

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E PNAD 2023: POR QUE É NECESSÁRIA UMA REVISÃO DA LEI DE COTAS POR UM MODELO MAIS INCLUSIVO?

INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES AND PNAD 2023:
WHY IS A REVIEW OF THE QUOTA LAW NEEDED FOR A MORE
INCLUSIVE MODEL?

Ricardo José das Mercês Carneiro
Patrícia Pugliesi Carneiro

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar os principais resultados obtidos após 32 anos da Lei 8.213/1991, que instituiu cotas de emprego na iniciativa privada para pessoas com deficiência, tomando como base os resultados apresentados na PNAD/2022 que apontam para uma estagnação na ocupação das vagas de trabalho formal pelas pessoas com deficiência, fazendo um balanço sobre algumas inconsistências do modelo que não tem sofrido atualizações voltadas para sua renovação frente aos desafios impostos por tantos câmbios nas relações de trabalho no decurso das últimas três décadas. A pesquisa se valeu de metodologia descritiva e dedutiva, baseada fundamentalmente na investigação bibliográfica, jurisprudencial e legislativa, inclusive em direito comparado, tendo sido apresentado, ainda que de forma panorâmica, o modelo espanhol de política pública de ação afirmativa em favor das pessoas com deficiência que, a partir de sua constante reconstrução, tem sido capaz de apresentar respostas mais

Ricardo José das Mercês Carneiro

Doutor em Direito pela Universidade de Sevilha (revalidado pela UFPE); Procurador do trabalho; Coordenador de ensino – ESMPU; Professor PPGD I, Coordenador Pedagógico e integrante do NDE da Universidade Tiradentes – UNIT. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9762-4383>. E-mail: rjmcarneiro@hotmail.com

Patrícia Pugliesi Carneiro

Professora Adjunta III do Departamento de Economia – UFS/SE; Coordenadora do projeto de pesquisa a vulnerabilidade da PCD no mercado de trabalho. Uma discussão sobre custos e discriminação na inclusão. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5923-9161>. E-mail: patriciapugliesicarneiro@gmail.com

satisfatórias sob a perspectiva inclusiva, de modo que é possível extrair das soluções ibéricas possíveis soluções para problemas ainda não resolvidos pelo sistema de inclusão social desenvolvido no Brasil.

Palavras-chave

Pessoas com deficiência; Sistema de Cotas; Ações Afirmativas; Renovação do modelo; Inclusão social.

ABSTRACT

This article aims to analyze the main results obtained after 32 years of Law 8,213/1991, which established employment quotas in the private sector for people with disabilities, based on the results presented in PNAD/2022 that point to stagnation in the occupation of formal job vacancies by people with disabilities, taking stock of some inconsistencies of the model that has not undergone updates aimed at its renewal in the face of the challenges imposed by so many changes in labor relations over the last three decades. The research used a descriptive and deductive methodology, based fundamentally on bibliographical, jurisprudential and legislative research, including in comparative law, having been presented, albeit in a panoramic way, the Spanish model of public policy of affirmative action in favor of people with disabilities who, from its constant reconstruction, has been able to present more satisfactory answers from an inclusive perspective, so that it is possible to extract possible solutions from Iberian solutions to problems not yet resolved by the social inclusion system developed in Brazil.

Keywords

People with disabilities; Quota System; Affirmative Actions; Model Renewal; social inclusion.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo analizar los principales resultados obtenidos después de 32 años de vigencia de la Ley 8.213/1991, que estableció cuotas de empleo en el sector privado para personas con discapacidad, a partir de los resultados presentados en la PNAD/2022 que apuntan a un estancamiento en la ocupación de vacantes formales de empleo por parte de personas con discapacidad, haciendo un balance de algunas inconsistencias del modelo que no ha sufrido actualizaciones encaminadas a su renovación ante los desafíos que imponen tantos cambios en las relaciones laborales a lo largo de las últimas tres décadas. La investigación

utilizó una metodología descriptiva y deductiva, basada fundamentalmente en investigaciones bibliográficas, jurisprudenciales y legislativas, incluso en derecho comparado, habiéndose presentado, aunque de forma panorámica, el modelo español de política pública de acción afirmativa a favor de las personas con discapacidad que, a partir de su constante reconstrucción, ha podido presentar respuestas más satisfactorias desde una perspectiva inclusiva, de modo que sea posible extraer de las soluciones ibéricas posibles soluciones a problemas aún no resueltos por el sistema de inclusión social desarrollado en Brasil.

Palabras clave

Personas con discapacidad; Sistema de cuotas; Acciones Afirmativas; Renovación de modelo; Inclusión social.

1 INTRODUÇÃO

Os problemas sociais assumem uma enorme complexidade em virtude das mudanças extremamente rápidas e constantes perpetradas nas mais diversas searas.

Diante desse quadro em que a única certeza é a existência de uma incerteza constante, a capacidade de adaptação e de resposta a essas mudanças são, em grande medida, vetores que nos permitem aferir o sucesso na gestão dos problemas.

No plano das políticas públicas, onde é evidente a escassez dos recursos para uma infinidade de demandas, as escolhas corretas e a assertividade das medidas adotadas ganham uma relevância ainda maior.

A presente pesquisa busca analisar o possível esgotamento do atual modelo de inclusão previsto na Lei 8.213/91, em seu art. 93, e que tem descortinado a incapacidade brasileira para enfrentar as mudanças que as relações de trabalho apresentaram e que se refletem no nosso sistema de cotas.

De fato, após um momento inicial de sensibilização e adoção de muito esforço dos órgãos de fiscalização e que resultou em grande volume de contratações, ao que se seguiu um processo em busca de rompimento de barreiras atitudinais e arquitetônicas, a última PNAD, divulgada em 2023, revelou um quadro de estagnação, como se o atual modelo de inclusão tivesse encontrado o seu ponto de inflexão e, a partir daí, as conquistas obtidas estivessem prontas para um rápido processo de amesquinamento e desconstrução.

Em uma sociedade cada vez mais globalizada, a ideia é de uma certa padronização dos instrumentos de implementação e garantia dos direitos fundamentais.

Entretanto, o que se vê é que, enquanto outros países se debruçam quase anualmente em busca de adequação aos novos tempos e potencialização dos bons resultados na política inclusiva, no Brasil convivemos, não sem ameaças de retrocesso, com um modelo de ação afirmativa de inclusão no mercado de trabalho de mais de três décadas que se mostra insuficiente para atender aos novos dilemas que são propostos e cujo resultado último foi uma corrida das PCDs para o mercado informal.

Nesse sentido, em uma investigação bibliográfica, jurisprudencial e legislativa, inclusive em direito comparado e fundamentado em estatística descritiva de dados da última PNAD, o presente estudo tem por objetivo, utilizando como parâmetro o modelo espanhol de política pública de ação afirmativa em favor das pessoas com deficiência, em permanente reconstrução, apontar possíveis caminhos para solução de problemas ainda não resolvidos pelo sistema de inclusão social desenvolvido no Brasil.

2 A LEI DE COTAS: UM MARCO VITORIOSO QUE PRECISA SER REVISTO

A política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro tem o seu marco mais importante na Lei n. 8213/1991, conhecida como Lei de cotas, por meio da qual foram definidos, para as empresas privadas com 100 ou mais empregados, percentuais de contratação obrigatória. Em 2023, essa medida de ação afirmativa em favor desse grupo vulnerável completou 32 anos, tempo suficiente para algumas reflexões.

Há, de fato, mais inclusão em diversas áreas. Desde o plano escolar, passando pelo ambiente laboral, os espaços de lazer, gerando, por consequência um incremento na indústria e no comércio voltados para tecnologias assistivas, não há dúvida que as PCD estão mais presentes na sociedade. É possível afirmar, sem qualquer medo de errar, que a sociedade brasileira se tornou muito mais inclusiva em razão, principalmente, do nosso marco normativo.

Ocorre que também é certo apontar que o mundo, em 2023, é muito diferente daquele existente em 1991, marco temporal da lei de cotas. De lá para cá, surgiram o Benefício de Prestação Continuada (BPC) que, a despeito de ser um justo benefício assistencial, em um primeiro momento, dificultava o ingresso no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, tendo evoluído em 2021, com o auxílio inclusão, de modo a permitir seu acúmulo, ainda que parcial, com a remuneração que derive do trabalho; vieram, também, várias mudanças no modelo de trabalho, com uma ênfase cada vez maior no teletrabalho (potencializado por força da COVID/19); há maior acesso e popularização de algumas tecnologias assistivas; eclodiu a reforma

trabalhista e com ela a desconstrução do modelo sindical; há evidente redução dos vínculos formais e um crescimento em progressão geométrica da “economia de bico”.

No coletivo PCD, ingressaram novos grupos vulneráveis (os autistas). Em síntese, diante de tantas mudanças, a sensação é de que o modelo brasileiro de inclusão envelheceu.

E é nesse contexto que o processo de inclusão de PCD ainda precisa conviver com ameaças como a apresentada no PL 6159/2019¹ que, sem a participação das instituições relacionadas com o grupo vulnerável, tenta desconstruir o que o modelo ainda tem de bom e efetivo.

Como se vê, vive-se um momento de crise que, em boa medida, deriva do descompasso de nossa norma de regência com o marco fático que se vive. É preciso, como tantos outros países vêm procedendo, atualizar o modelo brasileiro de inclusão, efetuando algumas correções de rumo e potencializando os aspectos positivos da norma em vigor.

3 MARCO TEÓRICO DE INTERVENÇÃO DO ESTADO E O PARALELO COM O MODELO ESPANHOL. APORTES JURÍDICO-ECONÔMICOS

Sob o viés econômico, no mercado de trabalho, trabalhadores e empresas têm visões diferentes. Os primeiros procuram ofertar sua força de trabalho quando a remuneração a ser recebida for alta, superando o custo de oportunidade de ficar em casa. Por outro lado, as empresas vão preferir demandar trabalho, quando o preço acordado for baixo. Assim, para resolver esses conflitos de interesses, o governo tem o papel de regulamentar esses serviços, criando normas de trabalho (Borjas, 2012).

Para compreender a dinâmica do mercado de trabalho da pessoa com deficiência, é mister alicerçar a construção da pesquisa na questão da Justiça Social. A consolidação da inclusão de grupos vulneráveis, a exemplo das PCD, perpassa por esse conceito amplo e abrangente. Entre autores pioneiros no estudo dessa temática, destaca-se John Stuart Mill, defensor da ideia de que “princípios como o de liberdade e o de justiça contribuem a longo prazo para a felicidade humana” (Simões,

¹ O PL 6.159/2019, encaminhado pelo então Ministro da Economia Paulo Guedes, foi gestado sem que as instituições que representam as PCDs fossem chamadas a participar da sua elaboração. Entre tantos aspectos que esvaziariam o sistema de cotas, mercantiliza a pessoa com deficiência grave que passa a valer em dobro para o cumprimento da reserva (cota). Cria, ademais, tresloucados mecanismos de compartilhamento de reserva (cota) entre empresas de atividades e naturezas diversas como as empresas de trabalho temporário e empresas de terceirização de serviços, além de impedir a contratação de pessoas com deficiência para contratos a tempo parcial, entre outras medidas que amesquinham as conquistas do modelo, sem que nada traga em contrapartida.

2005, p. 81).

A inclusão das PCD na sociedade e, no mercado de trabalho em particular, necessita de uma combinação de forças na qual a justiça constitui a baliza inicial para fazer movimentar toda a engrenagem.

O papel social da justiça, nesse sentido, é importante por ser a salvaguarda desse ambiente institucional. Ele reflete, inclusive na lei, nossos sentimentos sociais mais relevantes. Com isso, poderemos observar que a segurança, tão cara para o papel social que a justiça ocupa, não é um elemento circunstancial, mas diz respeito diretamente a felicidade do agente moral. O princípio último da moralidade é suficientemente flexível para garantir um espaço adequado para o ajuizamento social através de outras regras morais, como as de direito e virtude. O desenvolvimento do argumento de Mill ainda se preocupa em frear o impacto de uma teoria da justiça retributiva e insere o conceito de justiça distributiva (Maciel, 2015, p. 1-2).

Stuart Mill possui um conceito amplo de justiça social, focando seus esforços nas regras ao invés das ações morais individuais. Nesta conceituação, Mill inclui não apenas a quantidade, mas a qualidade do prazer², aproximando-se dos chamados conceitos morais (Godoy, 2012). Contudo, para a promoção da justiça social é necessário um conjunto de ações simultâneas de longo alcance. Em diversas nações, essa promoção é viabilizada pelo Estado. Neste ponto, destaca-se a presença do Estado por meio de políticas públicas sociais, programas ou ações, para reduzir a desigualdade econômica (Höfling, 2001). Tem-se que, tecendo um paralelo com a temática em apreço, para se promover a justiça social, objetivando a inclusão das PCD, tornou-se essencial a presença do Estado na construção de um arcabouço legislativo que viabilizasse a concretização desta ideia e dirimisse a discriminação em torno dessas pessoas. Não apenas considerando aspectos econômicos racionais para as tomadas de decisões, mas balizando as decisões, pensando a inclusão a partir de variáveis que são intangíveis (Laraia, 2009).

O papel do Estado, entretanto, não pode ficar limitado à sua iniciativa em criar leis, perpassando por mudança de posturas individuais da sociedade, transformação dos ambientes, sensibilização para acolher a pessoa com deficiência (PCD). Cabe ao Estado proporcionar meios para a consolidação da inclusão da PCD

2 Stuart Mill (2005) defende que os tipos de prazer que têm mais valor são os prazeres do pensamento, sentimento e imaginação; tais prazeres resultam da experiência de apreciar a beleza, a verdade, o amor, a liberdade, o conhecimento, a criação artística. Para o autor, o prazer não pode ser observado somente pelos aspectos quantitativos (tempo e intensidade), já que existem distinções entre os seus tipos. Sobre a distinção de quantidade e qualidade de prazer em Mill.

que demanda desembolso financeiro para adequar o meio para acolhê-la. O Estado, enquanto gestor de políticas públicas e garantidor de direitos fundamentais, é responsável por ajustes operacionais em atividades cotidianas; algumas mudanças de rotina; promover o desenvolvimento de tecnologias assistivas e várias outras ações adaptativas a depender do tipo e grau da deficiência. Seu papel vigilante é imprescindível para que o conteúdo normativo da lei se reflita em mudanças de comportamento na vida prática.

3.1 A ESPANHA E OS INCENTIVOS A UMA MELHOR INCLUSÃO. UM MODELO QUE SE DESCONTRÓI CONTINUAMENTE PARA SE TORNAR MAIS EFETIVO

O século XX foi um dos mais repletos de conflitos catastróficos, tanto no que concerne às disputas internas e civis quanto aos impasses globais, culminando nas duas maiores guerras que o mundo já viu. A Europa, durante esse século, serviu como o grande palco para a maioria desses conflitos, deixando muitos de seus países em ruínas, e seus povos, sem esperança. Entretanto, a Europa, imponente economicamente e politicamente como se conhece hoje, não surgiu do nada, tal que as adversidades passadas certamente deram aos países que integram o continente uma nova visão de mundo e várias medidas até então não exploradas ganharam espaço à luz da inevitável falta de opções após a catástrofe que é uma guerra.

A Espanha, após uma trágica guerra civil nos anos de 1936 a 1939, que marcou em suas cidades inúmeras cicatrizes e tirou a vida de cerca de 500.000 pessoas, se viu em uma posição em que precisou capacitar toda a população restante possível para servir de apoio nos planos de reconstrução das cidades e da economia espanhola. Assim, se tornou necessária a inclusão também daqueles que sofreram algum tipo de limitação durante a guerra, surgindo então os primeiros indícios da inclusão das PCD na sociedade espanhola.

A Espanha, ao contrário do Brasil, não teve como primeiro impulso para a inclusão das PCD a pressão da luta dos grupos vulneráveis, das políticas interna ou externa por meio de acordos internacionais, mas a necessidade natural de capacitar o maior número de pessoas para tentar suprimir os déficits de mão de obra decorrentes da guerra. Essa diferença de realidades, por si só, já resulta em um aspecto distinto quanto à disposição do governo e da sociedade para aceitar, de bom grado, o ingresso de tais grupos no mercado de trabalho.

A *Ley de Integración Social de los Minusválidos* - LISMI (ESPANHA, 1982) completou, em 2023, seu aniversário de 41 anos de criação, sendo um marco histórico na legislação espanhola, já que se tratava da primeira lei que versava

acerca dos direitos das pessoas com deficiência

No plano educacional, a norma traça os objetivos da educação especial que, em regra, deve ser feita nos estabelecimentos ordinários de ensino e que, apenas nos casos extremos, deverá ocorrer em “Centros Especiais”, que funcionam conectados aos estabelecimentos ordinários e que tem como propósito facilitar a transição para o ensino comum. Quanto à integração laboral da PCD, o título VII da lei também traz a ideia de um centro especial ou “protegido” como alternativa àqueles que, pela natureza ou consequências de suas deficiências, não imediatamente se adequem ao labor ordinário. Além de toda a logística sobre a acessibilidade, a lei também já nasce com uma proposta de incentivo a um sistema de cotas, quando, em seu art. 38, explica que empresas públicas ou privadas com mais de 50 funcionários fixos deve ter ao menos 2% de seu corpo de empregados ocupado por PCD.

Percebe-se, como grande diferencial, a introdução aos “Centros Especiais de Emprego”, os quais desde a sua criação são compostos por pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, objetivando “integrar o maior número de pessoas com deficiência ao regime normal de trabalho” (Espanha, 1982, on-line, tradução nossa).

Os argumentos favoráveis focam no fato de que as CEEs contribuem para a redução da inatividade das pessoas com deficiência, além de lhes proporcionar um trabalho remunerado, favorecendo seu desenvolvimento pessoal. Já os argumentos contrários indicam que a CEE, ao invés de integrar, pode contribuir para a segregação de seus trabalhadores, na medida que constituem espaços definitivos e não transitórios para o emprego normal (Rodríguez; Cueto, 2013, p. 63).

A Espanha, em seguida, criou o “Plano de Ação Para as Pessoas Com Deficiência”, 1997-2002, cujo objetivo era de, não só suprir as lacunas ainda deixadas pela LISMI, criando políticas públicas voltadas para a inclusão laboral da PCD, como também monitorar os gastos com a inclusão e os resultados de tais medidas, analisando, ao menos nesse espaço de tempo, os avanços e os acertos existentes.

O Plano Setorial de “Participação e Integração na Vida Econômica” é aquele que reúne a maioria das propostas relativas ao emprego de pessoas com deficiência, com objetivos básicos de garantir a igualdade de oportunidades, assegurar uma recuperação da qualidade profissional que corresponda às capacidades dos sujeitos e à realidade do mercado de trabalho e promover a recuperação e integração (ou seja, políticas ativas) contra benefícios econômicos (políticas passivas) (Cabo; Gabo; González, p. 55, 2003, tradução nossa).

Esse Plano de Ação foi monitorado por diversas frentes, tal que os gastos entre 1997 e 2002 foram analisados nos Planos Anuais de Emprego da Espanha, bem como o número de ações governamentais e o número de contratações em relação às pessoas com deficiência nesse período. Além disso, ao se entender a necessidade da colaboração entre a Administração Pública e as ONGs, foi firmado em 1997 o “Plano de Medidas Urgentes” entre o Ministério de Trabalho e Assuntos Sociais (MTAS) e o Comitê Espanhol de Representantes das Pessoas Com Deficiência (CERMI), o qual, segundo Cabo, Gago e González (2003), serviu como um importante símbolo da harmonia na relação entre o governo e as associações em prol dos direitos das PCD.

O Plano de Ação para PCD resultou em um visível sucesso, com destaque principalmente às variações entre os anos de 1998 e 1999, tornando-se um modelo a ser repetido diversas vezes durante os anos seguintes nos Planos de Emprego MTAS CERMI 2002 – 2004 e nos Planos de Ação 2003- 2007.

Tais projetos governamentais deram espaço para a criação de novas leis e da atualização de leis antigas no que tange a inclusão laboral das PCD no mercado espanhol. A primeira em destaque é a Ordem de 16 de outubro de 1998, que trouxe a atualização das regulamentações acerca dos subsídios dados aos Centros Especiais de Emprego, já que se trata de uma iniciativa sem fins lucrativos e que, portanto, necessitaria de incentivos tanto públicos quanto privados para que as PCD pudessem fruir o seu direito ao trabalho, ainda que de forma inicialmente reclusas nos CEEs. Em 1998, também foi publicado o Real Decreto Lei 15/98, o qual, como consequência da Reforma Trabalhista de 1997, veio com a intenção de corrigir um dos mais graves problemas no cenário trabalhista espanhol e que certamente reflete no cenário inclusivo: a instabilidade dos contratos de tempo determinado.

Entre 1997 e 2002, os contratos temporais ou por tempo determinado trouxeram resultados mais rápidos às reformas trabalhistas e ao Plano de Ação, de modo que, para o empregado PCD, seu posto de trabalho estaria garantido ao menos por um tempo e esse tempo não comprometeria a empresa. No entanto, a enorme quantidade de contratos feitos na forma temporal, que, de acordo com o MTAS, chegou a atingir 91,5% do total de contratos em 2005, sinalizava um problema do modelo, sendo a precariedade nos contratos temporais ainda um assunto vivo e abordado na atualidade (Miramar, 2007)

O ano de 2002, e por consequência o de 2003, foi um dos anos mais importantes para a PCD na Espanha e isso se deu pela conclusão e sucesso do Plano de Ação Para Pessoa Com Deficiência 1997 - 2002, e, também, pela aprovação da Declaração de Madri, na Espanha, durante o Congresso Europeu das Pessoas Com Deficiência, que também

culminou na proclamação de 2003 como o Ano Europeu das Pessoas Com Deficiência.

A Declaração de Madri veio mostrar que a Europa desejava apresentar uma nova visão de mundo no que diz respeito ao tratamento dispensado às pessoas com deficiência. No documento, são abordadas diversas questões importantes.

A Declaração de Madri, reconhecendo que a deficiência é uma questão de direitos humanos, aborda a discriminação como um dos fatores que mais atrasa o avanço na inclusão, pontua que as PCD querem oportunidade e não caridade, prezam por sua autonomia e independência. Outro ponto importante é que se admite que dentro do grupo pessoas com deficiência, existem os grupos das deficiências específicas e que essa heterogeneidade não pode ser ignorada³.

Assim, a partir da Declaração de Madri, muitas das leis espanholas sobre a PCD foram atualizadas e repensadas para cumprir com os novos moldes europeus. Um dos pontos que sofreu mais atenção foi o dos subsídios empresariais para promoção do emprego e integração da pessoa com deficiência, os quais, por meio do Real Decreto 357/2006, expandiu os regulamentos da Lei 38/2003 ou Lei Geral dos Subsídios, já que, de acordo com a última, os procedimentos ordinários de concessão de subsídios deveriam ser feitos na forma de concorrência competitiva, o que, como aponta a Lei de 2006, poderia se tornar sério obstáculo para que a integração social e laboral se estabeleça (Espanha, 2006)

O rumo da legislação espanhola no que tange a PCD mostrou que a estratégia das políticas públicas espanholas se voltou para os dois fatores principais no processo da integração desse grupo no mercado de trabalho. A primeira seria a preparação do terreno, ou seja, a expansão de opções para a PCD no trabalho, tanto pela valorização de sua formação com a criação de novos projetos educativos especiais, quanto pela promoção de sua autonomia e real integração tanto no emprego protegido quanto no mercado de trabalho ordinário. Já a última seria a fomentação da concretização desses objetivos, principalmente por meio de incentivos fiscais, para que as empresas ordinárias não se sintam prejudicadas ao se adaptar à PCD.

Com o ano de 2006 veio a Lei nº 43 ou “Acordo para a Melhoria do Crescimento e do Emprego”, que buscou enfrentar a baixa empregabilidade nos grupos das mulheres, dos jovens e das PCD na realidade espanhola.

A lei, sintetizada no Quadro 1, inova no processo de inclusão laboral das PCD no mercado de trabalho ao considerar os incentivos fiscais às empresas, dessa vez abrangendo tanto o setor ordinário quanto o setor protegido das CEE, beneficiando todos os agentes envolvidos na inclusão.

3 Sobre a heterogeneidade do coletivo PCD, que proporciona uma inclusão desigual entre os grupos vulneráveis que o integram, por todos cito estudo anterior Carneiro, Carneiro e Brandini (2021).

Quadro 1 – Lei do Programa de Promoção do Emprego para a Melhoria do Crescimento e do Emprego (Bônus de negócios para a contratação de um emprego)

(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)				Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA						
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género [art. 2.1.a) y 2.4].	1.500				4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto (art. 2.1.b).	1.200				4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (art. 2.1.c).	1.200				4 años
Mayores de 45 años (art. 2.1.d).		1.200				Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años (art. 2.1.c).	800				4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social [arts. 2.1.f) y 2.5].	600				4 años
	Personas con discapacidad (art. 2.2).		Mujeres con discapacidad (art. 2.2.3)	Personas mayores de 45 años con discapacidad (art. 2.2.3)		Toda la vigencia del contrato
	- En general (art. 2.2.1).		4.500	5.350 5.700		
	- En caso de discapacidad severa (art. 2.2.2).		5.100	5.950 6.300		
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (art. 2.6).		500			
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL						
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo (art. 2.2.4).		Varones menores de 45 años	Varones mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Duración
- En general		3.500	4.100	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
- En caso de discapacidad severa		4.100	4.700	4.700	5.300	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica (art. 2.4).		600				Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social (art. 2.5).		500				Toda la vigencia del contrato
BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO						
Contratos indefinidos o temporales (art. 2.3).		100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.				Toda la vigencia del contrato

Fonte: Lei 43/2006 de Espanha, de 29 de dezembro, para a melhoria do crescimento e do emprego.

Observa-se no Quadro 1 que o Acordo para a Melhoria do Crescimento e do Emprego realmente alavancou as bonificações financeiras para as empresas que

contratam PCD, tanto nas contratações por tempo indeterminado quanto nos contratos temporários, gerando incentivos quase irrecusáveis para a contratação desse grupo vulnerável.

Em 2007, no entanto, para cumprir com o previsto nos acordos de “Melhoria do Emprego Ordinário” entre o MTAS e o CERMI em 2002, surgiu o Real Decreto 870/2007, o qual definiu e instituiu a estratégia, tal qual tida por Vega (2014), mais vantajosa em termos de custo-benefício tanto para a PCD, para a sociedade e para a empresa contratante.

Tal decreto teve como objetivo redirecionar a empregabilidade real das PCD dos Centros de Emprego Protegido para o emprego ordinário. Assim, por mais que os Centros sejam um grande ímã para esse grupo, sua proposta era a de uma resolução temporária, tal que o real espaço do PCD é no emprego ordinário, no qual terá acesso a um ambiente mais diversificado, mas, ainda, com as adaptações necessárias (acessibilidade). Desse modo, surge o Emprego Com Apoio, um projeto cujo objetivo é a inclusão da PCD no emprego ordinário por meio da orientação e do apoio individualizado para que ela tenha as condições necessárias para desenvolver-se no trabalho dentro das condições normais.

De acordo com a norma (art. 7º), o atendimento ou apoio às pessoas com diferentes graus de deficiência devem ser proporcionais, de forma que o apoio aos tipos mais graves, como as deficiências mentais, não poderia ser menor que um terço da carga horária desse trabalhador. No art. 8º, por sua vez, volta-se a mencionar o tão necessário subsídio às empresas aderidas ao Emprego Com Apoio, os quais, por sua vez, também são proporcionais à gravidade da deficiência apoiada, além de serem diminuídos em caso de contrato parcial, o que demonstra a intenção da legislação de gradativamente transferir o foco dos contratos temporais para contratos mais seguros para o empregado.

O Emprego Com Apoio nasce como uma alternativa com ideais mais modernos de inclusão, tal que o foco é o desenvolvimento do indivíduo em um ambiente que não necessariamente seja controlado ou polido às suas deficiências, mas sim que forneça as adaptações logísticas e socioculturais suficientes para a inclusão da PCD nos meios regulares de trabalho. Essa modalidade, no entanto, não substituiu o Emprego Protegido, mas agregou-se às possibilidades oferecidas de ingresso no mercado laboral, sendo que agora a PCD pode ser incluída no meio trabalhista seja pelas vias do trabalho autônomo, pelo Emprego Protegido nos CEE ou pelo Emprego Com Apoio. São exatamente essas modalidades de emprego que hão de fundamentar a lei que, paralelamente ao Estatuto da Pessoa Com Deficiência no Brasil, trata de forma mais completa a inclusão da PCD não só no Mercado de Trabalho, mas na

sociedade como um todo.

O Real Decreto 1/2013 da Espanha, também conhecido como a Lei Geral de Direitos das Pessoas Com Deficiência e de sua Inclusão Social, por fim, reorganizou a legislação inclusiva tendo em vista todas as novas leis, decretos, reformas e pelas novas formas de pensar trazidas com os tratados internacionais, como a Declaração de Madri e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência. No caso espanhol, nota-se que o principal impasse para uma ainda maior inclusão das PCD no mercado de trabalho espanhol diz respeito à coexistência dos CEE e do Emprego Com Apoio. O Emprego Com Apoio certamente seria o modelo mais vantajoso, tanto financeiramente, já que seu custo-

-benefício é maior, mas também pelo seu objetivo, que é a real inclusão da PCD no mercado ordinário.

O Emprego Protegido, realizado nas CEE, entretanto, ainda representa a grande maioria dos contratos com PCD, de forma que os centros têm se provado cada vez mais uma solução finalista, o que vai de encontro ao seu objetivo original, que era de preparar a PCD para o mercado ordinário.

Quadro 2 – Contratação de pessoas com deficiência por tipo de empresa

Contratación personas con discapacidad	Año 2020	Año 2015	Año 2011
CEE	65461	68613	39331
Empresa ordinaria	21245	26625	21797
Total	86706	95238	61128
% CEE	75,5%	72,0%	64,3%

Fonte: Serviço Público de Emprego Estatal. Estatísticas Contratuais.

Conforme o Quadro 2, os CEE têm tido prioridade na segunda década deste século na Espanha. Embora tenha ocorrido a duplicação dos números de PCD inscritos em universidades, percebe-se que, apesar do claro avanço gerado pela legislação e por todos os Planos de Emprego, grande parte da população PCD ativa ainda está presa nas engrenagens dos Centros de Emprego Especial, os quais, malgrado tenham sido de grande ajuda nos anos de sua existência, tem se desviado da sua intenção inicial.

Dessa forma, como se vê, ainda que longe da perfeição, entende-se que a estratégia inclusiva espanhola acarretou um notável avanço na inclusão da PCD

no mercado de trabalho, não só com a criação do Emprego Protegido e do Emprego Com Apoio como grandes modelos de trabalho possíveis para a entrada do indivíduo no mercado, pelo incentivo de forma ativa, por meio de substanciais subsídios às empresas que contratem esses grupos, mas também por meio da sua qualificação, principalmente com o Programa de Qualificação Profissional Inicial, responsável por dar uma segunda chance de formação acadêmica e laboral aos jovens PCD.

A Espanha, tendo em vista a evolução de sua legislação e os resultados obtidos com elas, aparenta ter mantido a mesma intenção de resolver os problemas não resolvidos que se viu nos anos passados, tanto, que no ano de 2022, em 3 de maio, foi aprovada pelo Conselho de Ministros da Espanha a Estratégia Espanhola de Deficiência 2022-2030. A Estratégia abrange também outros problemas alarmantes no que concerne a situação das PCD no mercado de trabalho, que são as mulheres e sua posição inferiorizada e em geral excluída do mercado em comparação aos homens, o que em nada condiz com a mentalidade atual de igualdade de gênero e de oportunidades.

Assim, como sinaliza Tilve e Roca (2011, p. 188) “é preciso entender a inclusão como um processo de mudança que exige revisões contínuas e avanços progressivos, não podendo ser reduzido a uma lei ou plano temporário”. Compreende-se que as adaptações e a continuação da criação de Planos, Estratégias e trabalhos pela Espanha revela um cenário de inclusão que, mesmo que não completamente realizado, perpetua a luta, valendo-se das mais diversas frentes.

4 A REALIDADE BRASILEIRA E OS DADOS DA PNAD 2022: INFORMALIDADE E MENORES SALÁRIOS

O modelo brasileiro, por sua vez, sofre com uma estagnação de uma Lei de 1991 que carece de atualizações e ajustes diante dos novos desafios que se refletem na incompletude dos resultados obtidos. Segundo a última PNAD divulgada (2023)⁴ do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número total de pessoas com deficiência em idade para trabalhar (14 anos ou mais) é de 17,5 milhões, mas apenas 5,1 milhões fazem parte da força de trabalho. Ou seja, sete a cada dez PCD em idade de trabalho estão fora do mercado de trabalho.

Conforme resultados da PNAD (2023), a taxa de participação na força de trabalho das pessoas sem deficiência foi de 66,4%, enquanto entre as pessoas com

4 A mais recente PNAD contínua, a respeito dos dados das PCD, foi divulgada no último mês de julho/2023, a partir de uma coleta de dados efetuada no 3º trimestre de 2022. Cumpre informar que houve mudança conceitual e metodológica na pesquisa. Assim, alguns dados quantitativos sofreram grande variação. Entretanto, percentualmente, os dados não discrepam das pesquisas anteriores.

deficiência essa taxa foi de apenas 29,2%. A desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior: nesse caso, a taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência. Mais da metade (55%) das pessoas com deficiência em 2022 que conseguiram um trabalho estavam na informalidade, enquanto para as pessoas ocupadas sem deficiência esse percentual foi de 38,7%.

Segundo a PNAD (2003), o nível de ocupação, que mede o percentual de pessoas ocupadas em relação às pessoas em idade de trabalhar, aponta outra desigualdade, a saber: o indicador entre as pessoas com deficiência não chega a um terço (26,6%), menos da metade do percentual encontrado para as pessoas sem deficiência (60,7%).

Pessoas com deficiência também ganham bem menos quando conquistam uma oportunidade. A renda média, já descontada a inflação, foi de R\$ 1.860,00 (um mil oitocentos e sessenta reais) entre PCD. Já o rendimento das pessoas ocupadas sem deficiência ficou em R\$ 2.690,00 (dois mil seiscentos e noventa reais) em 2022, uma diferença de R\$ 830,00 (oitocentos e trinta reais) ou 45 % de diferença na remuneração média (PNAD, 2023).

Destaca-se, ainda, que a PNAD (2023) aponta que pouco mais da metade das pessoas sem deficiência no país (50,5%) estão empregadas no setor privado. Por sua vez, entre as pessoas com deficiência, apesar do sistema de cotas, esse percentual não vai além de pouco mais de um terço (35,4%). Como se vê, os números trazidos com a PNAD 2023 revelam um direcionamento dos PCD para a informalidade e uma estagnação, já próxima da retração no que se refere aos contratos formalizados de trabalho.

4.1 O BPC NÃO É O CULPADO

Um grande mito difundido no Brasil é o da inexistência de PCD, procurando emprego por conta do Benefício de Prestação Continuada de Assistência Social (BPC), garantido pelo art. 203 da Constituição Federal e pela Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). Com esse assustador acréscimo no quantitativo de postos de trabalho informais, novas vozes certamente se erguerão no sentido de afirmar que a PCD está na informalidade para não perder o BPC.

Apenas dois anos após a criação da Lei de Cotas, em 7 de dezembro de 1993, o governo lançou a Lei nº 8.742/93, mais conhecida como LOAS. Dentre suas várias seções que versam sobre políticas e órgãos de assistência social, cabe levantar a Seção I do Capítulo IV dessa mesma lei, que trata do Benefício de

Prestação Continuada (BPC).

Essa lei instituiu, em seu art. 20, a garantia de um salário-mínimo mensal (atualmente no valor de R\$ 1.320, de acordo com a Lei 14.663/2023) às pessoas com deficiência e aos idosos com 65 anos ou mais que comprovassem que sua renda mensal familiar era insuficiente para o sustento (Brasil, 2021). O benefício representou uma conquista para as PCD em níveis severos ou com pouca instrução, que geralmente não são absorvidas no mercado de trabalho.

No entanto, para alguns, a coexistência do BPC com a Lei de Cotas trazia uma contradição (aparente), de modo que, somados à escassez de programas concretizados de capacitação profissional das PCD, o benefício assistencialista poderia, ironicamente, também ser prejudicial à entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Brasil, 2002).

Todavia, com o advento da Lei nº 14.176/2021, que regulamentou o benefício do auxílio-inclusão proposto no Estatuto da Pessoa Com Deficiência e estabeleceu o benefício de 50% do valor do BPC para aquelas pessoas com deficiências moderadas ou graves que desejassem ingressar no mercado de trabalho, com a condição de que, para a concessão do benefício, sua remuneração mensal não excedesse dois salários-mínimos, o argumento de que a coexistência da Lei de Cotas e do BPC prejudicaria a inclusão se esvaziou. A correção e o ajuste desta norma trouxeram um exemplo da necessidade de atualizações constantes da legislação sobre a inclusão da PCD.

4.2 A EVIDENTE INSUFICIÊNCIA DO MODELO DE COTAS NA INICIATIVA PRIVADA

O cumprimento integral da lei de cotas nunca ocorreu e é, de fato, uma quimera, visto que depende, como apontado anteriormente, do interesse do empregado no posto de trabalho, nem sempre atrativo. Agora, uma indagação importante, que retrata a insuficiência de nosso modelo, suscitada por Resende (2016, p. 120) é a seguinte: se as empresas cumprissem 100% das cotas, estaria garantido o direito constitucional ao trabalho da pessoa com deficiência?

Segundo o referido autor, a resposta é negativa:

Há um teto máximo do número de vagas, em razão do quantitativo de empresas com 100 ou mais empregados, que estão obrigadas a cumprir a cota, revelando que o total de empregos reservados para pessoas com deficiência é algo em torno de 900 mil. Segundo Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa - 2012 do Serviço Brasileiro de

Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, em 2011, o número de empregos gerados pelas médias e grandes empresas, era cerca de 14,6 milhões, daí a limitação do número de empregos para pessoa com deficiência, vez que tais empresas são as prováveis obrigadas a cumprirem a cota e o número de empregos que elas oferecem é bem inferior ao total (Resende, 2016, p. 120).

Em síntese, mesmo que fosse cumprido na integralidade, o sistema de cotas adotado no Brasil não é suficiente, não garantindo a promessa constitucional de inclusão da pessoa com deficiência. A obrigação de cumprimento da cota apenas para as grandes empresas provoca ademais a concentração de pessoas com deficiência trabalhando em grandes polos e a existência de elevado número de municípios sem ter pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

É necessário, diante desse quadro, evoluir para estender a inclusão para as pequenas e médias empresas, o que está facilitado atualmente com a maior popularização das tecnologias assistivas e com a paulatina mudança do local de trabalho que sai das sedes de empresa, hoje esvaziadas, e se desloca para qualquer local onde seja possível o trabalho virtual.

A inclusão em empresas de menor porte, a exemplo do paradigma espanhol, seria muito interessante para promover uma maior cultura inclusiva, com envolvimento de mais empresas, principalmente pelo fato de que a maior parte dos empregos brasileiros são oferecidos justamente por essas pequenas e médias empresas. Logo, seria maior o número de vagas disponíveis para pessoas com deficiência o que resultaria em maior probabilidade de contratação.

A exigência de cumprimento de cotas para empresas com menor número de empregados no setor privado poderia ser combinada com a presença de incentivos fiscais para empresas que promovem acessibilidade e inclusão de PCD em seus quadros, como acontece no modelo existente na Espanha. Outra possibilidade de avanço seria implementar, em favor das empresas que cumprissem a cota outras vantagens, como facilitação para obtenção de empréstimos em bancos de fomento (baseados em recursos públicos) ou, ainda, exigência nas licitações de declaração do Ministério do Trabalho e Emprego no sentido de que a empresa esteja cumprindo a cota, sob pena de não poder participar das licitações públicas, em modelo semelhante ao que já adota a administração pública em relação às empresas terceirizadas para estimular a contratação de egressos do sistema prisional⁵.

5 O Decreto nº 9450/2018, instituiu a Política Nacional de Trabalho no Sistema Prisional e, com isso, obrigou empresas contratadas pela administração pública, inclusive nos serviços de engenharia, limpeza, conservação, alimentação, consultoria e vigilância, a admitir presos e ex-presidiários como parte da mão de obra. A medida se

Haveria, certamente, um maior interesse do setor empresarial para o cumprimento da cota. Por fim, para aquelas empresas que realmente comprovassem a impossibilidade momentânea de cumprimento da cota, a norma, sem abrir mão dos percentuais de ação afirmativa (2% a 5%), poderia, como excludente provisório de aplicação de penalidades, exigir o cumprimento de outras espécies de ações afirmativas, a exemplo de oferecimento de qualificação para pessoas com deficiência.

Este tipo de medida, considerando as variáveis, por vezes aleatórias, que informam o mercado de trabalho, precisa ser considerada em um processo de revisão contínuo das políticas públicas. Isso tudo trará repercussões positivas no mundo do trabalho, pois trabalhadores qualificados, em geral, tendem a ser protegidos pelo próprio sistema capitalista.

5 CONCLUSÃO

A sociedade brasileira se tornou muito mais plural por meio da política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esse salto nos aproximou da ideia de justiça social de Mill, trazendo aportes na educação, no esporte, na indústria e nas mais diversas áreas.

Sem negar esses avanços, forçoso admitir que o modelo brasileiro de inclusão, no que se refere ao mercado de trabalho, padece de um evidente desgaste proporcionado pela distância temporal entre a sua concepção e execução primeira e os tempos atuais, de flexibilização, terceirização, gestão algorítmica de trabalho, teletrabalho, entre outras novidades que modificaram fortemente o perfil da atividade laboral.

De fato, o modelo ideal de inclusão precisa ser dinâmico. Ele convive em uma sociedade em constante transformação a qual demanda atualizações, mudanças, ajustes e inovações contínuas. A presença e as mutações de variáveis econômicas, sociais, legislativas, estruturais ou conjunturais clamam pela adoção de uma postura vigilante e assertiva, de modo a viabilizar ajustes periódicos nas políticas estatais adotadas.

Embora nunca se tenha alcançado em nosso país o integral cumprimento das cotas previstas na legislação de regência, sem abrir mão da ação afirmativa, é preciso renová-la. Nesse sentido, vários modelos, a exemplo do espanhol, sinalizam

.....
aplica para contratos com valor anual acima de R\$ 330.000,00 e é exigida proporcionalmente, conforme o número de empregados que o contrato demande, variando de 3% a 6%, considerado um número mínimo de 200 funcionários. No caso das PCDs, uma medida desse tipo, para facilitar a inclusão deveria alcançar contratos que envolvessem um número menor de terceirizados.

para um processo de reinvenção frequente e dinâmico, dando respostas às novas questões postas e às mutações na dinâmica do trabalho.

Em uma sociedade que se pretenda verdadeiramente inclusiva, é preciso rejeitar qualquer proposta de lei ou política pública que se volte para simplesmente facilitar o cumprimento da cota, como se buscou por meio do PL 6159/2019. Posturas desse jaez configuram, se materializadas, retrocessos sociais de difícil recuperação.

Ao revés, é preciso ser criada uma cultura de estímulo à inclusão que vá além da punição pelo descumprimento da cota. É chegada a hora do Estado brasileiro, enquanto garantidor da efetividade dos direitos fundamentais, estender a exigência de cotas a empresas privadas de menor porte, adotar medidas voltadas à bonificação das empresas que adotem posturas inclusivas, premiar as boas práticas empresariais, em síntese, promover a atualização de suas normas legais e políticas públicas a fim de promover maior qualificação de PCD e um novo ciclo de contratações.

REFERÊNCIAS

BORJAS, George. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BRASIL. **Lei nº 14.663**, de 28 de agosto de 2023. Define o valor do salário-mínimo a partir de 1º de maio de 2023; estabelece a política de valorização permanente do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2024; e altera os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física de que trata o art. 1º da Lei nº 11.482, de 31 de maio de 2007, e os valores de dedução previstos no art. 4º da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995.

BRASIL. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2022**. 2022. Disponível em: [https:// www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html). Acesso em: 7 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.176**, de 22 de junho de 2021. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para estabelecer o critério de renda familiar per capita para acesso ao benefício de prestação continuada, estipular parâmetros adicionais de caracterização da situação de miserabilidade e de vulnerabilidade social e dispor sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); autoriza, em caráter excepcional, a realização de avaliação social mediada por meio de videoconferência; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14176.htm#art6. Acesso em: 2 nov. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.159**, de 26 novembro de 2019. Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, o Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946, o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946, o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946, a Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, a Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993, e a Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632>. Acesso em: 4 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Brasília, DF: Senado, 2014. BRASIL. IBGE, **Censo demográfico**, 2010. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em: 17 set. 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186**, de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção Sobre a Pessoa Com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. **Lei 8742**, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em: 2 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 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/L8213cons.htm. Acesso em: 17 set. 2023.

CABO, G. de; GAGO, D.; GONZÁLEZ, A. **La situación laboral de las personas con discapacidad en España**. Centro de Estudios Económicos Tomillo S. L., 2003.

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês; CARNEIRO, Patrícia Pugliesi; BRANDINI, Ana

Beatriz Dantas. Cotas para pessoas com deficiência na iniciativa privada: breves reflexões para sobrestar uma desigualdade (in)visível. **Caderno de Graduação: Ciências Humanas e Sociais**, Aracaju, v. 7, n. 1, p. 103-118, 2021.

CARNEIRO, Patrícia P.; CARMO, Mariele S. **A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho**: uma investigação econômica sobre a existência de vagas ociosas em Sergipe. Programa de Iniciação Científica Voluntária – PICVOL. UFS, Aracaju, 2018.

ESPANHA. **Real Decreto 1/2013**, de 29 de noviembre de 2013. Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión laboral. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>. Acesso em: 23 ago. 2023.

ESPANHA. **Real Decreto 870/2007**, de 2 de julio de 2007. Por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>. Acesso em: 12 set. 2023.

ESPANHA. **Ley 43/2006**, de 29 de diciembre de 2006. Para la mejora el crecimiento y del empleo. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>. Acesso em: 04 set 2023.

ESPANHA. **Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo de 2006. Ley Orgánica de Educación. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/05/03/2>. Acesso em: 28 ago. 2023.

ESPANHA. **Real Decreto 357/2006**, de 24 de marzo de 2006. Por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones em los **ámbitos** del empleo y de la formación profesional ocupacional. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/03/24/357>. Acesso em: 12 ago. 2023.

ESPANHA. **Real Decreto Lei 15/98**, de 27 de noviembre de 1998. De medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo em relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/1998/11/27/15>. Acesso em: 08 ago. 2023.

ESPANHA. **Orden**, de 16 de octubre de 1998. Por la que se establecen las bases

reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos em centros especiales de empleo y trabajo autónomo. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/o/1998/10/16/> (1). Acesso em: 15 ago. 2023.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 1/1990**, de 3 de octubre de 1990. Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1990/10/03/1>. Acesso em: 14 jul. 2023.

ESPAÑA. **Ley 13/1982**, de 7 de abril 1982. Ley de la integración social de los minusválidos. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13>. Acesso em: 22 jul. 2023.

ESTEBAN Legarreta, R.; GUTIÉRREZ, Colominas, D. La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. **Revista Española de Discapacidad**, v. 2, n. 1, p: 7-32, 2014. Disponível em: <http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/106/71> Acesso em: 30 mai. 2023.

HÖFLING, Eloisa de Mattos. Estado e políticas (públicas) sociais. **Caderno Cedes**, Campinas, v. 21, n. 55, p. 30 41, 2001.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197 p. Dissertação (Mestrado em Direito) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

MILL, John Stuart. **Utilitarismo**. Porto: Porto, 2005.

MIRAMAR, J. L. C. **Contratos temporales y precariedad**. España: Solidaridad Obrera, 2007.

PINA, L. D. Sociedade inclusiva: a face aparente do capitalismo em uma nova fase. **Filosofia e Educação**, Campinas, SP, v. 2, n. 1, p. 127-149, 2010. DOI: 10.20396/rfe.v2i1.8635527. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rfe/article/view/8635527>. Acesso em: 15 out. 2023.

RESENDE, Emerson Albuquerque. **O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: caminhos para a eficácia social**. 2016. Dissertação

(Mestreado) – Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016.

RODRIGUES, Graciela Fagundes; COUTINHO, Kátia Soares. Inclusão laboral de pessoas com deficiência no Brasil e na Espanha: aproximações e distanciamentos. **Informática na educação: teoria & prática**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, jul./dez. 2015, ISSN impresso, 1516-084X ISSN digital 1982-1654.

RODRÍGUEZ, V.; CUETO, B. El Trabajo de las Personas con Discapacidad Ante la Crisis. **Revista Internacional de Organizaciones**, Tarragona, ES, n. 11, p. 61-86, dic. 2013. Disponível em: http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/138/pdf. Acesso em: 10 jun. 2023.

SHIMONO, S. O. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. 2009. 118 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SIMÕES, Mauro Cardoso. Utilidade e liberdade em John Stuart Mill. **Enfoques: revista de la Universidad Adventista del Plata**, v. 17, n. 1, p. 77-84, 2005.

TILVE, M. D. F.; ROCA, M. del M. S. Accesibilidad y Proyección Laboral: ¿qué opinan los estudiantes con discapacidad de la usc? **Innovación Educativa**, Santiago de Compostela, n. 21, p. 185-199, 2011. Disponível em: <http://www.usc.es/revistas/index.php/ie/article/download/33/150>. Acesso em: 24 mai. 2023.

VEGA, Jordán de Urríes, F. B. *et al.* Aproximación al análisis coste-beneficio entre empleo con apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores. **Revista Española de Discapacidad**, v. 2, n. 1, p: 33-50, 2014.

Publicado originalmente na Revista Interfaces Científicas • Aracaju • V.10 • N.1 • p. 83 - 102 • 2024 • Número Temático