

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO SETOR DE SUPERMERCADOS NOS MUNICÍPIOS DE BAURU-SP, BOTUCATU-SP E BARRA BONITA-SP

Edson Antonio Marques¹
Larissa Aparecida Meneguessi da Silva¹
Larissa Ayeko Higa Pansiera¹
Marco Aurélio de Castro Farias¹
Marco Aurelio Scudeler da Rosa¹
Maria Suelena Santiago (Orientadora)²

RESUMO: O presente estudo analisou o cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) no setor supermercadista dos municípios de Bauru-SP, Botucatu-SP e Barra Bonita-SP, com foco na efetiva inserção das pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho. A pesquisa, de natureza aplicada e abordagem exploratório-descritiva, utilizou questionários estruturados enviados a supermercados, PcD atuantes no setor, entidades empresariais e prefeituras municipais, além de solicitação de dados via Plataforma Fala.BR do Governo Federal. Os resultados evidenciaram baixo engajamento institucional e reduzida taxa de retorno das empresas (5,5%), bem como ausência de respostas das Prefeituras de Bauru e Botucatu, das Associações Comerciais e dos Sindicatos consultados. A Prefeitura de Barra Bonita constituiu exceção, informando não possuir programas formais de inclusão laboral, mas reconhecendo desafios como falta de sensibilização empresarial, desconhecimento da legislação e escassez de capacitações. As respostas das PcD indicaram ambientes de trabalho geralmente respeitosos, porém ainda limitados pela falta de oportunidades de desenvolvimento profissional e pela ausência de políticas inclusivas estruturadas. O pedido de acesso à informação realizado via Plataforma Fala.BR foi negado, revelando barreiras de transparência pública que dificultam o monitoramento da Lei de Cotas. De modo geral, constatou-se que o cumprimento da legislação inclusiva ocorre de forma parcial e frequentemente restrita ao atendimento formal das vagas reservadas, sem plena internalização da cultura de inclusão. O estudo reforça a necessidade de maior integração entre empresas, poder público e entidades representativas para a consolidação de práticas inclusivas sustentáveis, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 e 10 da Agenda 2030.

Palavras-chave: inclusão laboral; pessoas com deficiência; supermercados; responsabilidade social; gestão inclusiva.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o Censo Demográfico de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foi apresentado um diagnóstico abrangente sobre a realidade vivida pelas pessoas que possuem algum tipo de

¹ Graduando do Curso de Gestão Empresarial (EaD) - Fatec São Paulo

² Professora do Curso de Gestão Empresarial (EaD) - Fatec São Paulo

deficiência no Brasil, denominadas pessoas com deficiência (PcD). O levantamento revelou que aproximadamente 18,6 milhões de brasileiros, com idade superior a dois anos, possuem algum tipo de deficiência, o que representa cerca de 8,4% da população nacional nessa faixa etária (IBGE, 2022).

Os dados do Censo demonstram a persistência de desigualdades estruturais que comprometem o pleno exercício dos direitos das PcD, apesar do amplo arcabouço jurídico existente para protegê-las. O Brasil conta com instrumentos legais significativos, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que obriga empresas com mais de 100 colaboradores a reservarem de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), também conhecido como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que assegura a acessibilidade, a igualdade de oportunidades e a eliminação de barreiras atitudinais. No entanto, apesar da legislação avançada, a prática ainda revela grandes lacunas na efetiva inclusão das PcD no mercado de trabalho.

Segundo o IBGE (2022), apenas 25,4% das PcD estão empregadas, enquanto mais de 60% das pessoas sem deficiência possuem ocupação. Além disso, 67,6% das PcD não concluíram o ensino fundamental, e o rendimento médio mensal desse grupo é cerca de 30% inferior ao dos demais trabalhadores. Esses dados reforçam análises de estudos anteriores, os quais indicam que a exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho decorre, em grande parte, da presença de barreiras de natureza educacional, estrutural e cultural, que comprometem o acesso a oportunidades de emprego e dificultam a plena inserção profissional desse público (SANTOS; RIGAMONTE, 2021).

No ambiente corporativo, a aplicação da Lei de Cotas enfrenta desafios consideráveis. Conforme destaca Vieira (2024), muitas empresas ainda não conseguem preencher adequadamente as vagas destinadas às PcD, em razão da falta de acessibilidade física e tecnológica, da ausência de políticas de capacitação profissional e, sobretudo, da resistência atitudinal e do desconhecimento acerca dos benefícios da inclusão. Esses obstáculos foram confirmados por estudo conduzido pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT/UNICAMP, 2019), que apontou que menos de 20% das empresas paulistas cumprem integralmente a Lei de Cotas, revelando o distanciamento entre o previsto na norma e a realidade empresarial.

Diante dessa problemática social e institucional, que compromete o pleno exercício dos direitos das PcD assegurados pela Constituição Federal de 1988, este trabalho propõe-se a analisar o processo de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente empresarial, com foco específico no setor supermercadista dos municípios de Bauru-SP, Botucatu-SP e Barra Bonita-SP. Trata-se de um segmento econômico de grande relevância regional, tanto pela sua capacidade de geração de empregos quanto pelo potencial de promover práticas de gestão inclusiva e socialmente responsável.

A relevância deste estudo reside em avaliar o grau de cumprimento da legislação inclusiva e a efetividade das ações de inclusão empresarial, contribuindo para o debate sobre responsabilidade social corporativa e trabalho decente. Ademais, busca-se dar voz às próprias PcD, de modo a compreender como percebem sua inserção no mercado de trabalho e de que forma as políticas empresariais podem ser aprimoradas. Ao promover essa análise integrada, o trabalho alinha-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 e 10 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que tratam, respectivamente, da promoção do trabalho decente e do crescimento econômico e da redução das desigualdades.

Assim, o objetivo geral desta pesquisa é analisar o cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) no setor supermercadista dos municípios de Bauru, Botucatu e Barra Bonita, considerando também a percepção das pessoas com deficiência quanto à sua inclusão e valorização no ambiente de trabalho, a fim de identificar avanços, barreiras e boas práticas empresariais que possam contribuir para a consolidação de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva e sustentável.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste trabalho está estruturado em três seções, de modo a permitir melhor compreensão conceitual e normativa do problema em estudo. A primeira apresenta os principais dados do último Censo Demográfico do IBGE (2022) acerca da situação das pessoas com deficiência (PcD) no Brasil. A segunda aborda as bases legais de proteção e inclusão, notadamente a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Por fim, a terceira seção reúne contribuições de estudos recentes sobre os desafios e barreiras à efetiva inclusão das PcD no mercado de trabalho, especialmente no

contexto empresarial.

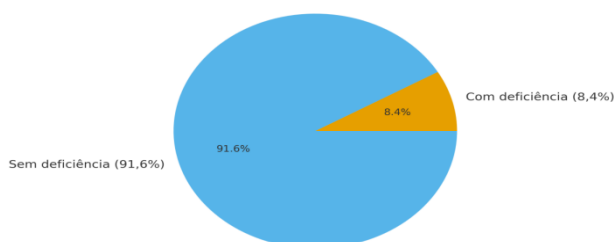
2.1 Principais informações do último Censo do IBGE

O Censo Demográfico de 2022, realizado pelo IBGE, traçou um panorama detalhado sobre a situação das pessoas com deficiência no país. De acordo com os dados, aproximadamente 18,6 milhões de brasileiros com idade superior a dois anos, o equivalente a 8,4% da população, declararam possuir algum tipo de deficiência. Na esfera educacional, observou-se que 19,5% das PcD são analfabetas, em contraste com 4,5% da população sem deficiência, além de 67,6% não terem completado o ensino fundamental e apenas 5% terem concluído o ensino superior. Tais números evidenciam uma profunda desigualdade educacional e de oportunidades.

No mercado de trabalho, o Censo revelou que apenas 25,4% das pessoas com deficiência estão empregadas, contra mais de 60% da população sem deficiência. Além disso, 55% dos trabalhadores com deficiência atuam na informalidade, sem acesso a direitos trabalhistas, e a diferença salarial média é superior a 30%, com PcD recebendo cerca de R\$ 1.860,00, enquanto os demais trabalhadores recebem em torno de R\$ 2.690,00 (IBGE, 2022).

Esses dados refletem um cenário de desvantagem estrutural das PcD em relação ao restante da população, associada a fatores como baixa escolaridade, discriminação social e falta de políticas públicas efetivas. Em análise semelhante, Santos e Rigamonte (2021) reforçam que o déficit de inclusão decorre de barreiras educacionais, estruturais e culturais que limitam o acesso dessas pessoas a postos de trabalho qualificados.

Figura 1 – Proporção de pessoas com e sem deficiência no Brasil (2022)



Fonte: Censo Demográfico 2022 - PNAD Contínua. Elaborado pelos autores (2025)

A Figura 1 apresenta o percentual da população brasileira com algum tipo de deficiência, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) realizada pelo IBGE em 2022. Observa-se que aproximadamente 8,4% da população com dois anos ou mais declarou possuir algum tipo de deficiência. Esse dado reforça a relevância de políticas públicas e corporativas voltadas à inclusão social e profissional das PcD, especialmente em setores econômicos de ampla empregabilidade, como o supermercadista.

2.2 Considerações sobre a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência

Com o objetivo de resguardar o direito ao trabalho das PcD, foi instituída a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que determina que empresas com mais de 100 colaboradores devem reservar de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência. Essa legislação tem caráter inclusivo e reparatório, visando corrigir desigualdades históricas e garantir o cumprimento do princípio constitucional da igualdade de oportunidades (BRASIL, 1991; BRASIL, 1988).

Posteriormente, foi promulgada a Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), que ampliou o escopo da inclusão social e profissional das PcD. Em seu artigo 2º, a LBI define PcD como “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015). Apenas complementando o entendimento acerca dos tipos de deficiências, cita-se o posicionamento de Gonzaga et al. (2025), ao mencionar que os principais impedimentos reconhecidos pela Organização Mundial da Saúde (OMS) podem ser classificadas em física, auditiva, visual e intelectual, frisando que cada tipo de restrição exige adaptações específicas no ambiente de trabalho e em processos de capacitação profissional, contribuindo para um entendimento mais amplo sobre os desafios da inclusão laboral.

Voltando para a LBI, a mesma estabelece em seu artigo 34, que as empresas devem garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, sendo inadmissível qualquer forma de segregação. Ademais, atribui ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a responsabilidade pela fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas, assegurando que as vagas destinadas às PcD sejam efetivamente

preenchidas.

Outro ponto relevante da LBI é a definição dos tipos de barreiras que dificultam a inclusão, classificadas em seis categorias: urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, de comunicação e informação, atitudinais e tecnológicas. De acordo com Neufert (2020), “as dimensões mínimas, fluxos de circulação e ergonomia devem ser projetados para garantir o uso dos espaços por todos, incluindo pessoas com deficiência”. A eliminação dessas barreiras é condição indispensável para a acessibilidade plena e a participação igualitária das PcD em todos os ambientes.

Segundo o Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDF, 2022), a verdadeira inclusão não se limita à contratação, mas à garantia de condições efetivas de permanência e desenvolvimento no ambiente laboral. Tal entendimento reforça o papel das empresas como agentes promotores de inclusão, indo além do cumprimento formal da lei para a adoção de práticas sustentáveis e socialmente responsáveis.

2.3 Estudos e desafios relacionados à inclusão das PcD no mercado de trabalho

Pesquisas recentes apontam que, embora o Brasil possua uma das legislações mais completas em matéria de inclusão social, a aplicação prática das leis ainda é limitada.

Conforme estudo de Santos e Rigamonte (2021), as principais causas dessa defasagem são o preconceito estrutural, a ausência de políticas educacionais inclusivas e a falta de preparo das empresas para receber e integrar profissionais com deficiência.

O Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT/UNICAMP, 2019) constatou que apenas 17% das empresas do Estado de São Paulo obrigadas a cumprir a Lei de Cotas o fazem integralmente, revelando um grande descompasso entre a legislação e a prática empresarial. Tal situação denota a necessidade de fortalecer a fiscalização e estimular políticas de conscientização junto aos gestores e aos setores de recursos humanos.

Além disso, Soares e Martins (2021) destacam que as PcD percebem o trabalho como um instrumento de autonomia e cidadania, desde que o ambiente seja receptivo e acessível. Entretanto, os mesmos autores relatam que muitas PcD

são contratadas apenas para cumprir cotas legais, permanecendo em atividades simples e repetitivas, sem perspectiva de crescimento profissional.

Acrescentando, salienta-se que estudos recentes também abordam a inclusão de PcD no setor supermercadista, ressaltando a importância de políticas internas de capacitação e do engajamento das lideranças organizacionais (LEONE; OLIVEIRA; RIBEIRO, 2024).

Dessa forma, verifica-se que o problema da inclusão das PcD não decorre da inexistência de leis, mas da ineficiência em sua implementação. Para que haja inclusão efetiva, é imprescindível a mudança de cultura organizacional, o investimento em capacitação profissional e o engajamento das lideranças empresariais.

Assim, o referencial teórico evidencia que a plena inclusão das PcD no mercado de trabalho depende da integração entre políticas públicas, iniciativas empresariais e formação educacional, além da superação de barreiras atitudinais que ainda limitam o exercício da cidadania dessas pessoas.

3 METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo foi estruturada de forma a permitir uma análise ampla, consistente e alinhada ao objetivo central da pesquisa, que consiste em compreender como ocorre a inclusão das PcD no setor supermercadista dos municípios de Bauru, Botucatu e Barra Bonita. Para isso, definiu-se um conjunto articulado de procedimentos metodológicos que combinam levantamento de dados primários e secundários, utilização de instrumentos formais de coleta, aplicação de questionários direcionados a diferentes públicos e análise comparativa com o referencial teórico. Essa abordagem possibilitou examinar, de maneira sistemática, tanto o cumprimento da legislação inclusiva quanto as percepções dos próprios trabalhadores PcD, integrando elementos quantitativos e qualitativos que reforçam a robustez do estudo e garantem sua validade científica.

3.1 Tipo de pesquisa quanto à natureza

A pesquisa é aplicada, pois busca compreender uma situação real, a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente empresarial, e produzir evidências que possam orientar melhorias práticas nas organizações supermercadistas.

3.2 Tipo de pesquisa quanto ao procedimento

Trata-se de pesquisa de campo, com caráter exploratório-descritivo. A coleta foi realizada diretamente junto a supermercados dos municípios de Bauru, Botucatu e Barra Bonita; junto a PcD que atuam nesse setor; junto a entidades empresariais (Associações Comerciais e Sindicatos); e Prefeituras municipais das três cidades.

3.3 Universo e amostra da pesquisa

O universo compreendeu o setor supermercadista das três cidades citadas.

A amostra incluiu:

- 18 supermercados de médio e grande porte, que receberam questionário estruturado sobre inclusão e acessibilidade;
- 10 PcD empregadas em supermercados locais, que responderam questionário específico sobre percepção de inclusão, barreiras e oportunidades;
- Associações Comerciais e Sindicatos do Comércio Varejista das três cidades, para mapeamento de ações de apoio às empresas;
- Prefeituras de Bauru, Botucatu e Barra Bonita, por meio de questionário institucional com foco em dados públicos, programas e estatísticas locais relacionadas à inclusão laboral.

Adicionalmente, foi protocolado pedido de acesso à informação na Plataforma Fala.BR (prot. 19955.058470/2025-78) ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), visando obter dados agregados sobre cumprimento da Lei de Cotas no segmento supermercadista local.

3.4 Instrumentos e plano de coleta de dados

Foram utilizados questionários (Google Forms) com questões fechadas e abertas, sendo aplicados no período de setembro–novembro/2025.

A coleta das informações seguiu as seguintes fases:

Fase 1: listagem dos supermercados de médio e grande porte e das entidades empresariais das três cidades.

Fase 2: convite por telefone, e-mail e visitas breves, apresentando objetivos e solicitando participação.

Fase 3: envio dos links contendo os questionários.

Os conteúdos dos instrumentos de coleta foram os seguintes:

- Para os Supermercados: cumprimento da Lei de Cotas; políticas e práticas de

acessibilidade e inclusão; dificuldades de recrutamento e retenção; ações de sensibilização e capacitação; conhecimento e engajamento com a legislação.

- Com relação aos PcD: percepção sobre acessibilidade física/tecnológica; relações e respeito; oportunidades de desenvolvimento e progressão; barreiras atitudinais/organizacionais; sugestões e boas práticas.

- Com as entidades empresariais (Associações/Sindicatos): iniciativas de apoio, capacitação e disseminação de boas práticas junto às empresas.

- Nas Prefeituras das 3 cidades: questionário institucional para identificar programas, estatísticas locais, ações e parcerias voltadas à inclusão laboral.

3.5 Tratamento e análise dos dados

Os dados quantitativos foram tratados por estatística descritiva simples (frequências e percentuais). As respostas qualitativas (especialmente das PcD) foram submetidas à análise de conteúdo, identificando temas recorrentes, barreiras e boas práticas. Em seguida, as informações coletadas foram confrontadas com o referencial teórico (IBGE, Lei de Cotas, LBI e estudos recentes), estabelecendo relações de causa-efeito entre legislação, práticas empresariais e experiências relatadas.

3.6 Limitações do estudo

Destaca-se o baixo retorno dos supermercados (1 resposta/18 questionários), o que restringe inferências estatísticas setoriais. Prefeituras e entidades empresariais apresentaram baixa responsividade, limitando os insumos institucionais, exceto a Prefeitura de Barra Bonita, a única Prefeitura que respondeu o questionário. Ainda assim, as 10 respostas de PcD, o retorno empresarial obtido, os registros da Plataforma Fala.BR e as informações da Prefeitura de Barra Bonita forneceram base suficiente para análise qualitativa robusta e para proposições de melhoria voltadas ao ambiente empresarial.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente capítulo apresenta os resultados obtidos a partir da aplicação dos instrumentos de coleta de dados junto aos supermercados, às PcD, às prefeituras municipais e às entidades empresariais dos municípios de Bauru, Botucatu e Barra Bonita. A análise integra informações quantitativas e qualitativas, permitindo compreender tanto o nível de engajamento institucional quanto as percepções dos

trabalhadores PcD acerca de sua inserção no ambiente laboral. Os resultados são discutidos de modo articulado com o referencial teórico e com o arcabouço legal analisado, possibilitando identificar convergências, lacunas, barreiras e potenciais avanços no processo de inclusão. Dessa forma, este capítulo visa oferecer um diagnóstico crítico e fundamentado sobre a efetividade das práticas inclusivas no setor supermercadista regional.

4.1 Coleta de informações junto aos Supermercados de Bauru, Botucatu e Barra Bonita:

Durante a etapa de coleta de dados, foram enviados 18 questionários aos supermercados dos municípios de Bauru, Botucatu e Barra Bonita, com o objetivo de compreender o nível de inclusão das PcD no ambiente de trabalho e o cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991).

Entretanto, apenas um supermercado respondeu ao instrumento de pesquisa, o que representa uma taxa de retorno de 5,5%. Essa baixa adesão, ainda que pareça um resultado negativo, é um dado relevante, pois revela resistência institucional à divulgação de informações ou falta de cultura de transparência e engajamento em torno da temática da inclusão no setor supermercadista.

A empresa respondente declarou possuir 160 colaboradores, o que a enquadra na obrigatoriedade de contratação prevista pela Lei nº 8.213/1991, que determina a reserva de 2% a 5% das vagas para PcD em empresas com mais de 100 empregados. Tal enquadramento permite inferir que grande parte das empresas supermercadistas da região pode estar sujeita à mesma obrigação legal, reforçando a importância do tema.

No caso específico analisado, foram identificados os seguintes aspectos:

- Quantidade de PcDs contratados: a empresa informou possuir colaboradores PcD, cumprindo parcialmente o previsto em lei.
- Programas específicos: a organização mantém programa de recrutamento de PcD e processo seletivo adaptado, embora sem parcerias com instituições especializadas.
- Principais dificuldades: a principal barreira apontada foi a falta de candidatos qualificados disponíveis no mercado.
- Percepção sobre a inclusão: a empresa afirmou que a experiência tem sido positiva e enriquecedora para toda a equipe.

- Boas práticas: foram mencionados esforços de escuta ativa, treinamentos de sensibilização e valorização das competências individuais.

Esses resultados dialogam com o Censo 2022 do IBGE, segundo o qual apenas 25,4% das PcD estão efetivamente empregadas, em contraste com mais de 60% da população sem deficiência. Essa diferença expressa uma barreira estrutural de acesso e permanência no mercado de trabalho (IBGE, 2022), o que explica a dificuldade relatada pela empresa em encontrar candidatos qualificados.

Conforme Santos e Rigamonte (2021), a escassez de profissionais PcD com formação adequada é consequência direta da defasagem educacional apontada pelo IBGE, segundo a qual 67,6% das PcD não concluíram o ensino fundamental. Essa relação de causa e efeito demonstra que o cumprimento parcial da Lei de Cotas está fortemente condicionado a problemas educacionais e estruturais do país, e não apenas à falta de interesse das empresas.

Ainda assim, os esforços relatados pela empresa, como treinamentos de conscientização e recrutamento adaptado, são condizentes com o que preconiza o artigo 34 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), que determina que o ambiente de trabalho deve ser acessível e inclusivo. Tais práticas, embora isoladas, indicam avanços graduais rumo à consolidação de uma cultura organizacional mais inclusiva.

Por outro lado, a baixa taxa de retorno dos questionários (5,5%) confirma a constatação de Santos e Rigamonte (2021) de que ainda há resistência empresarial e preconceito estrutural no cumprimento efetivo das normas de inclusão. O resultado reforça a necessidade de aprofundar o diálogo entre instituições de ensino, sindicatos e associações comerciais, de forma a promover consciência social e adesão prática à legislação inclusiva.

4.2 Coleta de informações junto às Prefeituras Municipais de Bauru, Botucatu e Barra Bonita:

Além dos questionários encaminhados aos supermercados, foram enviados pedidos formais de informação às Prefeituras Municipais de Bauru, Botucatu e Barra Bonita, com o objetivo de obter dados sobre programas, parcerias, ações e iniciativas públicas relacionadas à inclusão laboral das PcD. Os contatos foram realizados por

meio de e-mails institucionais, formulários eletrônicos e protocolos administrativos, conforme previsto na Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação).

As Prefeituras de Bauru e Botucatu não enviaram resposta dentro do prazo da pesquisa, o que impossibilitou a obtenção de informações institucionais sobre ações de inclusão produtiva nessas cidades. Essa ausência reforça a limitação já identificada por CESIT/UNICAMP (2019), que aponta fragilidades no acompanhamento governamental das políticas inclusivas e baixa transparência na disponibilização de dados administrativos.

Em contrapartida, a Prefeitura Municipal de Barra Bonita respondeu de maneira oficial ao questionário, por meio da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Segundo o órgão municipal, o município não possui programas, projetos ou parcerias formalizadas voltadas especificamente à inclusão de PcD no mercado de trabalho. No entanto, a Secretaria relatou que realiza encaminhamentos informais, aproximando PcD e empresas locais sempre que surgem oportunidades ou quando famílias e cuidadores solicitam apoio. Tais ações, embora relevantes, não caracterizam um programa estruturado de empregabilidade.

A Prefeitura informou ainda que existe um órgão responsável pela temática, a própria Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que atua como referência local para atendimentos, orientações e encaminhamentos sociais. Apesar disso, o município não possui levantamento estatístico sobre PcD empregadas ou desempregadas e não promove capacitações, oficinas ou eventos de sensibilização voltados ao setor empresarial ou às PcD.

Quanto aos principais desafios para inclusão laboral, especialmente em supermercados, a Secretaria apontou: falta de sensibilização do setor empresarial e desconhecimento da legislação inclusiva.

Como iniciativa futura, a Prefeitura comunicou que pretende realizar um levantamento municipal da população PcD, ação necessária para embasar políticas públicas mais consistentes e direcionadas.

Por fim, a Secretaria destacou que os questionamentos apresentados pela pesquisa são pertinentes e contribuem para o aprimoramento das políticas públicas locais, demonstrando abertura institucional ao diálogo com a comunidade acadêmica e às demandas relacionadas à inclusão.

Assim, a análise das respostas evidencia que, embora Barra Bonita possua uma estrutura administrativa voltada aos direitos das PcD, ainda não existe política

pública estruturada de inclusão laboral no município. A resposta da prefeitura, entretanto, revela reconhecimento das limitações atuais e intenção de avançar na construção de ações futuras, reforçando a necessidade de maior articulação entre setor público, empresas e sociedade civil para o fortalecimento de práticas inclusivas.

4.3 Coleta de informações junto às Associações Comerciais e Sindicatos de Bauru, Botucatu e Barra Bonita:

Também foram encaminhados questionários e solicitações formais às Associações Comerciais e Sindicatos do Comércio dos municípios pesquisados, buscando informações institucionais sobre programas de inclusão e fiscalização da Lei de Cotas.

Nenhuma resposta foi recebida até o encerramento da coleta de dados. Essa ausência reflete, segundo Santos e Rigamonte (2021), o baixo engajamento das entidades representativas com a pauta da inclusão, revelando uma falta de articulação entre o setor produtivo e as políticas sociais.

Esta inexistência de registros ou levantamentos específicos mostra fragilidade na representatividade empresarial e ausência de liderança institucional na promoção da inclusão.

4.4 Solicitação de informações junto à Plataforma Fala.BR do Governo Federal:

Com o objetivo de complementar as informações, foi protocolado um pedido de acesso à informação na Plataforma Fala.BR (protocolo nº 19955.058470/2025-78), dirigido ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Em 31 de outubro de 2025, o MTE respondeu que não seria possível fornecer os dados solicitados, por se tratarem de informações empresariais sigilosas, conforme o art. 5º do Decreto nº 7.724/2012, que regulamenta a Lei de Acesso à Informação. A negativa de acesso reafirma as dificuldades de transparência pública sobre a inclusão laboral das PcD.

Observa-se que a falta de dados públicos sobre cumprimento da Lei de Cotas compromete a governança democrática e o controle social, impedindo que pesquisadores, universidades e cidadãos acompanhem a efetividade das políticas de empregabilidade.

4.5 Solicitação de informações junto às Pessoas com Deficiência:

Foram obtidas 10 respostas válidas de PcD atuantes em supermercados dos municípios pesquisados. A maioria declarou estar satisfeita com o ambiente de trabalho, destacando relacionamentos respeitosos, acessibilidade física e acolhimento pelos gestores e colegas.

Essas percepções convergem com a proposta da LBI (2015), que estabelece o direito das PcD ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, com igualdade de oportunidades. Contudo, os participantes também apontaram falta de programas de capacitação contínua, ausência de planos de carreira inclusivos e escassez de ações de conscientização sobre diversidade, aspectos que revelam barreiras atitudinais e organizacionais.

Segundo Soares e Martins (2021), a inclusão só é efetiva quando o trabalho é compreendido como instrumento de autonomia e cidadania, e não apenas como obrigação legal. Assim, os dados empíricos confirmam que as empresas locais cumprem parcialmente a Lei de Cotas, mas ainda não internalizaram o princípio da inclusão como valor corporativo.

Figura 2 – Retorno dos questionários enviados às instituições participantes

Tipo de Instituição/PcD	Questionários enviados	Questionários recebidos
Prefeituras	3	1
Associações Comerciais	3	0
Supermercados	18	1
PcD entrevistados	10	10

Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

A Figura 2 apresenta, de maneira consolidada, o panorama geral do nível de retorno obtido na pesquisa de campo, considerando os questionários enviados às diferentes instituições/PcD.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar o cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) no setor supermercadista dos municípios de Bauru, Botucatu e Barra Bonita, investigando

tanto as práticas empresariais quanto a percepção das próprias PcD. A pesquisa também buscou compreender o papel das instituições públicas e entidades representativas na consolidação de políticas de inclusão laboral.

Os resultados obtidos revelaram um cenário complexo e marcado por lacunas estruturais. A baixa taxa de retorno dos supermercados (5,5%) indicou resistência institucional, falta de cultura de transparência ou baixa priorização do tema por parte do setor produtivo. Essa dificuldade de engajamento empresarial reforçou a constatação de estudos recentes (SANTOS; RIGAMONTE, 2021; CESIT/UNICAMP, 2019) de que o cumprimento da legislação inclusiva ainda não está plenamente internalizado nas práticas organizacionais, sendo muitas vezes limitado ao atendimento formal das cotas legais.

Por outro lado, as respostas das PcD entrevistadas ofereceram um contraponto relevante. Embora apontem relações de trabalho respeitadas e ambientes fisicamente acessíveis, destacaram também a ausência de capacitação profissional, a falta de oportunidades de crescimento e a inexistência de ações sistemáticas de conscientização sobre diversidade. Esses dados coletados demonstraram que a inclusão formal não tem sido acompanhada de políticas efetivas de desenvolvimento profissional, o que compromete a autonomia e o protagonismo das PcD no ambiente laboral.

No âmbito institucional, a ausência de retorno das Prefeituras de Bauru e Botucatu, bem como das Associações Comerciais e Sindicatos das três cidades, evidenciou fragilidades na governança local, além de baixa articulação entre poder público e setor produtivo. Essa ausência de informações públicas limita o acompanhamento das políticas inclusivas e dificulta a formulação de estratégias efetivas de empregabilidade.

Adicionalmente, as dificuldades encontradas no acesso a informações oficiais por meio da Plataforma Fala.BR, em que o pedido dirigido ao Ministério do Trabalho e Emprego foi negado sob a justificativa de sigilo empresarial, reforçaram as barreiras de transparência e de controle social sobre o cumprimento da Lei de Cotas. A negativa de disponibilização de dados agregados impediu uma avaliação mais precisa da realidade local e ilustrou como a opacidade das informações públicas pode limitar o planejamento de ações e a construção de políticas baseadas em evidências.

Em sentido distinto, a Prefeitura de Barra Bonita foi a única que respondeu ao questionário institucional. A resposta, embora tenha revelado que o município não

possui programas formais de inclusão laboral, destacou a existência de uma Secretaria específica dedicada aos direitos das PcD e mencionou iniciativas informais de encaminhamento de candidatos, bem como o reconhecimento dos principais desafios enfrentados: falta de sensibilização empresarial, desconhecimento da legislação e ausência de capacitações. Além disso, o município manifestou intenção de realizar um levantamento institucional da população PcD, o que pode subsidiar políticas públicas mais consistentes no futuro. Essa postura demonstrou sensibilidade ao tema e abre espaço para maior cooperação entre academia, poder público e setor privado.

Assim, a análise integrada dos resultados permitiu concluir que o setor supermercadista da região ainda cumpre a Lei de Cotas de forma parcial, e que a construção de um ambiente verdadeiramente inclusivo exige mudanças estruturais, culturais e institucionais. É necessário fortalecer políticas corporativas de diversidade, ampliar as oportunidades de capacitação, desenvolver planos de carreira inclusivos e promover ações contínuas de sensibilização nas empresas.

Do ponto de vista institucional, destacou-se a necessidade de maior engajamento das prefeituras, das associações comerciais e dos sindicatos, de modo a fomentar políticas públicas integradas, apoiar empresas no cumprimento da legislação e promover ações de qualificação que ampliem as oportunidades para as PcD. A experiência de Barra Bonita demonstrou que o diálogo institucional é possível e deve ser expandido, ao mesmo tempo em que o caso da Plataforma Fala.BR alerta para a urgência de aperfeiçoar os mecanismos de acesso à informação e de transparência governamental.

Por fim, a pesquisa reforçou que a inclusão produtiva das pessoas com deficiência deve ser compreendida não apenas como exigência legal, mas como compromisso ético, social e estratégico, contribuindo diretamente para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 e 10 da Agenda 2030. Assim, espera-se que os resultados apresentados possam subsidiar futuras iniciativas, pesquisas e políticas voltadas ao fortalecimento de práticas inclusivas no setor supermercadista e na gestão pública regional.

Referências:

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 jun. 2025.

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: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 12 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. **Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 18 nov. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 11 nov. 2025.

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: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 jun. 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2022: resultados do universo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br>. Acesso em: 12 jun. 2025.

GONZAGA, S. N.; CAVALCANTI, W. M.; CAMPOS, A. C.; VALADARES, G. C. **Como a liderança contribui para a inclusão de colaboradores com deficiência (PcD) em um supermercado**. Revista Eixos Tech, v. 12, n. 1, p. 100–114, 2025.

LEONE, E. L.; OLIVEIRA, E. S.; RIBEIRO, P. B. G. **Contratação de pessoas com deficiência: estudo de caso em rede de supermercados do município de Sertãozinho-SP**. Revista Fatec Sertãozinho, v. 2, n. 1, p. 45–58, 2024.

NEUFERT, Ernst. **Arte de projetar em arquitetura: fundamentos, normas e prescrições sobre recintos, edifícios, construções**. 18. ed. Barcelona: Gustavo Gili, 2020.

RIGAMONTE, Débora Santos; SANTOS, Luana Silva; **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas**. Revista Eletrônica Jurídica (REJUR), Tupã: FADAP-FAP, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://revistas.fadap.br/rejur/article/view/81/74>. Acesso em: 12 jun. 2025.

SOARES, Cássia Cristina; MARTINS, Luciana Aparecida. **Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho: dilemas entre a inclusão e a exclusão social**. Physis: Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 31, n. 1, e310114, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/physis/2021.v31n1/e310114/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL (TJDF). **Sementes da inclusão: o que são barreiras?** Brasília, DF: TJDF, [s.d.]. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/sementes-da-inclusao-o-que-sao-barreiras>. Acesso em: 12 jun. 2025.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP). **Mais de 80 % das empresas paulistas descumpriram a cota para contratação de pessoas com deficiência**. Unicamp Notícias, Campinas, 30 set. 2022. Disponível em: <https://unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2022/09/30/mais-de-80-das-empresas-paulistas-descumpriram-cota-para-contratacao-de/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

VIEIRA, Bianca. **O que diz a Lei nº 8.213 de 1991 sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo: Meu Tudo, 2023. Disponível em: <https://meutudo.com.br/blog/lei-8213-1991/>. Acesso em: 12 jun. 2025.