

# **Lei N° 8.213/91 E As Implicações Sobre A Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho: Um Estudo Qualitativo**

**Fred Klaus Batista DE Oliveira Monteiro**  
*Unima - Centro Universitário DE Maceio*

**Lidiane Leite E Lira**  
*Unima - Centro Universitário DE Maceió*

**Carlos Henrique Nascimento DE Cristo Junior**  
*Universidade Federal Fluminense - Uff*

**Ary Luiz DE Oliveira Peter Filho**  
*Uniamericas*

**Fabiane Lemos Leite**  
*Uninassau/Unijuazeiro*

**Thiago Souza DE Oliveira**  
*Facultad Interamericana DE Ciências Sociales (Fics)*

**Davi Pereira DA Silva**  
*Universidade Estadual DE Santa Cruz (Uesc)*

**Ana Cristina Gonçalves Teixeira Saraiva**  
*Universidade DO Estado DO Rio Grande DO Norte*

**Maria Augusta Leite DE Oliveira E Souza**  
*Faculdade Cers*

**Antonio Leandro Fagundes Sarno**  
*Universidade Estadual DO Sudoeste DA Bahia (Uesb)*

**Carlos Antonio Furtado Dutra**  
*Centro Universitário Santa Terezinha - Cest)*

---

## **Resumo:**

*A presente pesquisa buscou analisar as implicações da Lei N° 8.213/91 sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa teve abordagem exploratória e qualitativa, visando compreender o impacto da Lei N° 8.213/91 na inclusão de pessoas com deficiência. A amostra de 13 funcionários foi selecionada por conveniência em uma indústria brasileira de alimentos em conserva. Foram realizadas entrevistas em profundidade, gravadas e transcritas para análise, com posterior aplicação da técnica de análise do discurso para compreensão das experiências e percepções dos participantes sobre a inclusão no mercado de trabalho. A análise dos dados revelou que a Lei de Cotas foi fundamental para impulsionar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades anteriormente inacessíveis. No entanto, os entrevistados enfatizaram que a legislação por si só não é suficiente; é necessária uma mudança cultural nas empresas para garantir ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e acessíveis. Isso requer não apenas o cumprimento das diretrizes legais, mas também políticas concretas e um compromisso genuíno com*

a diversidade. Os desafios enfrentados pelas PCDs, como estereótipos e preconceitos, falta de adaptações nos locais de trabalho e escassez de oportunidades de desenvolvimento profissional, destacam a urgência de ações concretas para superar essas barreiras e alcançar uma verdadeira igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Conclui-se que a legislação por si só não é suficiente para a inclusão efetiva das PCDs. É imprescindível uma mudança cultural nas empresas para garantir ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e acessíveis, que não apenas cumpram as diretrizes legais, mas também implementem políticas concretas e demonstrem um compromisso genuíno com a diversidade.

**Palavras-chave:** Lei de Cotas; Pessoas com Deficiência; Mercado de trabalho.

---

Date of Submission: 07-03-2024

Date of Acceptance: 17-03-2024

---

## I. Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão de justiça social e direitos humanos. Historicamente, esses indivíduos têm enfrentado uma série de desafios e barreiras para ingressar e se manter no mercado de trabalho devido a preconceitos, falta de acessibilidade e discriminação. Ao proporcionar oportunidades de emprego para esses profissionais, as empresas podem aproveitar uma ampla gama de habilidades e talentos, promovendo a diversidade e a inovação dentro de suas equipes. Além disso, a inclusão no local de trabalho não só fortalece a autoestima e a independência das pessoas com deficiência, mas também contribui para uma sociedade mais igualitária e justa, onde todos têm a oportunidade de contribuir e prosperar (BORGES; LONGEN, 2019; CUSTÓDIO; FERNANDES, 2018).

Nesse cenário, a Lei Nº 8.213/91, conhecida como a Lei de Cotas, desempenha um papel crucial ao estabelecer medidas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ao determinar que as empresas reservem uma parcela de suas vagas para a contratação desses profissionais, a legislação busca garantir a igualdade de oportunidades e combater a discriminação no ambiente laboral. No entanto, apesar dos avanços proporcionados pela Lei de Cotas, ainda há desafios a serem superados para garantir uma inclusão efetiva. Muitas empresas ainda enfrentam dificuldades em cumprir integralmente as exigências legais, seja por falta de acessibilidade física em seus ambientes de trabalho, seja por preconceitos arraigados que dificultam a contratação e a integração de pessoas com deficiência (REIS, 2019; SILVA; RIBIERSKI; IACHITZKI, 2018).

Assim, é fundamental que as empresas adotem uma abordagem mais ampla e inclusiva, que vá além do cumprimento das cotas estabelecidas por lei, e que promovam medidas concretas para garantir a plena participação e desenvolvimento desses profissionais no mercado de trabalho. A inclusão social pressupõe não apenas a presença física das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, mas também o reconhecimento e valorização de suas habilidades, a promoção de um ambiente de trabalho acessível e acolhedor, além do fornecimento de oportunidades de desenvolvimento profissional e crescimento na carreira (CARMO; GILLA; QUITERIO, 2020).

Segundo Melo e Morais (2023), a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho requer a implementação de políticas e práticas inclusivas, como a oferta de treinamentos e capacitações específicas, a adaptação de ferramentas e ambientes de trabalho para garantir acessibilidade, e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e o respeito mútuo.

Diante deste contexto, a presente pesquisa buscou analisar as implicações da Lei Nº 8.213/91 sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O estudo foi realizado com pessoas com deficiência que atuam em uma indústria de um município situado no sudeste do Brasil. Espera-se que os resultados desta pesquisa possam contribuir significativamente para o entendimento do impacto dessa legislação no contexto específico da indústria, fornecendo insights valiosos sobre os desafios enfrentados pelos trabalhadores com deficiência, bem como sobre as práticas e políticas de inclusão implementadas pelas empresas.

## II. Metodologia

A pesquisa realizada teve caráter exploratório, buscando compreender mais profundamente o impacto da Lei Nº 8.213/91 sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa exploratória é caracterizada por investigar um tema ou problema de forma mais ampla e abrangente, sem a necessidade de estabelecer hipóteses prévias. Nesse caso, justifica-se a escolha desse tipo de pesquisa pela complexidade e pela falta de estudos detalhados sobre o tema específico dentro do contexto da indústria brasileira.

Quanto à abordagem, a pesquisa caracterizou-se como qualitativa, que é um tipo de abordagem de pesquisa que busca compreender e interpretar os fenômenos sociais em seu contexto natural, enfocando as percepções, significados e experiências dos participantes. Diferentemente da abordagem quantitativa, que se concentra na coleta e análise de dados numéricos e estatísticos, a pesquisa qualitativa busca, segundo Godoy (1995), explorar a complexidade dos fenômenos sociais através de métodos como entrevistas, observação participante e análise documental.

No caso desta pesquisa, a amostra foi composta por 13 funcionários com deficiência que atuam em uma indústria brasileira. Esses participantes foram selecionados por conveniência, considerando sua disponibilidade e acesso para participar do estudo. A indústria em questão atua há mais de dez anos na cidade fabricando alimentos em conserva.

A coleta de dados envolveu a realização de entrevistas em profundidade com os participantes. As entrevistas em profundidade são caracterizadas por serem conversas mais detalhadas e abertas, permitindo que os participantes expressem suas experiências, percepções e opiniões de forma mais ampla. As entrevistas foram conduzidas de maneira individual, em um ambiente confortável e privado, garantindo que os participantes se sentissem à vontade para compartilhar suas experiências. Cada entrevista foi gravada e posteriormente transcrita para análise.

Por fim, a análise dos dados foi realizada por meio da técnica da análise do discurso. Essa técnica envolve a interpretação e a compreensão do conteúdo das entrevistas, identificando padrões, temas e significados subjacentes nas falas dos participantes. A análise do discurso permitiu uma compreensão mais aprofundada das experiências e percepções dos funcionários com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho.

### **III. Resultado E Análise Dos Dados**

Como resultado da coleta de dados, foi possível constatar as implicações da Lei de Cotas sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os entrevistados foram indagados sobre como percebiam a efetividade da legislação em promover a inclusão e garantir oportunidades iguais no ambiente de trabalho. A maioria dos respondentes ressaltou a importância da Lei, destacando-a como uma oportunidade para abrir portas anteriormente fechadas, possibilitando o acesso a oportunidades de emprego que antes eram inacessíveis.

A Lei de Cotas foi um marco importante para pessoas como eu. Ela abriu portas que antes pareciam impossíveis de atravessar (E4).

A legislação trouxe esperança para muitos de nós. Finalmente, temos a chance de competir em igualdade de condições no mercado de trabalho (E7).

A Lei de Cotas representa um passo na direção certa. Ainda há desafios, mas pelo menos agora temos uma oportunidade real de mostrar nosso potencial profissional (E1).

A análise dos relatos dos entrevistados revela que a Lei de Cotas teve um impacto significativo na vida das pessoas com deficiência, abrindo novas oportunidades de emprego que anteriormente eram inacessíveis. Isso sugere que a legislação desempenhou um papel crucial na promoção da inclusão no mercado de trabalho, proporcionando uma chance real para esses indivíduos competirem em igualdade de condições. O relato do entrevistado E4 destaca como a Lei de Cotas foi percebida como um marco importante, indicando que ela superou barreiras que antes pareciam insuperáveis, o que evidencia o impacto positivo da legislação na quebra de obstáculos para a inserção profissional de pessoas com deficiência.

Além disso, os entrevistados expressaram um sentimento de esperança e otimismo em relação às oportunidades geradas pela Lei de Cotas. O relato do entrevistado E7 ilustra como a legislação trouxe uma nova perspectiva para muitos indivíduos com deficiência, oferecendo uma chance justa de competir por empregos e contribuir para o mercado de trabalho. Esse sentimento de esperança é fundamental, pois sugere que a Lei de Cotas não apenas abriu portas, mas também renovou a confiança e a autoestima dessas pessoas, empoderando-as a perseguir seus objetivos profissionais.

Contudo, apesar desta importância, os respondentes destacaram que a Lei por si só não é capaz de garantir a inclusão no mercado de trabalho, pois apenas estabelece as diretrizes legais necessárias. Os respondentes apontaram que a efetiva inclusão demanda uma mudança cultural nas empresas, com a promoção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e acessíveis.

Apesar dos avanços proporcionados pela Lei de Cotas, ainda enfrentamos desafios diários para nos sentirmos plenamente integrados no ambiente de trabalho. A simples existência da legislação não é suficiente; as empresas precisam adotar uma mentalidade inclusiva e implementar políticas concretas para garantir que todos os colaboradores, independentemente de suas habilidades, se sintam valorizados e respeitados (E2).

A Lei de Cotas foi um primeiro passo importante, mas agora precisamos ir além. É fundamental que as empresas reconheçam a diversidade como um valor intrínseco e promovam ambientes onde todos se sintam acolhidos e capazes de contribuir plenamente. Isso requer uma mudança cultural profunda, com investimentos em sensibilização e adaptação de infraestrutura para garantir acessibilidade a todos (E5).

Embora a legislação estabeleça diretrizes importantes, percebemos que a verdadeira inclusão vai além do cumprimento de cotas. As empresas precisam assumir a responsabilidade de criar ambientes de trabalho que acolham e valorizem as diferenças. Isso implica em políticas inclusivas, programas de capacitação e um compromisso genuíno com a igualdade de oportunidades para todos os funcionários (E9).

A análise dos relatos revela uma percepção crítica por parte dos respondentes em relação à eficácia da Lei de Cotas no que diz respeito à inclusão efetiva no mercado de trabalho. Os respondentes apontam que a simples existência da legislação não é suficiente para garantir uma verdadeira inclusão, destacando a necessidade de uma

mudança cultural nas empresas. Essa mudança cultural implica em adotar uma mentalidade inclusiva, onde todos os colaboradores se sintam valorizados e respeitados, independentemente de suas habilidades ou condições. Isso demonstra uma compreensão por parte dos respondentes de que a inclusão vai além do cumprimento de cotas estabelecidas por lei e requer uma abordagem mais abrangente e comprometida por parte das empresas.

Os respondentes expressam a necessidade de reconhecer a diversidade como um valor intrínseco e promover ambientes de trabalho que acolham a todos. Eles ressaltam a importância de investimentos em sensibilização e adaptação de infraestrutura para garantir acessibilidade a todos os funcionários, o que sugere uma compreensão da complexidade e da abrangência da inclusão. Isso indica uma preocupação não apenas com a conformidade legal, mas também com a criação de ambientes de trabalho genuinamente inclusivos e acessíveis.

Além disso, os respondentes destacam que a verdadeira inclusão requer políticas inclusivas, programas de capacitação e um compromisso genuíno com a igualdade de oportunidades. Isso sugere uma visão holística da inclusão, que vai além da mera presença de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, abrangendo aspectos como desenvolvimento profissional e igualdade de oportunidades. Essa análise interpretativa mostra uma compreensão sofisticada por parte dos respondentes sobre as complexidades envolvidas na promoção da inclusão no mercado de trabalho e indica uma demanda por uma abordagem mais abrangente e comprometida por parte das empresas e da sociedade como um todo.

Quando indagados sobre os principais desafios que enfrentam para a efetiva inclusão no mercado de trabalho, os entrevistados ressaltaram a persistência de estereótipos e preconceitos em relação às pessoas com deficiência. Muitos destacaram que ainda enfrentam barreiras de acesso devido à falta de conscientização e sensibilidade por parte dos empregadores e colegas de trabalho. Além disso, apontaram a falta de adaptações e acessibilidade nos ambientes de trabalho como um obstáculo significativo, dificultando sua plena participação e desenvolvimento profissional.

Um dos maiores desafios que enfrento no mercado de trabalho é lidar com estereótipos e preconceitos enraizados em relação à minha deficiência. Além disso, destaco a falta de acessibilidade física (E11).

Muitas vezes, as pessoas presumem que somos incapazes de realizar certas tarefas ou que precisamos de assistência constante, o que prejudica nossa autonomia e autoconfiança. A falta de conscientização e sensibilidade por parte dos empregadores e colegas de trabalho só intensifica essas barreiras e dificulta nossa plena inclusão no ambiente profissional (12).

O relato dos entrevistados revela a persistência de estereótipos e preconceitos em relação às pessoas com deficiência, destacando um dos principais desafios enfrentados por esse grupo no mercado de trabalho. Esses estereótipos podem criar uma atmosfera de desconfiança e subestimação das capacidades dos profissionais com deficiência, afetando sua autoconfiança e autonomia no ambiente profissional. Além disso, a falta de conscientização e sensibilidade por parte dos empregadores e colegas de trabalho contribui para a perpetuação dessas barreiras, tornando mais difícil a integração plena desses profissionais no local de trabalho. Essa análise ressalta a necessidade urgente de promover a educação e a sensibilização sobre as questões relacionadas à deficiência no ambiente profissional, a fim de combater esses estereótipos e preconceitos arraigados.

A falta de adaptações e acessibilidade nos ambientes de trabalho também emergiu como um obstáculo significativo apontado pelos entrevistados. Essa questão destaca a importância crucial de infraestruturas acessíveis e tecnologias adaptadas para garantir a plena participação e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. A ausência dessas adaptações pode limitar severamente a capacidade dos profissionais com deficiência de desempenhar suas funções de maneira eficaz, prejudicando sua produtividade e bem-estar no trabalho. Portanto, essa análise sublinha a necessidade de investimentos em tornar os ambientes de trabalho mais acessíveis e inclusivos, incluindo a implementação de rampas de acesso, equipamentos adaptados e softwares de acessibilidade, para superar esses obstáculos e promover uma verdadeira igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Outro desafio mencionado pelos entrevistados foi a escassez de oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional específicas para pessoas com deficiência. Os entrevistados destacaram a importância de programas de treinamento adaptados às suas necessidades e habilidades, visando prepará-los adequadamente para o mercado de trabalho e proporcionar oportunidades de progresso na carreira. A falta de acesso a esses programas foi apontada como uma limitação importante para sua inclusão efetiva e ascensão profissional.

Um desafio significativo que enfrento é a falta de oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional adequadas às minhas necessidades específicas como pessoa com deficiência (E14). Programas de treinamento adaptados são essenciais para nos preparar para o mercado de trabalho e nos ajudar a avançar em nossas carreiras. Infelizmente, a escassez dessas oportunidades dificulta nossa inclusão efetiva e nossa capacidade de progredir profissionalmente (E3).

Para mim e muitos outros profissionais com deficiência, a falta de acesso a programas de treinamento adaptados é um grande obstáculo (E5).

O relato dos entrevistados destaca um desafio crucial enfrentado por pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a falta de oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional adaptadas às suas necessidades específicas. Esses programas de treinamento são considerados essenciais para preparar os profissionais com deficiência para competir no mercado de trabalho e avançar em suas carreiras. No entanto, a escassez dessas oportunidades limita significativamente sua inclusão efetiva e progressão profissional. Isso ressalta a necessidade urgente de políticas e iniciativas que promovam o acesso igualitário a programas de capacitação e desenvolvimento profissional adaptados para pessoas com deficiência.

Além disso, o relato enfatiza a frustração e o impacto pessoal dessa falta de acesso a programas de treinamento adaptados. Profissionais com deficiência, como o entrevistado E5, sentem-se desfavorecidos e limitados em sua capacidade de progredir em suas carreiras devido a essa barreira. Essa falta de oportunidades não apenas perpetua a desigualdade no mercado de trabalho, mas também afeta negativamente a autoconfiança e a autoestima dos profissionais com deficiência, exacerbando os desafios que enfrentam.

Ressalta-se, ainda, que os entrevistados ressaltaram a necessidade de medidas concretas por parte das empresas para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo. Isso inclui não apenas a implementação de adaptações físicas, mas também a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e o respeito mútuo. A falta de comprometimento das empresas em adotar tais medidas foi identificada como um obstáculo significativo para a efetiva inclusão no mercado de trabalho.

#### **IV. Conclusão**

A partir da análise dos dados coletados, é possível constatar que a Lei de Cotas desempenhou um papel significativo na promoção da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, abrindo portas anteriormente fechadas e proporcionando acesso a oportunidades de emprego que antes eram inacessíveis. Os relatos dos entrevistados destacam a importância dessa legislação como um marco crucial, oferecendo esperança e oportunidade para indivíduos com deficiência competirem em igualdade de condições.

Entretanto, os entrevistados também ressaltaram que a mera existência da Lei de Cotas não é suficiente para garantir uma inclusão efetiva no ambiente de trabalho. A verdadeira inclusão demanda uma mudança cultural nas empresas, com a promoção de ambientes de trabalho genuinamente inclusivos e acessíveis. Isso requer não apenas o cumprimento das diretrizes legais estabelecidas pela legislação, mas também políticas concretas e um compromisso genuíno por parte das empresas em valorizar e respeitar a diversidade.

Além disso, os entrevistados destacaram uma série de desafios enfrentados no mercado de trabalho, incluindo a persistência de estereótipos e preconceitos, a falta de adaptações e acessibilidade nos ambientes de trabalho, e a escassez de oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional específicas para pessoas com deficiência. Esses desafios ressaltam a necessidade urgente de ações concretas por parte das empresas e da sociedade como um todo para superar as barreiras existentes e promover uma verdadeira igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

#### **Referências**

- [1]. Borges, A. V.; Longen, W. C. Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho E As Perspectivas De Acessibilidade. *Brazilian Journal Of Health Review*, [S. L.], V. 2, N. 6, P. 5520–5531, 2019.
- [2]. Carmo, M. M. I. B.; Gilla, C. G.; Quiterio, P. L. Um Estudo Sobre Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho Brasileiro. *Interação Em Psicologia*, V. 24, N. 1, 2020.
- [3]. Custódio, F. C.; Fernandes, J. S. Inclusão Da Pessoa Com Deficiência No Mercado De Trabalho. *Administração De Empresas Em Revista*, V. 4, N. 18, 2019.
- [4]. Godoy, A. S. Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais. *Revista De Administração De Empresas*, São Paulo, V. 35, N. 3, P. 20-29, 1995.
- [5]. Melo, A. B.; Morais, F. A. S. B. Uma Análise Da Inclusão No Mercado De Trabalho Das Pessoas Com Deficiência: Desafios E Tendências. *Revista Foco*, V. 16, N. 11, 2023.
- [6]. Reis, M. C. A. D. A Prática Participativa Do Fórum Pró-Trabalho: Promoção Da Lei De Cotas E Da Inclusão Produtiva Das Pessoas Com Deficiência. *Reves - Revista Relações Sociais*, V. 2, N. 1, 2019.
- [7]. Silva, E. M.; Ribierski, E. C.; Iachitzki, M. N. Inclusão Da Pessoa Com Deficiência Ao Mercado De Trabalho. *Caderno Humanidades Em Perspectivas*, V. 3, N. 2, 2018.