

LEI DE COTAS: PERCEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM RELAÇÃO À INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Bianca Dos Santos Nogueira
Valdineide dos Santos Araújo
Victoria Puntriano Zuniga de Melo

Submetido em: 15.10.2022

Aceito em: 28.12.2022

Publicado em: 30.12.2022

Resumo

Esta pesquisa teve por objetivo 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. A pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva e a abordagem do problema se classifica como quantitativa com enfoque qualitativo. A coleta de dados foi feita por meio de um questionário, enviado pelo Google Formulários, dividido em dois blocos de questões. O primeiro bloco focou em obter informações sobre o perfil dos participantes da pesquisa, e o segundo avaliou o conhecimento e perspectiva das pessoas com deficiência em relação à Lei de Cotas e leis específicas que regulamentam os direitos ocupacionais/laborais desse grupo de trabalhadores. A pesquisa foi aplicada a 82 pessoas que se dispuseram a participar e compõem o banco de dados da Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência (FUNAD). Os dados obtidos foram organizados e apresentados por intermédio de tabelas e gráficos, avaliados por meio de estatística simples, e os dados qualitativos foram averiguados por meio da análise de conteúdo sob a perspectiva de Bardin (2011). Os resultados demonstram que os efeitos da Lei sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dividiram as opiniões dos respondentes pois, ao passo que traz oportunidades e facilita a entrada e o envolvimento dos mesmos nas atividades trabalhistas, ela também não resolve o principal problema, que é a desigualdade perante os demais indivíduos. Além disso, seria necessária uma maior fiscalização para evitar que as empresas não somente cumpram com a obrigatoriedade do oferecimento de vagas, mas que finalizem as contratações.

Palavras-chave: Leis de cotas. Pessoa com Deficiência. Mercado de trabalho.

QUOTA LAW: PERCEPTION OF THE PERSON WITH DISABILITIES IN RELATION TO INCLUSION IN THE JOB MARKET

Abstract

This research aimed to observe the perception that the people with disabilities (pcd) have in relation to Law 8.213/91 (Quotas Law) to inclusion in the labor market. The research is characterized as exploratory and descriptive and the approach to the problem is classified as quantitative with a qualitative approach. The data collection was done through a questionnaire, sent by Google Forms, divided into two blocks of questions. The first block focused on obtaining information about the profile of the research participants, and the second assessed the knowledge and perspective of people with disabilities regarding the Quotas Law and specific laws that regulate the occupational rights of this group of workers. The study was applied to 82

people who were willing to participate and are part of the database of the Integrated Center of Support for the People with Disabilities Foundation and were willing to participate. The data obtained were organized and presented through tables and graphs, evaluated by simple statistics, and the qualitative data were verified through content analysis from the perspective of Bardin (2011). The results show that the effects of the Law on the inclusion of people with disabilities in the job market divided the opinions of the respondents because, while it brings opportunities and facilitates their entry and involvement in labor activities, it also does not solve the main problem, which is the inequality in comparison to the other individuals. Moreover, a greater inspection would be necessary to prevent companies to not only fulfill your obligations to offer vacancies, but complete the hiring process.

Keywords: Quota Law. Disabled People. Labor market.

1 INTRODUÇÃO

Analisando a História, é entendido que a percepção da Sociedade em relação às pessoas com deficiência foi passando por vários processos, e até mesmo indo de um extremo a outro. De um lado, o preconceito prevalecia e também as superstições de que eram seres demoníacos ou divinamente abençoados, não podendo participar da vida em sociedade devido às suas limitações, na outra perspectiva, deveriam ser protegidos de forma assistencialista e piedosa.

Os primeiros grupos, por exemplo, por serem em sua grande maioria nômades e viverem da pesca e da caça, a sua sobrevivência era prioritária, por esse motivo, estudiosos concluem que indivíduos que possuíam alguma limitação física representavam um fardo para o grupo e que a vida deles era praticamente impossível, pois o ambiente era desfavorável para isso (GUGEL, 2008).

Na Grécia Antiga, como existia uma cultura de supervalorização da imagem e corpo, as pessoas que portassem alguma deficiência, o futuro deles era definido pelos mais experientes, onde normalmente, eram sacrificadas. (MARTINS et al., 2021).

Durante esses processos, foi com a expansão do Cristianismo que as pessoas com deficiência (PCD) começaram a serem vistas e tratadas com alguma mínima dignidade, pois a nova doutrina voltava-se para a caridade e amor (GUGEL, 2008).

Devido a grande quantidade de pessoas com deficiência em consequência das duas guerras mundiais, começou-se a surgir as primeiras preocupações com a inclusão desse grupo. Na Segunda Guerra Mundial, por exemplo, quando os soldados eram abatidos e mutilados eles acabavam sendo abandonados nos grandes Centros de concentração até que fossem resgatados pelos seus países. Com o tempo, eles foram percebendo que aqueles soldados, antes esquecidos,

poderiam ser válidos para fins administrativos nas estratégias de guerra usando o aspecto intelectual (CORRENT, 2016).

Já no Brasil em 1988, mediante a Constituição Federal, todos os indivíduos tiveram os seus direitos políticos, sociais e civis garantidos sem qualquer forma de preconceito e discriminação.

A criação da Lei 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, trouxe a ideia de uma assistência maior aos trabalhadores com deficiência, já que ficou assegurado a estes os direitos trabalhistas. Deve ser garantido que eles tenham condições suficientemente boas para o desenvolvimento de seu trabalho. É necessário que as barreiras sociais e físicas sejam superadas para que não os prejudiquem em suas atividades laborais e no convívio na Instituição.

Em 1999, foi criado o decreto 3048/99, que traz garantia sobre a Habilitação e Reabilitação profissional através de algumas medidas desenvolvidas por uma equipe multiprofissional, cursos e treinamentos.

De acordo com a Nota Técnica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicada em 2018, foi feita uma releitura do Censo 2010 sobre as pessoas com deficiência que considerou apenas os que possuem total ou grande dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus. Além dos que declararam ter deficiência intelectual ou mental, temos mais de 12,5 milhões de brasileiros com deficiência, o que corresponde a 6,7% da população.

E apesar da Lei 8.213/91 completar 30 anos agora em 2021, são pouquíssimas empresas brasileiras que conseguem chegar nos 5% de pessoas com deficiência (PCD) compondo seu quadro de funcionários. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 2019, disponibilizados pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) em 2020, havia mais de 523 mil pessoas com deficiência com empregos formalizados, refletindo cerca de apenas 1,1% das ocupações no Mercado de Trabalho. E a situação pode ficar mais complicada devido ao Projeto de Lei 6.159/19, no qual uma de suas propostas seria de permitir que ocorra um pagamento equivalente a dois salários mínimos a uma conta da União substituindo a contratação (BRANDÃO, 2020).

Nesse contexto, surge uma questão: Qual é a percepção que as Pessoas Com Deficiência (PCD) tem em relação a lei nº 8.213/91 (Lei das cotas)? O objetivo da pesquisa foi observar a percepção que as Pessoas Com Deficiência (PCD) tem em relação à Lei 8.213/91 (Lei das cotas) para a inclusão no Mercado de Trabalho.

Esse estudo fundamenta-se nas mudanças de acesso ao mercado de trabalho que a lei das cotas traz e da forma como é percebida pelas pessoas com deficiência.

Vale salientar que a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015 trouxe uma melhor definição nas regras da Lei de Cotas, e como consequência, os números de PCDs formalmente empregados melhoraram de 2016 até 2018 (cerca de 418 mil a 486 mil, respectivamente) (SANTOS NETO,2020).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEPÇÃO DE DEFICIÊNCIA

De acordo com o artigo 3º do Decreto nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999 que regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, ele traz a definição de deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Além disso, é trazida a diferença entre própria deficiência, no qual já foi exposta, deficiência permanente e incapacidade.

Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999)

Porém, esse conceito pode ser visto numa percepção de ideia reducionista, diminuindo a pessoa com deficiência às suas limitações.

Além da definição de deficiência já apresentada, no artigo 4º do Decreto nº 3.298/99, é determinado algumas categorias para deficiência conforme descrição:

I - **deficiência física** - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física;

II - **deficiência auditiva** - perda bilateral, parcial ou total;

III - **deficiência visual** - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão;

IV - **deficiência mental** – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas;

V - **deficiência múltipla** – associação de duas ou mais deficiências.

No Brasil, de acordo com o Censo Demográfico de 2010, havia cerca de 190,7 milhões de habitantes no país, “Destes, pouco mais de 107 milhões estavam na faixa etária entre 20 e 59 anos, sendo que, entre estes, 6,5 milhões (ou 6,1 %) eram pessoas com deficiência (incapacitante ou severa), 20,6 milhões possuíam alguma limitação funcional e 80,1 milhões não tinham qualquer limitação ou deficiência” (DIEESE, 2020).

2.2 RECONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

No Brasil, especificamente no que se refere ao reconhecimento da pessoa com deficiência (PCD) na esfera das políticas de ações afirmativas, as provisões jurídicas respaldaram-se em dispositivos presentes na Constituição Federal de 1988 que, conforme Cabral (2018, p.12) “adentradas em um contexto neoliberal, centraram-se predominantemente entorno de iniciativas que previram a reserva de vagas a essa população em processos de admissão para o mercado de trabalho e em concursos públicos”.

A seguir levanta-se um Marco legal Brasileiro de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho:

- A lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre o suporte governamental na garantia do acesso aos programas de formação profissional e na promoção das iniciativas voltadas à inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.
- Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990, a qual define a cota específica das vagas disponíveis nos concursos públicos para as pessoas com deficiência até 20%.
- Por sua vez, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 determinou a garantia de cotas entre 2 e 5% nas empresas privadas com mais de 100 funcionários.
- Os Artigos 136 a 141 do Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999 trouxe para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a promoção da assistência (re)educativa e de (re)adaptação profissional, e os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho.
- O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que além de Regular a Lei nº 7.853/89, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.
- No Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e dispôs que “Os Estados Partes

reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” fazendo referência ao Trabalho e emprego.

- A Lei de nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, que alterou os artigos 20 e 21 da Lei nº 8.742/1993, trata sobre o Programa de Benefício de Prestação Continuada (BPC) Trabalho, tendo o como público-alvo os idosos a partir de 65 anos e a pessoa com deficiência, garantindo-os uma renda mensal de um salário mínimo, de acordo com os critérios previstos na Legislação.
- O Estatuto da Pessoa com Deficiência, como é conhecida a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que é “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.”
- A Lei nº 13.409/2016 que dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.
- Por fim, a Lei nº 14.020 de 06 de julho de 2020, onde no artigo 17, inciso V traz que a “dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada”.

Com o passar dos anos as Leis foram criadas com o princípio em comum de incluir as pessoas com deficiência na sociedade, assim como prevê a própria Constituição Federal, garantindo seus direitos sem nenhuma discriminação.

2.3 LEI DE COTAS

Com o passar dos anos as Leis foram criadas com o princípio em comum de incluir as pessoas com deficiência na sociedade, assim como prevê a própria Constituição Federal, garantindo seus direitos sem nenhuma discriminação.

A lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas para Pessoa com deficiência, trata a partir de seu artigo 89 ao artigo 93 da Habilitação e da Reabilitação Profissional, onde especificamente em seu artigo 93 dispõe acerca da garantia do acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência.

Mesmo as cotas de vagas para esse grupo específico sendo definido em 1991, houve uma eficácia apenas no final de 1999, com a publicação do decreto nº 3.298 que reafirma a lei já citada De acordo com o Artigo 93 da Lei 13.979, a empresa até 200 empregados deve preencher 2%, de 201 a 500 empregados deve preencher 3%, e de 1.001 em diante deve

preencher 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

A Lei de 1991 também, em seu Artigo 93, só permite a dispensa de contrato por prazo determinado ou indeterminado de forma imotivada após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. E define ao Ministério do Trabalho e Emprego a incumbência de “estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social”.

Além disso, o decreto 3.048/99 dispõe em seu artigo 139 sobre a programação profissional que se “será desenvolvida mediante cursos e/ou treinamentos, na comunidade, por meio de contratos, acordos e convênios com instituições e empresas públicas ou privadas”. E em seu artigo 140, parágrafo 2, traz à Previdência Social a responsabilidade da “articulação com a comunidade, com vistas ao levantamento da oferta do mercado de trabalho, ao direcionamento da programação profissional e à possibilidade de reingresso do reabilitando no mercado formal”, no qual é tratado o Artigo 92 da Lei de Cotas.

De acordo com Nota Técnica emitida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) nos trouxe dados comparativos acerca da contratação de PCD dos anos de 2018 e 2019, no qual a Lei de Cotas influência nos resultados.

Segundo os dados da Rais-ME, em 31 de dezembro de 2018, havia 486,8 mil vínculos formais ativos de pessoas com deficiência, e o estado com a maior concentração era o de São Paulo, com 154,5 mil, seguido por Minas Gerais e Rio de Janeiro. No final de 2019, esse contingente se elevou, chegando a 523,4 mil. Como o total de vínculos formais, em 31 de dezembro de 2019, somou 47.554.211, a participação dos(as) trabalhadores(as) com deficiência era de 1,1% sobre o total de ocupados formais. (DIEESE, 2020)

O DIEESE (2020) traz a distribuição dos vínculos por região comparando os anos de 2018 e 2019, conforme tabela 1.

Tabela 1– Distribuição regional dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência Brasil, 2018 e 2019

Região	2018		2019		Variação
	Nº	%	Nº	%	
Norte	21.986	4,50%	22.865	4,37%	879
Nordeste	79.298	16,30%	87.607	16,74%	8.309
Sudeste	251.602	51,70%	269.578	51,50%	17.976
Sul	94.825	19,50%	101.786	19,45%	6.961
Centro-Oeste	39.045	8,00%	41.595	7,95%	2.550
TOTAL	486.756	100,00%	523.431	100,00%	36.675

Fonte: Nota Técnica DIEESE (2020, p.8)

Percebe-se que a região Sudeste foi a que mais contratou trabalhadores com deficiência durante esses dois anos em questão, e que em números, houveram mais de 36.600 contratações, significando um saldo positivo para a inclusão.

2.3 TRABALHOS ANTERIORES

Nesta seção, de maneira mais específica, apresentam-se alguns estudos similares sobre a inclusão da pessoa com deficiência, conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – Estudos similares a inclusão da pessoa com deficiência

AUTOR/ANO	OBJETIVOS	RESULTADOS
Doval (2006)	A análise do presente trabalho teve como objetivo analisar os desafios e tendências diante da possibilidade de contratar ou não pessoas com deficiência.	A necessidade de cumprir com a Lei de cotas devido a iminência de um movimento fiscalizatório, com certeza, foi um aspecto observado e concluído como facilitador na contratação de PCD. Um dos desafios foi encontrar PCD capacitados, ou seja, além de uma legislação avançada, é necessário que haja um acompanhamento de políticas públicas que deem a ela esse suporte.
Toldrá (2010)	O estudo buscou refletir sobre as experiências voltadas à preparação e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual desenvolvidas por instituições especializadas. Evidenciou-se a preocupação das instituições quanto à qualificação e atualização dos projetos e ações para a inclusão de seus usuários no mercado formal ou informal de trabalho.	As principais dificuldades para a inclusão no mercado de trabalho são decorrentes da desinformação e desconhecimento da sociedade acerca da deficiência intelectual, promotoras de atitudes preconceituosas, da defasagem entre as exigências das empresas e o nível de formação e escolarização dos indivíduos. As contratações estão, geralmente, atreladas às exigências das legislações e o oferecimento de vagas nem sempre são compatíveis com as possibilidades dos indivíduos. Porém, verificam-se alguns avanços em direção à profissionalização e inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.
Cabral (2018)	A presente pesquisa vislumbrou a análise de documentos e estudos sobre a temática nas esferas das ciências políticas, da educação, da filosofia, da sociologia e dos estudos culturais.	Indica-se que as políticas de ações afirmativas, ainda que sejam reconhecidamente importantes, parecem não ser suficientes para o acesso e permanência das pessoas com deficiência no Ensino Superior brasileiro, uma vez que a cultura universitária precisa estar disposta a ressignificar-se nesse processo, construindo oportunidades em que se reconheça as diferenças e a pluralidade de identidades.

Fonte: Elaboração própria (2022)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho se caracteriza como uma pesquisa exploratória, considerado por Andrade (2010) como o primeiro passo de toda pesquisa científica, e descritiva, pois visa descrever os direitos da Legislação vigente na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Quanto à abordagem do problema se classifica em pesquisa qualitativa e quantitativa, pois embora seja aplicado o questionário, conseguiram-se respostas mais pessoais, trazendo alguma experiência do sujeito da pesquisa, mas também respostas que se fez necessário apurar o conhecimento e a opinião sobre a temática abordada.

A pesquisa foi desenvolvida com base no banco de dados fornecido pela Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência (FUNAD), pelo departamento

responsável pela inclusão das pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho (Centro de atendimento à pessoa com deficiência – CAD), conforme Tabela 2.

Tabela 2 - Pessoas com deficiência cadastradas no banco de dados do setor do CAD (FUNAD)

Deficiência	Quantidade
Física	93
Auditiva	28
Visual	54
Intelectual	12
Múltiplas	01
Total	188 pessoas

Fonte: Elaboração própria (2021) a partir de informações fornecidas pela FUNAD.

A FUNAD é um Órgão do Governo do Estado da Paraíba que se vincula à Secretaria de Estado da Educação. Ela é referência no serviço de habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência onde elas são atendidas pela equipe multidisciplinar. A Instituição promove programas, serviços, políticas em diversas áreas, como a saúde, educação e inclusão social.

Foi considerado para a amostragem as pessoas com deficiência não se limitando especificamente ao tipo de deficiência e grau de impedimento. Diante disso, a amostra ocorreu por acessibilidade, o departamento do CAD enviou para todos os cadastrados no CAD uma mensagem com o questionário da pesquisa para que pudessem participar da pesquisa.

Diante disso, a amostra foi composta pelas pessoas com deficiência que responderam o questionário, atingindo um total de 82 respostas, que equivale a aproximadamente 43,62% do universo em questão. (Tabela 3)

Tabela 3 – Amostra da pesquisa

Tipo de deficiência	Frequência relativa
Física	39%
Auditiva	12%
Visual	25%
Intelectual	6%
Múltiplas	0%
Total	82

Fonte: Elaboração própria (2021) a partir de informações fornecidas pela FUNAD.

Na tabela 3 vemos a predominância da deficiência física (47,56%) e não houve registro de frequência de indivíduos com deficiência múltipla. Porém, vê-se que o alcance do questionário foi positivo tendo em vista que a limitação não foi um fator que impediu a participação dos respondentes. Por exemplo, as deficiências visual e intelectual, embora

pudessem trazer uma maior dificuldade quanto à aderência da pesquisa, correspondem a 30,49% e 7,32% respectivamente, tendo um destaque para a visual, pois contaram com a ajuda de terceiros caso tenham sentido alguma dificuldade.

O estudo sucedeu-se através de um questionário como instrumento de coleta de dados, adaptado de Doval (2006). O questionário foi composto por duas partes: a primeira trata-se dos dados relacionados ao perfil sociodemográficos; a segunda parte está relacionada ao conhecimento e identificação acerca das Leis em questão no estudo. Procurou-se descobrir suas opiniões por meio de questões que traziam a possibilidade de mais de uma resposta, e também predominantemente de questões utilizando a escala do tipo Likert que abordaram a intensidade, o grau de importância e conhecimento.

Diante disso, realizou-se um pré-teste, que foi disponibilizado na mesma plataforma do questionário oficial, onde se obteve 6 respostas de pessoas com deficiência que não estão dentro da amostra, para que fosse possível verificar a eficiência e funcionalidade do questionário que seria aplicado posteriormente. O retorno acerca do pré-teste foi positivo, não houveram mudanças, apenas correções de digitação e ajuste de uma questão para facilitar o entendimento.

O questionário recebeu as respostas em outubro de 2021 e foi desenvolvido na plataforma Google Formulários® que foi mediado pelo Centro de atendimento à pessoa com deficiência e Mercado de Trabalho – CAD na FUNAD, considerando as limitações de cada possível participante e garantindo o anonimato. O link foi enviado aos indivíduos do universo que aderissem à pesquisa pudessem responder, e para aqueles com maior limitação, contaram com a ajuda de terceiros, como familiares, garantindo que a amostra tivesse uma maior diversificação quanto à deficiência.

A pesquisa se caracteriza também como bibliográfica, pois “O levantamento bibliográfico é uma etapa fundamental da pesquisa de campo.” (ANDRADE, 2010, p.128). Foi realizado um estudo bibliográfico por meio de livros, artigos, teses e dissertações e documental através de leis, decretos, portarias e resoluções relacionados ao tema.

As informações recebidas foram processadas e analisadas pelo Excel, por meio de estatística simples, identificando a frequência, levando em consideração as questões de escolha simples e questões abertas, gerando maior entendimento acerca dos dados.

Para análise das questões abertas foi utilizada a análise de conteúdo de Bardin (2011). Primeiro, foi realizada uma leitura flutuante das respostas sobre a importância da Lei de cotas, na qual foram destacadas as repostas através de uma categoria de análise Positiva com

percepção à Lei de Cotas e à categoria Negativa relacionada à experiência que cada um teve em relação a Lei de Cotas. Por esse motivo este estudo tem enfoque qualitativo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Apresenta-se nas Tabelas 4, 5 e 6 o perfil dos entrevistados. Serão discutidas algumas características que determinam o perfil dos respondentes da pesquisa, além do próprio gênero e idade, o tipo de deficiência, quando apresentou sinais da deficiência e a atuação no mercado de trabalho.

Tabela 4 - Gênero e faixa etária

Gênero	Frequência Relativa	Faixa Etária	Frequência relativa
Masculino	58,50%	Até 25 anos	17,07%
Feminino	41,50%	de 26 a 35 anos	25,61%
		de 36 a 45 anos	35,37%
		de 46 a 55 anos	15,85%
		acima de 55 anos	6,10%
Total	100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Em referência ao gênero dos indivíduos da pesquisa, foi definido como majoritariamente do gênero masculino (58,50%) em comparação com o feminino (41,50%). Em relação à variável idade, percebe-se que os participantes são formados, em sua maioria, por adultos entre 36 a 45 anos (35,37%) contrapondo a minoria que se encontra na faixa acima de 55 anos (6,10%).

No que concerne à fase da vida que se iniciaram os sinais de deficiência relacionada com o tipo de deficiência, os resultados se encontram na Tabela 5.

Tabela 5 – Perfil dos respondentes de acordo com o início dos sinais de deficiência e o tipo de deficiência

Início dos sinais de deficiência	Frequência Relativa	Tipo de deficiência	Frequência relativa
Nascimento	28,05%	Física	10,98%
		Auditiva	6,10%
		Visual	9,75%
		Intelectual	1,22%
		Múltiplas	0%
Total	28,05%		28,05%
Infância	24,39%	Física	12,19%
		Auditiva	3,66%
		Visual	6,10%
		Intelectual	2,44%
		Múltiplas	0%
Total	24,39%		24,39%
Adolescência / Juventude	21,95%	Física	6,09%
		Auditiva	2,44%
		Visual	9,76%
		Intelectual	3,66%
		Múltiplas	0%
Total	21,95%		21,95%
Fase adulta	25,61%	Física	18,29%
		Auditiva	2,44%
		Visual	4,88%
		Intelectual	0%
		Múltiplas	0%
Total	25,61%		25,61%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

No tocante as questões relativas à própria deficiência, especificamente ao tempo em que ela começou a apresentar sinais, foi possível identificar certo padrão, no qual não há uma grande variação, porém, percebe-se que a maioria a detectou durante o nascimento (28,05%) e a sua minoria durante a adolescência/juventude (21,95%).

Quando é feito um comparativo do tempo com o tipo de deficiência, observar-se que a deficiência física é a mais comum em todas essas fases, ocupando uma segunda maior representação apenas na fase da adolescência/juventude, e desconsiderando os resultados nulos, a intelectual seria como menor frequência entre as fases em questão.

Já ao que se refere à formação e à atuação no mercado de trabalho, os resultados apresentam-se na Tabela 6.

Tabela 6- Perfil dos respondentes de acordo a formação e a atuação no mercado de trabalho

Estão no mercado de trabalho atualmente	Frequência relativa	Formação	Frequência Relativa
Não	70,73%	Ensino fundamental	12,19%
		Ensino médio	39,02%
		Ensino técnico	0,00%
		Ensino superior incompleto	8,54%
		Ensino superior completo	8,54%
		Especialização	2,44%
		Mestrado	0,00%
		Doutorado	0,00%
Total	70,73%		70,73%
Sim	29,27%	Ensino fundamental	3,66%
		Ensino médio	15,85%
		Ensino técnico	0,00%
		Ensino superior incompleto	4,88%
		Ensino superior completo	3,66%
		Especialização	1,22%
		Mestrado	0,00%
		Doutorado	0,00%
Total	29,27%		29,27%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Percebe-se que a maioria dos que participaram da pesquisa não estão atualmente no mercado de trabalho, caracterizando-se em 70,73% das respostas, no qual é um alto número. Quanto à formação, nota-se que os estão ou não no mercado atualmente possuem até o ensino médio (total de 54,87%).

A partir da análise dos dados, verificou-se que como foi visto no estudo de Doval (2006) e Cabral (2018), a qualificação é, de fato, um empecilho para a inclusão dos PCDs no mercado de trabalho. Ou seja, acredita-se que as políticas públicas precisam ser eficientes na Educação e conhecimento, estimulando-os para a continuidade e desenvolvimento nos estudos, podem influenciar no futuro deles para a atividade laboral.

4.2 PERSPECTIVA ACERCA DA LEI DE COTAS

Quando indagados a respeito do nível de conhecimento sobre a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) e como os PCDs ingressaram no mercado de trabalho, a maior parte dos entrevistados revelaram ter pouco conhecimento, conforme as respostas apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7- Conhecimento acerca da Lei de Cotas e meio de ingresso de PCDs no mercado de trabalho

Conhecimento	Frequência Relativa	Meio de ingresso no mercado de trabalho	Frequência relativa
Pouco conhecimento	48,78%	Autônomo	1,22%
Razoável conhecimento	28,05%	Currículo	3,66%
Bom conhecimento	9,76%	FUNAD	6,10%
Muito bom conhecimento	3,66%	Indicação	9,76%
Excelente conhecimento	9,76%	Não ingressou	23,17%
		Cotas PCD	56,10%
Total	100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Dos 82 participantes, mais da metade dos participantes da pesquisa, ou seja, 56,10% responderam que o ingresso ao mercado de trabalho se deu por meio da própria Cota PCD. O que se percebe é que mesmo 40 deles considerando que possuem pouco conhecimento sobre a Lei em questão, o que representa 48,78% de toda a amostra, quase a sua metade, ainda sim ela tem seu grau de efetividade.

A falta de conhecimento para os entrevistados pode ser percebida e confirmada nas respostas por escrito dos entrevistados “*Tenho pouco conhecimento. (P8); Tenho pouco conhecimento dessa lei e de várias outras poderia ter as divulgação nas mídias aberta. (P33); Estou conhecendo agora. (P52); Não sei explicar exatamente. (P65)*”.

Toldrá (2010) aborda em seu estudo sobre a desinformação da sociedade no que se diz respeito à deficiência intelectual, que gera um processo de exclusão desse grupo devido a um preconceito que conduz essas ações. Dessa forma, pode-se acrescentar que não apenas o desconhecimento da sociedade sobre um tipo de deficiência que acaba gerando esse processo de afastamento, semelhante aos resultados de Toldrá (2010), mas o próprio indivíduo PCD juntamente com a sociedade se incluem na porcentagem de não conhecerem e de reconhecerem os seus direitos.

Quando questionados sobre outras Leis que trazem direitos as pessoas com deficiência, a resposta foi sempre mais negativa do que positiva, onde (68,29%) afirmaram que possuíam pouco conhecimento, conforme demonstrado na Tabela 8.

Tabela 8 - Nível de conhecimento sobre o BPC

Conhecimento	Frequência Relativa
Pouco conhecimento	68,29%
Razoável conhecimento	17,07%
Bom conhecimento	4,88%
Muito bom conhecimento	1,22%
Excelente conhecimento	8,54%
Total	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Aqui podemos reafirmar que embora eles não tenham muito conhecimentos sobre as leis eu norteiam seus direitos, elas tem relevância e certa palpabilidade.

E como se pode ver na Tabela 9, a percepção dos PCDs embora seja que não tenham o conhecimento respectivo, a Lei de Cotas se torna importante devido às oportunidades que receberam.

Tabela 9 - Importância da Lei de Cotas

Nível de importância	Frequência %
Não é importante	2%
Pouco importante	4%
Moderado	10%
Importante	19%
Muito importante	65%
Total	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Observa-se que para 65% dos PCDs entrevistados a Lei de Cotas exerce um alto nível de importância. Isso se reflete nas respostas pessoais dos entrevistados quando indagados sobre as Cotas no ambiente de trabalho.

Para melhor visualização dos resultados, organizou-se essas análises de acordo com a exploração do material elaborado, agrupado pela categoria da perspectiva em relação as Cotas no ambiente de trabalho destacando a importância da referida Lei na visão dos entrevistados. Percebe-se que, a partir da participação dos PCDs no ambiente de trabalho por meio da Lei de Cotas, foi despertado o reconhecimento e importância da mesma para essa parcela de trabalhadores. Conforme segue no Quasro-2:

Quadro 2 - Perspectiva em relação as Cotas no ambiente de trabalho

<i>Só tenho a agradecer pela existência da lei, pois garantiu meu lugar e de muitos PCD's, pois acredito que não existindo essa lei seria mais difícil o acesso de PCD no mercado de trabalho. (P6).</i>
<i>A lei de cotas é de extrema importância para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. (P21).</i>
<i>Eu estou trabalhando graças a lei de cota que nós ajudar muito só agradecer al pessoal dá Funad onde eu conseguir meu lado para trabalhar. (P34).</i>
<i>Excelente política pública. Onde tive uma oportunidade de ingressar no mercado trabalho sem dificuldade. (P39).</i>
<i>[...] quanto a essas quotas acho muito importante, para nos inserir e sentirmos valorizados no mercado de trabalho , em algumas empresas somos reconhecidos [...] (P45)</i>
<i>Só agradecimento pois através desta lei é que podemos verdadeiramente sermos útil a sociedade em um todo é termos nossa dignidade, o quanto a pessoas normais em meio a uma sociedade discriminatória. (P49).</i>
<i>Eu gosto porque facilitar o nosso assessor ao trabalho. (P56).</i>
<i>De extrema importância faz toda diferença só quem realmente precisa saber! (P81).</i>

(Entrevistados em Outubro/2021)

Os comentários dos participantes acabam confirmando, de certa forma, os dados emitidos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), onde houve um incremento nas contratações de PCD entre os anos de 2018 e 2019, no qual a Lei de Cotas teve influência.

Na Tabela 10 foram compiladas informações que também podem dar base a essa perspectiva positiva sobre a Lei, onde desconsiderando as respostas nulas, foi possível identificar crescimento na inserção das PCD no mercado de trabalho ao longo desses anos em questão (1980 a 2021), no qual coincide com o ano de criação da Lei de Cotas, em 1991.

Além disso, dos que estão atualmente trabalhando, também desconsiderando as respostas nulas, a sua maioria se encontra entre 1 ano até 3 anos na empresa. Ou seja, se for analisado o ano que iniciaram na empresa corrente, seria justamente entre 2018 a 2021, se confirmando os dados do DIEESE e a relação desses respondentes com a Lei de Cotas positivamente. Tabela 10.

Tabela 10 – Ano da primeira experiência e tempo de trabalho

Ano da primeira experiência no Mercado de trabalho a partir da deficiência	Frequência Relativa	Há quanto tempo está trabalhando	Frequência relativa
Sem resposta	20,73%	Não estou trabalhando	65,85%
1980 a 1985	1,22%	Entre 1 ano até 3 anos	24,39%
1986 a 1991	0,00%	Entre 3 anos até 5 anos	2,44%
1992 a 1997	7,32%	Entre 5 anos até 8 anos	1,22%
1998 a 2003	9,76%	Mais de 8 anos	6,10%
2004 a 2009	12,20%		
2010 a 2015	17,07%		
2016 a 2021	31,71%		
Total	100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Por outro lado, obteve-se uma outra perspectiva em relação à Lei em questão, observa-se que 65,8% ainda não estão inseridas no mercado atualmente, o que representa um percentual muito significativo, o que indica que o efeito da Lei ainda não é o que poderia ser esperado apesar dos efeitos positivos ao longo dos anos. Não obstante, existem fatores como a crise econômica e a pandemia do Covid-19 como impactos negativos.

Porém, além de uma questão de consequência que tem relação com a pandemia, os respondentes trouxeram suas perspectivas acerca da categoria dificuldades sobre a inclusão no mercado de trabalho e a Lei de Cotas, cujo destaque vai para as subcategorias conforme segue os depoimentos dos entrevistados com relação a desvalorização, robotização, falta de dignidade, oportunidade, obrigação de preenchimento de cotas, preconceito, falta de fiscalização. Quadro 3.

Quadro 3 -Dificuldades sobre a inclusão no mercado de trabalho e a Lei de Cotas

<i>Acho a lei de cotas importante, porém ainda vejo uma desvalorização do PCD, pois a maioria das vagas são para cargos pequenos, sinto como as empresas achassem que PCD não contribui tanto para eles e só querem preencher as cotas mesmo. (P11)</i>
<i>Como já trabalhei mais de 10 empresas em algumas somos como robôs que só fazem as mesmas coisas em outras somos adaptáveis e importantes. (P12)</i>
<i>Acho que precisa ser mais aprimorada pra dar mais dignidade aos portadores de deficiência. (P16)</i>
<i>Sem muita oportunidade. (P19).</i>
<i>Boa parte das empresas só contrata na cota por obrigação, elas ficam realizando entrevistas com pcds e muitas não contratam e as vezes no mesmo mês a mesma empresa está oferecendo as mesmas vagas novamente como se fosse pra justificar pra um órgão que estão admitindo pessoas PCD. (P29).</i>
<i>ÉAs empresas só busca PCD por obrigatoriedade, é uma vergonha, mas, nós temos os piores salários e função, fora que, muito difícil fazer carreira dentro da organização pelo fato de ser uma pessoa com deficiência. É como se o PCD não tivesse capacidade por ter determinada limitação e, isso é muito frustrante. (P46).</i>
<i>[...] um pouco a desejar, algumas empresas reconhecem e outras não. Deveria haver leis mais rigorosas para darmos chance no mercado de trabalho, para nos sentirmos útil [...] (P49).</i>
<i>Consegui meu emprego através de envio de currículo. Acho as vagas disponibilizadas às pessoas com deficiências muito restritas e preconceituosas. (P61).</i>
<i>A lei funciona, mas dificilmente subimos de cargo nas empresas. Acham que não somos capazes de um cargo de liderança. (P78).</i>
<i>Uma excelente lei, porém precisa que haja fiscalização para que se cumpra. As empresas precisam dar oportunidade de crescimento para as pessoas que entram pelas cotas. Temos capacidades de crescimento igual aos outros funcionários. (P80).</i>

(Entrevistados em Outubro/2021)

Nessa discussão, Becker (2013) que analisa o efeito da deficiência sobre o emprego e o salário por hora no Brasil se baseando na amostra da *Pesquisa Nacional de Saúde* de 2013, em que foram considerados três grupos: não deficientes, deficientes com limitações das atividades e deficientes sem tais limitações, comparando as diferenças de remuneração e distribuição de salários, a autora apresenta que há uma possível discriminação quando o empregador paga mais as pessoas sem deficiência, mesmo que a capacidade produtiva seja a mesma para ambos os grupos. Conforme relato do entrevistado P78 “*A lei funciona, mas dificilmente subimos de cargo nas empresas. Acham que não somos capazes de um cargo de liderança*”. Nesse sentido é necessário observar que a intenção da Lei não seria apenas ofertar vagas de emprego, mas tentar diminuir essa discrepância e preconceito que envolve a pessoa com deficiência quando a questão é mercado de trabalho.

Como o Estatuto da Pessoa com deficiência traz em seu artigo 34 o “direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, além de garantir a participação em treinamentos, planos de carreiras, incentivos profissionais oferecidos pela empresa, no qual foi oposto aos depoimentos coletados. Através desses dados, observa-se que esse contexto se torna frustrante para muitos desse grupo, onde não vivem os direitos que lhes são básicos.

Além disso, como os comentários dos participantes P29 e o P46 (Quadro-3) trouxeram,

existe um cenário onde empresas abrem vagas ou contratam apenas pela obrigatoriedade que a Lei impõe, mas chegam até mesmo a promoverem seleções sem fim, apenas para fins de cumprimento da obrigação da oferta de emprego.

Destaca-se também outra questão levantada pelos participantes da pesquisa, como a dignidade, a capacitação e a igualdade, e isso é percebido nos depoimentos, como por exemplo, dos P11, P12, P46, P61, P78, P80 (Quadro-3). Assim dizendo, a lei de Cotas permite e facilita o acesso ao emprego, mas não garantem princípios básicos que a Legislação, de maneira geral, trata e oferecem a todos os cidadãos.

Dessa forma, volta-se para uma questão antes já discutida, que seria a falta de encorajamento e capacitação por parte da empresa e o estímulo para o desenvolvimento deles como parte da equipe.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo de entender qual é a percepção que as Pessoas Com Deficiência (PCD) tem em relação a Lei das cotas na sua inserção no mercado de trabalho.

Com base nos resultados alcançados, através dos respondentes do questionário, constatou-se a predominância do gênero masculino, e a faixa etária majoritária foi entre 36 a 45 anos. A pesquisa foi efetuada por meio do banco de dados da FUNAD, com pessoas com deficiência que estão aptos ao mercado de trabalho. Foram obtidas 82 respostas, sendo 47,56% correspondente à deficiência física, 30,49% à deficiência visual, 14,63% à deficiência auditiva e 7,32% à deficiência intelectual. A maioria deles possui formação até o ensino médio (total de 54,87%) e não está atualmente no mercado de trabalho (70,73%). Esses resultados permitiram identificar o perfil dos participantes.

Por meio do estudo realizado, percebeu-se que existem duas percepções ao que se refere à Lei de Cotas, sendo uma positiva, no qual a observa como o meio de entrada no mercado de trabalho, onde lhes foram proporcionadas oportunidades cruciais para a sua inclusão e que lhes permitem viver com dignidade e igualdade.

A outra perspectiva seria oposta a essa apresentada, pois, embora tenha gerado oportunidades de emprego, existem outras questões a serem resolvidas para que, de fato, essa inclusão ocorra, como: fiscalização nas empresas que oferecem as vagas, mas que realmente cheguem à contratação e não apenas ofereçam processos seletivos, que exista igualdade dentro da Instituição afim de que participem de plano de carreira, que recebam treinamentos e

participem de capacitações para que consigam crescer e ocupar altos cargos.

Portanto, o objetivo deste trabalho foi atingido, pois conclui-se que a percepção da Lei de Cotas aponta para a geração de oportunidades de emprego, como se bem observou ao longo dos anos os números de contratação aumentando. A Lei promove esse caminho, embora as PCDs considerem o processo de contratação como algo que não seja simples, pois apresentaram questões de adaptação no ambiente conforme necessidade, expectativa de crescimento dentro da empresa, entre outras já citadas.

Durante a fundamentação teórica e nas análises, viram-se os marcos legais que foram e que tem sido importantes para que ao longo desses anos os gargalos nesse processo de inclusão sejam amenizados, mas todas têm sempre um foco que é o de inseri-los e promover a eles o sentimento de pertencimento e igualdade.

O resultado deste estudo traz como contribuição acadêmica, ainda que trate principalmente de uma Lei que completou 30 anos em 2021, o contexto de pandemia e um novo olhar para as minorias, faz com que os impactos dela sejam reavaliados. Diante disso, tais dados podem colaborar com as instituições e empresas que trabalham com pessoas com deficiência, a fim de observarem as suas percepções e trabalharem nessa perspectiva, e também, para as instituições de ensino que promovem o conhecimento sobre as leis que regulam essa realidade gerando uma maior adesão e sensibilidade.

Como sugestões para futuras investigações e estudos têm-se: verificar com a Instituição que forneceu o banco de dados (FUNAD) como pode ser realizada conscientização acerca das Leis que os beneficiam, pois foi visto que a maioria não tem informação relevante sobre elas, e poderiam fazer um melhor uso. Assim como os próprios contadores, que detém dessas informações sobre o mercado de trabalho, podem agir para que os empresários olhem para esse grupo de maneira mais humana e igualitária.

Além disso, de forma interdisciplinar, como podem ocorrer fiscalizações e conscientização legal sobre esse assunto em outras áreas, seja desde o ensino infantil, seja no serviço social, seja no âmbito do direito público, para que as pessoas com deficiência tenham acesso ao que lhes é de direito.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. A. DE. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação, 10ª edição. Atlas: Grupo GEN, 2012. 9788522478392. Disponível

em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478392/>. Acesso em: 22 de jun. 2021.

BECKER, K. L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. Artigo de Pesquisa. **Estud. Econ.** 49 (1). Jan-Mar 2019. <https://doi.org/10.1590/0101-41614912klb>. Acesso em: 15 de out. 2022.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRANDÃO, N. **Contratação de PcD ainda é gargalo no Brasil**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/08/11/contratacao-de-pcds-ainda-e-gargalo-no-brasil-confira-bons-exemplos.htm#:~:text=Segundo%20a%20C3%BAltima%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual,menos%20de%201%25%20dos%20empregados>. Acesso em 31 de mar. 2021

BRASIL. **Decreto n.3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial*, Brasília,DF, 06 mai. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 28 de mar.2021

BRASIL. **Decreto n.3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n.7.853,consolida as normas de proteção e dá outras providências. *Diário Oficial*, Brasília,DF, 20 dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 14 de jun. 2021

BRASIL. **Decreto n.6.949**, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial*,Brasília,DF, 25 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 14 de jun.2021

BRASIL. **Lei n.7.853**, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm. Acesso em: 15 de jun. 2021

BRASIL. **Lei n.8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 15 de jun. 2021

BRASIL. **Lei n.8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 15 de jun. 2021

BRASIL. **Lei nº. 8.742**, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742compilado.htm. Acesso em 25 de jun 2021

BRASIL. **Lei nº. 12.470**, de 31 de agosto de 2011. Altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, no tocante à contribuição previdenciária do microempreendedor individual, bem como dispositivos das leis sobre a Previdência Social e o artigo nº 21 da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 e Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112470.htm. Acesso em 25 de jun 2021

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em 16 de jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.409**, de 28 de dezembro de 2016. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113409.htm. Acesso em 07 de dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979**, de 06 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em 17 de jun. 2021

BRASIL. **Lei nº 14.020**, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 16 de jun. 2021

CABRAL, L. S. A. Políticas de ações afirmativas, pessoas com deficiência e o reconhecimento das identidades e diferenças no ensino superior brasileiro. **Revista acadêmica, arquivos analíticos de políticas educativas**, São Carlos, v.26, n. 57, abr. 2018. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/3364/2062>. Acesso em 15 de jun. 2021

CORRENT, N. Da antiguidade a contemporaneidade: a deficiência e suas concepções. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXVI, Nº. 000089, 2016. Disponível em:
https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/nikolas_corrent_educacao_especial.pdf. Acessado em 28 de mar. 2021

DIEESE. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2020. Nota Técnica nº 246. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf>. Acesso em 25 de jun. 2021

DOVAL, J. L. M.. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no Mercado de Trabalho: desafios e tendências.** 2006.Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/000571060.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 17 de mar. 2021

FUNDAÇÃO CENTRO INTEGRADO DE APOIO AO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. **A FUNAD.** João Pessoa: FUNAD. Disponível em: <https://funad.pb.gov.br/a-funad>. Acesso em 30 de jun 2021

GUGEL, M. A. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. **Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência– AMPID2008.** Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php#:~:text=Evid%C3%A2ncias%20arquiol%C3%B3gicas%20nos%20fazem%20concluir,artes%C3%A3os%2C%20agricultores%2C%20escravos). Acesso em 28 de mar. 2021

IBGE. **Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington.** Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf. Acesso em 31 de mar. 2021

MARTINS, B. C. *et al.* A história dos direitos das pessoas com deficiência Equidade, 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/historia-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em 15 de out. 2022

SANTOS NETO, S. R. DOS. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoascom-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 28 de mar. 2021

TOLDRÁ, R. C.; De MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. **Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual:** experiências em construção. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/download/14099/15917/17077>. Acesso em 15 de jun. 2021.