DIREITO E INCLUSÃO: UM ESTUDO ACERCA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR SUPERMERCADISTA DA CIDADE DE JEQUIÉ-BAHIA

Reinaldo Miranda da Silva[1]
Ueslei Pereira Coutinho[2]
Leila Brandão Souza[3]

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar a aplicação dos direitos trabalhistas e das políticas de inclusão, no setor supermercadista da cidade de Jequié, no estado da Bahia. Para a realização do estudo, foi realizada uma pesquisa de campo, envolvendo as empresas desse segmento, por meio da disponibilização de questionários em formato físico e digital (Google Forms). Neste estudo, são discutidos os principais obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência (PCDs), como barreiras físicas e atitudinais relacionadas à capacitação profissional, bem como as dificuldades encontradas pelas empresas em atender às exigências das legislações vigentes e promover ambientes efetivamente inclusivos. Apesar dos desafios, o trabalho apresenta iniciativas positivas que contribuem na valorização profissional das PCDs e na concretização das legislações, as quais asseguram o acesso ao mercado de trabalho. A pesquisa envolveu três supermercados e participantes PCDs, revelando que menos da metade das empresas possuem políticas formalizadas de inclusão, enquanto a maioria apresenta acessibilidade apenas regular. A pesquisa também destaca boas práticas de inclusão e analisa a importância da fiscalização e conscientização social para o fortalecimento dos direitos trabalhistas dessas pessoas com deficiência, no setor supracitado. Este estudo visa contribuir no debate sobre a efetividade das políticas públicas de inclusão e propõe alternativas que favoreçam a empregabilidade e a valorização profissional das pessoas com deficiência no setor supermercadista do município de Jequié-BA.

Palavras chave: Inclusão. Setor Supermercadista. Empregabilidade.

LABOR RIGHTS AND PROFESSIONAL INCLUSION: CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN THE HIRING OF PEOPLE WITH DISABILITIES (PWD) IN THE SUPERMARKET SECTOR OF JEQUIÉ, BAHIA

ABSTRACT

This research aims to analyze the application of labor rights and inclusion policies in the supermarket sector of the city of Jequié, in the state of Bahia. To carry out the study, field research was conducted involving companies in this sector, through the distribution of questionnaires in physical and digital formats (Google Forms). This study discusses the main obstacles faced by people with disabilities (PWDs), such as physical and attitudinal barriers related to professional training, as well as the difficulties encountered by companies in

[1] Discente do curso de Direito da Faculdade de Excelência Unex de Jequié (UNEX/JEQUIÉ), e-mail: renypaula2008@gmail.com.
[2] Discente do curso de Direito da Faculdade de Excelência Unex de Jequié (UNEX/JEQUIÉ), e-mail: uesleipc12@gmail.com
[3] Professor(a) Orientador(a) do curso de Direito da Faculdade de Excelência Unex de Jequié (UNEX/JEQUIÉ), Especialista em Direito Público e Direitos Trabalhistas, e-mail: brandao.souza2@ftc.edu.br
[2]
[3]

meeting the requirements of current legislation and promoting effectively inclusive environments. Despite the challenges, the work presents positive initiatives that contribute to the professional development of PWDs and the implementation of legislation that ensures access to the labor market. The research involved three supermarkets and PWD participants, revealing that less than half of the companies have formalized inclusion policies, while most offer only regular accessibility. The research also highlights good inclusion practices and analyzes the importance of oversight and social awareness for strengthening the labor rights of these people with disabilities in the aforementioned sector. This study aims to contribute to the debate on the effectiveness of public inclusion policies and proposes alternatives that promote the employability and professional development of people with disabilities in the supermarket sector in the municipality of Jequié-BA.

Keywords: Inclusion. Supermarket sector. Employability.

1. INTRODUÇÃO

No Direito do Trabalho no Brasil, a proteção e a promoção dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência (PCD) configura um desafio na conjuntura atual, especialmente, quando se trata dos supermercados, setores de média e grande empregabilidade. Nesse sentido, averigua-se que a legislação brasileira vigente institui direitos fundamentais de igualdade de acessibilidade ao mercado de trabalho, por exemplo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência 13.146/2015 (LBI/2015) e Lei de cotas n° 8.213/1991, a qual determina que os empregadores são obrigados a estabelecer reservas de vagas em porcentuais que variam de 2% a 5% para beneficiários reabilitados e reabilitados e entre 1% e 4% para beneficiários com deficiência. Desse modo, compreende-se que essas obrigações devem ser extensivas a adaptações justas.

É importante mencionar que a efetivação desses direitos, na cidade de Jequié, encontra entraves no que tange às práticas culturais, à discriminação, à mínima presença de políticas públicas e de regulamentação, á regularização da fiscalização. Apesar de existirem leis que incluam as pessoas com deficiência, efetivar as leis tem sido um desafio. Conforme aponta Carvalho (2024), embora as empresas possuam vantagens na contratação das pessoas com deficiências, é evidente o desafio de incluí-las com equidade. Historicamente, os setores supermercadistas são conhecidos como grandes empregadores e potenciais agentes de inclusão social. Todavia, cotidianamente vê-se casos de respeitos às leis trabalhistas, de discriminação, assédio que dificultam a permanência desses indivíduos no local de trabalho.

Outro aspecto que fortalece a justificativa deste estudo é a sua relevância social e prática. por intermédio da investigação das redes de supermercados em Jequié-BA, será viável detectar lacunas, áreas problemáticas e possíveis caminhos para melhorar a inserção profissional de pessoas com deficiência (PCD), fornecendo apoio tanto para gestores quanto

para órgãos públicos e entidades assistenciais. Isso pode contribuir para aprimorar práticas de gestão que sejam atentas à diversidade, na elaboração de ações educativas voltadas à formação de trabalhadores com deficiência e na aplicação de medidas estruturais que promovam ambientes acessíveis e inclusivos. Ademais, ao destacar os obstáculos enfrentados por esse grupo, a pesquisa ajuda a conscientizar a sociedade a respeito da necessidade de combater discriminações, eliminar barreiras de atitude e assegurar a aplicação dos direitos trabalhistas. Com isso, este estudo enriquece a discussão acadêmica e favorece a evolução de políticas e práticas que garantam cidadania, autonomia e oportunidades para as pessoas com deficiência

A Constituição Federal de 1988 foi o ponto inicial da revisão, pois ela estabelece o marco legal dos direitos sociais no Brasil. Essa base jurídica sustentou leis subsequentes, como a Lei nº 8.213/1991 e a Lei nº 13.146/2015. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), que foi integrada ao sistema jurídico brasileiro com o mesmo poder que uma emenda constitucional, também foi levada em consideração, por apoiar valores como participação total, dignidade e igualdade de oportunidades, ampliando a visão internacional da análise.

O estudo de Oliveira (2024) destacou os desafios diários enfrentados por pessoas com deficiência no local de trabalho, como barreiras físicas, falta de equipamentos, deficiência na formação e atitudes discriminatórias, questões que se relacionam com as observações feitas nos supermercados analisados. Pesquisas sobre direitos trabalhistas específicos, como as de Carvalho et al(2025), e estudos sobre o impacto da liderança na promoção da inclusão, como os de Gonzaga et al. (2025), contribuíram para alinhar a teoria com a realidade observada em Jequié. Em resumo, a revisão revelou que, apesar de o Brasil ter um conjunto significativo de normas e diretrizes voltadas para a inclusão, ainda existem desafios substanciais para a realização plena desses direitos. Desse modo, esta pesquisa centra-se em investigar como os direitos trabalhistas e as políticas de inclusão são aplicadas no setor supermercadista do município de Jequié-BA? Para isso, tem-se como objetivo geral analisar como os direitos trabalhistas e as políticas de inclusão são aplicadas no setor supermercadista de Jequié-BA. E como objetivos específicos: identificar os direitos trabalhistas e sua relação com processos inclusivos e analisar o cumprimento efetivo da legislação vigente sobre o tema.

2. METODOLOGIA

Para a realização deste estudo adotou-se uma abordagem qualitativa, pois esta, conforme Lakatos e Marconi (1992), não se orienta unicamente por dados estatísticos, mas

sim pela interpretação atribuída às práticas sociais e culturais. Busca-se, então, compreender tecnicamente as dinâmicas que envolvem as relações de trabalho e a inclusão das pessoas com deficiência no setor supermercadista de Jequié-Ba. Esse estudo, ademais, traduz-se um caráter exploratório, o que permite formular interpretações acerca da efetividade e das políticas de inclusão. Diante disso, essa metodologia possibilita engendrar uma análise sobre a realidade estudada, avaliando os fatores condicionantes. No processo metodológico, foram analisadas, inicialmente, a Lei Brasileira de Inclusão, nº 13.146/2015, e a Lei de Cotas, nº 8.213/1991. Na sequência, foram revisados materiais emitidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), os quais tratam dos direitos das pessoas com deficiência e de outras regras trabalhistas. Além desses, foram analisados relatórios de instituições oficiais, artigos científicos, sites que dispunham de informações concernentes ao tema, bem como decisões recentes do Judiciário sobre o tema. Como pode ser observado na seguinte situação: um fiscal (PCD) de produtos de supermercado obteve direito à rescisão indireta do contrato de trabalho e à indenização pretendida de R$25.000,00 por danos morais. Ele comprovou ter sido vítima de atos de assédio moral em razão de má-formação de uma das mãos, além de ter sido tratado com gritos e com palavras depreciativas relacionadas ao seu desempenho.

A decisão foi proferida na 1ª Vara do Trabalho de Carapicuíba-SP, pelo juiz Dener Pires de Oliveira. Com base nos depoimentos testemunhais, o magistrado conclui que o profissional foi alvo de reiterado tratamento discriminatório praticado pelo superior imediato, que se referia a ele de forma jocosa, chamando-o de “mãozinha”. A análise da prova documental deixa claro que o empregador teve conhecimento das condutas infracionais sem, no entanto, tomar qualquer providência para minimizar ou impedir tal comportamento. A sentença destaca, ainda, que a Lei Federal nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) atribui natureza gravíssima aos atos cometidos contra o homem, ao violarem o artigo 34, parágrafo 3º desta norma. Essas condutas também são tipificadas como delitos penais, segundo o artigo 88 da mesma legislação. Além da indenização pelo dano moral, a empresa fica obrigada a pagar ao empregado todas as verbas relativas a uma dispensa sem justa causa. Assim, ele receberá saldo de salário do mês de encerramento do contrato, aviso prévio indenizado proporcional ao tempo de serviço, férias proporcionais com um terço, 13º salário proporcional e indenização rescisória de 40% sobre o FGTS.

A busca desses referenciais justifica-se pela necessidade de entender como funciona a aplicabilidade das leis e quais os entraves impedem as empresas de contratar as pessoas com deficiência. Como destaca Oliveira (2024), os desafios enfrentados por essas pessoas vão além da ineficiência da aplicabilidade das leis, uma vez que estas encontram barreiras físicas,

sociais, institucionais, educacionais, econômicas, psicológicas e tecnológicas. Para fazer essas análises, levou-se em consideração as dificuldades de empregabilidade nas cidades do interior, neste contexto, na cidade de Jequié/BA. Investigou-se quais são os critérios utilizados pelas empresas privadas na contratação, como são tratadas as pessoas com deficiência nos processos seletivos e como estas se sentem diante desses impasses. A coleta de dados foi dividida em duas fases, a primeira consistiu na entrega de formulários impressos (apêndice 1) e a segunda no envio de link do formulário Google Forms às empresas entrevistadas. Três supermercados participaram da pesquisa, 11 pessoas (PCDs) responderam às questões. Entre essas pessoas, 44,4% declararam ter deficiência visual. Os dados indicam que, entre os participantes, essa deficiência é a mais comum. Os demais participantes, 22,2%, afirmaram ter algum tipo de deficiência física. Estes não souberam informar com exatidão qual seria a deficiência. Esses resultados mostram que, embora as pessoas que tenham deficiência visual indiquem um percentual menor, há uma presença relevante desse grupo na amostra coletada. Posto isso, em conformidade com o referencial teórico e as práticas de investigação inclusivas, a metodologia adotada facilitou a busca de análises jurídicas, bem como propiciou a revisão teórica sistemática e investigação empírica regional, assegurando uma compreensão ampliada e contextualizada sobre os desafios e perspectivas para a efetiva inclusão profissional de PCDs no setor supermercadista de Jequié-BA.

Em nossa pesquisa de campo, entramos em contato com o presidente do Conselho Municipal das Pessoas com Deficiência (COMDEF), Senhor Marcelo Freire, e com o secretário do Conselho, Senhor Evandro Brandão. Segundo ambos, existem diversas barreiras relacionadas à empregabilidade de pessoas com deficiência no setor de supermercados do município de Jequié. Informaram ainda que o Conselho tem atuado para garantir a aplicação das leis voltadas à inclusão desse grupo, embora não disponham de dados precisos sobre o número de supermercados, hipermercados e atacados em funcionamento no município.

Por outro lado, a JUCEB (Junta Comercial da Bahia) e a ACIJ (Associação Comercial e Industrial de Jequié) informaram que o município possui aproximadamente 7.374 empresas ativas. Apenas no ano de 2025, segundo a JUCEB, foram abertas 395 novas empresas. A ACIJ registrou cerca de 141 comerciantes associados, mas não soube especificar quantos pertencem ao setor supermercadista. Sendo que nossa pesquisa de campo, realizada por meio da coleta de dados, foi estruturada em duas etapas. Na primeira, distribuímos formulários impressos aos participantes. Na segunda, enviamos às empresas entrevistadas um link para o

formulário elaborado no Google Forms. Como resultado, três supermercados participaram da pesquisa e 11 pessoas com deficiência (PCDs) responderam ao questionário.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Evolução Histórica das Leis de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Brasil

A construção da inclusão das pessoas com deficiência (PCDs), no mercado de trabalho brasileiro, é fruto de um processo longo e gradual que reflete a própria evolução da sociedade no reconhecimento da igualdade de direitos. Durante décadas, prevaleceu uma visão limitada e assistencialista, em que a deficiência era tratada como incapacidade e não como uma característica que exige adaptações. Nesse período, as políticas voltadas às PCDs tinham um caráter mais de caridade do que de cidadania. Esse cenário começou a mudar com a Constituição Federal de 1988, que representou um marco decisivo, ao estabelecer a dignidade da pessoa humana e a igualdade como fundamentos do Estado Democrático de Direito. A Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso XXXI, veda qualquer forma de discriminação em razão de deficiência, especialmente quanto ao salário e às oportunidades de emprego. Já o artigo 37, inciso VIII, assegura a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, inaugurando uma nova etapa de inclusão no serviço público. Logo depois, veio a Lei nº 7.853/1989, que tratou de maneira específica a integração social da pessoa com deficiência, criou mecanismos de apoio, previu punições para práticas discriminatórias e instituiu a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) a qual passou a coordenar políticas públicas voltadas para o tema (Brasil, 1989). A Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, representou um grande avanço, pois trouxe uma mudança concreta, porque, pela primeira vez, impôs às empresas uma obrigação legal de inclusão, e não apenas uma recomendação.

Posteriormente, o Decreto nº 3.298/1999 regulamentou a Lei nº 7.853/89, definindo conceitos sobre deficiência e detalhando políticas de educação, de profissionalização e de acessibilidade. Esse decreto também consolidou a aplicação da Lei de Cotas, tornando claras as responsabilidades do Estado e das empresas na efetivação da inclusão (Brasil, 1999). Em âmbito internacional, o Brasil avançou ainda mais com a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), aprovada com status constitucional pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgada pelo Decreto nº

6.949/2009. Essa convenção representou uma mudança de paradigma ao adotar o chamado modelo social da deficiência, segundo o qual as barreiras estão na sociedade, e não na pessoa (ONU, 2006; Brasil, 2009). A partir desse novo entendimento, foi criada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), chamada também de Estatuto da Pessoa com Deficiência, a qual consolidou direitos e garantias fundamentais, estabelecendo o dever de o Estado e as empresas assegurar igualdade de oportunidades, acessibilidade e adaptações razoáveis no ambiente de trabalho. O artigo 34 da LBI é claro ao afirmar que o trabalho deve ocorrer em condições de igualdade e sem discriminação (Brasil, 2015). Atualmente, o grande desafio é cumprir as cotas legalmente exigidas e garantir uma inclusão real, que vá além dos números e que ofereça condições de permanência, de crescimento e de valorização profissional. A trajetória das normas brasileiras, portanto, demonstra que houve um avanço significativo que foi de uma postura meramente assistencialista para uma política efetiva de direitos humanos. Assim, a evolução das leis de inclusão das PCDs no mercado de trabalho reafirma o compromisso do país com uma sociedade mais justa, acessível e igualitária.

3.2 A inclusão e seus desafios no mercado de trabalho

No Direito do Trabalho no Brasil, a proteção e a promoção dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência (PCD) configura um desafio na conjuntura atual, especialmente, quando se trata dos supermercados, setores de média e grande empregabilidade. Nesse sentido, averigua-se que a legislação brasileira vigente institui direitos fundamentais de igualdade e acessibilidade, por exemplo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência 13.146/2015 (LBI/2015) e Lei de cotas n° 8.213/1991. Segundo a Lei nº 8.213/1991, as empresas que dispõem de mais de cem empregados devem oferecer entre 2% a 5% de suas vagas, as quais serão destinadas às pessoas com deficiência ou reabilitadas. Desse modo, compreende-se que essas obrigações devem ser extensivas a adaptações justas. É importante mencionar que a efetivação desses direitos, na cidade de Jequié, encontra entraves no que tange às práticas culturais, à discriminação, à escassa presença de políticas públicas efetivas e à irregularidade da fiscalização. Apesar de existirem leis que incluam as pessoas com deficiência, efetivá-las tem sido um desafio. Conforme aponta Carvalho (2024), embora as empresas possuam vantagens na contratação das pessoas com deficiências, é evidente o desafio de incluí-las com equidade.

Por um longo período, as pessoas com deficiência foram conduzidas à margem da sociedade. Contudo, as normas que resguardam as PCDs, no âmbito laboral, evoluíram, culminando na instituição do Estatuto da Pessoa com Deficiência Lei nº 13146/2015. Com isso, podemos observar que houve uma transformação significativa, em que há possibilidades de assegurar igualdade de oportunidades, integração social e suporte a elas. Outrossim, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXI, proibe qualquer discriminação por causa da deficiência, o que concede aos trabalhadores o direito de igualdade. Esse princípio foi desenvolvido por outras leis, principalmente a Lei n° 8.213/1991, Lei de Cotas, a qual, segundo menciona Oliveira (2024), foi estabelecida há algumas décadas e visa a obrigatoriedade de empregabilidade de PCD nas empresas. Ressalta-se que a referida lei é um excelente dispositivo de ação afirmativa no mercado de trabalho brasileiro. E, mesmo com as dificuldades, é uma via que possibilita o aumento da contratação formal de PCDs. Em complementação a essa lei, o decreto n° 5.296/2004 traz à luz a explicação do que é uma pessoa com deficiência, minimizando, dessa forma, os estigmas construídos no imaginário coletivo.

Apesar da existências de problemas, quando se trata da inclusão, a proteção dos direitos das pessoas com deficiência evoluiu significativamente. A Lei Brasileira de Inclusão, lei 13146/2015, prevê que todos os locais devem ser inclusivos e acessíveis, ajustando horários e funções. Além disso, a lei proíbe tratamento diferenciado, no momento da contratação, diferença salarial e demissão arbitrária por causa da deficiência. Essas normas foram fortalecidas com a incorporação de acordos internacionais, especialmente a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que, no Brasil, recebeu status equivalente ao de emenda constitucional.

Em paralelo, o governo criou programas e benefícios, com o intuíto de incentivar o cumprimento das leis inclusivas, além de ampliar as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho. Sena (2024), afirma que não basta somente a existência das leis, visto que os desafios persistem na implementação de mudanças. A fim de que sejam minimizados esses entraves, é necessário haver fiscalização, aprimoramento das ações de conscientização e mudança de postura por parte das empresas. As pesquisas nos mostram que, não obstante as normas estabelecem meios de inclusão, a sua efetivação nem sempre acontece no contexto das pessoas com deficiência, tornando imperativo o aperfeiçoamento das políticas públicas. O Percurso normativo, voltado à proteção trabalhista, mostrou que o Brasil avançou, sobretudo a partir da década de 1990. No entanto, é imprescindível que a sociedade tenha o compromisso de cumprir as legislações vigentes. Portanto, para que surtam resultados, é necessário observar

os textos legais, mas também é primordial promover a inclusão, a fim de que sejam garantidos os direitos e a valorização do trabalhador com deficiência.

3.3 Nuances da Inclusão Profissional de PCD,s no Setor supermercadista de Jequié-Ba

No setor supermercadista de Jequié-BA, encontram-se vagas disponíveis para PCDs, segundo informações disponíveis nas plataformas de emprego,Jobsora e Jooble, essas vagas destinam-se às funções de ajudante de distribuição, promotor e vendedor, mostrando que em Jequié, nesses segmentos, há políticas de inclusão. Enquanto alguns sites oferecem vagas, os dados estatísticos, publicamente disponíveis acerca do quantitativo de PCDs efetivados nos supermercados de Jequié, ainda são escassos. Ainda assim, nota-se que essa oferta ativa, voltada a esses grupos, sinaliza avanços locais, compatíveis com tendências nacionais que apontam para um aumento gradual da inserção formal das PCDs no mercado de trabalho.

Embora haja um interesse em empregar PCDs, ainda há dificuldades na organização da distribuição de vagas e na adaptabilidade de um ambiente mais favorável. Entre esses problemas, destaca-se a falta de treinamento dos líderes das empresas, estes não sabem como lidar e como incluir as pessoas com deficiência, indicando uma necessidade de mudança cultural nos espaços laborais. Nesse sentido, de acordo com Gonzaga *et al*., (2025) a capacitação de lideranças sensíveis às necessidades das PCDs contribui significativamente para a construção de ambientes laborais acolhedores e inclusivos. Com isso, Gonzaga *et al*., (2025) afirma que essas iniciativas têm o potencial de gerar impactos sociolaborais expressivos cujo objetivo é promover a autonomia econômica para as pessoas com deficiência, contribuindo para a diversidade, para o respeito mútuo e para o fortalecimento do desenvolvimento social no município .

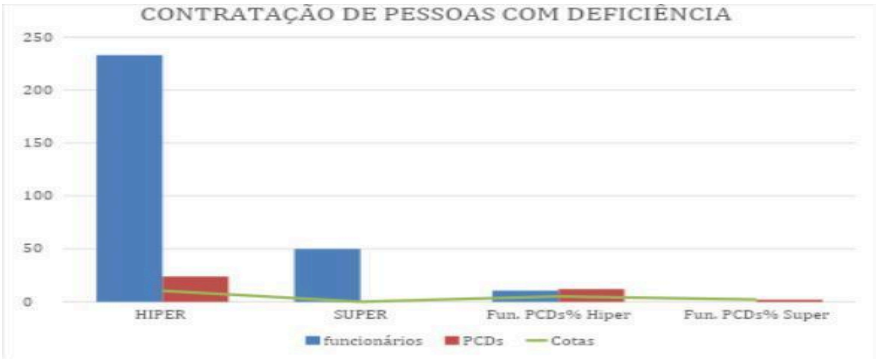
A prefeitura de Jequié tem se empenhado no que tange ao fomento da acessibilidade e da inclusão nos espaços sociais e profissionais. No São João, evento cultural titulado como o “Melhor São João da Bahia”, foi oferecido um Espaço PDC, no qual a essas pessoas foram garantidos conforto, acessibilidade e segurança. Essa ação evidenciou a integração entre o setor público e privado, resultando em um ambiente inclusivo e atento às necessidades específicas das pessoas com deficiência. Posto isso, afirma-se que em Jequié são evidentes avanços na inclusão. Contudo, o processo de consolidação desse direito requer o aprimoramento contínuo das práticas empresariais e de políticas públicas, destacando especialmente a necessidade de desenvolvimento de lideranças inclusivas, adequações estruturais e sensibilização social. Portanto, são fundamentais a realização de investimentos

em qualificação, a adaptação e a fiscalização, com a finalidade de comprimir a legislação e garantir a plena e digna participação no mercado local.

3.4 Desafios e Perspectivas para Inclusão da PCD no Mercado de Trabalho

A complexidade de promover a inclusão de PCDs no mercado de trabalho nacional, em nível macro e nas especificidades locais, pode ser averiguada a partir da reflexão acerca dos desafios e estratégias da contratação desse grupo em Jequié-BA. Os resultados indicam que há um avanço normativo, porém a prática nos mostra obstáculos a serem superados, uma vez que demandam esforços coordenados entre poder público, empregadores e sociedade. Analisa-se no gráfico 1, que em Jequié a pesquisa mostra dados importantes sobre o que as pessoas com deficiência pensam do mercado de trabalho e das dificuldade na inclusão

Gráfico 1: Contratação de Pessoas com Deficiência em supermercados.



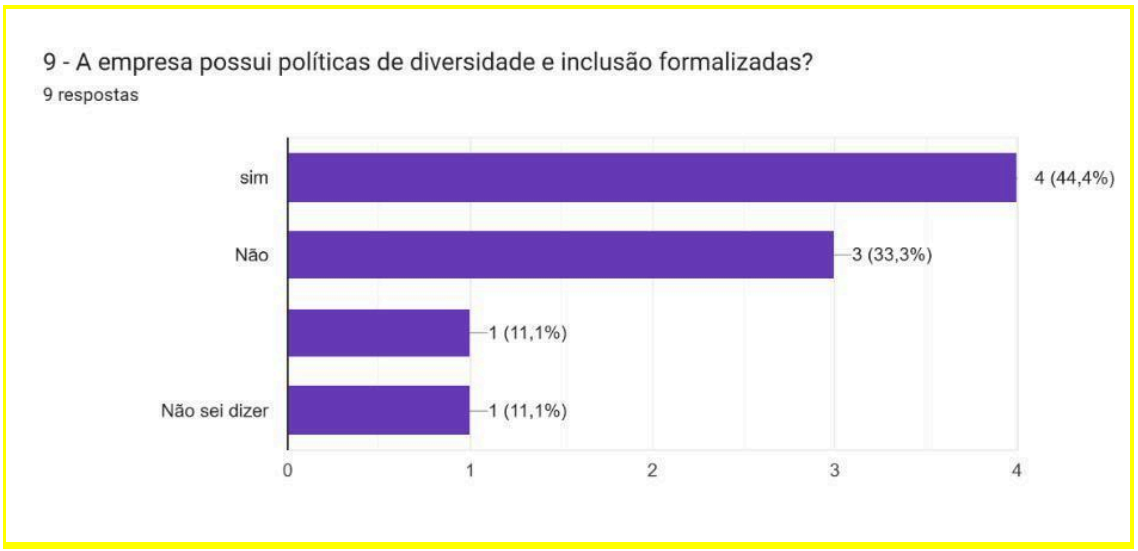
Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa de campo

Pode ser observado, no gráfico 1, que o HIPER (Hipermercados e Atacados) cumpre a Lei de Cotas, pois apresenta a quantidade de pessoas com deficiência exigida em relação ao seu número total de funcionários. Já o SUPER (Supermercados de Bairros) não possui funcionários com deficiência no seu quadro de pessoal. Como a lei exige que todas as empresas com cem ou mais empregados tenham um percentual mínimo de PCDs, a ausência total desses trabalhadores não indica que o SUPER deixe de cumprir a legislação, porque não dispõe de cem funcionários. Apesar dos importantes avanços, a literatura e os relatórios institucionais, disponíveis no site RH pra Você, o qual foi acessado no dia 15 de novembro de 2025, indicam que, entre os principais desafios, destacam-se as barreiras atitudinais e culturais no ambiente de trabalho, traduzidas, conforme aponta Oliveira (2024), em preconceito, desconhecimento sobre as potencialidades das PCDs e resistência à adaptação organizacional.

De acordo com as informações dessa plataforma, muitas contratações de PCDs não acontecem porque a empresa visa a inclusão, mas sim porque se vê obrigada a “cumprir” a

Lei n° 8.213/1991, Lei de Cotas. Além das dificuldades nos trâmites de contratação, observa-se que a ausência de qualificação profissional, adaptada às necessidades desse grupo, limita o acesso das PCDs a funções especializadas e cria impedimentos na permanência e na progressão dentro das organizações. Essa lacuna é agravada pela insuficiência de políticas públicas de capacitação técnica, voltadas a esse segmento, sobretudo em regiões do interior. Amâncio (2023) aponta que barreiras estruturais– como ausência de acessibilidade arquitetônica e tecnológica–, ainda são recorrentes, restringindo tanto o ingresso quanto a atuação cotidiana desses trabalhadores. Assim, como pode ser visto no gráfico 2, no município de Jequié, a pesquisa apresenta informações relevantes a respeito da opinião de pessoas com deficiência sobre o mercado de trabalho e os desafios de inclusão.

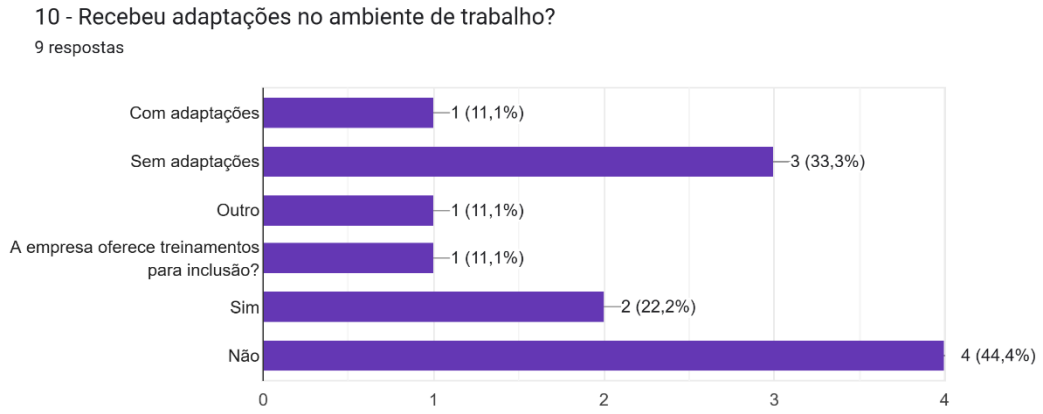
Gráfico 2: Políticas de Diversidade e Inclusão



Fonte: Google Forms

Como observa-se no gráfico 2, a pesquisa de campo indica que 44,4% dos participantes afirmam que a empresa possui políticas de diversidade e inclusão formalizadas. Isso significa que quase metade dos respondentes percebe a existência de ações estruturadas voltadas para a inclusão. Por outro lado, 33,3% disseram que a empresa não possui essas políticas. Esse dado revela que ainda há uma boa parte dos funcionários que não identifica práticas formais relacionadas ao tema. Além disso, 11,1% responderam "não sei dizer", o que indica uma falta de clareza ou comunicação interna sobre as iniciativas de diversidade e inclusão.

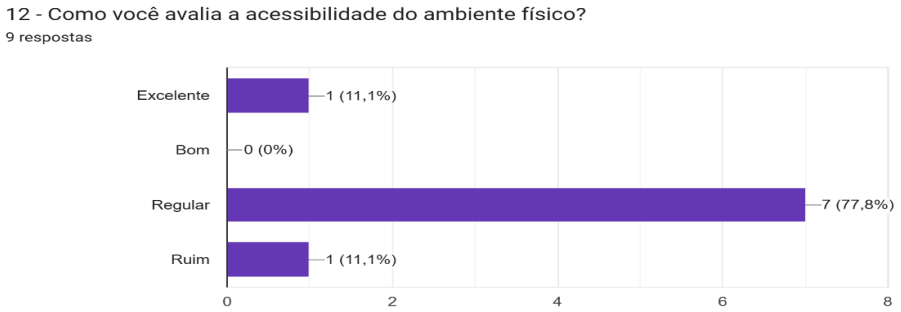
Gráfico 3: Adaptações no Ambiente de Trabalho



Fonte: Google Forms

O gráfico 3 da pesquisa de campo demonstra que 33,3% dos participantes não receberam adaptações no ambiente de trabalho, enquanto apenas 11,1% relataram ter recebido algum tipo de ajuste. Isso nos faz perceber a pouca implementação de medidas de acessibilidade. Quanto aos treinamentos de inclusão, 44,4% afirmam que a empresa não oferece capacitações e apenas 22,2% disseram que há esse tipo de ação. No geral, os dados indicam uma baixa presença de práticas inclusivas, tanto em adaptações quanto em treinamentos

Gráfico 4: Acessibilidade do ambiente Físico



Fonte: Google Forms

No gráfico 4, podemos analisar que 77,8% dos participantes avaliaram a acessibilidade do ambiente físico como regular, indicando que existem recursos básicos, mas com várias limitações. Apenas 11,1% consideraram a acessibilidade excelente, enquanto os outros 11,1% avaliaram como ruim, mostrando dificuldades relevantes. Não houve avaliações “boas”.

Assim, os dados apontam para um ambiente com acessibilidade insuficiente, que necessita de melhorias para atender melhor às necessidades dos usuários.

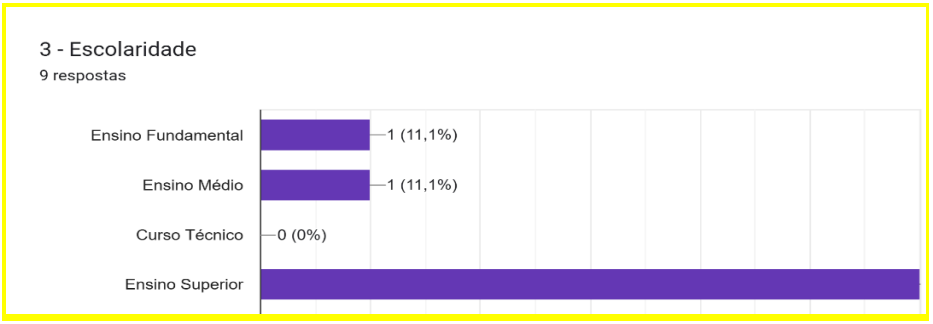
Para resolver esses problemas, em concordância com Simonelli (2024), é importante criar e colocar em prática regras internas que garantam chances de crescimento de verdade, por exemplo, cursos e adaptações nos locais de trabalho. Empresas que promovem treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão conseguem não apenas mitigar preconceitos, mas também elevar o engajamento coletivo em práticas inclusivas. Além disso, a efetividade da Lei de Cotas requer o comprometimento contínuo por parte das organizações, com o correto dimensionamento das vagas e a reposição imediata em caso de afastamento ou desligamento de trabalhadores PCDs, em acordo com a legislação vigente. É importante também que haja uma colaboração entre Estado, entidades representativas e empresas, consoante Simonelli (2024), pode potencializar incentivos para adoção de medidas inclusivas e para o aprimoramento da acessibilidade nos ambientes laborais.

Os estudos apontam que a inclusão não se restringe apenas ao cumprimento formal da legislação, visto que exige uma transformação cultural e institucional que envolva a valorização das singularidades de cada trabalhador, propiciando ambientes de respeito mútuo e de promoção da diversidade. Essa perspectiva, é compatível com as práticas observadas que vão além do mínimo legal, implementando políticas proativas de interação, adaptação e acompanhamento sistemático das experiências dos profissionais com deficiência com apresentada no gráfico de contratação pelo setor supermercadista. No contexto do setor supermercadista, observou-se que as dificuldades de adaptação de estruturas físicas, a ausência de lideranças sensibilizadas e os déficits de acessibilidade comunicacional constituem fatores que dificultam uma inclusão. Por outro lado, práticas exitosas residem principalmente no investimento em treinamentos de equipes, na flexibilização de jornadas, na oferta de recursos de acessibilidade e na promoção de campanhas de conscientização dirigidas a todos os níveis hierárquicos.

Portanto, a superação dos desafios identificados depende de ações intersetoriais e planejamento estratégico, que conjuguem o rigor no cumprimento da legislação com iniciativas amplas voltadas ao engajamento social, à sensibilidade organizacional e à valorização das potencialidades oferecidas pelos trabalhadores com deficiência. É fundamental que empresas, especialmente em contextos regionais, como em Jequié-BA, reconheçam o potencial de benefício mútuo da inclusão– seja pela promoção de justiça social, seja pela valorização da diversidade e pela inovação no ambiente de trabalho.

As potencialidades profissionais das pessoas com deficiência podem ser analisadas na pesquisa de campo, apresentada no gráfico 5

Gráfico 5: Escolaridade das pessoas com deficiência do setor



Fonte: Google Forms

No gráfico 5, percebemos que a maioria dos participantes tem um nível de estudo elevado, 66,7% afirmaram ter ensino superior e 33,3% disseram ter pós-graduação. Isso mostra que todos os participantes têm um grau de formação acima do ensino médio, o que demonstra um grupo bem qualificado. Já as categorias ensino fundamental e ensino médio apareceram apenas uma vez, representando 11,1% dos respondentes. O Curso Técnico não teve resposta. Posto isso, esses dados mostram que pessoas com maior nível de escolaridade foram as que mais participaram da pesquisa.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A promulgação da Constituição Federal de 1988 desponta-se como uma mola propulsora do processo de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil, ao estabelecer normas mestras inspiradas em princípios orientadores, tais como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoas com Deficiência, a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, marcos na garantia de direitos e a promoção da inclusão no país.

Apesar dos avanços normativos apontados, a inclusão de PCDs no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios múltiplos. Restou constatada, de modo geral, que o cumprimento da legislação pelos empregadores depende fortemente das ações de fiscalização, e, muitas vezes, visa apenas a atender à uma imposição legal sem maiores investimentos e/ou mudanças, prevalecendo, ainda, uma visão reduzida da deficiência e das possibilidades das PcD.

Mister destacar, ainda, que apenas inserir a pessoa com deficiência na instituição não efetiva a inclusão, é preciso políticas voltadas à sua qualificada, bem como espaços de trabalho adaptados para que seu potencial seja aproveitado de forma mais produtiva, preservando a dignidade que lhe é constitucionalmente garantida. No que diz respeito aos resultados extraídos acerca dos direitos trabalhistas e da inclusão de pessoas com deficiência nos supermercados, em Jequié, fica uma analise pela porcentagem das pessoas que participaram da pesquisa existem um nítido avanço em contratação no setor hipermercados e embora nos supermercados menores não existe uma política de inclusão quando se observa no numero de funcionario contrato.

Ao analisar os direitos trabalhistas e a inclusão de pessoas com deficiência nos supermercados, em Jequié, Bahia, observa-se que, embora existam leis que asseguram igualdade de acesso ao mercado de trabalho, a realidade investigada nos três supermercados de Jequié-BA revela que ainda existem obstáculos que as impedem de se efetivarem plenamente. No município onde aconteceu a pesquisa, é possível perceber que há um empenho em ofertar vagas às pessoas com deficiência, as quais são pensadas nas suas especificidades. Com base nas pesquisas feitas e nos dados coletados, afirma-se que é primordial que as empresas locais pensem a inclusão não como uma imposição, mas sim como um meio de promover garantir que pessoas que tenham algum tipo de dificuldade consigam participar ativamente da vida social. É importante que as empresas também pensem em práticas bem-sucedidas, tais quais assumir posicionamentos inclusivos, ofertar cursos voltados ao atendimento universal e programas de capacitação profissional. Assim, é possível demonstrar que é possível cumprir a legislação e arquitetar ambientes de trabalho inovadores, equitativos e comprometidos com o bem-estar social.

Este estudo pode contribuir, ao fornecer uma visão atualizada e contextualizada sobre a inserção de Pessoas com Deficiência (PCD), no setor de supermercados em Jequié, na Bahia, destacando a aplicação prática de direitos trabalhistas e políticas inclusivas. A pesquisa, que analisa três estabelecimentos da cidade, fornece dados empíricos que ajudam a entender as estratégias utilizadas, os obstáculos enfrentados e as percepções dos empresários acerca do processo de inclusão. Outrossim, o estudo ressalta a urgência de iniciativas voltadas para acessibilidade, capacitação profissional e transformação cultural nas organizações, contribuindo assim para o debate acadêmico e social sobre inclusão no trabalho. A pesquisa oferece informações importantes tanto para gestores públicos quanto para empresas,

sugerindo caminhos para o aprimoramento das práticas inclusivas e enfatizando a relevância de políticas organizacionais que ressoem com os princípios de equidade, responsabilidade social e governança. As novas políticas públicas contribuem para esse processo, especialmente os projetos voltados à reinserção profissional de pessoas com deficiência. Nesses programas, a disponibilização de recursos como intérpretes de Libras e o atendimento individualizado mostram-se ser elementos essenciais, passíveis de replicação em Jequié. O cenário apresenta perspectivas positivas, sobretudo diante da incorporação, por parte do setor supermercadista, dos princípios ESG, ambientais, sociais e de governança. Essa integração reforça a tendência de alinhar responsabilidade social e competitividade empresarial, promovendo ações que valorizam a diversidade como elemento estruturante da gestão corporativa.

Malgrado este estudo apresenta contribuições, salientamos que há limitações, por exemplo, a quantidade limitada de supermercados que foram estudados, o que impede que os achados sejam aplicáveis a toda a indústria de supermercados da área ou a outros setores econômicos. A quantidade pequena de entrevistados restringe um pouco a análise de aspectos como experiências pessoais, desafios diários, contentamento com as adaptações realizadas e percepção da cultura da organização. Embora as limitações metodológicas não afetem a credibilidade do estudo, ressaltam a necessidade de expandir o alcance de futuras investigações. Diante disso, reconhecemos que esta pesquisa pode direcionar investigações vindouras, incluindo a necessidade de aumentar o número de empresas participantes e integrar estudos que abordem as perspectivas das pessoas com deficiência que atuam nos supermercados. Pesquisas comparativas entre diferentes cidades na Bahia ou entre variados setores econômicos também poderiam enriquecer a compreensão, permitindo que se observe como aspectos locais e organizacionais afetam as práticas de inclusão. Portanto, investigações futuras podem aprofundar a análise da ligação entre inclusão, eficiência organizacional e cultura empresarial, assim como explorar os efeitos da implementação dos princípios ESG no fortalecimento da inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. Essas abordagens ajudariam a proporcionar uma visão interdisciplinar e prática sobre o assunto.

REFERÊNCIAS

ASSUMPÇÃO LIMA: MOMM, Márcia *et al.***Trabalho da pessoa com deficiência: harmonização das cotas da deficiência e da aprendizagem a partir da interpretação da convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência**. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, Florianópolis, Brasil, v. 9, n. 2, 2024. DOI: 10.26668/Index Law Journals/2526-009X/2023.v9i2.9978. Disponível em:

https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/9978. Acesso em: 17 nov. 2025.

Informação sobre o conselho-municipal - CONDEF
https://www.jequie.ba.gov.br/noticias/2017/04/conselho-municipal-da-pessoa-com-deficiencia-se-reune-com-representantes-da-prefeitura-e-sociedade-jequieense

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa. **Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática**. Revista brasileira de educação especial, v. 29, n. e 0140, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008.** Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2008.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, DF: Presidência da República, 1999.

BRASIL. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social. Brasília, DF: Presidência da República, 1989.

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: Presidência da República, 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). Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

CARVALHO, Jefferson *et al.* **Direitos trabalhistas das pessoas com deficiência labor rights of people with disabilities.** Disponível em: <https://www.revista.ueg.br/index.php/mediacao/article/view/15055/10366>. Acesso em: 17 nov. 2025.

Como os supermercados devem se preparar para atender pessoas com deficiência. **SuperVarejo**. Disponível em: <https://www.supervarejo.com.br/varejo/como-os-supermercados-devem-se-preparar-para-atender-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 17 nov. 2025.

Dados do ObservaDH sobre pessoas com deficiência evidenciam desigualdades em relação à educação e trabalho. **GOV.br**. Disponível em:

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/junho/dados-do-observadh-sobre-pessoas-com-deficiencia-evidenciam-desigualdades-em-relacao-a-educacao-e-trabalho>. Acesso em: 17 nov. 2025.

https://www.ba.gov.br/juceb/buscasolrmultisite?search_api_fulltext=supermercados+Jequie&type%5B%5D=9&type%5B%5D=10

Entenda tudo sobre a contratação de PCDs para a sua empresa. **RH Pra Você**. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/case/contratacao-de-pcds>. Acesso em: 17 nov. 2025.

GONZAGA, Samuel Nascimento *et al.* **Como a liderança contribui para a inclusão de colaboradores com deficiência (PCD) em um supermercado** . Revista Eixos Tech, v. 12, n. 1 maio, 2025. Disponível em: <https://eixostech.pas.ifsuldeminas.edu.br/index.php/eixostech/article/download/546/319>

Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão sistemática da literatura – ISSN 1678-0817 Qualis B2. **RevistaFit.** Disponível em: <https://revistaft.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-uma-revisao-sistematica-da-literatura/>. Acesso em: 17 nov. 2025.

Justiça condena supermercado por tratamento jocoso e discriminatório a trabalhador com deficiência. **Justiça do Trabalho - TRT2** Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-condena-supermercado-por-tratamento-jocoso-e-discriminatorio-a-trabalhador-com-deficiencia>. Acesso em: 17 nov. 2025.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1990.

OLIVEIRA, Daniel *et al.* **Os benefícios e desafios da contratação de pessoas com deficiência (pcd) para as empresas brasileiras**.Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/31333/1/administracao_2024_3ano_daniel_osbeneficiosedesafiosda.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2025.

ONLINE, P. C. D. **Contratação de PCD: Guia Completo para Empresas (2024)**. Disponível em: <https://www.pcd.com.br/contratacao-de-pcd-para-empresas-guia___264.html>. Acesso em: 17 nov. 2025.

ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Nova York: Organização das Nações Unidas, 2006.

Parque Dom Pedro promove ação de inclusão de PCDs no mercado de trabalho. **Mercado&Consumo**. Disponível em: <https://mercadoeconsumo.com.br/24/04/2024/sustentabilidade/parque-dom-pedro-promove-acao-de-inclusao-de-pcds-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 17 nov. 2025.

Pessoas com deficiência têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e acesso à educação, aponta IBGE. **G1** Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/07/07/pessoas-com-deficiencia-tem-maior-dificuldade-de-insercao-no-mercado-de-trabalho-e-acesso-a-educacao-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 17 nov. 2025.

POLESE, Fabiano. **Inclusão que transforma: O papel do supermercado na geração de**

oportunidades para pessoas com deficiência. Expo Supermercados, 1 jun. 2025. Disponível em: <https://www.exposupermercados.com.br/post/inclusao-que-transforma-o-papel-do-supermercado-na-geracao-de-oportunidades-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 17 nov. 2025

Prefeitura de Jequié garante inclusão e abre inscrições para Espaço PCD no Melhor São João da Bahia. **Prefeitura de Jequié**. Jequié, 29 maio 2025. Disponível em: https://www.jequie.ba.gov.br/noticias/2025/05/prefeitura-de-jequie-garante-inclusao-e-abre-inscricoes-para-espaco-pcd-no-melhor-sao-joao-da-bahia. Acesso em: 17 nov. 2025.

RODRIGUES, Bruno de Carvalho. **O direito ao trabalho da pessoa com deficiência: a efetividade das normas de inclusão e acessibilidade ao mercado de trabalho no Brasil e em Portugal.** Orientador: Professor Doutor Pedro Gonçalo Tavares Trovão do Rosário. 2020. 140 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA "LUÍS DE CAMÕES", Portugal, 2020. Disponível em: https://repositorio.grupoautonoma.pt/server/api/core/bitstreams/980ebddf-7d8f-4f3b-953c-5e97b8241a11/content. Acesso em: 17 nov. 2025.

SENA, Thiago. **Conheça os direitos trabalhistas da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <https://mudes.org.br/conheca-os-direitos-trabalhistas-de-pcd/>. Acesso em: 17 nov. 2025.

SILVA, Inajara Piedade. **Políticas públicas para inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência: Portugal e Brasil.** Pública-IFRS: Boletim de Pesquisa e Inovação, Bento Gonçalves, v. 1, n. 1, 2023. DOI: 10.35819/pública ifrs.v1.n1.a 6347. Disponível em: https://periodicos.ifrs.edu.br/index.php/publicaifrs/article/view/6347. Acesso em: 17 nov. 2025.

SIMONELLI, Angela Paula *et al.* **Ações articuladas e política pública de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho no município de São Carlos, São Paulo, Brasil**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 49, 2024.

Vagas de emprego para pessoas deficientes Jequié-Ba. **Jooble**. Disponível em: <https://br.jooble.org/vagas-de-emprego-pessoas-deficientes/Jequi%C3%A9%2C-BA>. Acesso em: 18 nov. 2025.

Vagas de emprego inclusão de pessoas com deficiência em Jequié, BA. **Jobsora**. Disponível em: <https://br.jobsora.com/empregos-inclus%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%AAncia-jequi%C3%A9-ba>. Acesso em: 18 nov. 2025.

APÊNDICES

Apêndice 1— Formulário de Entrevista Aplicado aos Supermercados, Hipermercados e atacados de Jequié – Ba apresentado do Gráfico 1.

https://drive.google.com/file/d/1fnZIf4ve6HqM8Sr1T3UyjT6XiW5mo_PC/view?usp=drive_link

https://drive.google.com/file/d/1J26Dxicc0Fo3Wo4mq0KJl8gKQpZAArP2/view?usp=drive_link

Apêndice 2— Envio de link do formulário Google Forms às pessoas com deficiência entrevistadas apresentado nos Gráficos – 2, 3, 4 e 5.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf00Nb49SW-Dto9gDiCKA5lut_4tyVCV6VjkUIK5KHjIPt3tA/viewform?usp=header