

Os Impactos Da Lei N° 8.213/91 Sobre A Participação Das Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho: Inserção Ou Inclusão?

Mônica Aparecida Bortolotti
Universidade Federal Do Paraná (Ufrpr)

Marcos Vinicius Amaral Ribeiro
Ufop - Departamento De Educação (Deedu/Ufop)

Teodoro Antunes Gomes Filho
Universidade Do Vale Do Rio Dos Sinos (Unisinos)

Rafael Teixeira Sebastiani
Universidade De São Paulo

Francisco Roldineli Varela Marques
Universidade Federal Rural Do Semi-Arido

Roberto Carlos Barbosa Da Silva
Instituto Federal Do Tocantins- Campus Gurupi

Viviane Thomé De Souza
Universidade Federal Do Amazonas (Ufam)

Viviane Lima Silva
Universidade Federal Do Maranhão - Ufma

Alicia Viviana Mendez
Unitepc,

Angela De Melo Santos
Ulbra Canoas- Rs

Resumo:

A presente pesquisa objetivou analisar os impactos da Lei N° 8.213/91 sobre a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, investigando se a legislação tem promovido principalmente a inserção ou a verdadeira inclusão desses profissionais. Realizou-se uma revisão sistemática de literatura nas plataformas Google Acadêmico e Scielo, de modo a selecionar somente artigos científicos em português, associados ao tema em estudo e publicados entre os anos de 2020 e 2023. Os estudos analisados destacam a relevância da legislação de cotas para pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, como representada pela Lei N° 8.213/91, que estabeleceu cotas visando à inclusão e à promoção da igualdade de oportunidades. Embora as cotas tenham facilitado a inserção inicial das PCDs no mercado de trabalho formal, os estudos revelam uma dificuldade significativa em garantir uma inclusão efetiva nas organizações. Muitas empresas ainda se limitam a cumprir as exigências legais sem adotar medidas concretas para promover uma inclusão genuína, evidenciando uma lacuna entre a conformidade legal e as práticas reais de inclusão. Portanto, é essencial que as empresas não apenas atendam às cotas estabelecidas por lei, mas também implementem políticas de inclusão e acessibilidade eficazes, incluindo investimentos em acessibilidade física, adaptação de processos de trabalho e capacitação de gestores e colaboradores. Dessa forma, tanto o setor público quanto o privado devem atuar de forma colaborativa para

superar desafios e garantir igualdade de oportunidades para todos, independentemente de suas habilidades ou limitações físicas.

Palavras-chave: *Lei de Cotas; Lei N° 8.213/91; Pessoas com Deficiência (PCDs); Inclusão; Mercado de trabalho.*

Date of Submission: 22-02-2024

Date of Acceptance: 02-03-2024

I. Introdução

A Lei N° 8.213/91, conhecida como a Lei de Cotas, é uma legislação fundamental no Brasil que estabelece medidas para a inclusão e proteção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Promulgada em 24 de julho de 1991, essa lei tem como objetivo principal garantir a igualdade de oportunidades, combatendo a discriminação e promovendo a inserção produtiva das pessoas com deficiência na sociedade. Através dessa legislação, as empresas são obrigadas a reservar uma parcela de suas vagas para contratação de pessoas com deficiência, garantindo que elas tenham acesso ao mercado de trabalho e possam contribuir de forma ativa para a economia do país (LIMA et al., 2021).

Além de estabelecer a reserva de vagas, a Lei de Cotas também define uma série de direitos e benefícios para as pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho. Entre esses benefícios estão a estabilidade no emprego, a garantia de condições adequadas de trabalho e a obrigação das empresas em promover adaptações necessárias para que esses profissionais possam desempenhar suas funções de forma eficaz. Essa legislação é essencial para assegurar a dignidade e a autonomia das pessoas com deficiência, promovendo sua integração social e econômica (RODRIGUES; PEREIRA, 2021).

No entanto, apesar dos avanços proporcionados pela Lei de Cotas, ainda existem desafios a serem superados para garantir sua efetiva implementação. A fiscalização e o cumprimento da lei por parte das empresas são questões importantes, assim como a necessidade de investimentos em políticas públicas que promovam a formação profissional e a capacitação das pessoas com deficiência. A luta pela inclusão não se resume apenas à criação de leis, mas também requer um esforço conjunto da sociedade para eliminar preconceitos e construir um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e acessível para todos (LORENZO; SILVA, 2020).

Conforme reiteram Rodrigues e Gzechnick (2023), observa-se que, apesar da existência da Lei de Cotas, muitas empresas adotam uma abordagem meramente formal em relação à contratação de pessoas com deficiência. Ao invés de valorizarem a diversidade e promoverem a inclusão, algumas organizações veem a Lei apenas como uma obrigação burocrática a ser cumprida. Essa atitude reducionista não apenas desconsidera os benefícios tangíveis da inclusão para o ambiente de trabalho e para a sociedade em geral, mas também perpetua estigmas e barreiras que dificultam a plena participação das pessoas com deficiência na vida profissional.

A inclusão no mercado de trabalho vai além da mera inserção, demandando um compromisso genuíno com a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade. Ao adotar uma abordagem inclusiva, as empresas podem criar ambientes de trabalho mais acolhedores e produtivos, nos quais todos os funcionários se sintam valorizados e respeitados. Isso não só beneficia os trabalhadores com deficiência, mas também fortalece a cultura organizacional como um todo, promovendo a colaboração, o entendimento mútuo e a empatia entre os membros da equipe (RODRIGUES; GZESCHNIK, 2023).

Diante deste contexto, a presente pesquisa objetivou analisar os impactos da Lei N° 8.213/91 sobre a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, investigando se a legislação tem promovido principalmente a inserção ou a verdadeira inclusão desses profissionais. Enquanto a inserção se refere à mera presença das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, muitas vezes atendendo apenas às exigências de cotas estabelecidas pela lei, a inclusão vai além, englobando medidas que visam garantir que esses indivíduos tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional e participação social que os demais colaboradores.

II. Materiais e métodos

A metodologia adotada nesta pesquisa envolveu a realização de uma revisão sistemática da literatura, seguindo as diretrizes do PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). O objetivo foi analisar os impactos da Lei N° 8.213/91 sobre a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, investigando se a legislação tem promovido principalmente a inserção ou a verdadeira inclusão desses profissionais.

Para identificar os artigos relevantes, foram realizados levantamentos nas plataformas Google Acadêmico e Scielo, que são reconhecidas por abrangerem uma ampla gama de publicações científicas. Foram utilizadas palavras-chave específicas relacionadas ao tema em estudo, tais como "Lei de Cotas", "inclusão de pessoas com deficiência", "mercado de trabalho" e variações desses termos.

Com o intuito de otimizar a busca, foram utilizados descritores de busca como AND e OR, combinando os termos-chave de maneira a ampliar a abrangência dos resultados sem comprometer a relevância. Por exemplo, foram combinados os termos "Lei de Cotas AND mercado de trabalho" e "inclusão de pessoas com deficiência OR inserção de pessoas com deficiência".

Foram estabelecidos critérios de inclusão para a seleção dos artigos. Foram considerados apenas artigos científicos de nacionalidade brasileira, escritos em língua portuguesa e disponíveis por completo na internet. Além disso, foram selecionados apenas os artigos publicados no período entre os anos de 2020 e 2023, de modo a incluir as publicações mais recentes e relevantes para o tema em estudo.

Por outro lado, foram estabelecidos critérios de exclusão para eliminar estudos que não atendiam aos objetivos da pesquisa. Foram excluídos documentos que não eram artigos científicos, tais como teses, monografias e relatórios técnicos. Também foram excluídos artigos que não estavam disponíveis por completo na internet ou que não atendiam aos demais critérios de inclusão estabelecidos.

A análise dos artigos selecionados foi realizada de forma criteriosa e sistemática. Inicialmente, os títulos e resumos de todos os artigos foram examinados para determinar sua relevância para o tema da pesquisa. Em seguida, os artigos que atendiam aos critérios de inclusão foram lidos na íntegra para uma avaliação mais detalhada. Durante a análise dos artigos, foram identificados os principais temas e conclusões relevantes para a pesquisa. Foram considerados aspectos como os impactos da Lei de Cotas sobre a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os desafios na implementação efetiva da legislação e as práticas das empresas em relação à inclusão de profissionais com deficiência.

Como resultado, foram obtidos 5 artigos científicos. Os resultados foram sintetizados e discutidos de forma a responder à pergunta de pesquisa e apresentar insights relevantes sobre o tema. A sintetização das informações foi realizada em uma planilha em Excel,

III. Resultados e discussões

Como resultado da revisão sistemática, foram selecionados 5 artigos científicos, conforme evidencia o quadro 1.

Quadro 1. Artigos selecionados na revisão sistemática

Autores	Objetivo	Metodologia	Conclusões
Wernec-k-Souza, Ferreira e Soares (2020)	Analisar o panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com um enfoque nas implicações da Lei de Cotas nesse processo.	Estudo bibliométrico	A Lei N° 8.213/91 impactou a participação das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, exigindo cotas para sua contratação. No entanto, a análise das pesquisas mostra um campo de estudo incipiente, com foco na inserção no trabalho mais do que na verdadeira inclusão nas organizações. Os estudos concentram-se nas regiões Sudeste e Sul, com pouca representatividade do Norte e Nordeste. Apesar de reconhecer benefícios das políticas existentes, é destacada a necessidade de esforços colaborativos para eliminar barreiras e promover uma inclusão efetiva, pois a maioria das empresas contratam pela mera inserção legal e, por causa disso, não promovem políticas de inclusão para as PCDs.
Carmo, Gilla e Quiterio (2020)	Investigar o processo da inclusão das pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho brasileiro averiguando os motivos do envolvimento de empresas na contratação destas pessoas, a relação entre o discurso de inclusão e a aplicação da Lei de nº 8.213	Pesquisa quantitativa	A Lei de Cotas representa um marco na legislação brasileira, promovendo a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho formal. Apesar disso, as PCDs ainda enfrentam obstáculos significativos, incluindo preconceitos arraigados, falta de adaptação no ambiente de trabalho e barreiras de acessibilidade. Embora o Brasil tenha uma legislação avançada em comparação com outros países, a eficácia no cumprimento das leis existentes é questionável. A convivência com PCDs no ambiente de trabalho pode reduzir o preconceito e promover a valorização profissional dos funcionários, mas é necessário um esforço coletivo para garantir uma verdadeira inclusão.
Visentini et al. (2021)	Analisar os aspectos relacionados à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho mediante a Lei de Cotas, sob a ótica de trabalhadores com deficiência e gestores de empresas de Santa Maria/RS	Pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa	O estudo investigou a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho em Santa Maria, RS, considerando a perspectiva de trabalhadores e gestores. Foi observado que tanto trabalhadores quanto gestores reconhecem a importância da Lei de Cotas para promover a inclusão, embora nem todas as empresas tratem o assunto de forma natural. Os colaboradores PCD afirmaram manter um bom desempenho e ter oportunidades de crescimento na carreira, enquanto os gestores valorizaram o desempenho desses colaboradores e visam ao crescimento de suas carreiras, sem limitações para cargos. Entretanto, mesmo com a existência da Lei de Cotas, que tem o objetivo de garantir a inclusão das PCD no mercado de trabalho, o estudo revelou que ainda existem desafios e obstáculos para a efetiva inclusão dessas pessoas. Alguns trabalhadores PCD mencionaram dificuldades na percepção de oportunidades de crescimento na carreira, enquanto os gestores destacaram

			a necessidade de garantir um ambiente de trabalho inclusivo e igualitário para todos os colaboradores. Apesar das contribuições significativas da legislação, a pesquisa indicou que ainda há espaço para melhorias no processo de inclusão das PCD no mercado de trabalho. Isso ressalta a importância de políticas públicas e iniciativas privadas voltadas para a promoção da inclusão e igualdade de oportunidades para todos, independentemente de suas condições físicas ou cognitivas.
Hipólito et al. (2022)	Verificar a visão de gestores e colaboradores de recursos humanos da área industrial acerca da contratação de pessoas com deficiência – PCD através da Lei de Cotas, práticas e políticas adotadas pela empresa no ambiente laboral	Estudo de natureza qualitativa	A pesquisa abordou a percepção de gestores e profissionais de RH em relação à inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente de trabalho. Observou-se que apesar de existir uma visão positiva, muitos gestores desconhecem a legislação de cotas para PCD. A existência da "cota" foi mencionada como um aspecto que pode gerar preconceito intrínseco. Parcerias com instituições têm auxiliado no cumprimento da legislação. No entanto, a alocação de PCD em setores administrativos devido ao ambiente ser considerado de risco revela uma possível limitação na efetividade das cotas para a inclusão em todos os níveis de trabalho. Esses achados destacam a importância da legislação de cotas como um instrumento legal crucial para impulsionar a inclusão de PCD no mercado de trabalho, mas também ressaltam a necessidade de superar desafios adicionais para garantir uma inclusão verdadeira e abrangente.
Scheni der et al. (2021)	Observar qual a percepção que as Pessoas com deficiência (PCD) tem em relação à Lei 8.213/91 (Lei de cotas) para a inclusão no mercado de trabalho	Pesquisa exploratória e descritiva	O texto aborda a relevância da legislação de cotas para pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, enfatizando a importância não apenas da inclusão inicial, mas também de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para esses indivíduos. Destaca-se que perspectivas de avanço dentro das organizações permitem aos profissionais planejar suas trajetórias de forma mais eficaz, buscando ambientes de trabalho que os vejam como colaboradores capazes de contribuir de maneira significativa. Aponta-se que o desenvolvimento de competências é crucial para o acesso ao mercado de trabalho, e a equidade ainda representa uma barreira significativa para a inclusão efetiva das PCDs. Além disso, ressalta-se que a obtenção de emprego por meio das cotas não garante necessariamente uma ascensão econômica, e o acesso a uma função laboral pode não representar um trabalho decente, especialmente quando as PCDs são frequentemente alocadas em cargos de menor complexidade. Por fim, destaca-se a importância de refletir sobre as práticas adotadas por outras empresas visando oferecer apoio e oportunidades de crescimento econômico sustentado para as PCDs, contribuindo assim para sua inclusão plena no mercado de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O texto de Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020) apresenta uma análise relevante sobre o impacto da Lei Nº 8.213/91 na participação das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho. A legislação em questão estabeleceu cotas para a contratação desses indivíduos, visando à inclusão e à promoção da igualdade de oportunidades. No entanto, a pesquisa indica que o campo de estudo ainda está em estágio inicial, com uma abordagem predominantemente voltada para a inserção no mercado de trabalho, em detrimento da verdadeira inclusão nas organizações.

Um dos pontos destacados é a concentração dos estudos nas regiões Sudeste e Sul do Brasil, com pouca representatividade de análises nas regiões Norte e Nordeste. Essa disparidade geográfica pode indicar desafios específicos enfrentados por PcDs em diferentes partes do país, sugerindo a necessidade de uma abordagem mais abrangente e inclusiva nas pesquisas.

Apesar de reconhecer os benefícios das políticas de cotas existentes, o estudo ressalta a importância de esforços colaborativos para eliminar barreiras e promover uma inclusão efetiva. É apontado que muitas empresas se limitam a cumprir as exigências legais de contratação de PcDs, sem implementar políticas de inclusão e acessibilidade eficazes. Isso indica uma lacuna entre a conformidade legal e as práticas reais de inclusão no ambiente de trabalho.

Diante disso, o texto destaca a necessidade de uma mudança de paradigma, onde as empresas não apenas atendam às cotas estabelecidas por lei, mas também adotem medidas concretas para garantir a plena participação e integração das PcDs em seus quadros de funcionários. Isso envolve não apenas políticas de recrutamento inclusivas, mas também investimentos em acessibilidade física, adaptação de processos de trabalho e capacitação de gestores e colaboradores para lidar de forma adequada e respeitosa com a diversidade funcional.

O estudo de Carmo, Gilla e Quiterio (2020) destaca a importância da Lei de Cotas como um marco na legislação brasileira, com o propósito de promover a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho formal. Esta legislação estabelece uma cota mínima de contratação de PCDs pelas empresas, visando à igualdade de oportunidades e à promoção da diversidade nas organizações. Apesar dos avanços trazidos pela Lei

de Cotas, o texto ressalta que as PCDs ainda enfrentam desafios consideráveis no ambiente de trabalho. Entre esses desafios estão os preconceitos enraizados, a falta de adaptação no ambiente laboral e as barreiras de acessibilidade, que podem dificultar a plena participação e integração desses indivíduos.

Uma das reflexões apresentadas é a constatação de que, embora o Brasil tenha uma legislação considerada avançada em comparação com outros países, a eficácia no cumprimento das leis existentes é questionável. Isso sugere a necessidade de avaliar não apenas a existência de políticas inclusivas, mas também a sua implementação efetiva e os resultados alcançados em termos de inclusão e integração das PCDs no mercado de trabalho.

Além disso, o estudo destaca que a convivência com PCDs no ambiente de trabalho pode desempenhar um papel crucial na redução do preconceito e na promoção da valorização profissional desses funcionários. No entanto, para que isso ocorra, é fundamental um esforço coletivo por parte das empresas, dos gestores, dos colaboradores e da sociedade em geral para garantir uma verdadeira inclusão, que vá além do cumprimento de quotas legais e se traduza em ambientes de trabalho mais diversificados, inclusivos e acolhedores para todos os seus membros.

A pesquisa conduzida por Visentini et al. (2021) examinou a integração de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho em Santa Maria, RS, sob a perspectiva tanto dos trabalhadores quanto dos gestores. Os resultados revelaram que tanto os colaboradores PCD quanto os gestores reconhecem a importância da Lei de Cotas como um recurso crucial para impulsionar a inclusão, embora algumas empresas ainda não lidem naturalmente com essa questão.

Os trabalhadores PCD entrevistados afirmaram manter um bom desempenho e ter oportunidades de avanço na carreira, enfatizando a necessidade de políticas inclusivas que permitam seu desenvolvimento profissional sem restrições. Já os gestores valorizaram o desempenho desses colaboradores e mostraram-se abertos a promover seu crescimento na empresa, sem limitações de cargo ou responsabilidade.

Entretanto, apesar do reconhecimento dos desafios e das boas intenções, o estudo também identificou obstáculos para a inclusão efetiva das PCDs no mercado de trabalho. Alguns trabalhadores PCD mencionaram dificuldades em identificar oportunidades de progresso na carreira, sugerindo possíveis lacunas na implementação de políticas de desenvolvimento profissional inclusivas.

Por outro lado, os gestores destacaram a importância de criar um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo para todos os colaboradores, reconhecendo a necessidade contínua de melhorias nesse sentido. Apesar das contribuições significativas da Lei de Cotas, que visa garantir a inclusão das PCDs no mercado de trabalho, o estudo aponta que ainda há margem para aprimoramentos no processo de inclusão dessas pessoas. Isso destaca a importância de políticas públicas e iniciativas privadas direcionadas à promoção da inclusão e igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores, independentemente de suas condições físicas ou cognitivas.

O estudo conduzido por Hipólito et al. (2022) explorou a perspectiva de gestores e profissionais de Recursos Humanos em relação à inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente de trabalho. Um achado importante foi que, apesar da visão geralmente positiva, muitos gestores demonstraram desconhecimento em relação à legislação de cotas para PCD. A própria existência dessa "cota" foi mencionada como um fator que poderia gerar preconceitos intrínsecos.

O estudo destacou que parcerias com instituições têm desempenhado um papel significativo no auxílio ao cumprimento da legislação. No entanto, uma questão preocupante surgiu em relação à alocação de PCD em setores administrativos, muitas vezes devido à percepção de que esses ambientes são menos arriscados. Esse padrão revela uma possível limitação na eficácia das cotas para garantir a inclusão em todos os níveis de trabalho.

Esses resultados evidenciam a importância da legislação de cotas como um instrumento legal fundamental para impulsionar a inclusão de PCD no mercado de trabalho. No entanto, também ressaltam a necessidade premente de superar desafios adicionais para garantir uma inclusão genuína e abrangente. Isso sugere a importância de abordagens mais holísticas e inclusivas, que vão além do simples cumprimento de quotas legais, para garantir que todos os indivíduos tenham acesso igualitário e oportunidades justas no mercado de trabalho, independentemente de suas habilidades ou limitações físicas.

O estudo conduzido por Scheneider et al. (2021) aborda uma questão crucial e atual: a relevância da legislação de cotas para pessoas com deficiência (PCD) no contexto do mercado de trabalho. O texto não apenas reconhece a importância da inclusão inicial das PCDs, mas também enfatiza a necessidade crítica de proporcionar oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional a esses indivíduos.

Uma das principais contribuições do texto é sua abordagem sobre como a perspectiva de avanço dentro das organizações é fundamental para que os profissionais PCD possam planejar suas trajetórias de carreira de maneira mais eficaz. Isso destaca não apenas a importância da inclusão, mas também a necessidade de criar ambientes de trabalho que reconheçam e valorizem as habilidades e contribuições únicas que as PCDs podem oferecer.

Outro ponto destacado é a questão do desenvolvimento de competências como um aspecto crucial para o acesso ao mercado de trabalho para PCDs. Essa observação ressalta a importância de investir em programas de treinamento, sensibilização e experiências práticas para capacitar as PCDs e equipá-las para o sucesso no mercado

de trabalho. No entanto, o texto também reconhece a persistência da equidade como uma barreira significativa para a inclusão efetiva das PCDs. Isso indica que, apesar dos avanços proporcionados pela legislação de cotas, ainda há desafios substanciais a serem superados para garantir a igualdade de oportunidades para as PCDs no mercado de trabalho.

Um aspecto particularmente relevante abordado no texto é a questão da ascensão econômica das PCDs após a obtenção de emprego por meio das cotas. O texto ressalta que o simples acesso a uma função laboral não garante necessariamente um trabalho digno ou uma ascensão econômica para as PCDs, especialmente quando essas são frequentemente alocadas em cargos de menor complexidade. Isso destaca a necessidade de garantir não apenas a inclusão inicial, mas também oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para as PCDs.

IV. Conclusão

Diante do exposto nos estudos analisados, observa-se a importância da legislação de cotas para pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, representada pela Lei Nº 8.213/91. Essa legislação foi um marco importante ao estabelecer cotas para a contratação de PCDs, visando à inclusão e à promoção da igualdade de oportunidades. A implementação das cotas tem auxiliado na inserção das PCDs no mercado de trabalho formal, proporcionando-lhes acesso a oportunidades de emprego que, de outra forma, poderiam ser inacessíveis.

No entanto, os estudos também revelam que há uma dificuldade significativa para garantir uma inclusão efetiva das PCDs nas organizações. Embora as cotas tenham proporcionado a inserção inicial das PCDs no mercado de trabalho, muitas empresas ainda se limitam a cumprir as exigências legais, sem adotar medidas concretas para promover uma inclusão efetiva. Há uma lacuna entre a conformidade legal e as práticas reais de inclusão no ambiente de trabalho, evidenciando a necessidade de uma mudança de paradigma por parte das empresas.

Nesse sentido, é crucial que as empresas não apenas atendam às cotas estabelecidas por lei, mas também implementem políticas de inclusão e acessibilidade eficazes. Isso envolve investimentos em acessibilidade física, adaptação de processos de trabalho e capacitação de gestores e colaboradores para lidar de forma adequada e respeitosa com a diversidade funcional.

Portanto, enquanto a legislação de cotas tem sido um importante instrumento para impulsionar a inserção das PCDs no mercado de trabalho, ainda há desafios a serem superados para garantir uma inclusão genuína e abrangente. É essencial que tanto o setor público quanto o privado atuem de forma colaborativa para promover políticas e práticas que garantam igualdade de oportunidades para todos, independentemente de suas habilidades ou limitações físicas.

Referências

- [1]. Carmo, M. M. I. B.; Gilla, C. G.; Quiterio, P. L. Um Estudo Sobre A Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho Brasileiro. *Interação Em Psicologia*, V. 24, N. 01, 2020.
- [2]. Hipólito, M. C. V. Et Al. Inclusão De Pessoas Com Deficiência Em Empresas Do Setor Industrial. *Global Academic Nursing Journal*, V. 3, N. 1, 2022.
- [3]. Lima, L. A. O. Et Al. People Management And Its Implications For The Inclusion Of People With Disabilities At Work: A Study In A Mattress Factory Located In Southeastern Brazil. *International Journal Of Research - Granthaalayah*, 2021.
- [4]. Lorenzo, S. M.; Silva, N. R. Dificuldades Para A Contratação De Pessoas Com Deficiência Nas Empresas. *R. Laborativa*, V. 9, N. 1, P. 46-69, Abr./2020.
- [5]. Rodrigues, P. I. N. B.; Gzechnik, R. A. Cotas Para Deficientes Nas Empresas Brasileiras: As Dificuldades Encontradas Pelas Empresas No Cumprimento Da Lei. *Latin American Journal Of Development*, [S. L.], V. 5, N. 1, P. 361-376, 2023.
- [6]. Rodrigues, P. S.; Pereira, E. L. A Percepção Das Pessoas Com Deficiência Sobre O Trabalho E A Lei De Cotas: Uma Revisão Da Literatura. *Physis: Revista De Saúde Coletiva*, Rio De Janeiro, V. 31(1), E310114, 2021.
- [7]. Schneider, P. V. Et Al. Trabalho Decente Para Pessoas Com Deficiência E Inclusão No Mercado De Trabalho. *Perspectivas Em Diálogo*, V. 8, N. 18, 2021.
- [8]. Werneck-Souza, J.; Ferreira, M. C.; Soares, K. J. Panorama Da Produção Brasileira Sobre Inserção De Pessoas Com Deficiência No Trabalho: Desafios À Efetiva Inclusão. *Gerais: Revista Interinstitucional De Psicologia*, V. 13, N. 1, 2020.
- [9]. Visentini, S. Et Al. Contratação Garante Inclusão? Inserção De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho. *Saber Humano: Revista Científica Da Faculdade Antonio Meneghetti*, V. 11, N. 19, 128-150, 2021.