A EFETIVIDADE DA LEI Nº 8.213/91 NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM EMPRESA DO MUNICÍPIO DE BAGÉ/RS

THE EFFECTIVENESS OF LAW NO. 8,213/1991 IN THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: A CASE STUDY OF A COMPANY IN THE MUNICIPALITY OF BAGÉ, RIO GRANDE DO SUL, BRAZIL

Maria Angelina Sousa Gomes
Marlisa Alagia de Oliveira Fico

Resumo: O presente estudo teve como objetivo analisar os desafios e as superações enfrentadas por pessoas com deficiência ao ingressar e se manter no mercado de trabalho, tomando como referência a aplicação da Lei nº 8.213/91 em uma empresa situada no município de Bagé/RS. A pesquisa, de caráter qualitativo e descritivo, utilizou dois instrumentos de coleta de dados: o primeiro direcionado à gestão da empresa e o segundo a uma colaboradora com deficiência visual, permitindo observar o fenômeno da inclusão sob os ângulos institucional e individual. Os resultados apontaram que a efetividade da Lei de Cotas está diretamente relacionada à internalização de seus princípios como valores organizacionais, e não apenas ao cumprimento formal da legislação. A empresa estudada demonstrou comprometimento com a inclusão ao implementar ações de sensibilização, parcerias com instituições como CRAS, Caminho da Luz e APAE, e adaptações estruturais voltadas à acessibilidade. Esses esforços revelaram coerência entre o discurso institucional e a prática cotidiana, configurando um ambiente inclusivo e respeitoso. Contudo, foram identificadas lacunas quanto à ausência de mecanismos formais de progressão de carreira e monitoramento de desempenho, evidenciando que a inclusão, embora consolidada na etapa de ingresso, ainda demanda aprimoramentos para assegurar desenvolvimento profissional e reconhecimento funcional. Conclui-se que a efetividade da Lei nº 8.213/91 depende menos da coercitividade jurídica e mais da construção de uma cultura corporativa comprometida com a equidade e o pertencimento. O estudo reforça a necessidade de continuidade das ações afirmativas, de investimentos em capacitação e da ampliação das pesquisas sobre o tema, considerando diferentes setores e realidades regionais, para o fortalecimento das políticas de inclusão como eixo permanente de justiça social e cidadania.

Palavras-chave: Inclusão laboral; Pessoa com deficiência; Lei nº 8.213/91.

Abstract: This study aimed to analyze the challenges and achievements faced by people with disabilities when entering and remaining in the labor market, taking as a reference the implementation of Law No. 8.213/91 in a company located in Bagé, Rio Grande do

Sul, Brazil. This qualitative and descriptive research employed two data collection instruments: one directed at company management and another applied to a visually impaired employee, allowing the phenomenon of inclusion to be examined from both institutional and individual perspectives. The findings revealed that the effectiveness of the Quota Law is directly linked to the internalization of its principles as organizational values, rather than mere compliance with legal obligations. The company demonstrated a solid commitment to inclusion through awareness initiatives, partnerships with institutions such as CRAS, Caminho da Luz, and APAE, and structural adaptations to improve accessibility. These efforts indicated consistency between institutional discourse and daily practice, resulting in an inclusive and respectful work environment. However, gaps were identified concerning the absence of formal mechanisms for career progression and performance monitoring, showing that inclusion, although consolidated at the entry level, still requires improvements to ensure professional growth and recognition. It is concluded that the effectiveness of Law No. 8.213/91 depends less on legal coercion and more on building a corporate culture grounded in equity and belonging. The study reinforces the importance of continuing affirmative actions, investing in training programs, and expanding research on the topic across different sectors and regional contexts to strengthen inclusion policies as a permanent pillar of social justice and citizenship.

Keywords: Labor inclusion; People with disabilities; Law No. 8.213/91.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho contemporâneo apresenta transformações constantes nas formas de organização das atividades produtivas, nas relações profissionais e nos critérios de contratação, o que amplia a necessidade de discutir as condições de acesso ao emprego e a garantia de oportunidades para diferentes grupos sociais. Embora o trabalho seja reconhecido como um direito fundamental, sua concretização não ocorre de maneira uniforme, especialmente entre pessoas que historicamente enfrentam obstáculos para participar das atividades econômicas e sociais. A inclusão das pessoas com deficiência (PCD) ocupa um lugar importante nesse debate, pois envolve a superação de desigualdades que ultrapassam o processo de contratação e alcançam as condições de permanência, a valorização profissional e as possibilidades de desenvolvimento dentro das organizações.

O trabalho constitui uma dimensão importante da vida social, não apenas por assegurar recursos necessários à subsistência, mas também por proporcionar experiências de convivência, autonomia, reconhecimento e

participação na sociedade. Para as pessoas com deficiência, o acesso ao emprego formal pode representar a ampliação da independência econômica e das oportunidades de exercício da cidadania. Entretanto, a possibilidade de desempenhar uma atividade profissional nem sempre depende exclusivamente da formação, das competências ou da disposição individual para o trabalho, uma vez que as condições oferecidas pelas instituições empregadoras também interferem diretamente na inserção e na continuidade da trajetória profissional. A existência de ambientes inacessíveis, processos seletivos pouco adaptados e concepções equivocadas sobre as capacidades das pessoas com deficiência pode restringir oportunidades mesmo quando os trabalhadores apresentam qualificação para exercer as funções disponíveis.

Durante muito tempo, a participação das pessoas com deficiência nas atividades profissionais foi condicionada por interpretações que associavam a deficiência à incapacidade ou à dependência. Essas concepções contribuíram para a formação de barreiras sociais e institucionais que limitaram o acesso à educação, à qualificação e ao trabalho. A compreensão contemporânea da deficiência, entretanto, permite reconhecer que muitas dificuldades enfrentadas por esses indivíduos decorrem da interação entre suas condições pessoais e os obstáculos existentes nos ambientes em que vivem. Mota e Bousquat (2021), ao discutirem os modelos de compreensão da deficiência e os processos de exclusão, oferecem fundamentos para analisar como determinadas formas de organização social podem restringir a participação das pessoas com deficiência, independentemente de suas capacidades individuais.

Essa perspectiva modifica a maneira de compreender a inclusão no mercado de trabalho, pois desloca a atenção da deficiência considerada isoladamente para as condições necessárias ao exercício das atividades profissionais. A acessibilidade, a adaptação razoável das funções, a disponibilidade de recursos adequados e o respeito às diferenças passam a integrar as responsabilidades das organizações empregadoras. A inclusão, portanto, não corresponde apenas à abertura de uma vaga, mas à construção de condições que permitam ao trabalhador desempenhar suas atribuições,

estabelecer relações profissionais e participar das oportunidades oferecidas aos demais empregados. Quando essas condições não são asseguradas, a contratação pode ocorrer formalmente sem que a participação profissional seja plenamente garantida.

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção dos direitos das pessoas com deficiência encontra fundamento na Constituição Federal de 1988, que reconhece a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a igualdade como elementos essenciais à organização do Estado. A proibição de práticas discriminatórias nas relações de emprego integra esse conjunto de garantias, demonstrando que o acesso ao trabalho deve observar o respeito às diferenças e a proteção dos direitos fundamentais. A igualdade jurídica, entretanto, exige a adoção de medidas capazes de enfrentar desigualdades concretas, especialmente quando determinados grupos encontram obstáculos históricos que dificultam sua participação em condições equivalentes às dos demais trabalhadores.

Entre os instrumentos destinados à ampliação do acesso ao emprego formal, destaca-se a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, cujo artigo 93 estabelece a obrigatoriedade de reserva de cargos para pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiários reabilitados da Previdência Social. A legislação determina percentuais que variam de 2% a 5%, conforme o número de empregados das empresas abrangidas pela norma. Essa medida representa uma política afirmativa destinada a ampliar as oportunidades de contratação e enfrentar a exclusão de trabalhadores que, mesmo possuindo condições de exercer atividades profissionais, encontram dificuldades para ingressar no mercado formal (Brasil, 1991).

A criação de uma reserva obrigatória de vagas constitui um avanço na proteção jurídica das pessoas com deficiência, pois estabelece uma responsabilidade objetiva para as organizações empregadoras. Entretanto, a existência da obrigação legal não significa, necessariamente, que todos os obstáculos à inclusão tenham sido superados. A contratação pode atender ao percentual exigido sem que sejam oferecidas condições adequadas de

acessibilidade, capacitação ou desenvolvimento profissional. Por essa razão, a análise da efetividade da Lei de Cotas exige considerar tanto o cumprimento da reserva de cargos quanto as práticas institucionais que acompanham a permanência dos trabalhadores. A distinção entre o atendimento formal da norma e a concretização dos direitos por ela protegidos constitui um aspecto central para compreender os limites e as possibilidades das políticas de inclusão laboral.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, fortaleceu esse conjunto de garantias ao reconhecer o direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. A legislação contempla a necessidade de eliminar barreiras que dificultam a participação social e profissional, abrangendo dimensões arquitetônicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais. Sua aplicação às relações de trabalho demonstra que a inclusão depende de condições concretas para o exercício das atividades profissionais, não podendo ser reduzida à presença de pessoas com deficiência no quadro funcional das empresas (Brasil, 2015).

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, também integra a proteção jurídica destinada a assegurar a participação das pessoas com deficiência na sociedade. Ao reconhecer o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades, a Convenção reforça a importância de ambientes laborais abertos, inclusivos e acessíveis. Esse reconhecimento contribui para compreender a inserção profissional como uma questão de direitos humanos, na qual a possibilidade de exercer uma atividade remunerada deve estar acompanhada de respeito à autonomia, à dignidade e às escolhas individuais.

Apesar da existência desse conjunto normativo, a inclusão laboral permanece associada a desafios que envolvem tanto a atuação do poder público quanto as práticas adotadas pelas empresas. As dificuldades podem surgir durante a divulgação das vagas, nos procedimentos de seleção, na identificação das necessidades de adaptação e na organização das atividades profissionais.

Também podem manifestar-se após a contratação, por meio da ausência de recursos de acessibilidade, da limitação de oportunidades de qualificação ou da reprodução de atitudes discriminatórias. Medeiros (2025), ao abordar as barreiras jurídicas e sociais relacionadas ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência, contribui para compreender que a igualdade de oportunidades exige medidas capazes de alcançar diferentes momentos da trajetória profissional.

A permanência no emprego merece atenção particular porque a contratação representa apenas uma etapa do processo de inclusão. Após o ingresso, o trabalhador precisa encontrar condições adequadas para exercer suas atribuições, desenvolver competências e participar das relações estabelecidas no ambiente organizacional. A inexistência de acompanhamento profissional ou de procedimentos acessíveis de avaliação e promoção pode limitar o crescimento na carreira, ainda que o acesso inicial ao emprego tenha sido assegurado. A discussão sobre trabalho decente apresentada por Schneider et al. (2021) contribui para compreender a importância de considerar a qualidade das condições laborais e a participação efetiva das pessoas com deficiência no mercado formal.

A acessibilidade também ocupa posição central nesse processo, uma vez que as necessidades dos trabalhadores não são uniformes e podem exigir adaptações distintas conforme as atividades desempenhadas e as características do ambiente profissional. Enquanto determinadas funções demandam adequações arquitetônicas, outras exigem recursos de comunicação, tecnologias assistivas ou modificações na organização das tarefas. Aragão (2024) aborda a contribuição da tecnologia assistiva para a promoção da acessibilidade, permitindo compreender a importância dos recursos que ampliam as possibilidades de autonomia. Cavalcante et al. (2022), por sua vez, discutem a acessibilidade digital como dimensão relacionada aos direitos humanos, destacando a necessidade de considerar a utilização de dispositivos e estratégias acessíveis. Essas contribuições demonstram que a inclusão depende de respostas compatíveis com as necessidades concretas de cada trabalhador.

Além das condições materiais, as relações interpessoais exercem influência sobre a experiência profissional das pessoas com deficiência. O desconhecimento acerca das diferentes formas de deficiência pode favorecer comportamentos discriminatórios, expectativas reduzidas sobre a capacidade de desempenho e dificuldades de convivência no ambiente de trabalho. A superação dessas barreiras exige iniciativas que envolvam gestores e empregados, permitindo que a diversidade seja compreendida como parte das relações profissionais. Grubba, Pissolatto e Zambam (2023), ao discutirem a inclusão das pessoas com deficiência na democracia brasileira, oferecem fundamentos para relacionar o reconhecimento dos direitos à criação de condições efetivas de participação social.

A atuação das empresas assume relevância porque as decisões relacionadas ao recrutamento, à distribuição das funções, à acessibilidade e ao desenvolvimento profissional são realizadas no cotidiano das organizações. Freitas e Toporoski (2024), ao abordarem a responsabilidade social empresarial na inclusão de pessoas com deficiência, contribuem para compreender que a reserva de vagas deve estar associada a práticas organizacionais comprometidas com a igualdade de oportunidades. A existência de procedimentos de contratação inclusivos, ações de sensibilização e acompanhamento das necessidades dos trabalhadores pode favorecer a continuidade dos vínculos empregatícios e a construção de ambientes profissionais mais acessíveis.

Essa discussão também envolve a maneira como a diversidade é incorporada à gestão de pessoas. Lorentz et al. (2022), ao analisarem publicações sobre a inclusão de grupos minoritários no mercado de trabalho, oferecem elementos para compreender a importância de examinar as relações entre trabalho, diversidade e práticas institucionais. A contratação de pessoas com deficiência pode representar um avanço importante, mas sua contribuição para a inclusão precisa ser acompanhada da análise das funções exercidas, das condições de permanência e das oportunidades de desenvolvimento. A ausência dessas informações dificulta compreender se as políticas adotadas pelas

organizações estão efetivamente ampliando a participação profissional ou apenas atendendo às exigências legais de contratação.

A investigação das experiências concretas de inclusão torna-se necessária justamente porque a aplicação da legislação pode apresentar características distintas conforme o porte da empresa, o setor econômico, a organização das atividades e as condições disponíveis no contexto local. Estudos desenvolvidos em organizações específicas permitem observar como as determinações legais são interpretadas e incorporadas às práticas de gestão. Perlin et al. (2016), ao investigarem a inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa do setor cerâmico, contribuem para essa discussão ao aproximar o debate sobre inclusão das relações estabelecidas no ambiente empresarial. A análise de experiências institucionais possibilita identificar medidas adotadas, dificuldades percebidas e aspectos que ainda necessitam de aprimoramento.

No município de Bagé, localizado no Rio Grande do Sul, a investigação da inclusão laboral permite examinar a aplicação da Lei de Cotas em uma realidade regional específica. Embora a legislação tenha abrangência nacional, sua implementação ocorre em organizações com diferentes estruturas administrativas, demandas profissionais e condições de acessibilidade. A escolha de uma empresa do setor de distribuição e comercialização de alimentos, com atuação em diversos municípios gaúchos, incluindo Bagé, possibilita observar como as práticas de contratação e permanência de trabalhadores com deficiência são relatadas no contexto empresarial. O estudo desse caso não pretende representar a realidade de todas as organizações do município, mas contribuir para a compreensão das condições identificadas na instituição investigada.

A análise considera duas perspectivas relacionadas ao processo de inclusão: a de uma representante do setor de recrutamento e seleção da empresa e a de uma trabalhadora com deficiência visual. A participação desses dois sujeitos permite examinar, de um lado, as práticas institucionais declaradas pela organização e, de outro, a experiência individual de ingresso e permanência no emprego. Essa aproximação é relevante porque as políticas empresariais

podem ser compreendidas de maneiras diferentes por quem participa de sua organização e por quem vivencia seus efeitos nas atividades cotidianas. Ao mesmo tempo, a investigação reconhece que a percepção de uma única trabalhadora não permite caracterizar as experiências de todos os empregados com deficiência.

A questão que orienta a pesquisa consiste em compreender quais são os principais desafios enfrentados por pessoas com deficiência ao ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho formal e quais práticas institucionais podem contribuir para a superação dessas barreiras. Parte-se da hipótese de que a ausência de informações adequadas sobre direitos, deveres e necessidades de acessibilidade pode limitar a inclusão, enquanto medidas de capacitação, sensibilização e adaptação das condições de trabalho podem favorecer a participação profissional. A investigação também considera que a efetividade da legislação precisa ser examinada para além do preenchimento das vagas reservadas, abrangendo as condições oferecidas aos trabalhadores após sua contratação.

Diante dessa problemática, o presente estudo tem como objetivo analisar os desafios e as possibilidades de superação das barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência no ingresso e na permanência no mercado de trabalho formal, tomando como referência a aplicação da Lei nº 8.213/1991 em uma empresa situada no município de Bagé/RS. Busca-se compreender a influência da legislação sobre os processos de contratação, identificar as dificuldades relacionadas à acessibilidade e às relações profissionais e examinar as estratégias institucionais adotadas para favorecer a inclusão. A investigação também procura discutir as condições de permanência e desenvolvimento profissional, considerando que o direito ao trabalho envolve oportunidades que se estendem ao longo da trajetória laboral.

A relevância do estudo decorre da necessidade de compreender como os direitos assegurados pela legislação brasileira se manifestam nas práticas das organizações empregadoras. No campo jurídico, a pesquisa contribui para a discussão sobre a efetividade das normas destinadas à proteção das pessoas

com deficiência, especialmente quanto à relação entre a reserva obrigatória de vagas e a garantia de igualdade de oportunidades. No campo social, permite examinar experiências de inclusão em uma realidade local, identificando práticas que podem favorecer a participação profissional e aspectos que demandam aperfeiçoamento. Ao relacionar as disposições legais às informações fornecidas pela empresa e pela trabalhadora participante, a investigação busca contribuir para o debate sobre a construção de ambientes laborais acessíveis, respeitosos e comprometidos com a efetivação do direito ao trabalho.

METODOLOGIA

A presente pesquisa caracterizou-se como um estudo de abordagem qualitativa, de natureza descritiva, desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. A abordagem qualitativa foi adotada por possibilitar a compreensão das práticas institucionais e das experiências relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, considerando tanto a perspectiva da organização empregadora quanto a percepção de uma trabalhadora com deficiência. O caráter descritivo permitiu identificar as condições de contratação, acessibilidade, permanência e desenvolvimento profissional, relacionando os dados obtidos às disposições da Lei nº 8.213/1991 e aos demais instrumentos jurídicos de proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

A pesquisa bibliográfica fundamentou a discussão acerca do direito ao trabalho, das políticas afirmativas e das barreiras jurídicas, institucionais e culturais que interferem na inclusão laboral. Foram utilizados estudos científicos e produções acadêmicas relacionados à temática, além da análise da Constituição Federal de 1988, da Lei nº 8.213/1991, especialmente de seu artigo 93, da Lei nº 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, e da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009. Esse levantamento

forneceu os fundamentos teóricos e normativos necessários à interpretação dos dados empíricos.

O estudo de caso foi realizado em uma empresa do setor de distribuição e comercialização de alimentos, com atuação no município de Bagé, Rio Grande do Sul. A escolha desse contexto permitiu examinar a aplicação da legislação de cotas em uma organização privada e compreender as medidas adotadas para promover o ingresso e a permanência de trabalhadores com deficiência. Participaram da investigação duas pessoas: uma representante do setor de recrutamento e seleção da empresa e uma colaboradora com deficiência visual, ambas diretamente relacionadas ao contexto investigado.

A coleta de dados ocorreu mediante a aplicação de dois questionários, apresentados nos Apêndices A e B. O primeiro instrumento, direcionado à representante da empresa, contemplou questões relativas ao quantitativo de empregados com deficiência, ao cumprimento da Lei de Cotas, aos procedimentos de recrutamento e contratação, às adaptações das funções e dos espaços de trabalho, à rotatividade e às ações institucionais de capacitação e sensibilização. O segundo questionário, respondido pela colaboradora com deficiência visual, abordou seu perfil pessoal e profissional, a experiência de contratação, as condições de acessibilidade, o suporte recebido, as possíveis barreiras enfrentadas e sua percepção sobre o ambiente organizacional.

Os dados foram examinados mediante análise qualitativa e descritiva das respostas, organizadas em cinco eixos temáticos: caracterização institucional e dos participantes; cumprimento da Lei nº 8.213/1991 e políticas internas de inclusão; acessibilidade e condições de trabalho; barreiras e desafios enfrentados no processo de inclusão; e estratégias, avanços e perspectivas de aprimoramento. A interpretação considerou as aproximações e diferenças entre as informações fornecidas pela representante institucional e pela trabalhadora, estabelecendo relações com a legislação aplicável e com a literatura científica discutida no referencial teórico.

A análise buscou compreender a efetividade da legislação para além da existência formal de vagas reservadas, considerando também as condições de

permanência, o respeito às necessidades individuais e as oportunidades de desenvolvimento profissional. As informações relativas ao cumprimento das cotas e às práticas de acessibilidade foram tratadas como declarações das participantes, uma vez que não houve verificação documental dos registros funcionais nem observação direta das instalações e das atividades laborais.

Como limitações metodológicas, destacaram-se o número restrito de participantes, a investigação de uma única organização e a utilização exclusiva de questionários como instrumentos de coleta de dados. Essas características não permitiram generalizar os resultados para todos os trabalhadores com deficiência da empresa ou para outras organizações. Ainda assim, o estudo possibilitou identificar práticas institucionais relatadas, percepções individuais e aspectos que demandam aprimoramento, contribuindo para a discussão sobre a aplicação da Lei nº 8.213/1991 no contexto empresarial de Bagé/RS.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos questionários permitiu compreender a aplicação da Lei nº 8.213/1991 a partir de duas perspectivas relacionadas ao processo de inclusão laboral: a institucional, representada pela responsável pelo recrutamento e seleção da empresa, e a individual, correspondente à experiência de uma trabalhadora com deficiência visual. A interpretação dos dados considerou o cumprimento da legislação, as práticas de contratação, as condições de acessibilidade, as barreiras enfrentadas no ambiente profissional e as estratégias destinadas à permanência e ao desenvolvimento das pessoas com deficiência. A aproximação entre essas perspectivas possibilitou identificar aspectos comuns e diferenças entre as práticas declaradas pela organização e a experiência relatada pela colaboradora, sem desconsiderar os limites decorrentes do número de participantes e da natureza das informações coletadas.

A empresa investigada atua no setor de distribuição e comercialização de alimentos, com presença no município de Bagé/RS, e informou possuir

aproximadamente 3.000 empregados, dos quais 147 são pessoas com deficiência, distribuídas entre funções administrativas e operacionais. A representante do setor de recrutamento e seleção declarou que a organização cumpre a Lei de Cotas e mantém um projeto interno de inclusão, desenvolvido com a participação do setor de Recursos Humanos e dos gestores das unidades. Essas informações indicam que a contratação de pessoas com deficiência integra os procedimentos de gestão de pessoal da empresa, não estando restrita à atuação isolada de um único setor.

A Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 93, estabelece a obrigatoriedade de reserva de cargos para pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, em percentuais que variam de 2% a 5%, conforme o número de empregados. Para empresas com mais de mil trabalhadores, o percentual exigido corresponde a 5%. Considerando os quantitativos aproximados apresentados pela representante institucional, os 147 empregados com deficiência equivalem a 4,9% do quadro funcional informado. Embora a empresa tenha declarado cumprir a legislação, a diferença entre esse percentual e o mínimo previsto para a faixa correspondente demonstra a necessidade de examinar os registros funcionais e a base de cálculo aplicável antes de estabelecer uma conclusão definitiva sobre a conformidade legal.

Essa distinção é importante porque a efetividade de uma norma não pode ser avaliada exclusivamente pela declaração de seu cumprimento. A reserva legal de vagas representa uma obrigação objetiva, cuja verificação exige informações precisas sobre o quantitativo de trabalhadores e o enquadramento dos empregados considerados para o preenchimento das cotas. Ao mesmo tempo, a análise da inclusão laboral envolve aspectos que não podem ser identificados apenas por indicadores numéricos, como as condições de trabalho, as possibilidades de participação e o tratamento dispensado às pessoas com deficiência. A Lei Brasileira de Inclusão, instituída pela Lei nº 13.146/2015, amplia essa compreensão ao assegurar o direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Freitas e Toporoski (2024), ao discutirem a responsabilidade social empresarial na inclusão de pessoas com deficiência, contribuem para compreender que a contratação deve integrar uma política organizacional mais ampla, capaz de incorporar a diversidade às práticas de gestão. A existência de vagas reservadas constitui uma condição importante para ampliar o acesso ao emprego formal, mas sua contribuição para a inclusão depende das condições oferecidas aos trabalhadores após a admissão. A responsabilidade empresarial, portanto, não se esgota na contratação, pois também envolve a organização das atividades, a eliminação de barreiras e a criação de oportunidades de participação profissional.

A informação de que os trabalhadores com deficiência estão distribuídos entre setores administrativos e operacionais constitui um aspecto relevante do caso investigado. Essa distribuição indica que a organização não concentra necessariamente todas as contratações em uma única função, o que pode ampliar as possibilidades de inserção em diferentes atividades. Entretanto, os dados disponíveis não permitem identificar os cargos efetivamente ocupados, os critérios utilizados para sua distribuição ou a existência de oportunidades equivalentes de crescimento profissional. Para avaliar essas dimensões, seria necessário conhecer a relação entre a qualificação dos empregados, as atribuições exercidas e os procedimentos de promoção adotados pela empresa.

A discussão apresentada por Lorentz et al. (2022), acerca do trabalho e da diversidade, permite compreender a inclusão como uma questão relacionada à organização das relações profissionais e às formas de participação dos grupos historicamente submetidos a condições desiguais de acesso ao emprego. A presença de pessoas com deficiência no quadro funcional representa um indicador de inserção, mas não permite, isoladamente, determinar a qualidade dessa participação. O reconhecimento das capacidades profissionais, a adequação das atividades e a possibilidade de assumir diferentes responsabilidades também precisam ser considerados na avaliação das políticas empresariais.

Quanto ao perfil da trabalhadora participante, identificou-se que ela possui deficiência visual, encontra-se na faixa etária de 26 a 40 anos, possui formação superior e mantém vínculo empregatício com a organização há menos de um ano. A colaboradora relatou uma experiência positiva de contratação e não percebeu sua admissão exclusivamente como uma medida destinada ao preenchimento da cota legal. Essa percepção constitui um dado importante porque demonstra como a trabalhadora compreende sua inserção na empresa, embora não permita determinar os critérios efetivamente utilizados pela organização durante o processo seletivo.

Perlin et al. (2016), ao investigarem a inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa do setor cerâmico, oferecem elementos para discutir a relação entre contratação e integração ao ambiente profissional. A inserção no mercado formal envolve não apenas o acesso a uma vaga, mas também as condições que permitem ao trabalhador exercer suas atividades e estabelecer relações com os demais integrantes da organização. No caso analisado, a percepção favorável da colaboradora sugere que sua experiência inicial não foi marcada por dificuldades expressivas de acolhimento, aspecto que deve ser compreendido dentro de sua trajetória individual e do período relativamente curto de vínculo empregatício.

A formação superior da participante também merece atenção, pois demonstra a importância de considerar a qualificação profissional das pessoas com deficiência nos processos de recrutamento e desenvolvimento de carreira. Entretanto, o questionário não permitiu verificar se a função desempenhada corresponde à sua área de formação ou se existem oportunidades de aproveitamento de suas competências em outras atividades. Essa ausência de informação impede conclusões sobre a adequação entre escolaridade e ocupação, mas evidencia uma dimensão que merece acompanhamento nas políticas de gestão de pessoas.

No que se refere à acessibilidade, a representante institucional informou que a empresa dispõe de rampas, corrimãos, banheiros acessíveis e adaptações das atividades profissionais conforme as necessidades dos trabalhadores. A

colaboradora com deficiência visual, por sua vez, declarou que suas funções foram adequadas às suas condições e que recebe suporte quando necessário. Também não relatou dificuldades físicas, comunicacionais ou atitudinais que comprometessem sua rotina profissional. A proximidade entre as respostas indica uma avaliação favorável das condições de trabalho, especialmente quanto à existência de adaptações e à disponibilidade de apoio.

A acessibilidade, contudo, não se limita à eliminação de obstáculos arquitetônicos. A Lei nº 13.146/2015 reconhece diferentes formas de barreiras que podem comprometer a participação das pessoas com deficiência, incluindo aquelas relacionadas à comunicação, à informação, às tecnologias e às atitudes. Para trabalhadores com deficiência visual, as condições de acessibilidade também podem envolver a identificação de ambientes, a disponibilidade de informações em formatos acessíveis e a adequação de instrumentos necessários à execução das atividades. A existência de rampas e banheiros adaptados, embora relevante para a acessibilidade geral da organização, não é suficiente para demonstrar que todas as necessidades específicas dos trabalhadores estejam contempladas.

Aragão (2024), ao abordar o emprego da tecnologia assistiva na promoção da acessibilidade, contribui para compreender a importância dos recursos destinados à ampliação da autonomia e da participação das pessoas com deficiência. Esses instrumentos podem favorecer a execução de atividades que, sem as adaptações necessárias, apresentariam dificuldades adicionais. Cavalcante et al. (2022) também ampliam a discussão ao relacionar acessibilidade digital, usabilidade e direitos humanos, destacando a importância de considerar as condições de acesso aos dispositivos e às informações.

No contexto empresarial investigado, essas contribuições permitem identificar uma questão que não foi suficientemente esclarecida pelos questionários: quais recursos específicos são utilizados para assegurar a acessibilidade da trabalhadora com deficiência visual. Embora ela tenha informado que suas atividades foram adaptadas, não foram descritos os instrumentos, equipamentos ou procedimentos empregados. Portanto, os

resultados permitem reconhecer a existência de adaptações relatadas, mas não avaliar sua abrangência ou adequação técnica. Essa distinção evita que a percepção positiva da participante seja interpretada como comprovação de acessibilidade integral em todos os espaços e atividades da organização.

Outro aspecto investigado correspondeu às barreiras enfrentadas durante a permanência no emprego. A trabalhadora afirmou sentir-se respeitada e acolhida pelos colegas e superiores, sem relatar episódios de discriminação relacionados à sua deficiência. A representante institucional também não apontou dificuldades expressivas de permanência ou rotatividade entre os empregados com deficiência. As respostas apresentam uma aproximação importante, pois indicam que, nas experiências e informações consideradas, as relações interpessoais foram descritas de maneira favorável.

Mota e Bousquat (2021), ao discutirem os modelos de compreensão da deficiência e sua relação com os processos de exclusão, oferecem fundamentos para analisar as barreiras como elementos que não se restringem às características individuais. As dificuldades de participação também podem resultar da maneira como os ambientes e as relações sociais são organizados. Essa compreensão é importante para a análise do trabalho formal, uma vez que a existência de uma deficiência não determina, por si só, a incapacidade para o exercício profissional. As condições oferecidas pela organização podem ampliar ou restringir as possibilidades de atuação dos trabalhadores.

A ausência de discriminação relatada pela colaboradora constitui um resultado positivo de sua experiência individual, mas não permite afirmar que todas as barreiras atitudinais tenham sido eliminadas da empresa. Situações de exclusão podem manifestar-se de maneiras distintas entre trabalhadores, setores e funções, inclusive por meio da distribuição desigual de responsabilidades ou da limitação de oportunidades profissionais. Como apenas uma colaboradora respondeu ao questionário, não foi possível examinar a diversidade de experiências existentes no quadro funcional da organização.

Grubba, Pissolatto e Zambam (2023), ao relacionarem a inclusão das pessoas com deficiência à democracia brasileira, contribuem para compreender

que a igualdade de direitos exige condições concretas de participação social. Aplicada às relações de trabalho, essa perspectiva demonstra que a inclusão não pode ser reduzida à presença física do empregado no ambiente profissional. O reconhecimento de sua autonomia, a possibilidade de exercer atividades em condições adequadas e o respeito nas relações cotidianas integram a efetivação do direito ao trabalho.

A questão da permanência também precisa ser analisada com cautela. Embora a representante institucional tenha informado não identificar rotatividade expressiva entre os trabalhadores com deficiência, não foram disponibilizados registros de admissões, desligamentos ou tempo médio de vínculo empregatício. Consequentemente, não foi possível verificar a estabilidade do quadro funcional nem comparar a permanência desses trabalhadores com a dos demais empregados. O relato institucional constitui uma informação relevante sobre a percepção da gestão, mas não corresponde a um indicador quantitativo de retenção.

Entre os aspectos que demandam aprimoramento, destacou-se a ausência de mecanismos formais específicos de acompanhamento da trajetória profissional e de progressão de carreira das pessoas com deficiência, conforme informado pela representante da empresa. Esse resultado apresenta especial relevância porque evidencia uma dimensão da inclusão que ultrapassa o acesso inicial ao emprego. A permanência em determinada função não significa, necessariamente, que o trabalhador disponha de oportunidades equivalentes de qualificação, promoção ou ampliação de responsabilidades.

Medeiros (2025), ao abordar as barreiras jurídicas e sociais relacionadas à garantia da igualdade de oportunidades, oferece fundamentos para discutir a necessidade de assegurar condições de desenvolvimento profissional às pessoas com deficiência. A igualdade no trabalho envolve tanto o acesso às vagas quanto a possibilidade de construir uma trajetória profissional sem restrições decorrentes de preconceitos ou obstáculos institucionais. Sob essa perspectiva, mecanismos de acompanhamento podem contribuir para identificar

dificuldades, reconhecer competências e verificar se os procedimentos de promoção são acessíveis aos diferentes trabalhadores.

No caso investigado, a ausência de instrumentos formais específicos não demonstra, por si só, que os empregados com deficiência estejam impedidos de progredir profissionalmente. Entretanto, revela uma oportunidade de aperfeiçoamento da gestão, especialmente por meio do acompanhamento das trajetórias individuais, da identificação de necessidades de capacitação e da avaliação das condições de acesso às oportunidades internas. Essas medidas também poderiam fornecer informações mais precisas sobre os resultados das práticas inclusivas desenvolvidas pela organização.

A discussão sobre permanência e desenvolvimento profissional encontra relação com Schneider et al. (2021), que abordam o trabalho decente para pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho. A garantia do direito ao trabalho envolve condições que permitam exercer as atividades com dignidade, segurança e reconhecimento. Portanto, a contratação representa uma etapa relevante, mas sua contribuição para a inclusão precisa ser acompanhada de condições adequadas de exercício profissional e de oportunidades de continuidade da trajetória laboral.

Quanto às estratégias institucionais, a representante informou a realização de treinamentos e ações de sensibilização em parceria com o CRAS, o Caminho da Luz e a APAE. Segundo seu relato, essas iniciativas envolvem trabalhadores com e sem deficiência e buscam fortalecer o acolhimento e a convivência no ambiente organizacional. A colaboradora confirmou a existência de ações dessa natureza e apresentou uma avaliação positiva do tratamento recebido. A correspondência entre as respostas sugere que as iniciativas institucionais são percebidas, ao menos pela participante, no cotidiano das relações profissionais.

As atividades de sensibilização possuem relevância porque a inclusão depende também das atitudes e dos conhecimentos dos profissionais que compartilham o ambiente de trabalho. A existência de adaptações físicas ou de procedimentos formais de contratação não impede, isoladamente, a reprodução

de comportamentos discriminatórios. A formação dos gestores e das equipes pode contribuir para ampliar o conhecimento sobre os direitos das pessoas com deficiência, esclarecer necessidades de acessibilidade e favorecer relações profissionais baseadas no respeito às diferenças.

Freitas e Toporoski (2024) permitem relacionar essas iniciativas à responsabilidade social empresarial, compreendida como uma atuação que incorpora a inclusão às práticas organizacionais. As parcerias com instituições externas também podem contribuir para aproximar a empresa de serviços e organizações que atuam diretamente com pessoas com deficiência. Entretanto, os questionários não apresentaram informações sobre a frequência das atividades, seus conteúdos, a participação dos empregados ou os procedimentos utilizados para avaliar os resultados alcançados.

Essa ausência de indicadores limita a análise da efetividade das ações educativas. Embora a colaboradora tenha relatado uma experiência positiva de acolhimento, não é possível estabelecer uma relação causal entre essa percepção e os treinamentos realizados pela empresa. Para compreender os efeitos dessas iniciativas, seria necessário acompanhar sua execução, conhecer a participação dos trabalhadores e investigar possíveis mudanças nas práticas institucionais ao longo do tempo.

A articulação entre as respostas permite reconhecer que a empresa investigada apresenta iniciativas relacionadas a diferentes dimensões da inclusão laboral. Foram relatadas contratações de pessoas com deficiência, adaptações das atividades, medidas de acessibilidade e ações educativas voltadas às relações de trabalho. A colaboradora participante, por sua vez, descreveu uma experiência favorável de ingresso e permanência, sem apontar situações de discriminação ou dificuldades expressivas no exercício de suas funções. Esses resultados demonstram aproximações entre a perspectiva institucional e a experiência individual, embora não sejam suficientes para caracterizar as condições vivenciadas por todos os trabalhadores com deficiência da organização.

A análise também evidenciou aspectos que impedem uma conclusão definitiva sobre a efetividade integral da Lei nº 8.213/1991 no caso estudado. A ausência de registros documentais impossibilitou comprovar o cumprimento da reserva legal de vagas, enquanto a falta de informações detalhadas sobre as adaptações e a progressão profissional restringiu a avaliação das condições de acessibilidade e desenvolvimento de carreira. Tais limitações não anulam as práticas positivas relatadas, mas demonstram a necessidade de distinguir as ações declaradas pela organização dos resultados efetivamente verificados pela pesquisa.

Diante dos objetivos propostos, os principais desafios identificados relacionaram-se à necessidade de comprovação do cumprimento legal, ao acompanhamento das condições de permanência e à ampliação de mecanismos voltados ao desenvolvimento profissional. Como estratégias favoráveis à inclusão, destacaram-se as adaptações relatadas, o suporte oferecido à trabalhadora, as ações de sensibilização e as parcerias institucionais. Conclui-se, a partir dos resultados obtidos, que a contribuição da Lei nº 8.213/1991 para a inclusão laboral deve ser compreendida em conjunto com as práticas que permitem transformar o acesso ao emprego em participação profissional efetiva, respeitando as necessidades individuais e assegurando oportunidades de permanência e crescimento.

CONCLUSÃO

O presente estudo analisou os desafios enfrentados por pessoas com deficiência no ingresso e na permanência no mercado de trabalho formal, considerando a aplicação da Lei nº 8.213/1991 em uma empresa do município de Bagé/RS. Os resultados identificaram a existência de práticas institucionais voltadas à inclusão, como adaptações de acessibilidade, ações de sensibilização, capacitações e parcerias com entidades especializadas. A experiência relatada pela trabalhadora com deficiência visual também

evidenciou uma percepção positiva das condições de trabalho e das relações estabelecidas no ambiente organizacional.

Apesar dos avanços identificados, a pesquisa apontou a ausência de mecanismos formais específicos de acompanhamento e progressão profissional das pessoas com deficiência, demonstrando que a inclusão precisa contemplar não apenas a contratação, mas também as oportunidades de desenvolvimento e valorização. Quanto ao cumprimento da Lei de Cotas, os dados fornecidos pela empresa permitiram identificar a presença de trabalhadores com deficiência em seu quadro funcional, mas não foram suficientes para comprovar integralmente a conformidade legal, diante da ausência de verificação documental.

Conclui-se que a efetividade da Lei nº 8.213/1991 depende da articulação entre a reserva legal de vagas e a adoção contínua de práticas que assegurem acessibilidade, permanência e igualdade de oportunidades. Embora o número reduzido de participantes e a investigação de uma única empresa limitem a generalização dos resultados, o estudo contribuiu para identificar avanços e aspectos que necessitam de aprimoramento, reforçando a importância de políticas institucionais permanentes para a inclusão laboral das pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

ARAGÃO, A. S. **O emprego da Tecnologia Assistiva para a promoção da acessibilidade: a experiência da biblioteca Campus Lagarto**. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

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)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

CAVALCANTE, R. A. S. et al. **Acessibilidade digital enquanto Direito Humano: diálogos sobre a usabilidade de dispositivos e de estratégias acessíveis com pessoas com deficiência**. 2022.

FREITAS, L. M. N.; TOPOROSKI, E. L. A responsabilidade social empresarial para incluir pessoas com deficiência ao mercado de