compromisso com a integridade e respeito à empresa onde trabalha, o novo colaborador reconhece e respeita os direitos de privacidade e confidencialidade da Empresa e de suas informações proprietárias. Portanto, compromete-se a não divulgar ou expor detalhes sensíveis ou informações confidenciais sobre a empresa em qualquer artigo ou publicação sem autorização expressa e consentimento prévio das partes envolvidas.

4. ESTUDO DE CASO: INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL EM UMA USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um passo crucial para promover a igualdade de oportunidades e construir uma sociedade mais justa e inclusiva. Este estudo de caso se concentra na experiência de inclusão de uma pessoa com deficiência visual em uma usina de produção de álcool e açúcar. A usina, localizada na região sul do estado de Goiás, região central do país, é uma das principais produtoras de álcool e açúcar da região, empregando centenas de trabalhadores.

A usina selecionada é uma das principais produtoras da região e possui uma estrutura organizacional diversificada, compreendendo áreas como cultivo da cana-de-açúcar, produção de etanol e açúcar, logística e administração. Sua localização estratégica e seu tamanho significativo proporcionam um ambiente propício para a investigação dos processos de contratação e inclusão de pessoas com deficiência visual.

Além disso, a usina possui um histórico de engajamento em iniciativas sociais e ambientais, o que sugere um potencial interesse na promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Essa predisposição para ações sociais pode influenciar positivamente o desenvolvimento de práticas inclusivas e a implementação de políticas que visam facilitar a contratação e a integração de pessoas com deficiência visual.

Em meados do ano passado, a usina contratou um novo auxiliar jurídico, destacando-se não apenas pela sua qualificação profissional, mas também por ser uma pessoa com deficiência visual. Esta contratação representa um marco significativo na jornada da empresa rumo à inclusão e diversidade.

A escolha desta usina como local de estudo permite uma análise aprofundada das práticas de contratação e inclusão de pessoas com deficiência visual em um setor econômico crucial para o país, contribuindo assim para a compreensão mais ampla dos desafios e oportunidades enfrentados por esse grupo no mercado de trabalho brasileiro.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

4.1. Contexto da deficiência visual

A deficiência visual refere-se a uma condição na qual uma pessoa tem uma visão significativamente reduzida que não pode ser totalmente corrigida com óculos, lentes de contato, cirurgia ou outros tratamentos médicos. Existem diferentes níveis de deficiência visual, desde a baixa visão, onde a pessoa pode ter alguma visão residual, até a cegueira total.

O novo auxiliar jurídico é portador de deficiência visual desde a infância. Sua condição é caracterizada por uma perda significativa da visão, o que o classifica como legalmente cego. Apesar desse desafio, ele possui habilidades excepcionais, adquiridas por meio de uma educação dedicada e determinação inabalável.

No ambiente de trabalho, o novo auxiliar jurídico depende de adaptações específicas para realizar suas tarefas com eficiência. Isso inclui o uso de *software* de leitura de tela (NVDA ou JAWS). Ele conta com o apoio de colegas e supervisores, que estão sempre dispostos a ajudar quando necessário.

4.2. Processo de contratação

A contratação do novo auxiliar jurídico foi precedida por um processo de seleção cuidadoso e inclusivo. A empresa divulgou a vaga de auxiliar jurídico, enfatizando seu compromisso com a diversidade e a inclusão. Durante as entrevistas, foram avaliadas não apenas as habilidades profissionais dos candidatos, mas também sua capacidade de adaptação e trabalho em equipe.

4.3. Processo de adaptação

Após a seleção, a empresa trabalhou em estreita colaboração com o novo auxiliar jurídico para garantir que ele tivesse todo o suporte necessário para desempenhar suas funções de forma eficaz. Isso incluiu treinamento específico fornecido pelo SENAI, onde foi capacitado nos conceitos administrativos relevantes para sua função na área jurídica.

4.4. Descrição das atividades do auxiliar jurídico

Como auxiliar jurídico, o novo colaborador desempenha um papel fundamental na empresa. Suas responsabilidades incluem a análise de contratos, a elaboração de pareceres jurídicos e o acompanhamento de processos judiciais. Sua contribuição é valorizada não apenas pela precisão e qualidade de seu trabalho, mas também pela perspectiva única que ele traz para a equipe.

4.5. Desafios e soluções encontradas

Apesar das adaptações realizadas, o novo colaborador enfrentou alguns desafios em seu ambiente de trabalho. A transição para o uso de tecnologias assistivas exigiu tempo e paciência, e houve momentos de frustração. Por exemplo, a ambientação com a utilização do Microsoft Word. No entanto, com o apoio de colegas e supervisores, ele conseguiu superar esses obstáculos e se destacar em sua função.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

A empresa também desempenhou um papel fundamental na superação desses desafios, oferecendo treinamento adicional e ajustando os processos de trabalho quando necessário. Além disso, a conscientização sobre a inclusão aumentou entre os funcionários, criando um ambiente mais acolhedor e solidário.

4.6. Impacto da inclusão no ambiente de trabalho

A inclusão do novo contratado teve um impacto profundamente positivo no ambiente de trabalho da usina. Sua presença trouxe uma nova perspectiva para a equipe, promovendo a diversidade e a criatividade. Além disso, sua determinação e habilidades inspiraram seus colegas, criando um clima de respeito e colaboração.

Supervisores e colegas de trabalho testemunharam o valor que o novo colaborador adicionou à equipe, não apenas como profissional, mas também como ser humano. Sua presença ressalta a importância da inclusão e do respeito mútuo no local de trabalho.

4.7. Lições aprendidas e recomendações

Esta experiência de inclusão trouxe à tona várias lições importantes. Em primeiro lugar, destacou a importância de oferecer suporte adequado e adaptado às necessidades individuais dos funcionários com deficiência. Além disso, ressaltou a necessidade de promover uma cultura de inclusão e diversidade em toda a organização.

Com base nessas lições, recomenda-se que outras empresas adotem uma abordagem proativa para promover a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho. Isso inclui a implementação de políticas inclusivas, a oferta de treinamento em acessibilidade e o estabelecimento de parcerias com organizações especializadas.

5. CONSIDERAÇÕES

Este artigo destaca a importância de analisar e comparar os contratos de trabalho CLT para pessoas com e sem deficiência, considerando tanto os aspectos legais quanto as práticas adotadas no ambiente corporativo. Ao promover políticas de inclusão e acessibilidade, as empresas podem criar ambientes de trabalho mais diversificados e inclusivos, que valorizam as habilidades e contribuições de todos os seus funcionários, independentemente de sua condição física ou mental. A inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma oportunidade para enriquecer a cultura e a produtividade das empresas. É importante reconhecer que as pessoas com deficiência visual são capazes de levar vidas plenas e produtivas, e a inclusão e acessibilidade são fundamentais para garantir que tenham igualdade de oportunidades e possam participar ativamente da sociedade. O caso do novo profissional contratado na usina de produção de álcool e açúcar demonstra claramente os benefícios dessa abordagem. Ao promover a inclusão e a diversidade, as empresas podem criar ambientes de trabalho mais justos, criativos e produtivos. É fundamental que continuemos a trabalhar juntos para



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

eliminar as barreiras para a participação plena e efetiva de pessoas com deficiência na sociedade. A inclusão não é apenas uma escolha ética, mas também uma vantagem competitiva.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, A. *et al.* Responsabilidade social da universidade observada a partir da trajetória educacional de pessoas com deficiência. **Revista Educação Sociedade & Culturas**, v. 58, p. 117-137, 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BRASIL. **Decreto Nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004**. Regulamenta as leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2004.

BRASIL. **Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2000.

BRASIL. **Lei Nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2015.

BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1991.

BRASIL. **Lei Nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1995.

BRIGHT, T.; KUPER, H. A systematic review of access to general healthcare services for people with disabilities in low and middle income countries. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 15, p. 1879, 2018.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: escolhendo entre cinco abordagens. Porto Alegre: Bookman, 2014.

CRUZ, V. *et al.* Barreiras de acessibilidade e mobilidade urbana para atendimento em centro especializado de reabilitação física. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Reabilitação**, v. 5, n. 1, jun. 2022.

FONTANA, A.; FREY, J. H. The interview: from neutral stance to political involvement. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **The sage handbook of qualitative research**. Thousand Oaks: [s. n.], 2005. p. 695-728.

FONTES, F.; MARTINS, B. Vida independente para pessoas com deficiência: do individualismo à autodeterminação. **Revista Contemporânea - Revista De Sociologia Da UFSCAR**, v. 11, n. 2, p. 526-540, 2021.

GADELHA, H. *et al.* Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência: modificações no código civil e conquistas sociais. **Revista Research Society and Development**, Vargem Grande Paulista, SP, v. 11, n. 2, 2022.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM USINA DE PRODUÇÃO DE ÁLCOOL E AÇÚCAR: ESTUDO DE UM CASO
 Tiago da Sila Junior, Regina Paula Oliveira Lopes, Renato Rodrigues de Lima

KLEIN, P.; GRIGOLETTI, G. Acessibilidade espacial de deficientes físicos, visuais e idosos em parque público. **Revista PARC - Pesquisa em Arquitetura e Construção**, Campinas, v. 12, 2021.

KVALE, S. **Doing Interviews**. Thousand Oaks: [s. n.], 2007.

LINCOLN, Y. S.; GUBA, E. G. **Naturalistic Inquiry**. Beverly Hills: [s. n.], 1985.

MILES, M. B.; HUBERMAN, A. M. **Qualitative data analysis: an expanded sourcebook**. 2. ed. Thousand Oaks: [s. n.], 1994.

NEPOMUCENO, M.; CARVALHO-FREITAS, M. Estereótipos de pessoas com deficiência: competência versus cordialidade na questão das cotas. **Revista Interação em Psicologia**, v. 25, n. 1, 2021.

RODRIGUES, P.; PEREIRA, É. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a lei de cotas: uma revisão da literatura. **Revista Physis de Saúde Coletiva**, v. 31, n. 1, 2021.

SILVA et. Al. Silva, G., Sena, M., Silva, A., & Silva, A. ACESSIBILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MOTORA: REVISÃO DE LITERATURA. *Revista Lex Cult*, V. 6, n. 3, p. 9-26, Rio de Janeiro, set./dez de 2022.

SOUSA, L. *et al.* Inclusão escolar e mercado de trabalho: análise das percepções de pessoas com deficiência intelectual. **Revista de Administração Educacional**, v. 13, n. 1, p. 96-116, 2022.

SOUZA, S. *et al.* Inclusão da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: aspectos históricos e legais. **Revista Educar Mais**, v. 6, p. 609-620, 2022.

STAKE, R. E. **The art of case study research**. Thousand Oaks: [s. n.], 1995.

YIN, R. K. **Case study research: design and methods**. 5. ed. Thousand Oaks: [s. n.], 2014.