

POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE BRASIL E MÉXICO

AFFIRMATIVE POLICIES FOR THE INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET: A COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN BRAZIL AND MEXICO

Giovana de Castro Pontes¹
Jair Aparecido Cardoso²

RESUMO

O presente artigo visa identificar quais são as políticas afirmativas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e no México, à luz da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (“CPDP”), que ambos os países ratificaram; quais são os pontos de convergência e de divergência entre seus modelos de política afirmativa, respectivamente, estabelecimento de cotas mínimas de vagas destinadas a pessoas com deficiência, e estímulos fiscais aos empregadores que empregarem pessoas com deficiência; e quais são os desafios que esses países enfrentam em relação às políticas públicas analisadas. A metodologia utilizada consiste em revisão bibliográfica.

Palavras-chave: inclusão. Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Brasil. México.

ABSTRACT

The present article aims to identify what are the affirmative policies for the inclusion of persons with disabilities in the labour market in Brazil and in Mexico, under the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (“CRPD”), which both countries ratified; what are the points

¹ Graduanda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – FDRP – USP. E-mail: giovana_cpontes@usp.br

² Professor Associado (livre docente) da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo - USP (FDRP/USP), 2009. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo- PUC-SP (2006). Graduado (1989) e mestre em Direito (2003) pela Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP. Pós-graduado em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC -Campinas. Líder do grupo de pesquisa GEDTRAB (CNPQ/2010) " A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" FDRP/USP. Membro do grupo de pesquisa RETRABALHO, Rede de grupos de pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (CNPQ). Autor de artigos e livros na área.ADMINISTRATIVO. Coordenador do curso de pós-graduação, especialização em Direito e Processo do Trabalho da FDRP/USP (2014/2028);Presidente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto PPG/ FDRP/USP (2021/2023).Presidente da Comissão de Cultura e Extensão CCEX FDRP/USP (2019/2021).Chefe do Departamento de Direito Privado e Processo Civil da FDRP/USP (2009/2011 -2015/2017 - 2017/2019 - 2023/2025).Vice Chefe do Departamento de Direito Privado e de Processo Civil FDRP/USP (2013/2015 - 2019/2021).Membro do Conselho Gestor do Campus - Campus USP. Ribeirão Preto. Representante da - FDRP/USP (2013/2015).Professor da Faculdade de Direito da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP (1.982/2008).Assistente de Direção da Faculdade de Direito da UNIMEP (2001/2002), Coordenador do Curso de Direito da UNIMEP (2003/2006).Secretário Municipal dos Negócios Jurídicos do Município de São Pedro (1997/2000).Advogado inscrito na OAB/SP desde 1990. Email: jaircardoso@usp.br

of convergence and divergence between their models of affirmative policy, respectively, the establishment of a minimum quota of job vacancies destined to persons with disabilities, and tax incentives to employers who employ persons with disabilities; and what are the challenges these countries face regarding the public policies that were analyzed. The methodology used consists of a bibliographic review.

Keywords: inclusion. people with disabilities. labour market. Brazil. Mexico.

1. INTRODUÇÃO

Brasil e México são demograficamente similares, e representam os 2 maiores países da América Latina em população e em força econômica. Ambos os países são Estados-parte da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (“CDPD”), tendo portanto expressado seu consentimento em se obrigar a cumprir as medidas estabelecidas no tratado. No que tange especificamente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o tratado estabelece, em seu Art. 27, que Estados parte devem promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho e promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, inclusive podendo ser por meio de programas de ação afirmativa, entre outras coisas.

O presente artigo versará sobre a aplicação do item 1. h do referido artigo da CPDP no Brasil e no México, que se materializou na criação de políticas afirmativas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em ambos os países. Tais políticas afirmativas, apesar de serem completamente diferentes entre si, enfrentam os mesmos problemas e desafios.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. A CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OUTROS TRATADOS INTERNACIONAIS RELEVANTES

Desde o início da trajetória da humanidade, as sociedades atribuíram significados diversos à deficiência, a partir de suas próprias concepções, o que orientou as práticas em relação a sujeitos com deficiência, sendo que tais práticas muitas vezes foram positivadas, passando a integrar a lei (FIGUEIREDO LOPES, 2009). Nesse sentido, a maior parte das tentativas de discussão internacional pré-1945 apenas reforçaram a discriminação, por exemplo o Congresso Internacional de Educação para Surdos em Milão (1880), no qual a recomendação geral de representantes de 54 países - excluindo-se os professores surdos, que foram impedidos de participar da votação - foi a proibição da língua de sinais e a manutenção do oralismo como forma de ensino.

A Primeira Guerra Mundial foi um marco pois gerou mobilização em torno da reabilitação na Liga das Nações - grupo de Estados remanescentes da guerra, precedeu a ONU - por conta do retorno de pessoas que serviram militarmente os seus países e pelo contingente de civis que foi atingido por bombas, minas e outros artefatos de guerra. Países como a França instituíram políticas para auxiliar na readaptação e retorno ao trabalho por parte destas pessoas.

Já a Segunda Guerra Mundial foi um marco ainda maior, uma vez que o mundo estava um pouco mais preparado para lidar com situações de deficiência dos combatentes que voltaram da guerra e, quanto aqueles que não lutaram, mulheres e pessoas com deficiência foram absorvidos em postos de trabalho vagos nas indústrias existentes, o que gerou reflexão sobre a capacidade das pessoas com deficiência para atuarem no plano econômico (FIGUEIREDO LOPES, 2009).

Foi após o fim da Segunda Guerra que a Organização das Nações Unidas (“ONU”) surgiu, seguida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual positivou a dignidade humana como valor jurídica a ser protegido independentemente de qualquer forma de discriminação. Com isso, o modelo de isolamento e segregação de pessoas com deficiência aplicado até então passou a ser discutido em fóruns internacionais de forma a efetivamente almejar a inclusão dessas pessoas. Agora, as reivindicações feitas por aqueles que lutavam pelos direitos das pessoas com deficiência em escala regional ou nacional - membros da sociedade civil e Organizações Não Governamentais (ONGs), que antes eram invisibilizadas e mitigadas institucionalmente e socialmente - passaram a ser ouvidas em uma escala internacional.

Disso resultam diversas resoluções da Assembleia Geral das Nações Unidas (“Assembleia Geral”) e do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas sobre prevenção e reabilitação, o primeiro passo em direção a discussões mais aprofundadas sobre o tema. Também, em 1955, a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho traz uma primeira noção a respeito da definição de discriminação, abordando-a no âmbito de emprego e profissão.

Essas temáticas continuaram sendo discutidas, o que culminou na proclamação do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (Resolução 31/123 da Assembleia Geral) pela ONU em 1981. No ano seguinte, foi criado o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes (“Programa de Ação”), o qual focava na realização dos objetivos de igualdade e participação plena das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, e foi o primeiro passo em direção a diretrizes concretas.

O Programa de Ação, entre outras coisas, enfatizou que a incapacidade de pessoas com deficiência decorre da relação entre elas e os ambientes em que vivem por conta de barreiras

físicas, culturais ou sociais que impedem o seu acesso a sistemas da sociedade que são de acesso a todos os outros cidadãos. Essa concepção foi refletida na Resolução n. 44/70 da Assembleia Geral, intitulada “Normas Uniformes para Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência”. Além disso, a Assembleia Geral declarou o decênio de 1983 a 1992 como a “Década das Nações Unidas para Pessoas com Deficiência”, que visava à execução das ações do Programa de Ação.

Em dezembro de 2006 foi aprovada pela Assembleia Geral e, desde então, ratificada por mais de 100 países, como Brasil, México e como a maior parte dos países latinoamericanos, a Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência (“CDPD” ou “Convenção”). Resultado da mobilização internacional das pessoas com deficiências (LOUREIRO MAIOR, 2017), é o principal instrumento de direito internacional que versa sobre os direitos das pessoas com deficiência.

O primeiro artigo da Convenção define pessoas com deficiência como “aquelas que têm 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.” O seu artigo 27 versa sobre trabalho e emprego no contexto das pessoas com deficiência, nos termos seguintes:

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

[...]

e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

[...]

Já o Protocolo Facultativo à Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência dispõe sobre os procedimentos em relação à denúncia por violações das disposições da Convenção por Estados Partes do protocolo, tendo sido ratificado tanto pelo Brasil quanto pelo México.

Houveram outros tratados de direito internacional sobre temas mais específicos dentro deste assunto, como a Declaração de Salamanca de 1994 (Assembleia Geral da ONU), a qual versa sobre o compromisso com uma educação inclusiva; a Convenção Interamericana para a

Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, ou Convenção de Guatemala de 1999 (Organização dos Estados Americanos); a Declaração de Montreal de 2004 (Organização Mundial da Saúde), a qual versa sobre direitos básicos e liberdades fundamentais de pessoas com deficiência intelectual; o Tratado de Marraqueche para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas às Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou com Outras Dificuldades para Ter Acesso ao Texto Impresso de 2013 (Organização Mundial de Propriedade Intelectual) e o estabelecimento do período entre 2006 e 2016 como a Década das Américas das Pessoas com Deficiência pelos Direitos e Dignidade da Pessoa com Deficiência pela Organização dos Estados Americanos.

Vale também ressaltar as Convenções nº111 (já mencionada neste artigo) e nº159 da Organização Internacional do Trabalho, as quais tratam da erradicação da discriminação em matéria de emprego e profissão, em especial a segunda, que inclui a temática reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes em seu texto (Schwarz e Linhares, 2019).

2.2. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E SUA POLÍTICA DE COTAS

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua sobre Pessoas com Deficiência de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há cerca de 18,9 milhões de pessoas (o que corresponde 8,9% da população total do país) que possuem algum tipo de deficiência. O referido PNAD também coletou dados que mostraram que a taxa de escolaridade é menor e os níveis de analfabetismo são muito mais altos para pessoas com deficiência, em relação àquelas sem deficiência; e que, de 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade para trabalhar, apenas 29,2% trabalham, sendo que, para a população em geral, esse número chega a 66,4%. Além disso, a taxa de informalidade das pessoas ocupadas é muito mais alta para a população com deficiência do que para a população sem deficiência.

Em relação ao direito, a Constituição Federal de 1988, ou “Carta Cidadã”, vigente no Brasil hoje, estabelece, em seu artigo 23º inciso II, que “É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: [...] II- cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”. Para além do disposto na Constituição, vigora no Brasil a lei nº13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, ou “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, baseada na Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. O referido estatuto define pessoa com deficiência como “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode

obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas" e trata sobre direito ao trabalho em seus Arts. 34 e 35. Já a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (decreto-lei nº 5.452 de 1943) regula as relações de trabalho no Brasil e destaca, em seu artigo 611-B, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Há 2 normas jurídicas que tratam de ações afirmativas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a lei nº 8.213/1991, referente ao estabelecimento de cotas obrigatórias para empresas com mais de 100 empregados destinarem vagas a pessoas com deficiência, sendo que as proporções específicas variam com a quantidade de funcionários e estão estabelecidas na referida lei; e a lei nº 8.112/1990, referente à reserva de até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para pessoas com deficiência. Esses instrumentos de ação afirmativa visam corrigir desvantagens históricas acumuladas ao longo do tempo pelas pessoas com deficiência, tidas anteriormente como “incapazes” e “inválidas”, por vezes vítimas de preconceito e discriminação social (FIGUEIRA, 2008, apud GARCÍA, 2015). Ademais, o Decreto nº 3.298/1999 estabeleceu a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência estabelecendo, entre outras medidas, a fiscalização por parte de órgãos públicos das medidas de inclusão. Isto tornou a discussão sobre o trabalho das pessoas com deficiência mais conhecida, promoveu maior conscientização e mostrou para a sociedade a necessidade de capacitação destas pessoas (MENDONÇA, 2007, apud TOLDRA, 2009).

2.3. LEGISLAÇÃO MEXICANA E SUA POLÍTICA DE ESTÍMULO FISCAL

Segundo os dados nacionais do relatório *Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad* de 2015, do *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*, órgão responsável pela realização de censos demográficos e coleta de dados deste tipo no México, em 2014, 6% da população mexicana possuía algum tipo de deficiência. Além disso, os dados mostraram que 23.1% da população com deficiência de 15 anos ou mais não contavam com algum tipo de escolaridade e que, em relação à participação em atividades econômicas, 39.1% da população com deficiência de 15 anos ou mais possui participação econômica, enquanto a porcentagem de pessoa sem deficiência com participação econômica chega a 64.7%.

O artigo 123 da *Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos*, a Carta Magna do México, estabelece que toda pessoa tem direito ao trabalho digno e socialmente útil. Ademais, tanto o artigo 4º da *Ley Federal del Trabajo*, lei federal que regula as relações de trabalho no país, quanto o artigo 5º da constituição vigente estabelecem que não se pode impedir a alguém a dedicação à sua profissão, indústria, comércio ou trabalho pelo qual opte, desde que

sejam lícitos, e essa liberdade só pode ser vedada por determinação judicial caso sejam atacados os direitos de terceiros ou sejam ofendidos os direitos da sociedade. A *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad* é a norma mexicana que dispõe sobre a garantia dos direitos e a necessidade de medidas contra a discriminação contra pessoas com deficiência; baseia-se na CPDP e é o equivalente mexicano ao Estatuto da Pessoa com Deficiência no Brasil, no sentido de ser a legislação que traz ao direito interno as disposições da Convenção.

A única política afirmativa estabelecida pelo Estado mexicano para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é o estímulo fiscal à contratação de pessoas com deficiência, presente no artigo 186 da *Ley del Impuesto sobre la Renta* (LISR) (em tradução livre, “Lei de Imposto sobre a Renda”), o qual estabelece uma dedução do imposto de renda pago pela empresa em relação aos salários dos empregados que possuam algum tipo de deficiência. No artigo 186 da LISR, o estímulo fiscal consiste em tornar dedutível dos rendimentos acumuláveis que o contribuinte obtiver em seu correspondente exercício fiscal, um montante equivalente a 25 por cento do salário efetivamente pago às pessoas com deficiência que estejam na equipe de trabalho do contribuinte (FRANCO, 2020).

2.4. PONTOS DE CONVERGÊNCIA E DE DIVERGÊNCIA

O México é o segundo maior país da América Latina em termos de população, ficando atrás apenas do Brasil. Ambos os países ratificaram a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CPDP) e o Protocolo relativo à Convenção. Possuem históricos similares em relação à colonização, apesar de terem passado por processos de independência muito distintos (Proclamação da República pelos militares brasileiros em 1890 e Revolução Mexicana iniciada em 1910). Ambos possuem altos índices de desigualdade social e uma porcentagem comparativamente similar de pessoas com deficiência em relação à população total (8,9% da população, no caso do Brasil; 6% da população, no caso do México).

No plano do direito, ambos são signatários da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e incorporaram a Convenção ao âmbito do direito interno, mas se utilizaram de políticas afirmativas com abordagens distintas. Enquanto no Brasil fica estabelecido que empresas com mais de 100 funcionários destinem uma porcentagem de vagas de emprego a pessoas com deficiência - porcentagem essa que varia de acordo com o tamanho da empresa e é especificada na legislação - com o intuito de fomentar o ingresso e permanência dessa parcela da população no mercado de trabalho, no México, empregadores possuem estímulos fiscais para contratar pessoas com deficiência, tendo uma dedução de 100% do imposto de renda pago em relação aos salários dos contratados que possuam alguma deficiência.

Há estudos variados sobre a eficácia das medidas de cada um dos países em seus respectivos contextos nacionais. O objetivo deste artigo é comparar os dispositivos jurídicos de 2 países com diversas semelhanças demográficas por meio de revisão bibliográfica, entretanto, vale a pena citar dados e alguns desses estudos variados que, muitas vezes, utilizam de métodos de pesquisa empírica, como a coleta de dados por meio entrevista para obter diagnósticos.

No Brasil, mesmo com uma lei que destina uma certa quantidade de vagas da empresa às pessoas com deficiência, essas pessoas enfrentam desafios ao entrarem no mercado de trabalho, como o preconceito, a falta de lugares adaptados, a falta de investimento e infraestrutura, entre outros (ROMITA, 1991, apud SILVA, 2022). Segundo dados de 2024 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), um relatório de informações coletadas pelo Ministério do Trabalho do país, cerca de 93% das pessoas com deficiência que estão empregadas estão em empregos que cumprem com a referida lei de cotas; sendo que apenas 53% das vagas de emprego reservadas para pessoas com deficiência estão ocupadas. Os dados do RAIS também sinalizaram que o mercado para as pessoas com deficiência cresceu 60% acima do mercado geral de emprego no período de 2009 a 2021.

Dados de um estudo realizado em 2009 por pesquisadores na cidade de Campinas, no estado de São Paulo, concluiu-se que os principais desafios percebidos por pessoas com deficiência que usufruem da política de cotas são: o desconhecimento da legislação, a falta de aplicação e de conscientização das empresas quanto à necessária modificação de atitudes e valores em relação às pessoas com deficiência, para que ocorra sua contratação. (TOLDRÁ, 2009). Apesar dos avanços, a grande falta de acesso à informação por parte de pessoas com deficiência em relação aos seus direitos e em relação à política afirmativa que visa sua inclusão no mercado de trabalho é uma questão em aberto que segue sem solução (SILVA, 2022).

Já no México, em 2015, o Conselho Mexicanos de Negócios, em espanhol, Consejo Mexicano de Negocios, criou uma iniciativa chamada “Éntrale, Alianza por la inclusión Laboral de las personas con discapacidad”, em que empresas do setor privado conhecidas internacionalmente - por exemplo, Cinépolis México, Grupo Televisa e Grupo Bimbo - mais de 9 mil pessoas com deficiência em 523 empresas (MARTÍNEZ, 2019 apud FRANCO, 2020). Na mesma linha, a Secretaria do Trabalho e Previdência Social do México a iniciativa Éntrale firmaram um convênio para impulsionar a inclusão e contratação de jovens com algum tipo de deficiência por meio da iniciativa “Jóvenes Construyendo el futuro”, focando na capacitação e no desenvolvimento pessoal e profissional destes jovens.

Apesar das iniciativas, entende-se que os incentivos fiscais não estão sendo aproveitados e que as principais causas residem na desinformação dos contribuintes e na crença de que os

requisitos são complexos e, por isso, os empresários se limitam a contratar, embora isso também represente um processo complicado, pois a adaptação da pessoa com deficiência pode ser difícil tanto no ambiente de trabalho e no trabalho em equipe, quanto na infraestrutura física do estabelecimento (PÉREZ, 2017 apud FRANCO, 2020).

Assim, nota-se que o principal empecilho à inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em ambos os países é a falta de acesso à informação.

3. CONCLUSÃO

O Brasil e o México possuem semelhanças em relação a serem os países mais populosos da América Latina, a ambos terem ratificado a CPDP e à quantidade de pessoas com deficiência em seus territórios. Apesar de terem políticas afirmativas muito diferentes - uma se baseia em uma lei de cotas e a outra se baseia em um estímulo fiscal - ambas possuem pontos positivos e negativos. O ponto de convergência entre a aplicação destas políticas é que há uma dificuldade no acesso à informação sobre elas, tanto por parte dos empregadores (México), como por parte dos possíveis empregados (Brasil).

Identificadas as lacunas de acesso à informação, faz sentido que os países busquem políticas públicas complementares para efetivamente concretizar o conteúdo da CPDP, e também que haja a realização de estudos empíricos que busquem suprir as falhas presentes nos sistemas de inclusão de ambos os países. Conclui-se, portanto, que dificilmente a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ocorrerá a partir de uma medida isolada - seja ela uma política de cotas ou uma política tributária - e será alcançada utilizando uma abordagem multidisciplinar e plural.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Patrícia dos Santos; VASCONCELOS, Renata Ferreira. Inclusão educacional e social da pessoa com deficiência: desafios e perspectivas. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Carlos, v. 28, e026, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/ZRVscnGLkP5P7nwRJ7gJGdC/?lang=pt>. Acesso em: 5 out. 2025.

BARBOSA, Carlos Alberto Sampaio; LOPES, Maria Aparecida de Souza. A historiografia da Revolução Mexicana no limiar do século XXI: tendências gerais e novas perspectivas. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/.../Historiografia_da_Revolucao_Mexicana_Carlos_AS_Barbosa_Maria_Lopes-libre.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Aprovação pela Assembleia Geral da ONU em 13 dez. 2006; promulgação no Brasil: Decreto nº 6.949, de 25 ago. 2009. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/.../convencao-internacional-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 3.298, de 20 dez. 1999. Regulamenta a Lei n.º 7.853/1989 e define deficiência e normas de acessibilidade. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º maio 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 33 anos nesta quarta-feira, 24 jul. 2024. *Agência de Notícias do Ministério do Trabalho e Emprego*, 24 jul. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/.../lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-33-nesta-quarta-feira-24>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 dez. 1990. Regime jurídico dos servidores públicos civis. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 jul. 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Lei n.º 13.146, de 6 jul. 2015. Estatuto da Pessoa com Deficiência. *Diário Oficial da União*, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Protocolo Facultativo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/.../Protocolo_facultativo_Convencao_direito_pessoas_deficiencia_2008.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa. Programa de ação mundial sobre deficiência. Disponível em: https://www.camara.leg.br/.../programa_acao_mundial.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

CARVALHO, Ana Paula; MENDES, João Batista. O direito à inclusão das pessoas com deficiência: um estudo de caso em Portugal. *Revista Internacional CONSINTER de Direito*, n. 18, p. 763-780, 2022. Disponível em: <https://scielo.pt/pdf/consinter/n18/2183-9522-consinter-18-763.pdf>. Acesso em: 5 out. 2025.

CONADIS. El derecho de las personas con discapacidad al trabajo. CONADIS, México. Disponível em: <https://www.gob.mx/conadis/articulos/el-derecho-de-las-personas-con-discapacidad-al-trabajo>. Acesso em: 27 jun. 2025.

CONADIS. Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad. CONADIS, México. Disponível em: <https://www.gob.mx/conadis/documentos/ley-general-para-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad>. Acesso em: 27 jun. 2025.

DA COSTA, Ana Maria Machado. Reconhecimento da pessoa com transtorno mental severo como deficiente. Trabalho disponível no Portal do MP-GO, 2013. Disponível em: https://www.mpggo.mp.br/.../Reconhecimento_da_pessoa_com_transtorno_mental_severo_como_deficiente.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

DE OLIVEIRA, Sônia Maria Queiroz; MONTEIRO, Líbia Gomes; RODRIGUES, Suely Maria; DIAS, Carlos Alberto. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 17, n. 3, dez. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>. Acesso em: 27 jun. 2025.

DO CARMO, Marwin Machay Índio do Brasil; GILLA, Clarissa Garcia; QUITERIO, Patricia Lorena. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interação em Psicologia*, Curitiba, v. 24, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972/41427>. Acesso em: 5 out. 2025.

FIGUEIREDO LOPES, Laís Vanessa Carvalho. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, seu Protocolo Facultativo e a Acessibilidade. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/8653/1/Lais%20Vanessa%20Carvalho%20de%20Figueiredo%20Lopes.pdf>. Acesso em: 5 out. 2025.

FIGUEIREDO LOPES, Laís Vanessa Carvalho. Antologia da Ampid. In: AMPID. *Antologia – versão final*. [s.l.]: Ampid, 2020. p. 39. Disponível em: https://ampid.org.br/v1/.../01_antologia_versao_final_Ampid.pdf#page=39. Acesso em: 27 jun. 2025.

HERNANDEZ, Saúl Pérez; MEDINA, Deneb Elí Magaña; ZÚÑIGA, Silvia Patricia Aquino. Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Revista CELEI*, v. 5, p. 46-70, jan./jul. 2017. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/.../BENEFICIOS_DEL_SECTOR_EMPRESARIAL_PARA_LA_INCLUSION_LABORAL_DE_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD-libre.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

IBGE – AGÊNCIA DE NOTÍCIAS. PNAD Contínua – Pessoas com Deficiência 2022. IBGE, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/.../0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2025.

INEGI. *Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad (3 de diciembre)*. INEGI, 2015. Disponível em: <https://www.inegi.org.mx/.../discapacidad0.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2025.

MARTÍNEZ FRÍAS, J. G.; MÁPEN FRANCO, F. de J.; MARTÍNEZ PRATS, G. Análisis de estímulos fiscales para empresas mexicanas que fomenten la inclusión laboral de personas

discapacitadas. *Revista Científica de la UCSA*, v. 7, n. 2, p. 26-40, ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.026>. Acesso em: 27 jun. 2025.

MEDEIROS MONTEIRO, Carlos Henrique; ARAÚJO SALES, Jussara Jane; ARAÚJO SALES, Rosa Janisara; GOMES NAKAZAKI, Takeche. Pessoa com deficiência: a história do passado ao presente. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*, v. 2, n. 3, p. 221-233, 2016. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6941069>. Acesso em: 27 jun. 2025.

MONTEIRO, Líbia Gomes; DE OLIVEIRA, Sônia Maria Queiroz; RODRIGUES, Suely Maria; DIAS, Carlos Alberto. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 17, n. 3, dez. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>. Acesso em: 27 jun. 2025.

NATIONAL GEOGRAPHIC BRASIL. Quais são os maiores países da América Latina. *National Geographic Brasil*, 2024. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/cultura/2024/02/quais-sao-os-maiores-paises-da-america-latina>. Acesso em: 27 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *Mapa Enable*. Disponível em: <https://www.un.org/disabilities/documents/maps/enablemap.jpg>. Acesso em: 27 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. *Tratado da OEA sobre deficiência*. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/discapacidadrat.asp>. Acesso em: 27 jun. 2025.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia; DE LINHARES, Milena Veloso. A pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho brasileiro: marcos normativos e ações afirmativas. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 5, n. 1, p. 17-36, Goiânia, 2019. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/232939722.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2025.

SERAFÍN, Julio César Jiménez; GÓMEZ, Erika Fabiola Ruiz. Vulnerabilidad de las personas con discapacidad en México. *Cinzontle*, División Académica de Educación y Artes, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://revistas.ujat.mx/index.php/Cinzontle/article/view/2833/2566>. Acesso em: 27 jun. 2025.

SILVA, José Aparecido da; COSTA, Maria Helena Ferreira da. Movimento político das pessoas com deficiência no Brasil: trajetória e desafios. [s.l.]: [s.n.], 2021. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/71440632/f36a458d8ca68f85ac553acf7c267917262f-libre.pdf>. Acesso em: 5 out. 2025.

SOUZA, Cláudia Ferreira de; OLIVEIRA, Pedro Henrique Nogueira de. Inclusão social e acessibilidade: um estudo sobre políticas públicas para pessoas com deficiência. *Revista Brasileira de Estudos sobre Deficiência e Inclusão*, v. 6, n. 2, p. 45-61, 2023. Disponível em: <file:///C:/Users/vagne/Downloads/611-Texto%20do%20artigo-4106-1-10-20231218.pdf>. Acesso em: 5 out. 2025.

TOLDRA, Rosé Colom. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v. 20, n. 2, p. 110-117, maio/ago. 2009. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rto/article/view/14064/15882>. Acesso em: 27 jun. 2025.

UNICEF BRASIL. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência.* UNICEF Brasil. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 27 jun. 2025.

Submetido em 08.10.2025

Aceito em 12.10.2025