

Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência no Brasil e na Espanha: aproximações e distanciamentos

Labor Inclusion of Persons with Disabilities in Brazil and Spain: similarities and differences

Resumo:

Tanto no Brasil como na Espanha, o acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência tem repercutido na mobilização de políticas públicas que possam concretizá-lo. O propósito deste artigo é apresentar as principais diretrizes políticas que garantem tal acesso no contexto brasileiro e no espanhol. Para isso, a pesquisa documental e bibliográfica e a análise desses materiais foram contempladas. Na Espanha, as iniciativas legais que impulsionam o processo de inclusão laboral iniciaram antes do que no Brasil. Além disso, existem diferentes modalidades de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como o emprego protegido e o emprego apoiado. No Brasil, o avanço legislativo que sustenta o processo de inserção laboral apresenta poucas margens de acesso a outras formas de emprego. Esse panorama tem exigido que as empresas invistam em estratégias que potencializem a inclusão laboral de pessoas com deficiência como um direito inerente a qualquer cidadão.

Palavras-chave: Inclusão laboral. Legislação. Pessoa com deficiência. Brasil. Espanha.

Abstract:

Both in Brazil and Spain, access to labor opportunities for persons with disabilities affects the mobilization of public policies that aim to secure it. The aim of this article is to present the main political guidelines that ensure such access in the Brazilian and Spanish contexts. Documentary and bibliographical research and analysis were conducted. In Spain, legal initiatives to boost the labor inclusion process started earlier than in Brazil. Furthermore, different ways of employing persons with disabilities exist, such as sheltered employment and supported employment. In Brazil, the legislative advance supporting the labor inclusion process presents few access margins to different ways of employment. This scenario has required companies to invest in strategies for enhancing labor inclusion of persons with disabilities as an inherent civil right.

Keywords: Labor Inclusion. Legislation. Person with disability. Brazil. Spain.

RODRIGUES, Graciela Fagundes; COUTINHO, Katia Soares. Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência no Brasil e na Espanha: aproximações e distanciamentos. *Informática na Educação: teoria e prática*, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 65-80, jul./dez. 2015.

Graciela Fagundes Rodrigues

Kátia Soares Coutinho

1 Introdução

Neste estudo sobre a inclusão laboral, em termos de políticas públicas, de pessoas com deficiência no Brasil e na Espanha, compreende-se o trabalho a partir de duas dimensões: enquanto atividade econômica e enquanto atividade geradora de satisfação pessoal, potencializadora de protagonismo do ser humano, como colaborador da construção de uma sociedade melhor. Considera-se, pois, o trabalho uma necessidade humana e um direito social.

O trabalho é uma necessidade humana porque se constitui como provedor de bens materiais para a nossa sobrevivência e como promotor da formação humana, na medida em que propicia, a nós, o sentimento de pertencimento

a uma sociedade construída pela multiplicidade de formas de trabalho. Ademais, o trabalho também é compreendido como um direito social, com base na Constituição Brasileira de 1988, que declara no artigo 6º: "São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados [...]" (BRASIL, 1988).

A história mostra que as pessoas com deficiência viveram um longo período de exclusão e afastamento de todas as atividades sociais inerentes aos seres humanos, quer sejam educacionais e culturais, quer sejam laborais. No entanto, o surgimento dos movimentos sociais a favor das minorias, articulados com mais força a partir dos anos sessenta do século XX, contribuiu para o início de uma mudança atitudinal a respeito da inclusão das pessoas com deficiência.

Somam-se a essa movimentação social, em prol da inclusão, várias ações propostas por organismos internacionais voltados ao cumprimento dos Direitos Humanos. Assim, a Organização Mundial de Saúde (OMS) lançou em 1980 a Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades, mostrando que estas três dimensões existem simultaneamente em cada pessoa com deficiência. Já no ano seguinte, a Organização das Nações Unidas (ONU) nomeou 1981 de *Ano Internacional das Pessoas Deficientes*, trazendo maior visibilidade a problemas e dificuldades enfrentados por essa parcela da população.

Dois anos depois, em Genebra, na Suíça, houve a Convenção 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983), que estabeleceu princípios e ações para as políticas nacionais de reabilitação profissional e de emprego de pessoas com deficiência. Essa convenção foi

ratificada no Brasil oito anos depois, por meio do Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991.

Em 1994, a *Declaração de Salamanca* realizada pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, 1994) tornou-se um marco importante na consolidação dos direitos das crianças com ou sem deficiência: direito à educação, com frequência à escola regular (OLIVEIRA, 2011).

No início do século XXI, "[...] a Declaração de Madri (ESPANHA, 2002) prevê, entre outros aspectos, o emprego como fator-chave para a inclusão social" (CAMPOS; ALMEIDA, 2010, p. 116). Outro evento importante, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) foi ratificada no Brasil por intermédio do Decreto nº 186/2008, sendo que, "[...] dentre os princípios firmados a partir do esforço e mobilização de diferentes segmentos internacionais, destaca-se o Artigo 27 que trata de 'trabalho e emprego'" (CAMPOS; ALMEIDA, 2010, p. 117).

Todos esses movimentos vêm provocando profundas alterações na legislação dos países, aumentando a visibilidade das pessoas com deficiência e propiciando o surgimento e/ou o fortalecimento dos processos inclusivos que procuram resgatar a cidadania, a autonomia e a participação social. Assim, o reconhecimento e a garantia do acesso ao trabalho têm repercutido na mobilização de políticas públicas que assegurem e viabilizem o acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência. Nesse sentido, entende-se que a repercussão do processo de transformação do trabalho, suas principais mudanças e tendências provocam implicações na abordagem sobre a inserção laboral da pessoa com deficiência.

Assim, o propósito deste texto é apresentar, no contexto brasileiro e no espanhol, as principais diretrizes políticas que garantem

acesso laboral à pessoa com deficiência e os desafios pertinentes a essa área em ambos os países. Para isso, apresentamos, inicialmente, um panorama geral dos contextos brasileiro e espanhol, questionando: quais políticas e programas previstos no Brasil e na Espanha oportunizam o acesso e a permanência ao trabalho às pessoas com deficiência? Trata-se, então, de um texto de natureza teórica, construído a partir da leitura de documentos normativos, estudos e pesquisas que se aproximam da temática.

2 Pessoas com Deficiência e as Políticas de Acesso ao Trabalho: o contexto brasileiro em cena

No Brasil a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é atravessada por inúmeras discussões. Questões envolvendo a qualificação do trabalhador com deficiência passam pela construção do processo de escolarização desses sujeitos, pois a participação de colaboradores com deficiência no mercado laboral formal aumenta conforme os anos de estudo, comparando-se com a população total do país (NERI *et al.*, 2003).

Embora as questões da educação inclusiva não sejam tema deste artigo, alguns tópicos tornam-se pertinentes para uma melhor contextualização. De acordo com a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, é importante salientar que:

[...] nas modalidades de educação de jovens e adultos e educação profissional, as ações da educação especial possibilitam a ampliação de oportunidades de escolarização, formação para a inserção no mundo do trabalho e efetiva participação social de pessoas com

deficiência nestas faixas etárias. (BRASIL, 2008, p. 10)

Nessa perspectiva, a Lei da Aprendizagem, de nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de colaboradores cujas funções demandem formação profissional no próprio local de trabalho. Esses programas de qualificação preveem tanto atividades teóricas como práticas e são organizados e desenvolvidos sob a orientação de entidades qualificadas em formação técnico-profissional. Assim, enquanto a capacitação prática é realizada na empresa, a teórica é fornecida prioritariamente pelo *Sistema S* (BRASIL, 2000, 2005).

Essa mesma lei amplia sua abrangência para a contratação de aprendizes com deficiência. Nesses casos, a vigência do programa pode ser superior a dois anos, não havendo limite de idade do aprendiz nessa modalidade de contratação. No entanto, a Instrução Normativa nº 97/2012, do Ministério do Trabalho e Emprego, orienta, com propriedade, que o tempo adicional seja, em tais casos, relacionado a aspectos concernentes à deficiência, sendo vedada em qualquer caso a contratação de pessoa com deficiência na qualidade de aprendiz por prazo indeterminado (art. 6º, parágrafo único) (BRASIL, 2012).

Com essa orientação, a Secretaria da Inspeção do Trabalho tenta impedir a precarização do trabalho da pessoa com deficiência, pois “[...] na ausência deste condicionante vinculado às necessidades do aprendiz, correr-se-ia o risco das pessoas com deficiência permanecerem indeterminadamente na condição de aprendizes” (COSTA, 2013, p. 73). Importa lembrar “[...] que os direitos dos aprendizes

são significativamente inferiores aos dos demais empregados e, por essa razão, os contratos de aprendizagem não podem ser estabelecidos sem limitadores” (COSTA, 2013, p. 73).

Destaca-se que a cota de aprendizagem não se confunde com a cota de empregados com deficiência (Lei de Cotas, que veremos adiante). Assim, o aprendiz com deficiência não pode ser aproveitado na cota de colaboradores com deficiência. “[...] Somente quando, concluído o processo de aprendizagem, ele for devidamente contratado como empregado passa a contar para a cota de pessoas com deficiência” (COSTA, 2013, p. 76).

Por outro lado, a participação de alunos com deficiência na vida acadêmica é objeto do Programa de Acessibilidade na Educação Superior (Incluir), cuja meta é “[...] fomentar a criação e a consolidação de núcleos de acessibilidade nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) [...] eliminando barreiras comportamentais, pedagógicas, arquitetônicas e de comunicação” (BRASIL, 2013), pois ainda hoje:

[...] as pessoas com deficiência enfrentam dificuldades para ingressar no ensino superior e, quando ingressam, encontram inúmeras barreiras para prosseguirem. Isto se dá, principalmente pela inexistência de uma política institucional de acompanhamento a esses alunos que atenda suas necessidades educativas (ROSSETO, 2009, p. 4).

Dessa forma, o acesso da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho formal passa por uma série de dispositivos legais, sendo assegurado pela Constituição Brasileira de 1988, no artigo 7º, que proíbe qualquer discriminação aos trabalhadores com deficiência, no tocante a salário e critérios de admissão, e no artigo 37, que reserva percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência (BRASIL, 1988).

A Lei Federal nº 8.112/1990 tratou sobre o ingresso da pessoa com deficiência ao serviço público por meio de concurso público (BRASIL, 1990). Apenas seis meses depois, a Lei Federal nº 8.213/1991 (Lei de Cotas, ver Quadro 1 no item 4) dispôs sobre os planos e benefícios da previdência, da qual se destaca o artigo 93 por determinar que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

A Lei de Cotas “[...] passou a ser o principal instrumento disponível às pessoas com deficiência para barganhar um lugar no mercado de trabalho formal” (NERI *et al.*, 2003, p. 8). Costa concorda e salienta que, apesar desses avanços, tais pessoas ainda

[...] continuam sendo contratadas para exercer funções menos complexas, bem como têm dificuldades de permanecer e progredir no trabalho. Algumas pessoas enfrentam maiores obstáculos para o acesso ao mundo do trabalho, como aquelas que apresentam deficiências múltiplas, ou intelectual, ou psicossocial, ou que impõem o uso de cadeiras de rodas, ou, ainda, a cegueira, ou paralisia com forte comprometimento motor. (COSTA, 2013, p. 66)

No que toca ao colaborador vítima de acidente de trabalho ou acometido por doenças que provocam limitações físicas ou psicossociais, na maioria das vezes o seu afastamento das funções laborais provoca sofrimento psicológico, vivência de preconceito por parte dos antigos colegas e dificuldades na Previdência Social e no retorno ao trabalho para as pessoas reabilitadas (SOARES; WAGNER, 2012).

Quanto aos números do emprego formal para as pessoas com deficiência no Brasil, Garcia (2013) ressalva que é preciso cautela para

avaliar o seu real tamanho, pois, comparando os dados da “[...] Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), são 306 mil vínculos em 2011 [e] pelo Censo 2010, 1,3 milhões de pessoas ocupadas com carteira assinada, ou seja, um número 4,3 vezes maior” (GARCIA, 2013). Assim, é necessário aprofundar o estudo sobre esses dados, “[...] especialmente no que se refere à forma pela qual são colhidos e nos critérios utilizados para definir quem são pessoas com deficiência” (GARCIA, 2013). O autor traz à baila a hipótese de que na RAIS as informações sejam mais exatas, por obedecerem aos critérios relativos ao cumprimento da Lei de Cotas e serem fornecidas pelo empregador. Já no Censo 2010, trata-se de uma autodeclaração, com informações fornecidas pelo próprio entrevistado (GARCIA, 2013).

Outro fator a ser levado em conta na legislação brasileira é o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que é individual, não vitalício e intransferível, assegurando o recebimento mensal de 1 (um) salário mínimo ao idoso (65 anos ou mais) e à pessoa com deficiência de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Em ambos os casos, os beneficiários devem comprovar não possuir meios de garantir o próprio sustento, nem tê-lo provido por sua família, através da comprovação de renda mensal familiar *per capita* inferior a $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo vigente.

O BPC, apesar de sua característica assistencialista, procura diminuir a pobreza extrema das pessoas com deficiência que têm pouca instrução e não conseguem empregos com remuneração adequada para se manterem.

Dados de março de 2012 apontam “[...] 3,6 milhões beneficiários do BPC em todo o Brasil, sendo 1,9 milhões pessoas com deficiência e 1,7 milhões de idosos” (BRASIL, 2014).

Recentemente atualizado pelo Decreto nº 7.617/2011, o BPC pode ser acumulado aos ganhos referentes ao Curso de Aprendizagem Profissional (em torno de meio salário mínimo mensal) por um período máximo de dois anos (BRASIL, 2011). Quando a pessoa com deficiência passa a trabalhar, o BPC fica suspenso e não é mais cancelado. Caso a mesma deixe o trabalho, o benefício voltará a ser pago, basta requerer ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a sua retomada. Essas mudanças tiveram o objetivo de favorecer o ingresso da pessoa com deficiência que recebe o BPC no mercado de trabalho formal e estimular sua qualificação profissional (COSTA, 2014).

Assim, passados vinte e quatro anos de vigência no Brasil, a Lei de Cotas ganha novo impulso com a possibilidade de ingresso de novos grupos até então à margem da inclusão laboral e da cidadania. A seguir, abordamos o mesmo tema no cenário da Espanha.

3 Pessoas com Deficiência e as Políticas de Acesso ao Trabalho: o contexto espanhol em cena

Os desafios em nível mundial encontram-se na garantia de direitos sociais básicos a toda população, em especial, a grupos historicamente marginalizados, entre estes, as pessoas com deficiência. Cabe evidenciar que, no cenário educacional espanhol, destaca-se a Lei Orgânica 1/1990, denominada de *Ley Orgánica General del Sistema Educativo* (LOGSE) (ESPAÑA, 1990), a qual traz mudanças significativas para a estrutura educacional. Entre

as modificações, são destaques “[...] reformar em profundidade o currículo, ampliando a idade escolar obrigatória até os dezesseis anos e criando um novo nível educacional, o Ensino Secundário Obrigatório” (GONZÁLEZ FONTAÑO, 2004, p. 45).

Em termos de políticas educacionais, a Espanha tem a década de 90 como um marco importante pela conclusão de um ciclo de reformas (KASSAR, 2010), que vinham se apresentando desde muito antes. Entre essas reformas está a da Constituição Espanhola (ESPANHA, 1978), que organiza o país em Comunidades Autônomas (CA), equivalente à divisão territorial por regiões no Brasil.

Salienta-se da Constituição o Capítulo 3º, artigo 49, que afirma o compromisso dos poderes públicos com políticas de integração, tratamento e reabilitação para deficientes físicos, sensoriais e psíquicos e o gozo dos direitos como qualquer outro cidadão (ESPANHA, 1978). Na LOGSE, a Educação Especial possui um capítulo específico (Cap. V, arts. 36 e 37), assim como a Educação Profissional (Cap. IV, arts. 30 a 35).

Na perspectiva inclusiva, convém mencionarmos a *Ley Orgánica de Educación* (LOE) de 2006, que em seu artigo 75 trata da *Integración social y laboral*. Nesta lei, encontramos uma seção específica (*Alumnado que presenta necesidades educativas especiales*), com vários artigos que configuram a organização educacional de modo a contemplar a diversidade dos alunos. Nos artigos 73 a 75, especifica-se quem é o alunado com necessidades educativas especiais e como se organiza sua escolarização em relação aos apoios educacionais como também à inclusão social e laboral desse público. Destacam-se dois artigos que repercutem na discussão:

Art. 74.1 La escolarización del alumnado que presenta necesidades educativas especiales se regirá por los principios de normalización e inclusión y asegurará su no discriminación y la igualdad efectiva en el acceso y la permanencia en el sistema educativo [...]. La escolarización de este alumnado en unidades o centros de educación especial, que podrá extenderse hasta los veintinueve años, sólo se llevará a cabo cuando sus necesidades no puedan ser atendidas en el marco de las medidas de atención a la diversidad de los centros ordinarios (ESPANHA, 2006, grifo nosso).

Na sequência, consta o artigo 75.2, que menciona: *“Las Administraciones educativas establecerán una reserva de plazas en las enseñanzas de formación profesional para el alumnado con discapacidad.”* (ESPANHA, 2006, p. 17180).

Um dos programas de formação profissional garantido pela LOE é o *Programa de Calificación Profesional Inicial* (PCPI). Dirige-se a jovens, a partir dos 16 anos de idade, que não conseguiram concluir a Educação Secundária Obrigatória. O PCPI oferece um ano de formação que abrange habilidades sociais, laborais e conteúdos acadêmicos que deveriam possibilitar ao estudante seu retorno à formação acadêmica caso não ingresse no mundo laboral. Para jovens com deficiência, Riaño-Galán e outros afirmam que:

Su finalidad es ofrecer una vía alternativa al alumnado con necesidades educativas especiales para la inserción laboral, en puestos de trabajo acordes con su discapacidad en centros especiales de empleo o en centros ocupacionales, tanto para trabajo normalizado como para trabajo con apoyo. (RIAÑO-GALÁN et al., 2014, p. 284)

Na Espanha, alguns estudos (ESTEBAN LE-GARRETA; COLOMINAS, 2014, TILVE; ROCA, 2011) mostram o descompasso na relação formação e emprego. A qualificação profissional da pessoa com deficiência nem sempre encontra eco na sua inserção laboral. Como marco importante em relação à progressiva implementação de ações no âmbito laboral destaca-se a *Declaración de Madri* (ESPAÑA, 2002). A partir dela, foi promulgada uma lei antidiscriminatória envolvendo a garantia de acesso, das pessoas com deficiência, nos vários segmentos sociais, como trabalho, moradia, transporte, o que culminou no *slogan No Discriminación + Acción Positiva = Integración*, o qual, segundo Cabo; Gago e González (2003), se constitui nos princípios atuais da Europa quando se trata de deficiência e trabalho.

Há pouco mais de três décadas foi promulgada a Lei 13/1982, *Ley de Integración Social de los Minusválidos* (LISMI), que inaugura, naquele país, o que denominamos no Brasil de *sistema de cotas* e constitui-se como representativo marco para as legislações vindouras relativas ao âmbito laboral. Alguns artigos dessa lei formaram bases para ações posteriores referentes à inclusão laboral. Mencionamos o Título VII, *De la integración laboral*, que no art. 38.1 prevê a reserva de vagas em empresas públicas ou privadas com mais de 50 funcionários para ao menos 2% de pessoas com deficiência: "38.1. *Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos*" (ESPAÑA, 1982, p. 11109).

Na Espanha, a LISMI impulsionou os Centros Especiais de Emprego (*Centros Especiales de Empleo* – CEE), considerados uma das principais vias de acesso, a partir do trabalho protegido, para a ascensão das pessoas com

deficiência ao trabalho formal. Nesse sentido, ganha relevância o emprego protegido¹ (*Empleo Protegido*) como etapa preparatória pela qual as pessoas com deficiências mais acentuadas acessam ao trabalho com autonomia. O propósito dos CEE, segundo Rodríguez e Cueto (2013), é servir de conexão entre o emprego protegido e o mercado de trabalho.

Os autores mencionam que coexistem argumentos tanto contrários quanto favoráveis aos CEE. Os argumentos favoráveis indicam que os CEE servem como aporte necessário ao desenvolvimento das pessoas com deficiência e que, por meio de um trabalho remunerado, elas saem da inatividade. Por outro lado, os argumentos contrários sustentam que os CEE acarretam segregação na medida em que não se constituem como espaços temporários, e sim definitivos, tornando inviável o acesso a um emprego formalizado. Em síntese, destacamos que os CEE foram uma das medidas evocadas na LISMI como possibilidade de inclusão laboral e que, recentemente, na *Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social* (Real Decreto-Legislativo 1/2013 – LGDPD), tal premissa é considerada válida: "[...] [los centros especiales] tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario." (ESPAÑA, 2013, p. 95653).

Pelo exposto, na Espanha, os tipos de emprego a que podem ascender as pessoas com deficiência são três, conforme o referido decreto legislativo de 2013: o mercado de trabalho comum a todos; o emprego protegido, que

¹ No Brasil, de acordo com o Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999), o art. 35 trata das *Oficinas Protegidas*, que podem ser de dois tipos: produção ou terapêutica. A que se aproxima da proposta dos CEE é a Oficina Protegida de Produção.

seria o caso dos CEE, e o trabalho autônomo (ESPANHA, 2013).

Entre as modalidades de emprego adotadas na Europa, principalmente em países como Grã-Bretanha, Portugal e Espanha, destinadas às pessoas com deficiência, está a metodologia do *Empleo con Apoyo*², que no Brasil denominamos de Emprego Apoiado³. A modalidade do *Empleo con Apoyo* é definida como: “[...] un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado, con el fin de realizar las tareas [as pessoas com deficiência] en condiciones similares al resto de los trabajadores” (VEGA *et al.*, 2014, p. 34).

Observa-se que o conceito de pessoa com deficiência adotado na Espanha e incluído no art. 4 da LGDPD assemelha-se ao utilizado no Brasil, ambos em sintonia com a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006). Nota-se a importância do contexto social, pois influencia no acesso aos bens sociais e às oportunidades de interação, entre esses o acesso ao trabalho.

No próximo tópico, compara-se a legislação brasileira e espanhola, no âmbito da inclusão laboral. Destacam-se os aspectos semelhantes e as principais diferenças entre ambas.

4 Brasil e Espanha: aproximações e distanciamentos

Os anos 90 marcam, para os dois países, as principais iniciativas relacionadas à educação inclusiva. Na Espanha, emergem importantes

normativas educacionais direcionadas à diversidade; no Brasil, surge, por exemplo, a primeira Política Nacional de Educação Especial, em 1994.

Na Espanha, a preocupação com os direitos da pessoa com deficiência vem se efetivando a mais tempo em comparação ao Brasil. A experiência espanhola, em ações afirmativas, e sua tradição de pioneirismo no tocante à legislação para a inclusão, tanto na área educacional quanto na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é mais longa. No entanto, observa-se no contexto espanhol o investimento tanto na área educacional quanto laboral em espaços exclusivos para pessoas com deficiência, ou seja, ações direcionadas para atendê-las em instituições especializadas. É o caso, por exemplo, da existência de Centros de Educação Especial e dos *Centros Especiales de Empleo*, que existem desde 1982.

Esses últimos, contemplados em legislação recente (Real Decreto-Legislativo 1/2013), são admitidos como fundamentais para promover o acesso ao mundo do trabalho, para pessoas que, em razão das condições de deficiência, encontram obstáculos para tal ascensão. Assim, de acordo com o informe do *Instituto Aragonés de Empleo* (INAEM) “[...] este tipo especial de empresas cuenta con un notable grado de protección pública en forma de ayudas tanto a la creación como al mantenimiento de los puestos de trabajo” (ARAGÓN_HOY, 2014)⁴. Esse informe explicita que o INAEM destinou, em 2014, para os Centros Especiais de Emprego, a cifra de € 9.650.000, com a participação de 1.800 trabalhadores. Ainda sobre os Centros Especiais de Emprego, seu quadro funcional é composto de pessoas com e sem

² Regulamentado na Espanha pelo Real Decreto 870/2007 e pelo Real Decreto Legislativo 1/2013.

³ No Brasil, o Emprego Apoiado desenvolve-se de forma discreta, existindo ações isoladas desde 1996: “[...] em 2008, foi criada a Rede de Emprego Apoiado (REA) para ajudar a disseminar a metodologia do EA no Brasil que teve em seu histórico momentos significativos, mas em comparação com outros países, ainda há muito que fazer.” (INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL DO BRASIL, 2013, p. 16).

⁴ “El Gobierno de Aragón destina 10,2 millones de euros en 2014 para la integración laboral de las personas con discapacidad” (ARAGÓN_HOY, 2014).

deficiência. No entanto, o total de pessoas sem deficiência não pode exceder a 30% do total de trabalhadores.

Na análise, evidencia-se que, no contexto espanhol, existem diferentes modalidades de inserção das pessoas com deficiência no mercado laboral contempladas em diretrizes governamentais. Enquanto na Espanha há *Programas de Calificación Profesional Inicial (PCPI)*, no Brasil são escassas as pesquisas sobre a passagem do ensino fundamental para o médio, e ainda é tímida a presença de jovens com deficiência no ensino médio.

As dificuldades mostram-se maiores por questões como, por exemplo, carência de aposta familiar na escolarização dos filhos com deficiência, organização curricular inflexível nas instituições escolares, serviços de apoio escolar desarticulados, entre outros. As iniciativas de programas de qualificação profissional no Brasil existem, mas estão desvinculadas das escolas.

No Brasil, houve um avanço legislativo importante que sustenta o processo de inserção laboral, embora com poucas margens de acesso a outras formas de emprego, como o emprego protegido e o emprego apoiado, ambos oficializados na Espanha. Em relação à reserva de vagas em empregos públicos ou privados, percebe-se sua presença tanto na Espanha quanto no Brasil. No Quadro 1, constam as principais diretrizes que vigoram nos respectivos países.

Quadro 1 – Comparativo da Lei de Cotas Para a Inclusão Laboral

| Espanha | Brasil |
|---|--|
| <p>Lei 13/1982 – <i>“Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)</i> - Título VII, “De la integración laboral” no art. 38.1 prevê a reserva de 2% de vagas em empresas públicas ou privadas, com 50 funcionários ou mais, para pessoas com deficiência.</p> <p>Lei 63/1997 – Concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.</p> <p>Lei 66/1997 – Ratifica o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos.</p> <p>Real Decreto-Legislativo 1/2013, de 29 de novembro – <i>“Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social” (LGDPD) Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad:</i></p> <p>1. <i>Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad.</i></p> | <p>Lei nº 8.213/1991 – Lei de Cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência: dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais.</p> <p>Art. 36. A dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado só poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante;</p> <p>Art. 93. A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:</p> <ul style="list-style-type: none">- até 200 funcionários 2%- de 201 a 500 funcionários 3%- de 501 a 1000 funcionários 4%- de 1001 em diante 5% |

Fonte: Adaptado pelas autoras a partir de iSocial [2012]; Espanha, 2013.

Destaca-se, em ambos os países, a repercussão da Convenção da ONU (2006), como diretriz para a consolidação de políticas públicas que promovam a garantia dos direitos nela previstos. O diferencial é que no Brasil essa

convenção tem *status* de emenda constitucional, o que não ocorre no cenário espanhol.

Identifica-se a necessidade de as políticas públicas no Brasil promoverem a sustentabilidade, deixando o assistencialismo de lado. Resta saber se a atual organização social brasileira suportaria uma legislação que seja menos voltada à fiscalização, resguardando os direitos do trabalhador com deficiência. A partir disso, compreender que a dinâmica socioeconômica repercute na garantia dos direitos sociais, como o acesso ao trabalho, é fundamental, até porque o próprio processo de inclusão não é algo acabado e definitivo, como propõe Tilve e Roca (2011, p. 188): "Hay que entender la inclusión como um processo de cambio que requiere de revisiones continuas y avances progresivos, no pudiendo reducirse a una ley o un plan temporal".

No Brasil, há certo tensionamento entre as três principais políticas públicas voltadas à inclusão de colaboradores com deficiência: enquanto o BPC propicia a *acomodação* da pessoa com deficiência, que pode permanecer em casa, longe do mundo do trabalho, recebendo seu benefício, a Lei de Cotas pressiona as empresas a contratarem trabalhadores com deficiência sob pena de serem multadas:

Algumas vezes se apresenta uma oportunidade de trabalho, o profissional é localizado no mercado, mas não demonstra interesse no trabalho, uma vez que a bolsa provida pelo Estado [BPC] é similar ou maior ao que é oferecido pela posição. Assim, os programas assistencialistas acabam por também prejudicar a entrada de PCDs no mercado de trabalho. (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2014, p. 536)

Há também a obrigatoriedade do setor produtivo, juntamente com o *Sistema S*, de estruturar os cursos para atendimento à Lei do

Aprendizado, contemplando as exigências legais quanto ao percentual de aprendizes com ou sem deficiência participantes.

5 Considerações Finais

A configuração atual da sociedade, com suas rápidas transformações, influencia diretamente o mundo do trabalho, competitivo, globalizado e permeado pela presença das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC). Nesse sentido, as competências a serem desenvolvidas dependem da escolarização, estímulo à socialização, compartilhamento de saberes e oportunidades oferecidas conjuntamente pela família, pela escola e pelas organizações laborais.

A legislação visa resgatar os direitos das pessoas com deficiência que lhes foram negados por um longo período, sendo excluídas do convívio social em todas as instâncias, inclusive no mercado de trabalho. Cada vez mais, o panorama socioeconômico do Brasil e mundial exige a satisfação dos direitos sociais básicos como o acesso à educação e ao trabalho remunerado a todas as pessoas indistintamente. Em nível mundial, diferentes países exibem essas áreas nas suas agendas prioritárias de compromissos a serem colocados em ação. Dentre eles, o destaque apresentado refere-se ao processo de inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Esse cenário dialoga com as políticas implantadas em dois contextos: o brasileiro e o espanhol.

Brasil e Espanha apresentam diferenças significativas na sua conformação territorial, pois enquanto a Espanha tem uma área de 504.030 km², sendo o quarto país europeu em extensão, o Brasil apresenta dimensões continentais com seus 8.515.767,049 km², sendo o quin-

to maior do mundo tanto em área territorial quanto em população (IBGE, 2013).

Na Espanha, segundo dados da *Encuesta de Población Activa* (EPA, 2009), a população de pessoas com deficiência, estimada em 2008, era de 3,8 milhões, o que representa cerca de 8,5 % da população. No Brasil, segundo o último Censo do IBGE (2010), essas cifras são de 45,6 milhões de pessoas com deficiência, ou seja, aproximadamente 25% da população.

Para acompanhar o contexto laboral das pessoas com deficiência tanto no Brasil como na Espanha, é necessário reportar-se a aspectos da situação educacional, na medida em que este âmbito produz implicações para a viabilidade tanto da inclusão como da permanência no mercado de trabalho formal.

As iniciativas sobre a reserva de cotas para trabalhadores com deficiência existem em ambos os países, porém com direcionamentos temporais e quantitativos distintos. Na Espanha, essa política inicia-se na década de 80, e no Brasil, nos anos 90. Além disso, no Brasil enquanto tal regulamentação é válida para empresas a partir de 100 funcionários, na Espanha a exigência dá-se a partir de 50 empregados.

Outras diferenças entre os dois países referem-se ao percentual para esta reserva de cotas: na Espanha são 2% a partir de 50 empregados, ao passo que no Brasil a reserva de cotas varia, conforme o número de colaboradores, entre 2% e 5%. Na Espanha há uma importante contrapartida inexistente no Brasil: a Lei 63/1997 concede incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.

Tanto no Brasil como na Espanha, o reconhecimento e a garantia do acesso ao trabalho têm repercutido na mobilização de políticas públicas que assegurem e viabilizem esse

direito às pessoas com deficiência. Por tal razão, ressalta-se, para além do foco trabalho, que as conquistas dos movimentos sociais e as diretrizes políticas aperfeiçoadas ao longo de um processo histórico são importantes e indispensáveis na viabilização da inclusão laboral, sofrendo contínuas revisões, como observam Tilve e Roca (2011). Em suma, tanto o Brasil quanto a Espanha necessitam, cada vez mais, deslocarem suas leis para os espaços da vida cotidiana dos cidadãos.

O sistema espanhol organizou diversas maneiras de inserir trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho por meio de *Programas de Calificación Profesional Inicial* (PCPI), Emprego Apoiado e Emprego Protegido, modalidades com pouca vigência no Brasil. No Brasil, nota-se que a qualificação profissional está desvinculada do sistema educacional oficial, ao contrário da Espanha.

Conforme observado, há conquistas significativas que promovem o acesso das pessoas com deficiência nos diferentes setores sociais, porém mais do que prever a reserva de vagas e tê-las contempladas em inúmeras legislações é importante visualizá-las por meio da participação e contribuição nas atividades sociais, assim como pela valorização da sua qualificação profissional condizente com as ofertas de emprego oferecidas pelas empresas.

Essas dinâmicas por meio das quais a sociedade vem se organizando repercutem de modo direto na construção de políticas públicas que favoreçam às minorias historicamente excluídas. É preciso voltar especial atenção às condições de acesso e permanência aos bens sociais – como o direito à educação, à cultura e ao trabalho –, em termos de investimento dos países, para alcançarem seus objetivos em consonância com as necessidades e demandas da atualidade.

Referências

ARAGÓN_HOY. Aragón, 3 dic. 2014. Disponível em: <<http://www.aragonhoy.net/index.php/mod.noticias/mem.detalle/id.157920>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 5 nov. 2014.

_____. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, DF, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 30 jul. 2014.

BRASIL. **Decreto nº 5.598**, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Brasília, DF, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 14 nov. 2014.

BRASIL. **Decreto nº 7.617**, de 17 de novembro de 2011. Altera o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada, aprovado pelo Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7617.htm>. Acesso em: 20 jan. 2015.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 17 dez. 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 jun. 2014.

BRASIL. **Lei nº 10.097**, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF, 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm>. Acesso em: 3 jan. 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. **Documento Orientador “Programa Incluir-Acessibilidade na Educação Superior”**. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=495&id=12257&option=com_content&view=article>. Acesso em: 6 jun. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <<http://peei>>.

mec.gov.br/arquivos/politica_nacional_educacao_especial.pdf>. Acesso em: 29 maio 2014.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Benefício de Prestação Continuada**. Brasília, DF, [2014?]. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/beneficiosassistenciais/bpc/beneficio-de-prestacao-continuada-bpc>>. Acesso em: 16 maio 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão do Trabalhador Deficiente Cresce Ano a Ano**. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/inclusao-do-trabalhador-portador-dedeficiencia-cresce-ano-a-ano.htm>>. Acesso em: 2 set. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa nº 97**, de 30 de julho de 2012. Dispõe sobre a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D38CF4A290138DD45D99277C4/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%20n.%C2%BA%2097%20\(Fiscaliza%C3%A7%C3%A3o_Programas%20de%20Aprendizagem\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D38CF4A290138DD45D99277C4/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%20n.%C2%BA%2097%20(Fiscaliza%C3%A7%C3%A3o_Programas%20de%20Aprendizagem).pdf)>. Acesso em: 13 dez. 2014.

CABO, G. de; GAGO, D.; GONZÁLEZ, A. **La Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España**. [S.l.]: Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L., 2003.

CAMPOS J.A. de P.P.; ALMEIDA, M.A. Pessoas com Deficiência no Trabalho: contribuições de um programa de habilidades sociais. **Revista Educação em Questão**, Natal, RN, v. 38, n. 24, p. 115-137, maio/ago. 2010. Disponível em: <<http://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/4029/3296>>. Acesso em: 3 jun. 2014.

COSTA, A. M. M. da. Benefício de Prestação Continuada – BPC: Direito das Pessoas Idosas e das Pessoas com Deficiência. In: FADERS. **Acessibilidade e Inclusão**: Portal de Acessibilidade do RS. Porto Alegre, [2014?] Disponível em: <<http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/servicos/4/15/>>. Acesso em: 27 maio 2014.

COSTA, A.M.M. da. Inclusão Gradual no Trabalho: aprendizagem profissional. In: PASSERINO, L.M. (Org.). **Comunicar para Incluir**. Porto Alegre: CRBF, 2013. P. 65-83.

EPA. Encuesta de Población Activa (EPA): tercer trimestre de 2009. In: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. **Notas de Prensa**. [S.l.], 2009. Disponível em: <<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0309.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2014.

ESPAÑA. Senado. **Constitución Española**, 27 dic. 1978. Disponível em: <<http://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html#t1c3>>. Acesso em: 14 jul. 2014.

ESPAÑA. **Declaração de Madri**. Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência, 23 mar. 2002. Disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/arquivos/deficiencia/Declaracao_de_Madri.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2015.

ESPAÑA. Ley Orgánica 13/1982, de 7 de abril de 1982, de Integración Social de Minusválidos. **Boletín Oficial del Estado**, Madrid, sección 1, n. 103, p. 11106- 11112, 30 abr. 1982. Disponível em: <http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1982-9983>. Acesso em: 08 jul. 2014.

ESPAÑA. Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo. **Boletín Oficial del Estado**, Madrid, sección 1, n. 238, p. 28927-28942, 4 oct. 1990. Disponível em: <<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-24172>>. Acesso em: 8 jul. 2014.

ESPAÑA. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. **Boletín Oficial del Estado**, Madrid, sección 1, n. 106, p. 17158-17207, 4 mayo 2006. Disponível em: <<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-7899>>. Acesso em: 8 jul. 2014.

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. **Boletín Oficial del Estado**, Madrid, sección 1, n. 289, p. 95635-95673, 3 dic. 2013. Disponível em: <http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632>. Acesso em: 29 jul. 2014.

ESTEBAN LEGARRETA, R.; COLOMINAS, D. G. La Incentivación del Empleo de las Personas con Discapacidad en el Medio Ordinario de Trabajo. **Revista Española de Discapacidad**, Madrid, v. 2, n. 1, p. 7-32, 2014. Disponível em: <<http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/106/71>>. Acesso em: 29 jul. 2014.

GARCIA, V.G. Números Oficiais Distintos: quantas pessoas com deficiência trabalham? **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, 23 jan. 2013. Disponível em: <<http://www.jb.com.br/plataforma-politica-social/noticias/2013/01/23/numeros-oficiais-distintos-quantas-pessoas-com-deficiencia-trabalham/>>. Acesso em: 8 maio 2014.

GONZÁLES FONTAO, M. del P. Educação Especial na Espanha. In: GAIO, R.; MENEGHETTI, R.K. (Org.). **Caminhos Pedagógicos da Educação Especial**. Petrópolis: Vozes, 2004. P. 41-76.

IBGE. **Cartografia**: área territorial brasileira. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/geociencias/cartografia/default_territ_area.shtm>. Acesso em: 18 dez. 2014.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm>. Acesso em: 18 dez. 2014.

em: 18 dez. 2014.

INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL DO BRASIL. **Emprego Apoiado**: curso de EAD para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. São Paulo, 2013.

I.SOCIAL. **Cotas em Outros Países**. São Paulo, [2012]. Disponível em: <<http://isocial.com.br/legislacao-cota-em-outros-paises.php>>. Acesso em: 20 dez. 2013.

KASSAR, M.P. Aspectos da Educação Especial na Espanha. In: MENDES, E.; ALMEIDA, M.A. (Org.). **Das Margens ao Centro**: perspectivas para as políticas e práticas educacionais no contexto da educação especial inclusiva. Araraquara, SP: Junqueira & Marin, 2010. P. 31-39.

NERI, M. *et al.* **Retratos da Deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, IBRE, CPS, 2003. Disponível em: <http://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia_br/retratos.htm>. Acesso em: 3 jul. 2014.

OLIVEIRA, J.B.G. de. A Perspectiva da Inclusão Escolar da Pessoa com Deficiência no Brasil: um estudo sobre as políticas públicas. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, Sergipe, v. 6, p. 147-159, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://seer.ufs.br/index.php/revtee/article/view/2250/1921>>. Acesso em: 28 jun. 2014.

ONU. **Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. [S.l.], 2006. Disponível em: <http://www.ulbra.br/acessibilidade/files/cartilha_onu.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2014.

OIT. Convenção n. 159/1983. In: OIT. **Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Genebra, 1983. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 29 jun. 2014.

RIAÑO-GALÁN, A. *et al.* La Transición a la Vida Activa de las Personas con Discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, SP, v. 20, n. 2, jun. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382014000200010&lng=pt&nrm=iso&tlng=es>. Acesso em: 15 jan. 2015.

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: 29 dez. 2014.

ROSSETO, E. Recuperação Histórica das Políticas de Inclusão no Ensino Superior. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS HISTEDBR, 8., 2009, Campinas, SP. **História, Sociedade e Educação no Brasil**. Campinas, SP: UNICAMP, 2009. P. 1-16.

SOARES, L.V.; WAGNER, L.C. Reabilitação Profissional: vivências de funcionários com limitações físicas e psicossociais em um hospital universitário. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Curitiba, v. 10, n. 2, p. 49-55, dez. 2012. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/revista_brasileira_de_medicina_do_trabalho_volume_10_n%C2%BA_2_12122013822267055475.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2014.

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: 29 jul. 2014.

TORRES, C.V.; PÉRES-NEBRA, A.R. Diversidade e Inclusão nas Organizações. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. P. 526-546.

UNESCO. **Declaração de Salamanca Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais**. Salamanca, 1994. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139394por.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2014.

VEGA, J.U. de *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**, Madrid, v. 1, n. 2, p. 33-50, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.02.01.02>>. Acesso em: 29 jul. 2014.

*Submetido para avaliação em 12 de fevereiro de 2015.
Aprovado para publicação em 21 de outubro de 2015.*

Graciela Fagundes Rodrigues – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, BR-RS. E-mail: gracifrodri-gues@gmail.com

Kátia Soares Coutinho – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, BR-RS. E-mail: katias_coutinho@hotmail.com