

Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos

Wederson Santos

Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Brasília, DF, Brasil.

Resumo: Introdução: A inclusão no mundo do trabalho é um dos principais desafios contemporâneos em promover os direitos humanos das pessoas com deficiência em qualquer país. Objetivo: Realizar uma discussão teórica e de análise de política pública através das características do marco legislativo dos países latino-americanos com suas respectivas iniciativas, políticas e programas para promover a inclusão laboral de pessoas com deficiência. Método: Os documentos foram analisados, com ênfase na análise de conteúdo, a fim de conformar um quadro de análise sobre as principais características, semelhanças e desafios enfrentados por esses países. Resultados: As principais iniciativas dos países latino-americanos têm sido: 1. aprovação de legislações com obrigatoriedade de reservas de vagas nas empresas e serviço público, 2. criação de sistemas nacionais informatizados de intermediação de mão de obra, 3. programas de incentivo ao empreendedorismo de pessoas com deficiência e 4. políticas de acompanhamento personalizado do itinerário de inclusão laboral. Conclusão: Os principais desafios comuns aos países latino-americanos, que se transformam em barreiras à inclusão, são: 1. Cumprir as cotas reservadas e efetivar a fiscalização, 2. Aumentar a qualificação educacional e profissional das pessoas, 3. Compatibilizar rendas de benefícios não contributivos/assistenciais com rendimentos do trabalho, 4. Sensibilizar as empresas, famílias e sociedade sobre a produtividade e capacidades das pessoas com deficiência e 5. Criar isenções fiscais e demais incentivos às empresas para a contratação de pessoas com deficiência.

Palavras-chave: *Pessoas com Deficiência, Empregabilidade, Políticas Públicas, Convenção, América Latina.*

People with disabilities and work inclusion in Latin America: challenges to the universalization of rights

Abstract: Introduction: Occupational inclusion is one of the major contemporary challenges in promoting the human rights of people with disabilities in any country. Objective: To carry out a theoretical discussion and analysis of public policy through the characteristics of the legislative framework of the Latin American countries with their respective initiatives, policies and programs to promote the labor inclusion of people with disabilities. Method: The documents were analyzed, with emphasis on content analysis, in order to form a analysis framework on the main characteristics, similarities and challenges faced by these countries. Results: The main initiatives of the Latin American countries have been: 1. approval of legislation with mandatory vacancies in companies and public service; 2. creation of national computerized occupational intermediation systems; 3. Entrepreneurship of people with disabilities and 4. policies for personalized follow-up of the labor inclusion itinerary. Conclusion: The main challenges common to Latin American countries, which become barriers to inclusion, are: 1. To comply with the quotas reserved and to carry out supervision; 2. To increase the educational and professional qualification of the people; 3. To reconcile benefits of non-contributory / social security incomes with occupational contributions, 4. Raise awareness among businesses, families and society about the productivity and capacities of people with disabilities, and 5. Create tax exemptions and other incentives for companies to hire people with disabilities.

Keywords: *People with Disabilities, Employability, Public Policy, Latin America.*

1 Introdução

A promoção da justiça social a determinados públicos que experimentam desigualdades depende de muitos fatores. Um dos primeiros deles é o compromisso coletivo da prática da igualdade e de uma cultura que valoriza os direitos humanos. É preciso também marcos legislativos para reforçar tais premissas, além de políticas públicas e ações governamentais condizentes com a materialização dos direitos afiançados no plano jurídico. Durante muito tempo, o modo como a sociedade buscava coletivamente responder às necessidades das pessoas com deficiência não se dava pela via da promoção dos direitos, mas pela lógica da caridade e da filantropia (DHANDA, 2008). É recente o movimento em direção à promoção dos direitos como uma prerrogativa de todos os governos e sociedades na busca da liberdade para as pessoas com deficiência e promoção da igualdade entre esse público e as pessoas sem deficiência.

Dentre os temas mais desafiantes para a garantia da justiça e da igualdade entre as pessoas com e sem deficiência está a inclusão no mundo do trabalho¹. A inclusão e a permanência no trabalho são um direito humano básico que deve ser garantido também às pessoas com deficiência, como preceitua o art. 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência aprovada em Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) em 2006 (BRASIL, 2009). Nas alíneas “d” e “e”, por exemplo, do art. 27, fica estabelecido que os Estados Partes devem “possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado” e também “promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no trabalho, bem como assistência na procura, obtenção, manutenção e retorno ao emprego” (BRASIL, 2009). Esses são alguns exemplos recentes do tratamento do acesso ao trabalho como um direito humano básico das pessoas com deficiência.

A referida Convenção tem *status* de emenda constitucional no Brasil desde 2009, o que assegura suas garantias como direitos fundamentais. Uma das principais marcas da Convenção é salientar a deficiência como uma expressão da diversidade humana (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009). Esse entendimento da Convenção é oriundo do debate do modelo social da deficiência (DINIZ, 2007). Em linhas gerais, o modelo social da deficiência assenta a deficiência como uma situação resultante de sociedades e ambientes pouco preparados para a diversidade corporal,

tornando a deficiência resultado de construções sociais e não como descrições objetivas de corpos anormais (DINIZ, 2007). Saindo de um discurso como tragédia pessoal ou como desajuste biológico e de saúde, apenas recentemente a deficiência passou a ser compreendida como uma das muitas possibilidades da condição humana com dignidade (BARNES et al., 2002). No entanto, apesar de essa compreensão ser utilizada por muitos países democráticos, eles ainda se deparam com obstáculos à efetivação de uma vida com dignidade para todas as pessoas. Pois, as pessoas com deficiência reiteradamente encontram barreiras sociais, estruturais e jurídicas arraigadas que as impedem de participar como iguais na vida em sociedade. É nesse sentido que os preceitos estabelecidos no art. 27 da Convenção ganham novas dimensões para o direito ao trabalho das pessoas com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro e em todos os outros países que ratificaram a Convenção.

O combate à pobreza e a promoção da autonomia das pessoas com deficiência, por sua vez, estão entre as prioridades da Convenção e das Nações Unidas que se materializam em recomendações aos Estados Partes (DHANDA, 2008; ORGANIZAÇÃO..., 2016a). Nesse sentido, o direito ao trabalho pode ser um mecanismo de promoção dos direitos com capacidade para atender à essas duas exigências (ABBERLEY, 1998; BARNES, 2009). No caso brasileiro, embora seja reconhecida a ideia da *cidadania regulada* (SANTOS, 1979) antes dos anos 1980, – isto é, o exercício da cidadania no Brasil até o final dos anos 1980 se dava em um modelo bastante restritivo de direitos, que conferia a ideia de cidadãos apenas a trabalhadores formais devido às proteções sociais estarem resumidas a direitos trabalhistas – as pessoas com deficiência praticamente não tinham direitos garantidos; muito menos aqueles ligados ao mundo do trabalho. Apenas com a Constituição Federal de 1988, as pessoas com deficiência passaram a ter direitos assinalados no arcabouço jurídico (FIGUEIRA, 2009).

Já em 1991, na sequência de regulamentações das novidades da Constituição de 1988, tem-se aprovada a Lei nº 8.213, de 1991, que passa a prever a reserva de vagas para as pessoas com deficiência como uma obrigatoriedade nas empresas privadas acima de cem funcionários, e a Lei nº 8.212, de 1991, que passa a garantir reservas de vagas para candidatos com deficiência em concursos públicos (BRASIL, 1991a, 1991b). As iniciativas se converteram em uma das mais importantes como ação afirmativa que busca promover a equiparação de oportunidades às pessoas com deficiência no mundo do trabalho. No caso da

Lei nº 8.213, ficou estabelecido que as empresas com mais de 100 e até 200, entre 201 e 500, entre 501 e 1000, e com mais de 1000 empregados devem contratar respectivamente 2%, 3%, 4% e 5% de pessoas com deficiência (BRASIL, 1991b). Para a Lei nº 8.212, a quantidade de vagas reservadas para pessoas com deficiência depende da quantidade de vagas ofertadas no concurso público, alcançando um total de até 20% das vagas ofertadas (BRASIL, 1991a). Visto de modo não isolado nem como única medida estratégica, a reserva de vagas garantida em leis para as pessoas com deficiência cumpre papel fundamental para promover a inclusão laboral desse público.

Inspirada pelos princípios da Convenção e em sintonia com as diretrizes apontadas nela para a garantia dos direitos humanos das pessoas com deficiência, em 2016, entra em vigor no Brasil a Lei nº 13.146, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), conhecida também como Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015a). Depois de mais de doze anos de tramitação no Congresso Nacional, a sanção e entrada em vigor da LBI vem, no diálogo com a Convenção, avançar na promoção da autonomia das pessoas com deficiência. O capítulo VI da LBI é todo dedicado ao trabalho, além de ter ações e novidades sobre o trabalho em outros artigos, como é o caso do art. 94 sobre o *auxílio-inclusão* (BRASIL, 2015a). Entre as principais novidades estão o art. 34, no qual fica garantido que

[...] a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015a, art. 34),

e também o art. 35, que disciplina ser

[...] finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho (BRASIL, 2015a, art. 35).

Mesmo diante desses avanços, a inclusão de pessoas com deficiência no emprego formal no país ainda esbarra em desafios concretos. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) publicados pelo Ministério do Trabalho em 2015 mostra um panorama do trabalho no país em 2014 (BRASIL, 2015b). Dentre os diversos dados, a RAIS mostra o alto número de mais de 381 mil pessoas com deficiência com trabalho formal no país (BRASIL, 2015b)². Ainda assim, esse número representa algo em torno de 39% das empresas que deveriam ter pessoas

com deficiência em seu quadro, pela obrigatoriedade de acordo com o porte estabelecido na Lei nº 8.213 (BRASIL, 2015b). Ou seja, é bastante significativo o número de pessoas com deficiência inseridos nas relações formais de trabalho nos últimos anos. Mas, ainda assim, é um número aquém daquele oferecido pela própria capacidade das empresas brasileiras. Quando se pensa na inclusão no mundo do trabalho como um processo dependente de acesso a outras políticas públicas, como de saúde, educação e transporte, entre outras, se percebe os desafios envolvidos na relação entre as pessoas com deficiência e o trabalho.

Segundo a Organização Iberoamericana de Seguridade Social (OISS), o caso brasileiro sobre ações para inclusão das pessoas com deficiência no trabalho não se diferencia significativamente da realidade de outros países do mundo, em particular, da América Latina (ORGANIZAÇÃO..., 2014). Segundo a Comissão Econômica para a América Latina e Caribe da ONU (CEPAL), estima-se que haja cerca de 70 milhões de pessoas com deficiência na América Latina (COMISSÃO..., 2016a). Como o Brasil e os demais países da América Latina têm características que, ao mesmo tempo, os aproximam e os singularizam do ponto de vista da formação histórica, econômica e cultural, é importante promover reflexões conjuntas sobre a realidade dessa parte do globo. De um lado, a divisão internacional do trabalho e a inserção do Brasil e dos países da América Latina nas rotas do capitalismo têm ampla influência sobre o modo como os arranjos do trabalho em cada país se comportam (FERNANDES, 1973). Por outro, as proteções jurídicas definidas, inclusive internacionalmente, delineiam avanços e desafios singulares em cada realidade, a depender do grau de maturidade das ações públicas de cada país e seus contextos.

2 Objetivo

Realizar uma análise do cenário das principais medidas tomadas contemporaneamente pelo Brasil e pelos países da América Latina para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. As semelhanças pela formação econômica, histórica e política dos países latino-americanos podem auxiliar a refletir sobre os desafios comuns e as iniciativas em promover a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Além disso, o fato de os países da América Latina terem tido, recentemente, adesões maciças a marcos legislativos internacionais sobre os direitos humanos das pessoas com deficiência, como é a ratificação da Convenção

por todos eles, impele a necessidade de analisar tais cenários comparativamente. Em um quadro comparativo com a realidade brasileira, o artigo discutirá alguns avanços significativos recentes no Brasil a respeito da integração de ações e políticas públicas voltadas para a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, no sentido de promover a universalização dos direitos para atender às demandas e necessidades das pessoas com deficiência de acordo com a Convenção.

3 Método

Trata-se de um estudo teórico e de análise de política pública, com ênfase na análise de conteúdo, em que foram analisadas leis, políticas, programas e ações governamentais dos países da América Latina, a fim de conformar um quadro de análise sobre as principais características, semelhanças e desafios enfrentados por esses países para garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. A pesquisa qualitativa e documental sobre os principais marcos legislativos e das políticas públicas voltadas para promover a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho ocorreu nos seguintes países: Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Equador, Guatemala, Haiti, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela³. Salienta-se que as realidades de Cuba, Haiti e Venezuela foram menos analisadas pela dificuldade de acesso a muitas das informações desses três países. É importante destacar que estudos comparados é uma metodologia muito presente nos estudos sobre políticas sociais e importante método na análise de política pública (ESPING-ANDERSEN, 1991). Pois permite promover reflexões a partir de contextualizações e de estudos aprofundados sobre a realidade de cada país, com vistas a gerar conhecimento a partir das diferenças e semelhanças existentes entre os cenários analisados (ESPING-ANDERSEN, 1991).

As leis, decretos, portarias, projetos de lei e demais marcos regulatórios de políticas, programas e ações governamentais dos países pesquisados tiveram seus conteúdos analisados e contrastados aos princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, com a finalidade de conformar um quadro analítico a respeito dos cenários, principais desafios comuns e características particulares dos países analisados da América Latina. Análise de conteúdo pode ser descrita como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Mas, também, a técnica

de análise de conteúdo refere-se ao estudo tanto dos conteúdos nas figuras de linguagem, reticências, entrelinhas, quanto dos manifestos, ou seja, do explícito e do implícito (CAMPOS, 2004). Dessa forma, tanto as legislações, políticas e ações dos países latino-americanos tiveram seus conteúdos analisados, quanto os sítios eletrônicos da CEPAL e da OISS também foram importantes bancos de dados para o levantamento das informações para compor o quadro de análise presente no texto. Além disso, no caso brasileiro, foram analisados: 1. o Decreto n.º 8.725, de 27 de abril de 2016, que instituiu a Rede Intersetorial de Reabilitação Integral voltada para reunir esforços, objetivos e competências das políticas públicas brasileiras com o objetivo de promover a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho (BRASIL, 2016a) e 2. a LBI, que trouxe importantes novidades para o direito ao trabalho das pessoas com deficiência no Brasil. A Convenção possui diversos artigos e princípios que apontam para a lógica de atenção integral das pessoas com deficiência pela via da universalização dos direitos a esse público. Essa característica central da Convenção, inspirada pelas ideias do modelo social da deficiência, foi o ponto de partida para analisar cada cenário dos países latino-americanos pesquisados. Uma das razões para essa análise, com foco na Convenção, é o fato de ela ter sido ratificada por todos os países da América Latina (ORGANIZAÇÃO..., 2016b).

4 Resultados e Discussão

4.1 Convenção e inclusão no mundo do trabalho: proteção universal dos direitos

Em 2016, a Convenção já contava com 165 ratificações de assinaturas como Estados Partes e 160 de países como signatários (ORGANIZAÇÃO..., 2016b). A Convenção teve uma tramitação relativamente rápida, uma vez que cinco anos se passaram entre a proposta de elaboração dela originalmente feita pela Delegação do México em 2001 e a sua aprovação em Assembleia Geral em Nova Iorque em 2006 (DHANDA, 2008). A Convenção tem o peso não só de ser a primeira convenção de direitos humanos do novo milênio. Mas ela inaugura uma nova perspectiva sobre os direitos humanos em, pelo menos, dois sentidos. Em primeiro lugar, para atender às demandas das pessoas com deficiência, os direitos civis, individuais, econômicos, sociais e culturais têm de ser efetivados concomitantemente para uma proteção integral da dignidade das pessoas com deficiência (DHANDA, 2008). Além disso, a Convenção pode ser lida como

um documento que dialoga com o debate sobre justiça distributiva (BARBOSA, 2013). Pois, se ampara em uma expectativa de sujeito típico, mas que também é inspirada pelas demandas dos movimentos sociais e avança ao conferir centralidade às necessidades singulares das pessoas com deficiência, tentando se basear em princípios de justiça que abarquem essa perspectiva (BARBOSA, 2013).

Segundo Amita Dhanda (2008), a perspectiva tradicional de compreender os direitos civis e liberdade (direitos negativos, que exigem a não intervenção de Estados e governos) e os direitos sociais e econômicos (direitos positivos, que exigem atuação dos Estados e governos para sua efetivação) não cabe mais para o caso da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Isto é, a efetivação de um tipo de direito depende da efetivação de outro tipo. Por exemplo, para a garantia da liberdade de expressão (tradicionalmente um direito de liberdade e negativo), é preciso um conjunto de ações do poder público (direitos positivos) para garantir acessibilidade e tecnologias que permitam a manifestação da opinião das pessoas que, por suas variabilidades nas capacidades sensoriais, têm mais dificuldades de se comunicar. A Convenção acaba por introduzir uma nova perspectiva sobre o debate dos direitos humanos e como as sociedades devem dispor de mecanismos para fazer valer as garantias previstas para a efetivação conjunta de todos os tipos de direitos.

Para Livia Barbosa (2013), a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência inova ainda pelo papel central de ter incrementado o conceito de necessidades humanas de forma mais ampliada, democrática e plural. Mais até do que os conceitos propostos no âmbito do debate sobre justiça distributiva, que tradicionalmente inspiraram as políticas públicas e os sistemas de proteção social dos Estados de Bem-estar Social no mundo. Era comum no debate sobre distribuição, sobretudo no âmbito da filosofia do direito, a discussão sobre as necessidades humanas apoiarem-se em uma expectativa sobre o sujeito típico e ignorarem as necessidades das pessoas com deficiência, o que não acomodava as possibilidades de demandas singulares (BARBOSA, 2013). O fato de a Convenção ter sido elaborada e aprovada com a participação dos movimentos sociais, as necessidades apontadas pelas pessoas com deficiência forçaram uma revisão intensa dos dispositivos de proteção, possibilitando uma atualização, renovação e criação de novos dispositivos principiológicos que guiariam as ações dos Estados e governos que adotassem a Convenção.

É possível afirmar que um conjunto de direitos ligados aos direitos de liberdade, por exemplo, não será materializado se outro conjunto de direitos

econômicos e sociais também não for garantido ao mesmo tempo. É um desafio, mas uma inovação na perspectiva da universalidade dos direitos (DHANDA, 2008). Certamente é desafiante para a cultura política e jurídica dos países, mas, por outro lado, cria a possibilidade de ampliar a cobertura dos direitos quando aproxima as exigências de uma lógica universalizante das garantias. No caso brasileiro, essa característica da Convenção ganha ainda mais força, uma vez que um contexto histórico e político particular da aprovação da Constituição Federal de 1988 inaugurou tanto uma perspectiva inovadora para os direitos sociais e econômicos quanto também para os direitos civis e políticos, sem que as políticas públicas estivessem na mesma sintonia (SARMENTO, 2008). É nessa estrutura basilar e principiológica da Convenção que o direito ao trabalho deve ser compreendido, na relação intrínseca com a efetivação também de políticas públicas com o mesmo objetivo.

A Convenção passou a vincular ações que os Estados Partes devem executar para materializar os direitos nela afixados. Sobre o direito ao trabalho no art. 27 da Convenção, há pelo menos três situações em que é exemplificativo da característica universalizável das proteções e garantias. Em primeiro lugar, na alínea “a” ficam explicitadas que os Estados Partes devem tomar providências para proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive, nas diversas fases do itinerário no trabalho, do recrutamento às condições insalubres no ambiente de emprego. Na alínea “c”, fica garantido que os Estados Partes devem assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas e, por fim, a alínea “j” disciplina que os Estados Partes devam assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no trabalho. Estes são alguns exemplos em que não é possível falar de direitos civis e políticos (negativos, como o de associação ou o de viver livre de discriminação) sem ter, ao mesmo tempo, garantidos direitos sociais e econômicos como remuneração, capacitação ou aqueles garantidos por meio de políticas e ações governamentais como a promoção da acessibilidade.

4.2 Avanços e características comuns dos países latino-americanos na inclusão de pessoas com deficiência no trabalho

A América Latina é composta pela quase totalidade dos países da América do Sul e Central. As exceções são os países sul-americanos da Guiana, Suriname e Belize e aqueles do mar do Caribe, por serem

países de língua germânica e/ou inglesa. A América Latina também engloba alguns países da América Central, como Cuba, Haiti e República Dominicana. Além disso, da América do Norte, o México também é considerado parte da América Latina. A região, portanto, engloba 20 países: além dos já citados, tem-se Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela. A América Latina tem uma população aproximada de quase 600 milhões de habitantes, dos quais estima-se que em torno de 70 milhões são pessoas com deficiência (COMISSÃO..., 2016b).

A mais antiga e, talvez, mais disseminada estratégia para promover a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho nos países da América Latina é a aprovação de leis que garantam a obrigatoriedade de reserva de vagas, seja no setor público ou privado. Dos 20 países da América Latina, essa é uma realidade presente em 15 deles. Abaixo, segue uma tabela ilustrativa desse cenário especificamente (Tabela 1):

Chama a atenção o fato de que, em apenas 11 países, foram encontradas leis que reservam vagas para as pessoas com deficiência no setor privado. Uma das explicações para esse cenário pode estar no desenvolvimento do capitalismo tardio da América Latina, o que fez com que as reivindicações trabalhistas e de proteção de particularidades do público com deficiência não encontrasse ambiente propício para ampliação de direitos e garantias (FERNANDES,

1973; FIGUEIRA, 2009). Além disso, no Chile, Colômbia, Cuba, Haiti e México não foram encontradas legislações federais para reservas de vagas para as pessoas com deficiência nem para o setor público nem para o privado. As leis mais antigas de cotas são as da Argentina, de 1981 (ARGENTINA, 1981), e do Brasil, lei aprovada em 1991 (BRASIL, 1991a). A mais recente é a da República Dominicana, lei aprovada em 2013 (REPÚBLICA DOMINICANA, 2013). Além disso, o Chile tem atualmente projeto de lei que tem sido discutido e tramitado no congresso legislativo, mas ainda sem aprovação (ORGANIZAÇÃO..., 2014).

O Equador apresenta uma característica singular porque a legislação permite que a cota reservada seja cumprida por familiar de pessoa com deficiência, desde que seja comprovada a dependência dela em relação ao membro pleiteante da vaga (EQUADOR, 2012). Nesse sentido, as legislações cumprem papel fundamental para promover a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, embora a fiscalização do cumprimento das reservas de vagas garantidas legalmente seja um desafio enfrentado por todos os países analisados (ORGANIZAÇÃO..., 2014). Vale destacar que o Uruguai estabeleceu uma norma em 2010 em que, no caso de a instituição pública não conseguir cumprir a cota de pessoas com deficiência, a instituição não pode contratar ou abrir mais uma vaga até que cumpra com o requisito legal (URUGUAI, 2010).

Além do cumprimento das cotas, um dos principais entraves para garantir o direito ao trabalho é a intermediação de mão de obra. Isto é, uma estratégia que permita a disseminação de informações sobre vagas disponíveis no mundo do trabalho e como é preciso ter ações nacionais e macrorregionais para promover o encontro entre quem procura emprego e quem oferta vagas. Essa intermediação se mostra particularmente importante para o caso das pessoas com deficiência pelas necessidades particulares de acessibilidade e mobilidade. As dimensões territoriais e complexidades para conformação de sistemas informatizados e descentralizados dos países têm impactos diretos para a consecução de tal objetivo. Na Tabela 2, tem-se o cenário dos sistemas nacionais de intermediação de mão de obra e algumas de suas características na América Latina que ganharam impulso principalmente nos anos 2000, tais como: atendimento *online*, especificidades na atenção das pessoas com deficiência e acompanhamento do itinerário do trabalhador e trabalhadora até a colocação no trabalho.

Dos vinte países da América Latina, 17 deles têm sistemas nacionais de intermediação de mão

Tabela 1. Países com leis que reservam cotas para pessoas com deficiência no setor público e privado.

País*	Setor Público	Setor Privado
Argentina	X	X
Bolívia	X	
Brasil	X	X
Costa Rica	X	
Equador	X	X
El Salvador	X	X
Guatemala	X	X
Honduras	X	X
Nicarágua	X	X
Panamá	X	X
Paraguai	X	
Peru	X	X
República Dominicana	X	X
Uruguai	X	
Venezuela	X	X

Fonte: próprio autor.

* As legislações encontram-se ao final na lista de referências bibliográficas (BOLÍVIA, 1995; EL SALVADOR, 2000; HONDURAS, 2005; NICARÁGUA, 2011; PARAGUAI, 2004; VENEZUELA, 2006).

de obra informatizados. Apenas em Cuba, Haiti e Panamá, não foram encontradas experiências dessa natureza. Ainda, 10 países têm iniciativas específicas voltadas para promover o emprego de pessoas com deficiência em sistemas nacionais de intermediação de mão de obra. Esse dado é importante, na metade dos países da América Latina, para promover a inclusão da pessoa com deficiência ao universo das ações públicas e governamentais para o trabalhador e trabalhadora de modo geral e, por outro lado, leva em consideração as demandas particulares também do público com deficiência. Em 12 países, há atendimentos pessoais para acompanhamento personalizado do itinerário de inclusão laboral até a colocação das pessoas nas vagas de emprego, como é o serviço de Reabilitação Profissional no Brasil (BRASIL, 1991b). As iniciativas bem-sucedidas e de grande porte na América Latina com programas nacionais de intermediação de mão de obra têm ocorrido, principalmente no Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, México e Peru.

No Brasil, o *Portal Mais Emprego* criado pelo Ministério do Trabalho em 2011 é uma ferramenta que pretende facilitar os processos de interesse entre o trabalhador e as vagas ofertadas em todo o país (BRASIL, 2016b). O Portal foi desenvolvido em plataforma *web*, tendo como princípio a construção de uma base de dados única, permitindo a integração das políticas públicas de emprego no país, em especial o programa brasileiro de seguro-desemprego, a qualificação social e profissional e a intermediação de mão de obra. É uma oportunidade para quem busca vaga de emprego ampliar suas possibilidades em obter nova oportunidade e de ser recolocado mais rapidamente no mundo do trabalho. Empregadores e trabalhadores têm acesso ao Sistema Nacional de Emprego (SINE) de qualquer lugar do país, possibilitando inclusive ao trabalhador e à trabalhadora reservar as vagas ao passo que empregadores as disponibilizam via rede mundial de computadores.

Os SINEs estão presentes em todo o território nacional, tendo alcançado a marca de 1.633 postos de

Tabela 2. Sistemas nacionais de intermediação de mão de obra e suas características.

País*	Nome	Atendimentos <i>on-line</i>	Acompanhamento pessoal	Ação Específica às pessoas com deficiência
Argentina	<i>Red de Servicios de Empleo</i>	X	X	
Bolívia	<i>Servicio Plurinacional de Empleo</i>			X
Brasil	Portal Mais Empregos	X	X	X
Chile	<i>Servicio Nacional de Capacitación e Empleo</i>	X	X	X
Colômbia	<i>Unidad de Servicio Público de Empleo</i>	X	X	X
Costa Rica	<i>Empléate</i>	X		X
Cuba				
Equador	<i>Red Socio Empleo</i>		X	
El Salvador	<i>Sistema Nacional de Empleo - SISNE</i>		X	
Guatemala	<i>Sistema Nacional de Empleo</i>			
Haiti				
Honduras	<i>Servicio Nacional de Empleo</i>			
México	<i>Servicio Nacional de Empleo</i>	X	X	X
Nicarágua	<i>Servicio Publico de Empleo</i>	X		X
Panamá				
Paraguai	<i>Servicio Nacional de Empleo</i>	X	X	
Peru	<i>Centro de Empleo</i>	X	X	X
República Dominicana	<i>Servicio Nacional de Empleo - SENAE</i>	X	X	X
Uruguai	<i>Servicio Publico de Apoyo al Empleo</i>	X	X	X
Venezuela	<i>Servicio Nacional de Contrataciones</i>		X	

Fonte: próprio autor.

* As legislações encontram-se ao final na lista de referências bibliográficas (ARGENTINA, 2016; BOLÍVIA, 2016; CHILE, 2016b; COSTA RICA, 2016; EL SALVADOR, 2016; GUATEMALA, 2016; HONDURAS, 2016; NICARÁGUA, 2016; PARAGUAI, 2016; REPÚBLICA DOMINICANA, 2016; VENEZUELA, 2016; PERU, 2016a, 2016b).

atendimento em 2015 (BRASIL, 2016c). Em todo o país, a rede SINE realizou mais de 5.800.000 (cinco milhões e oitocentos mil) atendimentos em 2015, inserindo mais de 324 mil pessoas no trabalho por meio de sua atuação direta. A inscrição do trabalhador no Portal Mais Emprego pode ser realizada nas agências do SINE, Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego e por meio da internet, na qual é possível, inclusive, se autoencaminhar para vagas de emprego. Para o caso das pessoas com deficiências, as facilidades do Portal e da intermediação de mão de obra via *web* auxiliam grandemente pela acessibilidade da ferramenta. Além disso, o Ministério do Trabalho realiza todo o ano o Dia “D” de emprego de pessoas com deficiência, um dia todo dedicado à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho que ocorre desde 2012 em todas as agências do SINE do país (BRASIL, 2014). No ano de 2014, só no dia “D”, foram contratadas 1.052 pessoas com deficiência em todo o país em razão da visibilidade do evento (BRASIL, 2014).

As experiências do México, Equador e Colômbia também merecem análise. O México possui o *Servicio Nacional de Empleo* (SNE). O SNE do México funciona há mais de trinta anos, sendo informatizado desde 2009, e tem como principal atribuição a prestação de serviços ao trabalhador, sobretudo, àqueles em situação de vulnerabilidade social (MÉXICO, 2016b). O SNE funciona como serviço de informação, vinculação e orientação laboral. Mas também de apoio econômico e capacitação profissional, além de estratégia de mobilidade laboral interna e externa ao ambiente de trabalho. O portal mexicano oferece serviços como atendimento gratuito 24 horas por dia, assessoria *online* via *chat*, cursos gratuitos de capacitação, acesso a ofertas de vagas dos principais centros do país e assessoria empresarial, inclusive para a captação de vagas para trabalhadores em vulnerabilidade, como mulheres chefe de família e pessoas com deficiência (MÉXICO, 2016b). No ano de 2015, o SNE mexicano prestou mais de 5.120.000 (cinco milhões, cento e vinte mil) atendimentos.

O Equador possui a *Red Socio Empleo* desde 2009 de responsabilidade do Ministério do Trabalho equatoriano (EQUADOR, 2016). A *Red* constitui uma reunião de postos de trabalho nacional que prestam serviços de intermediação de mão de obra, além de oferecer cursos de capacitação especializada e orientação às pessoas, inclusive, com deficiência para colocação no trabalho. O objetivo principal do serviço público de emprego constitui-se de atendimento a quem procura por emprego, ao oferecer orientação, capacitação e colocação em vagas disponíveis também no mesmo sistema eletrônico.

Outra iniciativa que, recentemente, tem ganhado espaço nos países da América Latina é o incentivo ao empreendedorismo de pessoas com deficiência. O caso mais bem-sucedido da região é o do Equador. Um censo realizado em 2015 revelou que o Equador possui uma população total de 401.879 pessoas com deficiência (EQUADOR, 2016). Desde 2013, em um grande plano de incentivo à inclusão produtiva, o país tem destinado esforços com recursos públicos para apoiar empreendimentos dos cidadãos equatorianos, inclusive, de pessoas com deficiência. A meta é apoiar até 1.250 empreendimentos de pessoas com deficiência em cinco anos. Entre 2013 e 2015, mais de 730 projetos de empreendimentos de pessoas com deficiência estavam sendo apoiados na área de manufatura, bens e serviços e no ramo agropecuário (EQUADOR, 2016). Os valores financiados com recursos públicos atingem a cifra máxima de 15 mil dólares por empreendimento, o que traz impactos diretos para quase 5 mil pessoas, entre pessoas com deficiência e seus familiares. Os esforços do Equador, seja via *Red Socio Empleo* seja pelo incentivo com financiamento público ao empreendedorismo de pessoas com deficiência, têm surtido efeito em vários sentidos para empregabilidade das pessoas com deficiência no país. A evidência mais clara é que, entre 2010 e 2015, o número de pessoas com deficiência no trabalho formal do Equador saltou de pouco mais de 4 mil para 80.381 mil pessoas com deficiência em empregos formais, correspondendo a 19,5% da população com deficiência do país (EQUADOR, 2016).

Na Colômbia, tem destaque o programa *Oportunidad Laboral*, que tem sido referência na região para a inclusão social e no mundo do trabalho de pessoas com deficiência (COLÔMBIA, 2016). O programa é coordenado pela *Unidad de Servicio Público de Empleo* da Colômbia, área do Ministério do Trabalho. Através do apoio nas avaliações do local de trabalho e de desempenho, o Programa consegue apoiar o desenvolvimento de habilidades de trabalho, competências e interações entre empregados com chefes e, destes, com pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Além disso, são desempenhadas ações de sensibilizações nas empresas para gerar melhor adaptação ao ambiente de trabalho. Essa iniciativa da Colômbia para sensibilização das empresas para aspectos de atitudes inclusivas é quase inexistente nos outros países e uma iniciativa modelo que precisa ganhar outras realidades na América Latina. O *Oportunidad Laboral* teve início em 2005 e, desde então, têm trabalhado com mais de 50 empresas participantes do processo.

Outro tipo de ação para fomentar a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho é o

incentivo para que as empresas tenham cada vez mais práticas inclusivas. É o caso do selo *Chile Inclusivo* criado em 2009 que premia e reconhece iniciativas de empresas que tomam medidas concretas para incluir pessoas com deficiência (CHILE, 2016a). O selo Chile Inclusivo é um reconhecimento do Estado chileno, por meio do Serviço Nacional de Deficiência (SENADIS), que premia as instituições públicas e privadas, independentemente do tamanho, porte e outras características das empresas, com um selo por se destacarem ao desempenhar ações de inclusão de pessoas com deficiência, acessibilidade universal, acessibilidade via *web* e acessibilidade em espaços públicos. O selo chileno possui quatro categorias: 1. instituições públicas, 2. grandes e médias empresas, 3. micro e pequenas empresas e 4. espaços públicos (CHILE, 2016a). Essa é uma iniciativa bem-sucedida para a cultura da diversidade e responsabilidade das empresas com a prática da acessibilidade, mas que não é encontrada em outros países com exceção do México que possui iniciativa semelhante também desde 2009 com o selo *Empresa Incluyente* “Gilberto Rincón Gallardo” (MÉXICO, 2016a).

São quase inexistentes também modalidades de incentivo fiscal destinadas às empresas que contratam pessoas com deficiência, com exceção do Panamá, que tem o Decreto Executivo n.º 60, aprovado em 1993, que cria tais incentivos para o empregador (PANAMÁ, 1993). A iniciativa panamenha funciona por meio de abatimento de impostos àquelas empresas que contratam pessoas com deficiência. Além do Panamá, um projeto de lei n.º 4796, de 27 de setembro de 2013, com tramitação avançada é o da Guatemala (GUATEMALA, 2013). A referida iniciativa legislativa guatemalteca, dentre outras para promover a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho naquele país, tem o objetivo de implantar um sistema de incentivos fiscais para que as empresas privadas contratem pessoas com deficiência (GUATEMALA, 2013). As empresas que se empenharem em executar ações e serviços, demonstrando ao Estado as suas políticas na contratação de pessoas com deficiência na percentagem estabelecida, terá incentivos fiscais e isenções previstas na lei. Aqueles que não conseguirem fazê-lo deverão pagar taxas e multas no valor de cinco salários mínimos por ano (GUATEMALA, 2013).

4.3 Principais barreiras na América Latina para o emprego de pessoas com deficiência

O direito ao trabalho tem relação direta com o acesso a outras políticas públicas. No caso mexicano, por exemplo, em que é inexistente a lei de cotas para

pessoas com deficiência, o censo de 2000 mostra que mais de 50% das pessoas com deficiência não têm rendimento e que, quase 20% dos que têm renda, recebem um valor menor que o salário mínimo (ORGANIZAÇÃO..., 2014). Dados na tabela abaixo também mostrarão que inexistem no México políticas não contributivas de proteção social às pessoas com deficiência que vivem em situação de pobreza, o que agrava a autonomia das pessoas com deficiência. No Equador, em realidade semelhante à mexicana, dados mostram que 6 em cada 10 pessoas com deficiência vivem na indigência (ORGANIZAÇÃO..., 2014). No caso do Chile, pelo menos 80% das pessoas com deficiência estão abaixo da linha de pobreza (ORGANIZAÇÃO..., 2014). A diferença é que nesses dois países há políticas de assistência social que garantem renda básica às pessoas com deficiência, como mostrado na tabela abaixo.

Outro dado que se transforma em barreira para o direito ao trabalho é o acesso à escola. Na Colômbia, por exemplo, 22,5% das pessoas com deficiência são analfabetas, em comparação com os 8,7% de analfabetismo entre as pessoas sem deficiência (ORGANIZAÇÃO..., 2014). Na Colômbia, as pessoas com deficiência têm, em média, 4,49 anos de estudos, enquanto as pessoas sem deficiência têm, em média, 6,48 anos de escolaridade (ORGANIZAÇÃO..., 2014). Segundo dados da OISS, na América Latina, quase metade das pessoas com deficiência estão em idade laboral e somente um terço desse total está empregado (ORGANIZAÇÃO..., 2014). Em alguma medida, é preciso que sejam superadas barreiras no acesso à escola, para enfrentar também as barreiras de acesso à qualificação profissional, o que traz impactos diretos para a equiparação de oportunidades às pessoas com deficiência, bem como pode melhorar a renda auferida por elas no trabalho. Essa compreensão é derivada do fato de se conceber os direitos sociais na sua integralidade, conseqüentemente conceber as políticas sociais também de forma integrada para atender às necessidades das pessoas, criando possibilidades para o exercício da autonomia.

Os cenários de dificuldades para acesso à renda e à educação podem impactar o modo como as famílias e as empresas se comportam diante da capacidade das pessoas com deficiência em exercer um trabalho. São urgentes políticas e ações governamentais que fomentem a sensibilização das famílias, empresas e empregadores sobre a capacidade para o trabalho de pessoas com deficiência (ORGANIZAÇÃO..., 2014). Iniciativas de sensibilização com as famílias e empresas são inexistentes na América Latina, com exceção dos casos da Colômbia e Uruguai (COLÔMBIA, 2016; URUGUAI, 2016).

Dos 20 países da América Latina, apenas 8 deles (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Equador, Guatemala, Panamá e Uruguai) possuem benefícios assistenciais não contributivos para as pessoas com deficiência, como benefício de proteção social para combate à pobreza e desigualdade social. Os benefícios mais antigos são os do Uruguai, criados em 1919 (URUGUAI, 1919), e depois os da Argentina, criados em 1948. Nos anos 1970, houve a criação de dois benefícios não contributivos na América Latina (os da Costa Rica, em 1974 (COSTA RICA, 1974), e a Renda Mensal Vitalícia no Brasil, em 1974, que veio a se transformar no Benefício de Prestação Continuada no ano de 1993). O benefício assistencial para as pessoas com deficiência mais recente é do Equador, criado no ano de 2003. Segundo a OISS, a deficiência pode ser entendida como causa e consequência de pobreza, pois

[...] a desigualdade nos padrões de inclusão laboral e discriminação que sofrem as pessoas com deficiência no mercado laboral contribuem para reproduzir a desigualdade social, a pobreza e a exclusão social (ORGANIZAÇÃO..., 2014, p. 17).

Na 9ª Sessão da Conferência dos Estados Partes da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada em junho de 2016, a ONU deliberou o combate à pobreza das pessoas com deficiência como uma das prioridades nos próximos anos dos países signatários da Convenção (ORGANIZAÇÃO..., 2016a). Essa recomendação é particularmente importante para a região da América Latina, dado que, em apenas 6 dos 20 países, há políticas de assistência social garantidoras de renda básica às pessoas com deficiência como política não contributiva de combate à pobreza, como mostrado na Tabela 3. A garantia das necessidades básicas é o primeiro passo para a promoção da autonomia das pessoas (PEREIRA, 2006). E, no caso das pessoas com deficiência, não é diferente. O atendimento das necessidades básicas, tanto por políticas, programas ou serviços quanto por concessão de benefícios garantidores de renda às pessoas, é a primeira iniciativa para promover o acesso a outras políticas públicas que materializam direitos.

O melhor exemplo na América Latina dessa característica da assistência social como porta de entrada para a promoção dos direitos universais é o Benefício de Prestação Continuada (BPC) da Assistência Social no Brasil (BRASIL, 1993).

Tabela 3. Benefícios assistenciais/não contributivos e a relação com o direito ao trabalho.

País*	Benefício assistencial por deficiência	Ano de criação	Permite acumular com rendas do trabalho?	Há vinculação com outros incentivos ao trabalho?
Argentina	X	1948	-	-
Bolívia	-	-	-	-
Brasil	X	1979	X	X
Chile	X	2012	-	-
Colômbia	-	-	-	-
Costa Rica	X	1974	-	-
Cuba	-	-	-	-
Equador	X	2003	-	-
El Salvador	-	-	-	-
Haiti	-	-	-	-
Honduras	-	-	-	-
Guatemala	-	1996	-	-
México	-	-	-	-
Nicarágua	-	-	-	-
Panamá	-	1999	-	-
Paraguai	-	-	-	-
Peru	-	-	-	-
República Dominicana	-	-	-	-
Uruguai	X	1919	-	-
Venezuela	-	-	-	-

Fonte: Próprio autor com base em dados da CEPAL (COMISSÃO..., 2016b).

*As referências legislativas dos benefícios assistenciais dos seis países encontram-se ao final na lista de referências bibliográficas (ARGENTINA, 2005; CHILE, 2012; COSTA RICA, 2010; EQUADOR, 2003; GUATEMALA, 1996; PANAMÁ, 1999).

Uma garantia de um salário mínimo para as pessoas com deficiência que vivem na extrema pobreza e é garantido atualmente a 2,3 milhões de pessoas com deficiência no país (BRASIL, 2016d). O BPC é uma das principais iniciativas de combate à pobreza e redução das desigualdades no país, sendo um dos responsáveis pela redução da pobreza extrema no país na última década (MEDEIROS; BRITTO; SOARES, 2007). O BPC tem o papel também de ser a porta de entrada das pessoas com deficiência na rede de proteção social mais ampliada, como acesso à saúde, educação, trabalho e emprego, transporte, lazer e cultura, acesso aos sistemas de justiça, entre outras políticas.

A fase de maturidade do BPC permite, atualmente no Brasil, discussões a respeito de ações públicas para articular a proteção social do benefício assistencial com estratégias para favorecer a inclusão das pessoas que recebem o BPC ao trabalho. Em 2011, a legislação do BPC sofreu alterações para incentivar a ida das pessoas com deficiência beneficiárias para o trabalho formal (BRASIL, 2011). Duas alterações principais foram providenciadas com esse intuito. A primeira delas foi a novidade da suspensão especial do benefício para o caso das pessoas que passem a ter um contrato trabalhista formal, estabelecido no §1º do art. 21 da Lei 8.742 alterado pela Lei 12.470 (BRASIL, 2011). Com a suspensão especial, caso as pessoas tenham o contrato de trabalho rompido, elas apenas reativam automaticamente o benefício assistencial sem passar por um novo processo de requerimento e avaliação (BRASIL, 2011). A segunda alteração foi sobre a autorização para permitir o acúmulo da renda do BPC com a remuneração de pessoas com deficiência contratadas como aprendizes, como disciplina o §2º do mesmo art. 21 da Lei 8.742 alterado pela Lei 12.470 (BRASIL, 2011). Essas duas iniciativas são importantes para induzir o acesso ao trabalho de pessoas com deficiência atendidas pelo BPC.

Ainda sobre iniciativas para incentivar o acesso ao trabalho de pessoas com deficiência protegidas pelo BPC, foi a do artigo 94 da LBI/ Estatuto da Pessoa com Deficiência que criou o auxílio-inclusão (BRASIL, 2015a). De acordo com a LBI, terá direito ao benefício a pessoa com deficiência moderada ou grave que: I - receba o BPC e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e II - tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o BPC e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS (BRASIL, 2015a). O auxílio-inclusão ainda carece de regulamentação para entrar em vigor, no entanto, já se destaca como importante iniciativa

para promover o acesso ao trabalho de pessoas com deficiência no Brasil. Iniciativas semelhantes a essas não são encontradas nos demais países da América Latina, principalmente na Argentina, Chile, Costa Rica, Equador e Uruguai, que possuem benefícios assistenciais/não contributivos para as pessoas com deficiência. A alteração desses benefícios para comportar correlações com os rendimentos do trabalho será decisiva para uma ampliação da proteção dos direitos das pessoas com deficiência na América Latina.

Como iniciativas baseadas na intersectorialidade para executar ações de promoção do acesso ao trabalho, tem-se a recente criada Rede Intersetorial de Reabilitação Integral no Brasil (BRASIL, 2016c). Publicado em abril de 2016, o Decreto 8.725 reorganiza a atenção das políticas públicas de seguridade social (previdência, saúde e assistência social), além das de educação, trabalho e emprego e direitos humanos, para promover a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho no Brasil (BRASIL, 2016c). O decreto define reabilitação integral como:

[...] o conjunto de serviços e ações integradas de políticas públicas que combinem atenção e assistência integrais à saúde, à reabilitação profissional e à reinserção social, para o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidade e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, de modo a propiciar a participação do indivíduo nos ambientes profissional, social, cultural e familiar (BRASIL, 2016c, art.1º, parágrafo único).

O Decreto reúne esforços por meio da criação de um comitê gestor interministerial, no nível do governo federal, que coordenará as ações. O comitê gestor da Rede Intersetorial de Reabilitação Integral será composto por um representante titular e um suplente, de cada um dos seguintes órgãos e entidades da administração pública federal: Instituto Nacional do Seguro Social – INSS; Ministério da Educação; Ministério do Desenvolvimento Social; Ministério do Trabalho e Previdência Social; Ministério da Saúde; e Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos.

A Rede Intersetorial tem ações estruturantes e ações imediatas. Dentre as ações estruturantes, estão a ampliação da Rede para o desenvolvimento de ações que combinem atenção e assistência integrais à saúde, à reabilitação profissional e à reinserção

social, além da realização de estudos e diagnóstico destinados ao desenvolvimento, ao monitoramento e ao gerenciamento da reabilitação integral. Dentre as ações imediatas da Rede, estão o estabelecimento de parcerias, acordos de cooperação técnica, convênios e outros instrumentos congêneres com órgãos e entidades públicas e privadas e organizações da sociedade civil. Além do fortalecimento e a articulação das políticas de educação e profissionalização do cidadão e a integração das ações de inspeção do trabalho com aquelas destinadas à reabilitação profissional, à inserção ou à reinserção profissional das pessoas com deficiência e à promoção e à assistência à saúde do trabalhador (BRASIL, 2016a).

Além disso, no art. 10, ficou estabelecida a constituição de um comitê local para a Rede Intersetorial. O comitê local tem os objetivos de: estimular a adesão de serviços locais visando à implementação da Rede; promover a articulação dos serviços de modo a assegurar a execução de ações integradas que combinem atenção e assistência integrais à saúde, à reabilitação profissional e à reinserção social; elaborar plano de trabalho, com metas, indicadores e recursos necessários para sua operacionalização em âmbito local; acompanhar, avaliar e monitorar a implementação local das ações e dos serviços que compõem a Rede; e emitir relatórios periódicos com informações sobre as ações e os resultados obtidos em âmbito local e encaminhá-los ao Comitê Gestor (BRASIL, 2016a).

A Rede Intersetorial de Reabilitação Integral é um grande passo para a soma de esforços e objetivos de políticas setoriais que têm objetivos importantes, mas que estavam isoladas, para atuar na promoção dos direitos das pessoas com deficiência com vistas, principalmente a promover o direito ao trabalho. Desde a Constituição Federal de 1988, a reabilitação como serviço de saúde e enquanto reabilitação profissional haviam se separado nas leis orgânicas da saúde e na 8.213, de 1991 (BRASIL, 1991b). Somente com a LBI em 2015, com novos princípios assinalados no art. 14, a reabilitação passou a ter condições de ser vista com um processo articulado entre as diversas políticas para atender de forma integral às necessidades das pessoas com deficiência. As políticas sociais brasileiras encontram-se em fase avançada de maturidade e alcance delas para os públicos a que se destinam. No entanto, uma guinada importante a ser feita era a integração de esforços e atuação na perspectiva da intersectorialidade para que, juntos, os objetivos e alcance das ações pudessem ser potencializados. Os princípios que estruturam a Rede Intersetorial têm estreito diálogo com a perspectiva da Convenção, principalmente

no que diz respeito à atenção integral e à lógica de atuação na perspectiva da universalização dos direitos. Os desafios da intermediação de mão de obra, suporte para o itinerário de inclusão laboral, a transição da proteção de benefícios assistenciais para ampliação da proteção previdenciária das pessoas com deficiência e a preparação das famílias e empregadores para a perspectiva inclusiva baseada nos direitos são alguns dos temas que podem ser enfrentados e potencializados pela Rede Intersetorial.

5 Conclusão

A América Latina apresenta realidades singulares e também desafios comuns no tocante às iniciativas para incluir as pessoas com deficiência no trabalho formal. A grande maioria das iniciativas mais importantes data dos anos 2000, o que denota os desafios sendo enfrentados pelos governos latino-americanos apenas recentemente. As iniciativas mais antigas dizem respeito a leis que garantem reservas de vagas e benefícios não contributivos de combate à pobreza. Mas, na verdade, tais iniciativas mais antigas não alcançam meia dúzia dos 20 países da América Latina. A maioria das iniciativas dos países é de anos recentes. Criação de leis e fiscalização para o cumprimento das cotas para as pessoas com deficiência no trabalho, ações com as famílias e empresas para sensibilização sobre as capacidades das pessoas com deficiência, além do acesso à educação, qualificação profissional e combate à pobreza das pessoas com deficiência estão entre os principais desafios em todos os países analisados. Outra perspectiva urgente de ser adotada pelos países é a intersectorialidade das políticas públicas que reúna os esforços das ações existentes ao potencializar objetivos e alcances das medidas. A implementação dos princípios e direitos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU é o grande desafio dos países latino-americanos e tem sido ela, ao mesmo tempo, a grande inspiradora de mudanças profundas na realidade dos países analisados.

Referências

- ABBERLEY, P. Trabajo, utopia e insuficiencia. In: BARTON, L. (Comp.). *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Ediciones Morata, 1998. p. 77-96.
- ARGENTINA. Ley nº 22.431, de 16 de marzo de 1981. Institui Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. *Boletín Oficial*, Buenos Aires, 16 mar. 1981. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/texact.htm>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

ARGENTINA. *Red de Servicios de Empleo de Argentina*. Buenos Aires. Disponível em: <<http://www.trabajo.gov.ar/redempleo/>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

ARGENTINA. Ministerio de Desarrollo Social de Argentina. Resolución n° 825, 12 de mayo de 2005. *Boletín Oficial*, Buenos Aires, 12 mayo 2005. Disponível em: <<http://digesto.desarrollsocial.gov.ar/normaTexto.php?Id=110&organismo=Ministerio%20de%20Desarrollo%20Social>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

BOLÍVIA. Ley n° 1.678, 15 de diciembre de 1995. Institui norma a los procesos destinados a la habilitación, rehabilitación, prevención, y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial*, Bolívia, 15 dic. 1995. Disponível em: <http://www.empleo.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=101&Itemid=94>. Acesso em: 29 jun. 2016.

BOLÍVIA. *Servicio Plurinacional de Empleo de Bolívia*. La Paz. Disponível em: <<http://empleo.gob.bo/>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

BARBOSA, L. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Justiça: novos contornos das necessidades humanas para a proteção social dos países signatários*. 2013. 170 f. Tese (Doutorado em Política Social) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

BARNES, C. Un chiste malo: rehabilitar a las personas con discapacidad en una sociedad que discapacita. In: BROGNA, P. *Visiones e revisiones de la discapacidad*. Cidade do México: FCE, 2009. p. 101-122.

BARNES, C.; BARTON, L.; OLIVER, M. *Disability studies today*. Cambridge: Polity Press, 2002.

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 [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 20 set. 2015.

BRASIL. Lei n° 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 jul. 1991a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 27 jun. 2016.

BRASIL. Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 jul. 1991b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 27 jun. 2016.

BRASIL. Lei n° 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Assistência Social. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 8 dez. 1993.

BRASIL. Lei n° 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera a Lei 8.742 sobre a Lei Orgânica da Assistência Social. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 ago. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm>. Acesso em: 28 jun. 2016.

BRASIL. Lei n° 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 6 jul. 2015a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 10 mar. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Relação Anual de Informações sociais*. Brasília, 2015b. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Dia “D” de inclusão no trabalho de pessoas com deficiência*. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/07/dia-d-estimula-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

BRASIL. Decreto n° 8.725, de 27 de abril de 2016. Institui a Rede Intersetorial de Reabilitação Profissional e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 abr. 2016a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8725.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Portal Mais Emprego*. Disponível em: <<http://maisemprego.mte.gov.br/portal/pages/home.xhtml>>. Acesso em: 27 jun. 2016b.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Sistema Nacional de Emprego – SINE*. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/dados-abertos/dados-do-trabalho/sistema-nacional-de-emprego>>. Acesso em: 27 jun. 2016c.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Agrário e Social. *Dados do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social*. Disponível em: <<http://mds.gov.br/area-de-imprensa/dados>>. Acesso em: 29 jun. 2016d.

CAMPOS, C. J. G. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 57, n. 5, p. 611-614, 2004.

CHILE. Ley n° 19.949, de 17 de mayo de 2012. Establece un sistema de Protección Social para familias en situación de extrema pobreza denominado “Chile Solidario”. *Diario Oficial*, Chile, 17 mayo 2012. Disponível em: <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1040157>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

CHILE. *Selo Chile Inclusivo*. Disponível em: <http://www.senadis.gob.cl/pag/129/588/sello_chile_inclusivo>. Acesso em: 29 jun. 2016a.

- CHILE. *Servicio Nacional de Capacitación e Empleo de Chile*. Disponível em: <<http://www.sence.cl/portal/>>. Acesso em: 29 jun. 2016b.
- COLÔMBIA. *Unidad de Servicio Público de Empleo de Colombia*. Disponível em: <<http://redempleo.gov.co/>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA E CARIBE – CEPAL. *Dados sobre pessoas com deficiência*. Disponível em: <<http://www.cepal.org/pt-br/datos-y-estadisticas>>. Acesso em: 27 jun. 2016a.
- COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA E CARIBE – CEPAL. *Base de dados de programas de proteção social não contributiva na América Latina e Caribe*. Disponível em: <<http://dds.cepal.org/bdps/#es>>. Acesso em: 27 jun. 2016b.
- COSTA RICA. Ley nº 5.662, de 23 de diciembre de 1974. Ley sobre Desarrollo Social y Asignaciones Familiares. *Diario Oficial*, Costa Rica, 23 dec. 1974. Disponível em: <<http://www.fodesaf.go.cr/cobros/Documentos/Ley%205662%20Asignaciones%20Familiares.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- COSTA RICA. Ley nº 8.862, de 16 de setembro de 2010. Institui Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público. *Diario Oficial*, Costa Rica, 16 set. 2010. Disponível em: <http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69031&nValor3=82737&strTipM=TC>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- COSTA RICA. *Programa Empléate de Costa Rica*. Disponível em: <<http://www.empleate.cr/>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- DHANDA, A. Construindo um novo léxico dos direitos humanos: Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências. *Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, v. 5, n. 8, p. 42-59, 2008.
- DINIZ, D. *O que é deficiência*. São Paulo: Editora Brasiliense, 2007. Coleção Primeiros Passos.
- DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. *Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 65-78, 2009.
- EQUADOR. Decreto Ejecutivo nº 347, de 25 de abril de 2003. Programa Bono de Desarrollo Humano. *Registro Oficial*, Equador, 7 mayo 2003. Disponível em: <<http://www.inclusion.gob.ec/base-legal-bdh/>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- EQUADOR. Ley nº 796, de 19 de septiembre de 2012. Ley Orgánica de Discapacidades. *Registro Oficial*, Equador, 19 set. 2012. Disponível em: <<http://www.emamep.gob.ec/bases3.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- EQUADOR. *Red Socio Empleo de Ecuador*. Disponível em: <<http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/index.jsf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- EL SALVADOR. Ley nº 888, de 24 de mayo de 2000. Ley sobre equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. *Registro Oficial*, El Salvador, 24 mayo 2000. Disponível em: <<http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-equiparacion-de-oportunidades-para-las-personas-con-discapacidad>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- EL SALVADOR. *Sistema Nacional de Empleo – SISNE de El Salvador*. Disponível em: <<http://www.mtps.gob.sv/sistema-nacional-de-empleo-sisne/>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- ESPING-ANDERSEN, G. As três economias políticas do welfare state. *Lua Nova*, São Paulo, n. 24, p. 85-116, 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200006>. Acesso em: 30 maio 2016.
- FERNANDES, F. *Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina*. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.
- FIGUEIRA, E. *Caminhando em silêncio: uma introdução à trajetória da pessoa com deficiência na história do Brasil*. São Paulo: Giz Editorial, 2009.
- GUATEMALA. Ley nº 135, de 28 de noviembre de 1996. Ley sobre la atención a las personas con discapacidad. *Registro Oficial*, Guatemala, 28 nov. 1996. Disponível em: <<http://conadi.gob.gt/1/wp-content/uploads/2013/04/Ley-de-atencion-de-las-personas-con-discapacidad-decreto-135-96-reformas.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- GUATEMALA. Iniciativa de Ley 4.796, de 27 de septiembre de 2013. Iniciativa que dispone aprobar ley de regulación de La inclusión laboral para personas con discapacidad. *Registro Oficial*, Guatemala, 27 sep. 2013. Disponível em: <<http://congreso.gob.gt/manager/images/09048947-7E48-68CD-BE74-1C6A4AB1F176.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2016.
- GUATEMALA. *Sistema Nacional de Empleo*. Disponível em: <<http://empleo.mintrabajo.gob.gt/index.php/Bienvenido>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- HONDURAS. Decreto nº 160, de 25 de octubre de 2005. Decreto sobre equidade y desarrollo integral para las personas con discapacidad. *Registro Oficial*, Honduras, 25 oct. 2005. Disponível em: <<http://www.unesco.org/education/edurights/media/docs/aec3346f7feab94d4d17b704a5569eaae2c46a9f.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- HONDURAS. *Servicio Nacional de Empleo: Empléate*. Disponível em: <<http://www.empleate.gob.hn/Default2.aspx>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- MEDEIROS, M.; BRITTO, T.; SOARES, F. *Programas focalizados de transferência de renda no Brasil: contribuições para o debate*. Brasília: IPEA, 2007. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/default.jsp>>. Acesso em: 2 dez. 2008.
- MÉXICO. *Selo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”*. Ciudad de México. Disponível em: <<http://www.gob.mx/stps>>. Acesso em: 29 jun. 2016a.

- MÉXICO. *Servicio Nacional de Empleo de Mexico*. Ciudad de México. Disponível em: <<http://www.empleo.gob.mx/jsp/empleo/servicioNacionalDeEmpleo/servicioNacionalDeEmpleo.jsp>>. Acesso em: 29 jun. 2016b.
- NICARÁGUA. Ley nº 763, 01 agosto de 2011. Ley de Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad. *Registro Oficial*, Nicaragua, 1 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.sipi.siteal.org/normativas/658/ley-ndeg-7632011-ley-de-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- NICARÁGUA. *Servicio Publico de Empleo de Nicaragua*. Managua. Disponível em: <<http://www.mitrab.gob.ni/servicios/servicio-publico-de-empleo>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *9ª Sessão da Conferência dos Estados Partes da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/conference-of-states-parties-to-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2/9thsession.html>>. Acesso em: 27 jun. 2016a.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *United Nations: treat collection*. Disponível em: <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtidsg_no=IV-15&chapter=4&clang=en#EndDec>. Acesso em: 29 jun. 2016b.
- ORGANIZACIÓN IBERO-AMERICANA DE SEGURIDADE SOCIAL – OISS. *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamerica*. Madrid, 2014. Disponível em: <http://www.oiss.org/IMG/pdf/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo-2_1_.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- PANAMÁ. Decreto Ejecutivo nº 60, de 19 de abril de 1993. Por el cual se reglamento el beneficio establecido em el artículo 14 de Ley nº 1 de 28 de enero de 1992 a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado. *Registro Oficial*, Panamá, 19 abr. 1993. Disponível em: <<http://www.senadis.gob.pa/wp-content/uploads/2012/10/Decreto-Ejecutivo-N%C2%BA-60-INCENTIVO-FISCAL.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- PANAMÁ. Ley nº 42, 27 de agosto de 1999. Ley por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. *Gaceta Oficial*, Panamá, 31 ago. 1999. Disponível em: <<http://www.css.gob.pa/ley%2042%20de%201999.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- PARAGUAI. Ley nº 2.479, 14 de octubre de 2004. Ley que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones publicas. *Registro Oficial*, Paraguai, 14 oct. 2004. Disponível em: <http://www.senadis.gov.py/archivos/documentos/Ley%202479-04_44rutjwh.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- PARAGUAI. *Servicio Nacional de Empleo de Paraguay*. Disponível em: <<https://www.paraguay.gov.py/ministerio-de-trabajo>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- PEREIRA, P. *Necessidades humanas: subsídios à crítica aos mínimos sociais*. São Paulo: Cortez, 2006.
- PERU. *Centro de Empleo*. Lima. Disponível em: <<http://silnet.trabajo.gob.pe:8080/empleoperu/Pedido.do?method=inicio>>. Acesso em: 29 jun. 2016a.
- PERU. Ley nº 29.973. Ley general sobre la persona com discapacidad. Disponível em: <http://www.upch.edu.pe/vracad/oamra/images/pdf/Ley_29973.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2016b.
- REPÚBLICA DOMINICANA. Ley nº 5, 16 de enero de 2013. Ley orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad. *Gaceta Oficial*, República Dominicana, 16 ene. 2013. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/92617/108003/F-1478699047/DOM92617.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- REPÚBLICA DOMINICANA. *Servicio Nacional de Empleo – SENAE*. República Dominicana. Disponível em: <<http://www.ministeriodetrabajo.gob.do/index.php/servicios/servicio-nacional-empleo>>. Acesso em: 29 jul. 2016.
- SANTOS, W. G. *Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campos, 1979.
- SARMENTO, D. A proteção judicial dos direitos sociais: alguns parâmetros ético-jurídicos. In: NETO, C. P. S.; SARMENTO, D. (Coord.) *Direitos Sociais: Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie*. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2008. p. 533-586.
- URUGUAI. Ley nº 6.874, de 11 de febrero de 1919. Ley sobre pensiones a la vejes. *Registro Nacional*, Uruguai, 11 feb. 1919. Disponível em: <<http://www.bps.gub.uy/bps/file/1516/1/marco-normativo-para-los-derechos-de-las-personas-adultas-mayores.l.pugliese.pdf>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- URUGUAI. Ley nº 18.651, de 9 de março de 2010. Institui a Lei de Proteção Integral de Pessoas com Deficiência no Uruguai. *Registro Nacional*, Uruguai, 9 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- URUGUAI. *Servicio Publico de Apoyo al Empleo*. Disponível em: <<http://tramites.gub.uy/ampliados?id=2243>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- VENEZUELA. Ley nº 38.598, de 29 de diciembre de 2006. Ley para las personas con discapacidad. *Registro Oficial*, Venezuela, 29 dec. 2006. Disponível em: <http://www.mp.gob.ve/c/document_library/get_file?uuid=a7f1d4e8-bbdd-4558-ae75-077d529bd772&groupId=10136>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- VENEZUELA. *Servicio Nacional de Contrataciones*. Disponível em: <<http://www.snc.gob.ve/>>. Acesso em: 29 jun. 2016.
- WERNECK, C. Integração ou Inclusão? Conceitos básicos para usar este manual. In: *Manual da mídia legal 1: jornalistas e publicitários mais qualificados para abordar o tema inclusão de pessoas com deficiência na sociedade*. Rio de Janeiro: WVA, 2002. p. 16-18.

Notas

- ¹ Este artigo utilizará o conceito inclusão para se referir ao processo de preparação, entrada e permanência das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Além de estar de acordo com a Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência, BRASIL, 2015a), e esta ter sido elaborada com ampla participação das pessoas com deficiência no Brasil, o autor considera o conceito inclusão mais adequado que termos como inserção, integração ou acesso, como assinala Werneck (2002). Quando o artigo se utilizar do conceito de integração ou inserção é somente para fazer referência a marcos normativos que se utilizam dessas expressões, como o Decreto 8.725 de 27 de abril de 2016 ou a Lei 7.853 de 1.989.
- ² Como as informações dispostas na RAIS são de preenchimento das próprias empresas, pode ser alta a subnotificação desses dados e de outros que tentam traçar esse perfil de informações sociais sobre o mundo de trabalho no Brasil. Ainda assim, os dados da RAIS são importantes pelo alcance, oficialidade e periodicidade com que são produzidos e divulgados pelo Ministério do Trabalho.
- ³ As características desses países foram conhecidas pelo autor, primeiramente, no 4º Seminário Iberoamericano sobre Emprego de Pessoas com Deficiência, realizado nos dias 7 a 11 de março de 2016 em Montevideu, no Uruguai. O Seminário foi organizado pela Organização Iberoamericana de Seguridade Social (OISS) e contou com a presença dos países da América Latina, com exceção de Cuba, Haiti e Venezuela. No seminário, cada realidade dos países presentes foi apresentada e pôde contar com discussões ao final das apresentações. Informações e dados para aprofundar o levantamento e análise das realidades dos países foram coletados durante a semana do evento com cada participante dos países presentes, por meio de entrevistas e informações sistematizadas em bloco de anotações pelo pesquisador. Após conhecer as realidades e discutir com cada representante dos países presentes na reunião, as informações documentais de cada país foram buscadas e analisadas, em momento posterior já no Brasil, para aprofundamento da análise de conteúdo e composição das discussões deste artigo.