

ESCOLA DE GUERRA NAVAL

CMG (Md) DEISELUCI SANT'ANNA BARROS

PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA EM PROJETO DE IMPACTO SOCIAL:

perspectivas para um projeto-piloto de inclusão laboral para pessoas com deficiência

Rio de Janeiro

2023

CMG (Md) DEISELUCI SANT'ANNA BARROS

PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA EM PROJETO DE IMPACTO SOCIAL:

perspectivas para um projeto-piloto de inclusão laboral para pessoas com deficiência

Tese apresentada à Escola de Guerra Naval,
como requisito parcial para a conclusão do
Curso de Política e Estratégia Marítimas.

Orientador: CMG (IM) Alan Azevedo Messeder

Rio de Janeiro

Escola de Guerra Naval

2023

DECLARAÇÃO DA NÃO EXISTÊNCIA DE APROPRIAÇÃO INTELECTUAL IRREGULAR

Eu, CMG (Md) Deiseluci Sant'Anna Barros, declaro que este trabalho acadêmico: a) corresponde ao resultado de investigação por mim desenvolvida, enquanto discente da Escola de Guerra Naval (EGN); b) é um trabalho original, ou seja, que não foi por mim anteriormente utilizado para fins acadêmicos ou quaisquer outros; c) é inédito, isto é, não foi ainda objeto de publicação; e d) é de minha integral e exclusiva autoria.

Declaro também que tenho ciência de que a utilização de ideias ou palavras de autoria de outrem, sem a devida identificação da fonte, e o uso de recursos de inteligência artificial no processo de escrita constituem grave falta ética, moral, legal e disciplinar. Ademais, assumo o compromisso de que este trabalho possa, a qualquer tempo, ser analisado para verificação de sua originalidade e ineditismo, por meio de ferramentas de detecção de similaridades ou por profissionais qualificados.

Os direitos morais e patrimoniais deste trabalho acadêmico, nos termos da Lei 9.610/1998, pertencem ao seu Autor, sendo vedado o uso comercial sem prévia autorização. É permitida a transcrição parcial de textos do trabalho, ou mencioná-los, para comentários e citações, desde que seja feita a referência bibliográfica completa.

Os conceitos e ideias expressas neste trabalho acadêmico são de responsabilidade do Autor e não retratam qualquer orientação institucional da EGN ou da Marinha do Brasil.

DEISELUCI SANT'ANNA BARROS
Capitão de Mar e Guerra (Md)

À minha querida mãe Marlene Sant'Anna Barros (*In
memoriam*), saudade permanente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, ao meu querido esposo Carlos André pelo irrestrito e persistente incentivo, dedicação e apoio que nunca me faltaram durante o período de elaboração deste trabalho.

A minha amada filha Victoria, pelos debates e orientações, como também pela compreensão nos momentos que a privei da minha presença.

Ao meu orientador, o Capitão de Mar e Guerra (IM) Alan Azevedo Messeder, pelas orientações e suporte fornecido por ocasião da elaboração do projeto e da tese.

À amiga, Capitão de Mar e Guerra (S) Danielle Câmara da Silveira, pelo incentivo e orientações, bem como pelo dedicado trabalho realizado no GAAPE da Policlínica Naval Nossa Senhora da Glória.

Às Capitães de Corveta Lucidalva Santos da Silva e Mariana Bairral Brito Harrison, oficiais da Diretoria de Assistência Social da Marinha, pela inestimável colaboração e disponibilidade.

Aos amigos da turma C-PEM 2023, pela amizade e pelo apoio mútuo ao longo do curso.

Por fim, agradeço a Deus, porque sem Ele, nada seria possível!

“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.”

Aristóteles

RESUMO

A Marinha do Brasil contribui significativamente para melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência, dependentes de militares e civis, por meio do Programa de Atendimento Especial – Pessoa com Deficiência, que propicia o acesso à atenção especializada na área da reabilitação e habilitação. No entanto, observou-se que tal programa carece de um planejamento estratégico para o momento do desligamento dos seus usuários. Com o intuito de aprimoramento, este estudo tem como objetivo trazer subsídios para criação futura de um projeto-piloto de inclusão laboral, na área do Rio de Janeiro, para usuários do citado programa, com base nos pressupostos do Contrato de Impacto Social, apontado como modelo inovador de parceria público-privada para projetos que envolvem problemas sociais complexos. Para atingir tal propósito, o presente trabalho consiste em uma pesquisa qualitativa exploratória do tipo revisão bibliográfica e documental, seguida do estudo de caso *Empleando Futuro*, primeiro Contrato de Impacto Social realizado em um país em desenvolvimento da América Latina, voltado para empregabilidade de pessoas vulneráveis. Foram apresentadas as premissas do Contrato de Impacto Social, os conceitos, terminologias e legislação brasileira atinentes a pessoa com deficiência, bem como as abordagens para sua inclusão laboral. A pesquisa permitiu identificar similaridades entre as etapas de intervenção para colocação e retenção do emprego realizadas no caso estudado e as abordagens de inclusão laboral. Assim, vislumbraram-se os primeiros subsídios para a elaboração do desenho técnico de um projeto de inclusão laboral capaz de criar um impacto social e transformar vidas.

Palavras-chave: Contrato de Impacto Social. Inclusão laboral. Marinha do Brasil. Parceria Público-Privada. Pessoa com deficiência.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Diferenças entre os tipos de Parcerias Público-Privadas.....	17
Figura 1 - Representação esquematizada sobre o funcionamento do CIS	24
Gráfico 1 - Número de usuários do PAE por OES	47
Gráfico 2 - Número de usuários por tipo de condição clínica	51
Gráfico 3 - Número de usuários por tipo de terapia	53
Gráfico 4 - Número de usuários por faixa etária	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BID	- Banco Interamericano de Desenvolvimento
BID-LAB	- Laboratório de Inovação do Banco Interamericano de Desenvolvimento
CDC	- Centers for Disease Control and Prevention
CF	- Constituição Federal
CIS	- Contrato de Impacto Social
CN	- Colégio Naval
Com2ºDN	- Comando do 2º Distrito Naval
Com3ºDN	- Comando do 3º Distrito Naval
Com4ºDN	- Comando do 4º Distrito Naval
Com5ºDN	- Comando do 5º Distrito Naval
Com6ºDN	- Comando do 6º Distrito Naval
Com7ºDN	- Comando do 7º Distrito Naval
Com8ºDN	- Comando do 8º Distrito Naval
Com9ºDN	- Comando do 9º Distrito Naval
ComForAerNav	- Comando da Força Aeronaval
DASM	- Diretoria de Assistência Social da Marinha
DE	- Diretoria Especializada
DN	- Distrito Naval
DPS	- Departamento de Prosperidade Social do Governo da Colômbia
DSM	- Diretoria de Saúde da Marinha
EAMCE	- Escola de Aprendizes de Marinheiros do Ceará
EAMES	- Escola de Aprendizes de Marinheiros do Espírito Santo
EAMPE	- Escola de Aprendizes de Marinheiros de Pernambuco
EAMSC	- Escola de Aprendizes de Marinheiros de Santa Catarina
FGP	- Fundo Garantidor de Parcerias Público-Privadas
FUSMA	- Fundo de Saúde da Marinha
GAAPE	- Grupo de Avaliação e Acompanhamento do Programa de Atendimento Especial
MB	- Marinha do Brasil

NAS	- Núcleo de Assistência Social
ODS	- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OES	- Órgãos de Execução do Serviço de Assistência Social ao Pessoal da Marinha
OMFSS	- Organização Militar com Facilidade de Serviço Social
OMH	- Organizações Militares Hospitalares
ONU	- Organização das Nações Unidas
PAE	- Programa de Atendimento Especial – Pessoa com Deficiência
PcD	- Pessoa com Deficiência
PNNSG	- Policlínica Naval Nossa Senhora da Glória
PNS	- Pesquisa Nacional de Saúde
PPP	- Parceria Público-Privada
SAS-H	- Serviço de Assistência Social Hospitalar
SASM	- Serviço de Assistência Social da Marinha
SECO	- Secretaria de Estado de Assuntos Econômicos da Embaixada da Suíça na Colômbia
SPE	- Sociedade de Propósito Específico
SSM	- Sistema de Saúde da Marinha
TEA	- Transtorno do Espectro do Autismo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA	16
2.1	Definições e tipos de PPP	16
2.2	Abrangência da Lei Geral das PPP	18
2.3	Condições e características da PPP	18
2.4	Sociedade de Propósito Específico (SPE)	19
2.5	O Contrato de Impacto Social (CIS)	19
2.5.1	As origens do CIS	21
2.5.2	Como o CIS funciona	23
2.5.3	Benefícios e desafios do CIS	25
2.5.4	Possibilidade de estruturação jurídica do CIS no Brasil	26
2.6	Conclusões parciais	27
3	A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	29
3.1	Conceito e terminologias	29
3.2	Alguns dados estatísticos	33
3.3	O ordenamento jurídico brasileiro e a inclusão laboral	34
3.4	As abordagens de inserção laboral para a pessoa com deficiência	38
3.5	Conclusões parciais	42
4	O PROGRAMA DE ATENDIMENTO ESPECIAL – PESSOA COM DEFICIÊNCIA	44
4.1	Um breve histórico	44
4.2	A atual dinâmica de funcionamento do PAE	46
4.2.1	O ingresso, reavaliação e alta do PAE	48
4.2.2	O público-alvo	50
4.3	Conclusões parciais	55

5	ESTUDO DE CASO	56
5.1	<i>Empleando Futuro - Colombia</i>	56
5.1.1	O problema	57
5.1.2	O público-alvo	58
5.1.3	Os atores	59
5.1.4	A intervenção	61
5.1.5	Métricas de resultado e avaliação	63
5.1.6	Aprendizados	65
5.2	Conclusões parciais	67
6	ANÁLISE E DISCUSSÃO	69
6.1	Quanto às métricas de resultado	69
6.2	Quanto ao público-alvo	69
6.3	Quanto ao modelo operacional.....	70
6.4	Outras orientações.....	72
6.5	Conclusões parciais	72
7	CONCLUSÃO	73
	REFERÊNCIAS	76

1 INTRODUÇÃO

O ideal de respeito à diversidade, vencendo o preconceito e a discriminação, é pauta frequente na sociedade contemporânea. Embora tenham ocorrido progressos na defesa dos direitos da pessoa com deficiência (PcD), preconceito e discriminação ainda estão presentes no seu cotidiano. Vencer estigmas e preconceitos não é tarefa fácil, considerando a forte associação estabelecida entre deficiência e incapacidade. Apesar de campanhas e ações afirmativas do Governo, há muito o que se avançar no que tange à inclusão da PcD, notadamente no mercado de trabalho.

O trabalho tem um significado que vai muito além do autossustento ou do sustento daqueles que estão sob sua responsabilidade. O trabalho pode trazer para o ser humano dignidade, sentimentos de autorrealização e pertencimento. Uma simples oportunidade de emprego gera a esperança de que tempos melhores estão por vir, com conseqüente crescimento e desenvolvimento pessoal e social. A PcD, na qualidade de cidadã, também tem este direito. O valor do seu trabalho pode ser mais reconhecido na sociedade, no entanto, ainda existe preconceito e desinformação quanto à sua capacidade.

Este debate também perpassa a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Em 2015, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) foram adotados pelos países-membros. Dentre os vários objetivos, destaca-se o ODS 8, intitulado trabalho decente e crescimento econômico, que expõe, no subitem 8.5, o propósito de, até 2030, atingir “emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e **as pessoas com deficiência**, e remuneração igual para trabalho de igual valor”¹ (grifo nosso). Assim sendo, fica manifestada a preocupação mundial com as minorias e a relevância do acesso ao trabalho como um meio de inclusão social para as PcD.

No Brasil, a Constituição Federal (CF) de 1988, chamada por muitos de Constituição Cidadã, é vista como um marco na luta pela inclusão social da PcD, considerando que 10 dos seus artigos versam sobre esse segmento da sociedade brasileira. Convém ressaltar o art. 7º, inciso XXXI, onde se lê: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1988). A partir da Constituição,

¹ Informações retiradas de pesquisa livre no sítio Nações Unidas Brasil – Objetivo de desenvolvimento sustentável 8. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 13 abr. 2023.

várias leis foram sancionadas, a fim de garantir direitos dessa população, com destaque para a Lei das Cotas e para o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Todavia, leis não são garantia de que a inclusão realmente aconteça. A efetiva inclusão laboral das PcD é uma questão complexa que requer muitos esforços e uma série de ações como capacitação profissional, adaptação do ambiente de trabalho e suporte familiar.

A Marinha do Brasil (MB), sensível ao tema, também desenvolve ações voltadas para essa parcela da população em consonância com as políticas públicas nacionais, buscando atender as demandas sociais da Família Naval². Neste estudo, atenta-se para o Programa de Atendimento Especial - Pessoa com Deficiência (PAE), cujo público-alvo são as PcD, dependentes de militares e civis da MB. De acordo com a DGPM 501 (BRASIL, 2020a), o PAE propicia o acesso à atenção especializada na área da reabilitação e habilitação³, contribuindo significativamente para melhoria da qualidade de vida dos seus usuários e suas famílias. No entanto, quando os objetivos desejados são atingidos, percebe-se que esse programa ainda carece de uma estratégia⁴ voltada para o momento em que se encerra o vínculo do usuário com o PAE.

Esta lacuna, no que concerne uma estratégia ou encaminhamento formal no momento da finalização do programa, suscita a necessidade de se investigarem e discutirem possibilidades e oportunidades para jovens e adultos com deficiência, usuários do PAE, em especial, com ações mais direcionadas para a inclusão laboral.

Assim, com o intuito de aprimoramento, o propósito deste estudo é trazer subsídios para a futura criação de um projeto-piloto de inclusão laboral, na área do Rio de Janeiro, para PcD, usuários do citado programa da MB, com base nas premissas do Contrato de Impacto Social (CIS). Apontado como uma inovação na área da parceria público-privada (PPP), o CIS

² Família Naval é uma expressão que se refere ao: “Conjunto de pessoas que, embora em níveis diferenciados, possui vínculos com a MB, os militares e servidores civis da ativa e veteranos, os pensionistas e seus dependentes.” (BRASIL, 2020a, cap. 1, p. 3).

³ Reabilitação é um conjunto de medidas que auxiliam pessoas com deficiências a readquirir e manter uma funcionalidade ideal na interação com seu ambiente. O uso do termo Reabilitação se diferencia de Habilitação, pois esta se refere ao conjunto de medidas que auxiliam pessoas que possuem deficiências congênitas, ou adquiridas na primeira infância, com o objetivo de que possam desenvolver o máximo das suas funcionalidades (OMS, 2011).

⁴ Reeves, Haanaes e Sinha (2015, p. 13) definiram estratégia como “um meio para se alcançar um determinado fim”. Esses autores relacionam o termo estratégia a um planejamento no qual estuda-se uma situação específica, define-se uma meta e elabora-se um caminho, em etapas, com fins de atingir esse objetivo.

aborda problemas sociais complexos⁵ e tem apresentado resultados encorajadores em várias partes do mundo.

Destarte, para atingir esse propósito, o presente trabalho consiste em uma pesquisa qualitativa exploratória do tipo revisão bibliográfica e documental, seguida de um estudo de caso. A pesquisa qualitativa exploratória justifica-se por não se encontrarem estudos anteriores relativos à aplicação do CIS especificamente na área inclusão laboral da PcD.

Dessa forma, foram levantados artigos utilizando bases de dados bibliográficos e literatura cinza⁶ com o escopo de se reunir o conhecimento acumulado sobre CIS desde o seu surgimento, que ocorreu em 2010, até maio de 2023, assim como estudos voltados para inclusão laboral da PcD. O estudo de caso escolhido foi o CIS *Empleando Futuro – Colombia*. Essa escolha fundamentou-se no fato de ser o primeiro CIS realizado em um país em desenvolvimento da América Latina, voltado para empregabilidade, cujo público-alvo eram indivíduos em situação de vulnerabilidade. Uma vez que não se encontrou, na literatura estrangeira, um CIS especificamente envolvendo PcD, as similaridades, no que tange aos tópicos empregabilidade, vulnerabilidade e ser um país em desenvolvimento da América Latina como o Brasil, foram preponderantes no direcionamento desta escolha, sendo de valiosa ajuda como um meio para se atingir o objetivo deste trabalho.

Debater sobre a possibilidade de um projeto que promova a inclusão laboral das PcD é tema de interesse da sociedade e, conseqüentemente, dos usuários do PAE da MB. Tal projeto poderá contribuir para a acessibilidade aos ambientes de trabalho, com uma maior participação desses sujeitos na sociedade. Da mesma forma, o estudo proposto poderá contribuir para a difusão do conhecimento acerca do CIS.

Sem qualquer pretensão de esgotamento do assunto, para atingir o objetivo supracitado, este trabalho foi dividido em sete capítulos, incluindo esta introdução. O segundo capítulo tratará sobre os referenciais teóricos relativos ao tema PPP, com uma apreciação mais detalhada sobre a estrutura e o funcionamento do CIS. O capítulo seguinte será voltado

⁵ Segundo DeTombe (2002), os problemas sociais complexos envolvem vários fenômenos e atores que estão relacionados de forma direta ou indireta, o que implica que encontrar uma solução é mais difícil. A autora considera que tais problemas são interdisciplinares, podendo envolver várias áreas como política, saúde, educação, economia, dentre outras, e que devem ser tratados com abordagem holística de longo prazo, integrando distintos campos do conhecimento.

⁶ Literatura cinza: “informação produzida por todos os níveis de governo, acadêmicos, negócios e indústria em formatos eletrônicos e impressos não controlados pela publicação comercial”. Este conceito foi retirado de pesquisa livre no sítio da Agência de Bibliotecas e Coleções Digitais - ABCD USP. Disponível em: <https://www.aguia.usp.br/noticias/o-que-e-literatura-cinzenta/>. Acesso em: 13 abr. 2023.

para a PcD, discorrendo sobre conceitos, terminologias e legislação brasileira atinentes a esta temática, bem como abordagens para lidar com o desafio da inclusão laboral. O quarto capítulo apresentará o PAE, seu histórico, funcionamento atual e seus dados consolidados de 2022. No quinto capítulo, será realizado o estudo de caso CIS *Empleando Futuro – Colombia*, com detalhamento dos atores envolvidos, etapas e resultados. O sexto capítulo analisará as informações e dados obtidos no percurso desta pesquisa, com fins de delinear as primeiras orientações como subsídios para a elaboração de um projeto-piloto voltado para inclusão laboral das PcD. O último capítulo apresentará a conclusão, que levará em consideração o que foi debatido nos capítulos anteriores, almejando-se atingir o objetivo deste trabalho.

2 PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA (PPP)

Neste capítulo, serão visitados os embasamentos teóricos sobre PPP, incluindo conceitos, tipos, abrangência, condições e características, seguidos de uma apreciação mais detalhada a respeito da estrutura e funcionamento do CIS, considerado um modelo especial e inovador de PPP.

2.1 Definições e tipos de PPP

De acordo com a Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004, PPP “é o contrato administrativo de concessão, na modalidade patrocinada ou administrativa.” (BRASIL, 2004, Art. 2º). Para Mazza (2018), PPP é um vínculo jurídico idealizado para incentivar o investimento privado no setor público, por meio de divisão objetiva de riscos entre o Estado (Administração Pública) e o investidor particular.

Di Pietro (2022), em sua obra “Parcerias na Administração Pública”, esclarece que o vocábulo **parceria**, quando utilizado isoladamente, tem um sentido amplo, que engloba os possíveis acordos entre o poder público e o particular para a consecução de fins de interesse público, como por exemplo: concessões, permissões, convênios, terceirizações, contratos de gestão e termos de parcerias. Esta autora ressalta que a expressão **parceria público-privada (PPP)** deve ser usada de modo restrito, referindo-se apenas aos dois tipos de parceria que são citados na Lei 11.079: a concessão patrocinada e a concessão administrativa.

A PPP patrocinada “é a concessão de serviços públicos ou de obras públicas de que trata a Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, quando envolver, adicionalmente à tarifa cobrada dos usuários contraprestação pecuniária do parceiro público ao parceiro privado.” (BRASIL, 2004, Art. 2º, § 1º).

A PPP administrativa “é o contrato de prestação de serviços de que a Administração Pública seja a usuária direta ou indireta, ainda que envolva execução de obra ou fornecimento e instalação de bens.” (BRASIL, 2004, Art. 2º).

A partir da leitura das duas definições de PPP, pode-se notar, preliminarmente, que a cobrança de tarifa do usuário estabelece uma diferença clara entre os dois tipos de PPP.

De forma mais ampla, Oliveira (2018) elucida as diferenças entre PPP patrocinada e PPP administrativa considerando os aspectos remuneração e o objeto da parceria:

- Quanto à remuneração: na PPP patrocinada, o concessionário será remunerado por meio de tarifa e dinheiro do orçamento, além das demais modalidades de contraprestação indicadas no art. 6º da Lei 11.079/2004. Já na PPP administrativa, o concessionário será remunerado exclusivamente pelo Estado; não há cobrança de tarifa dos usuários.
- Quanto ao objeto da parceria: a PPP patrocinada tem por objeto a prestação de serviços públicos; por outro lado, o objeto da PPP administrativa pode ser a execução de serviços públicos ou de serviços administrativos prestados ao Estado. Considerando a PPP administrativa de serviços públicos, a coletividade é a usuária direta e a Administração Pública a usuária indireta. No caso de PPP administrativa de serviços administrativos, a empresa privada prestará serviços ao Estado (usuário direto) e a coletividade será usuária indireta.

Com fins didáticos, o autor evidenciou as diferenças entre as modalidades de PPP no quadro sinóptico abaixo (QUADRO 1):

QUADRO 1: Diferenças entre os tipos de Parcerias Público-Privadas

CRITÉRIOS	PPPs	PPP PATROCINADA	PPP ADMINISTRATIVA
REMUNERAÇÃO		Tarifa + orçamento e outras modalidades de contraprestação estatal	Orçamento e outras modalidades de contraprestação estatal
OBJETO		- Serviços públicos Usuário direto: particular Usuário indireto: Administração Pública	- Serviços públicos Usuário direto: particular Usuário indireto: Administração Pública
			- Serviços administrativos Usuário direto: Administração Pública Usuário indireto: particular

Fonte: OLIVEIRA, 2018, p. 191

Frente ao exposto, cumpre ratificar a recomendação de cuidado com o aspecto polissêmico da palavra “parceria”, considerando as diversas formas de contratos possíveis entre entes públicos e privados, restringindo-se o uso do termo PPP para aquele previsto na Lei 11.079. Ademais, depreende-se que a PPP busca unir o público e o privado para ofertar um determinado serviço à sociedade. Tanto na PPP patrocinada como na PPP administrativa há a contraprestação por parte do Estado, contudo somente na patrocinada existe a cobrança de tarifa ao usuário pelo serviço prestado.

2.2 Abrangência da Lei Geral das PPP

No que concerne a abrangência, esta Lei tem caráter nacional, visto que destaca em seu art. 1º, parágrafo único, que é aplicável a todos os órgãos da Administração Pública direta dos Poderes Executivo e Legislativo, aos fundos especiais, às autarquias, às fundações públicas, às empresas públicas, às sociedades de economia mista e às demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios (BRASIL, 2004). Dessa forma, a MB, como órgão do Poder Executivo, está autorizada a celebrar tais contratos.

2.3 Condições e características das PPP

Para facilitar o entendimento, Trevisan (2021) destacou algumas condições para concretização dos contratos de PPP:

- Quanto ao valor do contrato: o valor deve ser igual ou superior a R\$ 10 milhões de reais. (BRASIL, 2004, Art. 2º).
- Quanto ao prazo de vigência: o prazo dos contratos de PPPs não deve ser inferior a 5 (cinco) anos e nem superior a 35 (trinta e cinco) anos, incluindo eventual prorrogação. (BRASIL, 2004, Art. 5º).
- Quanto ao escopo: as PPPs não podem ter como objeto único o fornecimento de mão

de obra, o fornecimento e instalação de equipamentos ou a execução de obra pública. (BRASIL, 2004, Art. 2º).

Outrossim, Oliveira (2018) enfatizou algumas características que fazem a PPP um tipo especial de concessão. Uma delas é que a remuneração do parceiro privado pela Administração Pública ocorrerá somente após a disponibilização do serviço. Além disso, há previsão de remuneração variável vinculada ao desempenho do parceiro privado (BRASIL, 2004, Art. 6º, § 1º). O autor também destacou as garantias diferenciadas de pagamento das obrigações pecuniárias do parceiro público, relativas ao parceiro privado, em especial o Fundo Garantidor de Parcerias Público-Privadas - FGP (BRASIL, 2004, Art. 16 e seguintes).

2.4 Sociedade de Propósito Específico (SPE)

As licitações envolvendo contratos de PPP apresentam algumas peculiaridades em relação à concessão de serviços públicos comuns. O art. 9º da Lei Federal 11.079 (BRASIL, 2004) determina que, antes da celebração do contrato de PPP, deverá ser constituída pelo parceiro privado uma Sociedade de Propósito Específico (SPE), cuja função é implantar e gerir o objeto da parceria. Oliveira (2018) afirma que o objetivo do legislador foi facilitar o controle do contrato, visto que a instituição da SPE acarreta a segregação patrimonial, contábil e jurídica. Mais adiante no texto, será visto que o CIS tem, em sua estrutura, a previsão de constituição de uma SPE.

2.5 O Contrato de Impacto Social (CIS)

Nos tópicos anteriores, foram apresentados os fundamentos básicos para compreensão das PPP. A seguir, aborda-se o modelo CIS, entendido como um tipo diferenciado de PPP, que trata de questões sociais complexas, despertando o interesse de estudá-lo, considerando os fatores envolvidos na inserção laboral das PcD, que serão tratados no capítulo 3.

Corroborando com a escolha do modelo CIS para um futuro projeto de inclusão laboral, Vecchi e Casalini (2021) apontam que quando se trata de prestação de serviços públicos, especialmente os sociais, a melhor opção para o poder público parece ser o CIS ao invés do

tradicional modelo de PPP, pois no primeiro a remuneração dos investidores é baseada nos resultados obtidos do projeto, melhorando assim a capacidade das autoridades públicas em lidar com as necessidades sociais.

De acordo com Silva (2021), o CIS trata de questões sociais complexas de forma inovadora, mediante a pactuação entre Mercado, Terceiro Setor, Governo e Cidadãos, com potencial benefício para todos os envolvidos. Essa autora salienta que a inovação reside no fato de a remuneração estar condicionada à comprovação que metas sociais positivas predefinidas foram atingidas, visto que outras modalidades de acordos de fins sociais com foco em resultado já existem no Brasil.

Schiefler e Adib (2016) definem CIS como um instrumento contratual que visa ao investimento e financiamento de políticas públicas, por meio do qual o Poder Público remunera investidores quando projetos de impacto social atingem os resultados esperados. Segundo estes autores, no CIS o lucro está aliado ao retorno social, não sendo, portanto, um investimento filantrópico, visto que nesse último não há preocupação com uma possível remuneração ou retorno do investimento. Ademais, eles destacam que caso os resultados e impactos sociais aspirados não sejam atingidos, o risco da operação recai sobre o investidor, isentando o Poder Público de maiores riscos, na dependência de como foi estruturado o arranjo financeiro.

Entende-se, portanto, que o CIS tem em seus pilares a utilização de indicadores de desempenho como eficácia e efetividade. Segundo o Manual Técnico do Plano Plurianual 2020-2023, a eficácia afere o grau em que as metas estabelecidas foram atingidas ou superadas, já a efetividade está diretamente relacionada ao impacto social, pois é a variável que mede os efeitos de transformação social, isto é, se houve mudanças socioeconômicas, ambientais ou institucionais decorrentes dos resultados produzidos pela intervenção governamental (BRASIL, 2020b). Esse manual também oferece a definição de impacto como sendo as evidências de mudanças na sociedade, observadas em um prazo mais longo, fruto dos resultados atribuídos às ações que foram implementadas, em outras palavras, “impactos podem ser definidos como os resultados dos resultados da intervenção governamental” (BRASIL, 2020b, p. 12).

Sendo assim, depreende-se que o CIS é um tipo de mecanismo de financiamento por resultados que difere dos contratos de financiamento tradicionais, pois neste último paga-se por insumos e atividades, esperando que conduzam aos resultados desejados, ao invés de

pagar quando o resultado é efetivamente obtido (INSTIGLIO, 2019). Para exemplificar, pode-se imaginar um projeto de pagamento por resultados como a conclusão da educação, em vez de pagamento por insumos como o fornecimento de livros didáticos. O prestador do serviço poderia utilizar diferentes métodos pedagógicos para transmitir o conhecimento e realizar as inovações e adaptações necessárias de acordo com o público-alvo. O foco está no resultado. Se um método pedagógico não está funcionando pode ser modificado ou substituído. Além disso, a conclusão da educação pode representar, no futuro, um emprego mais qualificado para aquele beneficiário, que a longo prazo pode conquistar uma melhor condição social.

Este foco nos resultados implica em uma maior flexibilidade, com consequente iteração das atividades, resolução de problemas e aprendizagem contínua para atingir os objetivos do projeto (INSTIGLIO, 2019).

Devido a esse caráter inovador, os CIS estão se difundindo pelo mundo e têm chamado a atenção de governos e autoridades públicas, investidores, prestadores de serviços sociais e pesquisadores. Segundo dados do *Social Finance UK*⁷, organização não governamental de consultoria especializada em parcerias de impacto social, existem mais de 251 projetos de CIS em mais de 35 países, mobilizando em capital mais de 700 milhões de dólares americanos, para lidar com questões sociais complexas. O *Social Finance UK* defende que o CIS é uma forma original de financiar projetos em que o financiamento não está vinculado a atividades e produtos específicos, mas aos resultados que se pretende entregar.

As principais áreas de atuação dos CIS pelo mundo são: agricultura e meio ambiente (1%); redução da pobreza (1%); justiça criminal (8%); educação (14%); saúde (14%); falta de moradia (16%); infância e bem estar familiar (19%); e emprego e capacitação (27%) (SITAWI, 2018).

2.5.1 As origens do CIS

Nos últimos 30 anos, o papel desempenhado pelos governos na administração pública sofreu uma série de mudanças em todo o mundo. Lanz, Damasceno e Macedo (2016) elaboraram uma sucinta retrospectiva, na qual lembram que na década de 1980, Margareth Thatcher (Reino Unido) e Ronald Reagan (Estados Unidos) foram ícones na defesa da agenda

⁷ Informações retiradas de pesquisa livre no sítio da *Social Finance UK*. Disponível em: <https://www.socialfinance.org.uk/what-we-do/social-impact-bonds>. Acesso em: 25 mar. 2023.

liberal com incentivo a privatizações e adoção de uma cultura empreendedora pela administração pública. Nos anos 1990, as transformações seguiram em um *continuum*, com foco no aumento da eficiência dos serviços públicos. Estes autores prosseguem, destacando que a partir dos anos 2000, a ideia de eficiência, isto é, fazer mais com menos recursos, evoluiu para o conceito de eficácia, cujo foco está na obtenção dos resultados esperados e seus benefícios para a sociedade. É nesse cenário que surgiram inovações financeiras como o CIS para financiar projetos sociais.

Originalmente desenvolvido no Reino Unido com o nome *Social Impact Bond*, esse termo recebeu diferentes traduções no Brasil, como Título de Desenvolvimento Social (ABID; SCHIEFLER, 2016), Contrato de Impacto Social (FONSECA; VASCONCELLOS; ARAÚJO, 2018; SILVA, 2021) e Títulos de Impacto Social (SANCHO *et al.*, 2022). Neste trabalho foi adotada a tradução Contrato de Impacto Social e a sigla CIS, uma vez que se trata de acordos firmados sob a forma de contratos e não de títulos financeiros.

A primeira experiência de CIS no mundo ocorreu em 2010, na Inglaterra, o *Reducing reoffending in Peterborough*⁸, cujo propósito era reduzir a taxa de reincidência criminal de ex-detentos com pena curta (menos de doze meses) da prisão de Peterborough. Uma parcela significativa destes infratores era liberada sem emprego, sem ter para onde ir e sem família. Além disso, muitos sofriam com problemas de saúde mental e abuso de substâncias. Observou-se que aproximadamente 60% dos presos deixavam a prisão apenas para retornar algumas semanas ou meses depois.

Este projeto forneceu serviços personalizados que atendiam às complexas necessidades dos infratores, antes e depois de sua libertação, facilitando a reintegração na sociedade. Uma SPE foi constituída para atuar como intermediária, desempenhando o papel de gestor. Em 2017, o Ministério da Justiça do Reino Unido anunciou que este CIS havia reduzido a reincidência em 9% no geral em comparação com um grupo de controle nacional. Este resultado superou a meta de 7,5% inicialmente estabelecida. Como resultado, os investidores do CIS de Peterborough receberam como pagamento o capital inicial investido acrescido de um valor de retorno de pouco mais de 3% ao ano pelo período de investimento.

⁸ Informações retiradas de pesquisa livre no sítio da Social Finance UK. Disponível em <https://www.socialfinance.org.uk/projects/reducing-reoffending-in-peterborough>. Acesso em: 25 mar. 2023.

As informações detalhadas estão no sítio da instituição *Social Finance UK*⁹, organização pioneira responsável pelo desenho e implementação desse projeto.

2.5.2 Como o CIS funciona

Conquanto não existam dois CIS idênticos no mundo, uma vez que o modelo é adaptado às necessidades e objetivos de uma conjuntura específica, é possível delinear a estrutura básica do mecanismo (INSTIGLIO, 2019).

Uma estrutura de CIS é composta de no mínimo seis tipos de atores diferentes, cada qual com papéis estabelecidos no acordo que foi firmado: o governo¹⁰, o intermediário, o grupo de investidores, os prestadores de serviço, os beneficiários e o avaliador independente (OECD, 2016).

Cabe ao intermediário estruturar e gerenciar o projeto, captar os recursos financeiros junto aos investidores do setor privado, além de coordenar e supervisionar os prestadores de serviço social. Os investidores fornecem o capital de giro inicial para que os prestadores de serviço social – organizações sem fins lucrativos – executem a intervenção contratada pelo número de anos acordado. Estas instituições devem atingir as metas que foram predefinidas no acordo. Um avaliador independente mede os resultados obtidos, garantindo imparcialidade e transparência. O governo é o pagador de resultados, reembolsando o investimento acrescido de um retorno pré-acordado pelo risco assumido e também pode determinar as métricas de resultados e os prazos de pagamento. Os beneficiários de uma intervenção são o público-alvo que se beneficiará das ações implementadas (OECD, 2016).

Admitem-se atores adicionais como pesquisadores e consultores, além da possibilidade de inclusão de outros, como, por exemplo, um terceiro garantidor nesta estrutura, que pode trazer garantias reais para os investidores caso o CIS não atinja as metas predefinidas; ou garantir o cumprimento da obrigação de pagamento pela União, como ocorre em modelos tradicionais de PPP (FONSECA; VASCONCELLOS; ARAÚJO, 2018). É relevante

⁹ Informações retiradas de pesquisa livre no sítio da Social Finance UK. Disponível em <https://www.socialfinance.org.uk/projects/reducing-reoffending-in-peterborough>. Acesso em: 25 mar. 2023.

¹⁰ Utiliza-se o termo governo, *lato sensu*, referindo-se aos possíveis parceiros públicos que podem desempenhar este papel, compreendendo União, componentes da administração direta, estados, municípios e demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União.

destacar que, no Brasil, a Lei Geral das PPP prevê instrumentos de garantia como o Fundo Garantidor (BRASIL, 2004, Art. 8º).

De forma resumida, o funcionamento do CIS pode ser visualizado na FIG. 1:

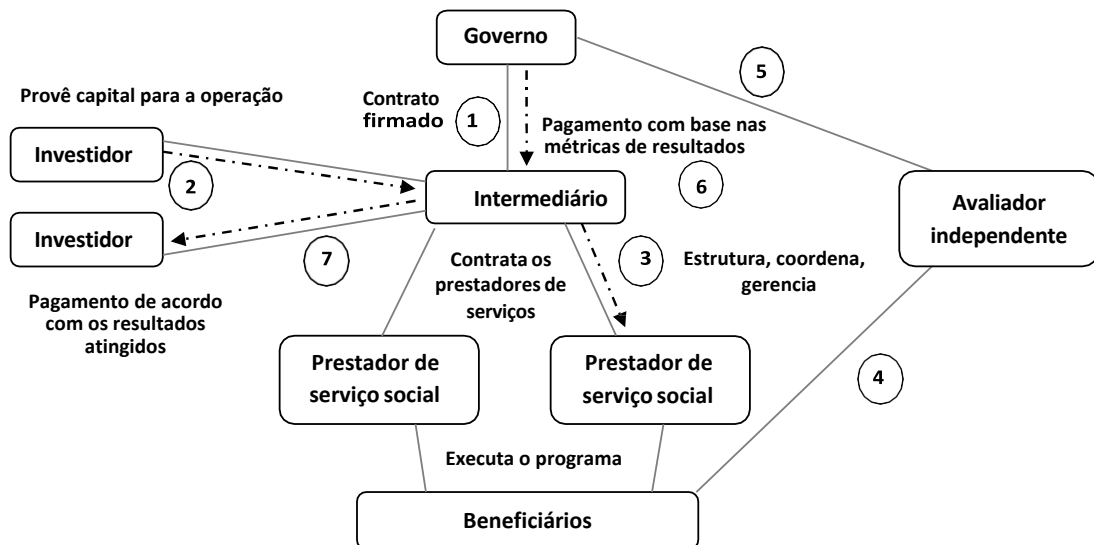


FIGURA 1 – Representação esquematizada sobre o funcionamento do CIS
Fonte: Adaptado de SCHIEFLER; ADIB, 2016, p. 75.

Silva (2021) assevera que as PPP de impacto social dependem da participação ativa dos beneficiários, sendo requisito essencial para a qualidade da resposta a questão social que se pretende abordar. Dessa afirmação, é possível depreender a importância da participação dos beneficiários no debate acerca do programa ou projeto que se pretende implementar.

Não há um número padrão de beneficiários quando se trata de projetos envolvendo CIS. De acordo com um estudo realizado por Gustaffson-Wright, Gardiner e Putcha (2015), a maioria dos CIS analisados tinha menos de 1000 beneficiários, sendo que o menor público-alvo identificado foi verificado no CIS do Canadá, com 22 beneficiários, e o maior citado foi com 10.000 jovens, em um CIS dos Estados Unidos da América. No que concerne a abrangência geográfica, os projetos podem ser locais, regionais ou nacionais (SILVA, 2021).

2.5.3 Benefícios e desafios do CIS

Dadas as características do funcionamento do CIS, Fonseca, Vasconcellos e Araújo (2018) identificaram alguns potenciais benefícios desse modelo, como: a transferência do risco da intervenção social, do governo para o investidor; o uso de métricas objetivas e consistentes permitindo mensurar o efetivo ganho social e quantificar a economia para a União; e a possibilidade que projetos que foram bem-sucedidos possam ser replicados, uma vez que resultados registrados enriquecem o ambiente de dados. Estes autores enfocam a mudança de paradigma com este modelo, pois embora fundamental, não basta comprovar que os valores alocados foram aplicados em determinado projeto. Faz-se necessário comprovar que os valores dispendidos, de fato, geraram um retorno social.

No que concerne os investidores, Schiefler e Adib (2016) relembram que, a partir do fim da década de 1990, a imagem das empresas que investem recursos em projetos sociais passou a ser valorizada, com maior exaltação pelo mercado e pelos consumidores. Este dado é particularmente atraente para este grupo quando se pensa no poder que, atualmente, as mídias sociais possuem como fonte de divulgação.

Outra qualidade do CIS é a flexibilidade. Em virtude da natureza jurídica de direito privado dos contratos entre o intermediário e os prestadores de serviço, há maior flexibilidade para estruturar e adaptar estratégias contratuais e operacionais, caso sejam necessários ajustes para obter melhores resultados (INSTIGLIO, 2019).

Ainda nesta linha de pensamento sobre os benefícios, Silva (2021) compilou as vantagens sob a perspectiva de cada parte interessada, das quais evidencia-se:

- Para o Governo – otimização do gasto público; ampliação da margem de discricionabilidade; e ganho de eficiência.
- Para o Mercado – criação de valor, investimento em reputação e valorização da imagem, boa publicidade, com conseqüente ampliação de rede de consumidores, além do retorno financeiro.
- Para o Terceiro Setor – profissionalização; ampliação da base de atendimento; e possibilidade de replicação de ações de comprovada eficácia.

- Para o Indivíduo – melhoria de aspecto social desfavorável; participação efetiva na produção de políticas públicas sociais; e acesso a serviços de relevância pública de maior qualidade.

Sob outro ponto de vista, o aspecto diferenciador do modelo CIS ao utilizar métricas mensuráveis suscitou preocupações por parte de críticos. Estes argumentam que estabelecer uma correlação direta entre uma intervenção e seu resultado não é tarefa fácil. Além disso, pode ser difícil estimar as economias geradas para o Estado, pois, na maioria das vezes, estas são alcançadas a longo prazo (VECCHI; CASALINI, 2021).

Ainda nessa linha de raciocínio, outro possível efeito colateral seria a escolha dos beneficiários ser influenciada pelo fato do retorno estar atrelado ao desempenho, isto é, aqueles indivíduos com maior probabilidade de alcançar os resultados esperados seriam selecionados, deixando de fora os casos mais difíceis (OECD, 2016). Também nesse sentido, McHugh, Sinclair, Roy, Huckfield e Donaldson (2013) alertam que a avaliação de desempenho dos prestadores de serviços do terceiro setor, promovida pela estrutura do CIS, poderia reduzir sua autonomia e independência.

Outra preocupação, segundo Fonseca, Vasconcellos e Araújo (2018), é quanto à necessidade de escolha criteriosa dos prestadores de serviço com potencial capacidade de execução do projeto, de modo a aumentar as chances de se atingirem os objetivos.

É fato que novidades são atraentes, mas o novo também pode trazer insegurança. Considerando que se trata de ferramenta de investimento ainda não implementada no Brasil, autores nacionais, motivados pelos citados benefícios, debruçaram-se sobre a adequação do modelo ao ordenamento jurídico brasileiro, como será visto no próximo tópico.

2.5.4 Possibilidade de estruturação jurídica do CIS no Brasil

Embora o CIS tenha origem em um país cujo sistema jurídico é a *Common Law*¹¹, autores nacionais argumentam que há viabilidade jurídica para estruturação e implantação do

¹¹ *Common Law*: refere-se ao sistema jurídico originado na Inglaterra; significa “Direito Comum”, isto é, o direito costumeiro reconhecido pelos juízes. Contrapõe-se ao Civil Law, o direito de raízes romano-germânicas caracterizado pela predominância do direito positivo, como o brasileiro. Informações retiradas de pesquisa livre no sítio Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/institucional/476-glossario/8155-common-law>. Acesso em: 11 abr. 2023.

CIS no Brasil (SCHIEFLER; ADIB, 2016; FONSECA; VASCONCELLOS; ARAÚJO, 2018; MONTEIRO, 2019; SILVA, 2021). Sem entrar em detalhamentos de normas jurídicas, posto que não é o objetivo do presente estudo, cabe ressaltar que estes autores alvitram diferentes abordagens para modelagem contratual como parceria tipo: concessão administrativa, licitação, convênio ou um termo de parceria com uma organização da sociedade civil, que seria escolhida de acordo com o caso concreto.

Fonseca, Vasconcellos e Araújo (2018) defendem que a PPP tipo concessão administrativa seria a modelagem mais indicada. Esses autores ainda conjecturaram a possibilidade de inserção das agências de fomento e bancos de desenvolvimento no processo de desenho e implementação de um CIS no Brasil.

Conquanto não faltem ao arcabouço legal brasileiro as regras jurídicas necessárias para implementação do CIS Brasil, infere-se que, pela complexidade e grande número de atores envolvidos, é fundamental a presença de uma assessoria jurídica sólida e experiente na equipe que almeja desenvolver um projeto nos moldes do CIS.

2.6 Conclusões parciais

Após compreensão dos referenciais conceituais e teóricos a respeito de PPP, com detalhamento do funcionamento do CIS e seus atores envolvidos, infere-se que esse modelo poderia ser adaptado à legislação brasileira como uma PPP administrativa. Depreende-se, assim, que esse é um modo de lidar promissor com as questões sociais, considerando sua característica básica em que o pagamento de serviços está atrelado a resultados mensuráveis e que, ao fim, pretende-se um impacto ou transformação social.

Além disso, a presença do auditor externo traz a transparência necessária para se comprovar a eficácia de um dado projeto. Não basta fazer “algo”, é necessário demonstrar seus ganhos para a sociedade, ou seja, sua efetividade que resultará no almejado impacto social, empregando da melhor forma possível o dinheiro público.

Outra característica interessante é a possibilidade de vantagens para todos os atores envolvidos, como o Mercado, o Terceiro Setor, o Governo e os cidadãos.

Para que projetos baseados no modelo CIS atinjam resultados satisfatórios, mister se faz ressaltar a necessidade de estudar, de forma mais aprofundada, o público-alvo que representa o principal protagonista em um dado projeto. Dessa forma, o próximo capítulo

transcorrerá sobre os conceitos, as terminologias, a legislação brasileira e as abordagens de inclusão laboral atinentes a PcD.

3 A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Para favorecer o entendimento do universo que envolve a inserção da PcD no mercado de trabalho, faz-se necessário conhecer os conceitos, terminologias e legislações concernentes a essa temática, com especial ênfase na Lei de Cotas e suas limitações, assuntos tratados neste capítulo. Também serão abordadas as práticas referentes à inclusão laboral como as oficinas, o Emprego Customizado e o Trabalho com Apoio.

3.1 Conceito e terminologias

A definição mais adequada de PcD é a da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU, em 13 de dezembro de 2006, em reunião da Assembleia Geral para comemorar o Dia Internacional dos Direitos Humanos (BRASIL, 2007). Seu Protocolo Facultativo foi ratificado pelo Brasil mediante o Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 (BRASIL, 2008), bem como estabelecido na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, a Lei Brasileira da Inclusão, também conhecida como o Estatuto das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2015):

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência 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 (BRASIL, 2015).

Relevante notar que este conceito traz o foco para a interação entre a pessoa e as barreiras que geram as desigualdades de oportunidades, impedindo ou dificultando uma real participação da PcD na sociedade. Em outras palavras, o foco não está na necessidade de se usar uma cadeira de rodas, mas na dificuldade de se ter calçadas livres de buracos e carros estacionados que impedem a livre circulação. Assim sendo, fica implícito que vencer preconceitos, realizar adaptações arquitetônicas e de comunicação, e respeitar as leis, dentre outras ações, podem favorecer a participação desse indivíduo na sociedade.

O Art. 2º do Estatuto das Pessoas com Deficiência faz menção aos tipos de deficiência que podem ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, mas é o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, com redação alterada pelo Decreto nº 5.296 de 2004, que apresenta os enquadramentos dos tipos de deficiência (BRASIL, 1999):

- Deficiência física – são consideradas pessoas com deficiência física aquelas com alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física. As formas de apresentação são: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.
- Deficiência auditiva - são consideradas pessoas com deficiência auditiva aquelas com perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz. A deficiência auditiva entra na classificação de deficiência sensorial.
- Deficiência visual - são consideradas pessoas com deficiência visual aquelas com cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; ou aquelas com baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais o somatório da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. Assim como a deficiência auditiva, a deficiência visual entra na classificação de deficiência sensorial.
- Deficiência intelectual – são consideradas pessoas com deficiência intelectual aquelas cujo funcionamento intelectual encontra-se significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho. Nesta lei de 1999, ainda consta textualmente o termo deficiência mental, mas recomenda-se adotar o termo deficiência intelectual, atualmente em vigor no Estatuto das Pessoas com Deficiência.

- Deficiência múltipla – são consideradas pessoas com deficiência múltipla aquelas com a associação de duas ou mais deficiências.

Cabe ressaltar que, além dos diferentes tipos, as deficiências podem se apresentar em diversos graus de limitação. Dessa forma, dada a complexidade do tema, o Estatuto da Pessoa com Deficiência determina que, quando necessária, a avaliação da deficiência será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar (BRASIL, 2015).

Esse Estatuto versa sobre diversas outras áreas de políticas públicas, como educação, saúde, emprego, para citar algumas, e tem como finalidade garantir e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das PcD, visando à sua inclusão social e cidadania.

De forma a complementar a questão do conceito de deficiência, é importante lembrar da Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Essa lei, em seu Art. 1, § 2º, determina que, para efeitos legais, a pessoa com TEA é enquadrada como PcD. Destaca-se uma das diretrizes dessa política que é promover a inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho (BRASIL, 2012a).

O TEA é caracterizado como um transtorno do neurodesenvolvimento em que se observa prejuízo persistente na comunicação social recíproca e na interação social associado a comportamentos repetitivos e restritos. Existem diferentes níveis de gravidade e pode cursar ou não com deficiência intelectual (APA, 2014).

No passado, termos como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes” eram utilizados para se referir às PcD, cujo enfoque reside no estigma e na deficiência da pessoa. As denominações evoluíram ao longo do tempo. De tratados internacionais e legislações, retiram-se as expressões mais recentemente utilizadas para se identificar estes indivíduos (SCHNEIDER, 2021):

- Pessoa Portadora de Deficiência (PPD);
- Pessoa Portadora de Necessidades Especiais (PNE); e
- Pessoa com Deficiência (PcD).

A expressão Pessoa Portadora de Deficiência está presente em vários artigos da CF de 1988 (BRASIL, 1988). No entanto, a recomendação atual é não utilizar a palavra portadora,

pois entende-se que o indivíduo não porta uma deficiência, já que não existe a opção de não a levar consigo. De forma didática, Sasaki (2003) explica que a deficiência é uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa; uma pessoa só porta algo que ela possa deixar de portar, como um guarda-chuva, o que logicamente não se pode fazer com uma deficiência.

O termo Pessoa Portadora de Necessidades Especiais é considerado genérico, demasiado amplo e vago, ou uma tentativa de abrandar a situação, uma vez que engloba uma série de necessidades especiais como as de um idoso, de uma gestante ou de uma pessoa obesa que precisam de acomodações ou acessos facilitados (SCHNEIDER, 2021).

A expressão Pessoa com Deficiência e sua sigla PcD é a que está em vigor no Brasil desde a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015). Também utilizada em tratados internacionais e enquadramentos médicos, é o termo adotado neste trabalho. De acordo com Schneider (2021), a deficiência é uma característica intrínseca, formadora e modificadora da personalidade que exige adaptações para a participação dos atos cotidianos da vida. Segundo esse autor, esta expressão já está incorporada no mercado de trabalho, presente em anúncios de jornais, mídias sociais e internet, que oferecem vagas de emprego.

Outro termo relativamente novo e desconhecido pela maioria das pessoas é o capacitismo, definido no sítio eletrônico da Academia Brasileira de Letras¹² como discriminação contra PcD e caracteriza-se por conferir a essas pessoas tratamento desigual (desfavorável ou exageradamente favorável), tendo como premissa de que elas são menos aptas às tarefas da vida comum. Portanto, entende-se que é um preconceito que tem como base a presunção de incompetência ou incapacidade. Embora o termo capacitismo não esteja escrito textualmente no Estatuto da Pessoa com Deficiência, o Art. 4º aborda a discriminação relacionada a deficiência.

Para ilustrar um caso de capacitismo noticiado no sítio de internet da Agência Senado, pode-se citar a situação vivida em um aeroporto brasileiro, ocorrida em 2019, por uma violinista de 26 anos que passou por um constrangimento ao ser impedida de viajar sozinha, apesar de apresentar laudo médico que atestava sua autonomia e alegar que viajava sozinha com frequência. A situação surgiu quando a jovem revelou que tinha TEA ao solicitar a troca de assento próximo às turbinas do avião, em virtude de sua sensibilidade auditiva relacionada a este transtorno. A perda do voo e o adiamento de uma cirurgia que estava agendada na

¹² Informações retiradas de pesquisa livre no sítio Academia Brasileira de Letras. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/capacitismo>. Acesso em: 28 maio 2023.

cidade de destino foram as consequências desse episódio com posterior multa da empresa aérea (SASSE, 2020).

É possível inferir que parte do problema no cerne dessa situação relatada está na desinformação, pois, provavelmente, os funcionários da empresa aérea presumiram que todas as pessoas com TEA necessitam de acompanhante, desconhecendo o espectro desse transtorno que abrange desde os casos mais leves até os casos mais graves. Contudo, a informação é apenas um elemento no combate ao capacitismo. É preciso conviver para poder vencer preconceitos. A presença das PcD nas escolas e ambientes de trabalho é parte fundamental no enfrentamento da discriminação.

Como já abordado anteriormente, existem vários tipos de deficiências com diferentes graus de limitação. Embora possa parecer óbvio, nunca é demais repetir que da mesma forma que cada pessoa é única, também são as PcD. Subestimar sua capacidade e aptidão é um erro baseado em desinformação e preconceito.

Assim sendo, o uso das terminologias adequadas também contribui para vencer preconceitos, pois traz informação para a sociedade, sem mascarar a situação e dá representatividade a este segmento da população brasileira que é significativo, como será visto nos dados estatísticos contidos no próximo tópico.

3.2 Alguns dados estatísticos

Segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes ao censo demográfico realizado em 2010, cerca de 24% da população brasileira se reconhecia como PcD, o que representava, em números, aproximadamente 45 milhões de brasileiros (IBGE, 2010).

Em 2019, a condição de deficiência¹³ foi pesquisada em pessoas na faixa etária de 2 anos ou mais de idade pelo IBGE, por meio da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), na qual identificou-se que (IBGE, 2022):

¹³ Foram classificadas como PcD todas aquelas que responderam “ter muita dificuldade” ou “não conseguir de modo algum” realizar as atividades perguntadas em ao menos um dos quesitos que envolviam o uso das funções visual, auditiva, motora de membros superiores/inferiores, e/ou mental.

- 8,4% das pessoas com 2 anos de idade ou mais tinham ao menos uma deficiência e estavam presentes em 19,8% dos domicílios no Brasil.
- Esta pesquisa indicou que a taxa de participação¹⁴ das PcD no mercado de trabalho era de 28,3%, enquanto a taxa de participação das pessoas sem tal condição é de 66,3%.
- Considerando o tipo de deficiência, a maior taxa de participação encontrada foi entre as pessoas com deficiência visual (37%), enquanto a menor taxa encontrada foi relativa aquelas com deficiência intelectual (5,3%).

Os dados sobre o acesso das PcD ao mercado de trabalho formal também são preocupantes. O percentual das pessoas sem deficiência do sexo masculino com emprego formal atinge 41,4% da População em Idade Ativa (PIA), mas o percentual de emprego de homens com deficiência alcança apenas 1,26% da PIA e das mulheres com deficiência é ainda pior, pois seu percentual de emprego formal representa apenas 0,54% da PIA (ITS BRASIL, 2017).

Frente aos dados estatísticos apresentados, há fortes indícios de que uma parcela expressiva da população brasileira, que tem algum tipo de deficiência, encontra dificuldades para se colocar no mercado de trabalho, especialmente pessoas com deficiência intelectual. Destarte, faz-se necessário pensar em soluções e projetos que facilitem esta inclusão, pois a existência de dispositivos legais isoladamente, por si só, não é garantia de se atingir esse objetivo, como será abordado no próximo tópico.

3.3 O ordenamento jurídico brasileiro e a inclusão laboral

Considerando os países membros da ONU, o Brasil está dentro do um terço que dispõe de legislação para as PcD (BRASIL, 2007). O ordenamento jurídico brasileiro tem uma série de medidas legislativas editadas e sancionadas após a CF de 1988 relativas aos direitos desse

¹⁴ A taxa de participação é um indicador utilizado para avaliar a inserção das pessoas no mundo do trabalho, sendo calculada a partir da divisão da força de trabalho (pessoas ocupadas e pessoas desocupadas) pelo total da população em idade de trabalhar (IBGE, 2022).

segmento da sociedade. Dada a proximidade com o tema deste estudo, além do Estatuto da Pessoa com Deficiência já citado, cabe destaque para a chamada “Lei de Cotas”.

O modelo de cotas empregatícias surgiu na Europa, no século passado, com o escopo de dar emprego aos ex-combatentes feridos em confrontos bélicos, que precisavam retomar suas vidas e prover o sustento de suas famílias e, posteriormente, expandiu-se para outras pessoas sem histórico de atividade militar (JUNIOR, 2022). Na América Latina, apenas Brasil e Honduras adotam leis de reserva de cotas em empresas privadas, enquanto na Argentina, Uruguai e Venezuela 1% de reserva refere-se somente ao setor público (SCHNEIDER, 2021).

No Brasil, a Lei nº 8.213/91 ficou conhecida como “Lei de Cotas”, em virtude do disposto em seu artigo 93 que determina a obrigatoriedade de reserva de vagas para PcD em empresas com mais de 100 funcionários. Essa lei prevê percentuais de contratação de acordo com o número de funcionários da empresa: reserva de 2% das vagas para empresas de 100 a 200 funcionários; 3% das vagas em empresas de 201 a 500 funcionários; 4% das vagas em empresas de 501 a 1.000 e 5% das vagas para empresas com mais de 1.000 funcionários (BRASIL, 1991). O descumprimento dessa legislação implica em multas para as empresas que podem chegar a valores de até R\$ 228 mil (GOV.BR, 2020)¹⁵. Apesar das multas, persiste alto o descumprimento no preenchimento de cotas previstas em lei (ITS BRASIL, 2017).

O sistema de cotas é uma ação afirmativa. Em seu artigo, a ministra Carmen Lúcia Antunes Rocha, do Supremo Tribunal Federal, assevera que “A ação afirmativa é, então, uma forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se acham sujeitas as minorias” (ROCHA, 1996, p. 286).

Não obstante, Redig e Glat (2017) defendem que a política de inclusão laboral não alcançará seus objetivos baseada apenas em dispositivos legais. Estas autoras afirmam que algumas empresas contratam apenas para evitar multas e que, na prática, nem sempre as vagas são preenchidas, visto que muitos empregadores alegam dificuldade de encontrar PcD capacitados para ocupar os postos de trabalho disponíveis. Tal afirmação está em consonância com os dados estatísticos da PNS apresentados anteriormente, considerando a taxa de participação e a ocupação de postos formais. Ademais, estas autoras alertam que a

¹⁵Informações retiradas de pesquisa livre no sítio Gov.br – Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em: 21 abr. 2023.

obrigatoriedade da contratação apenas para cumprimento da lei pode acentuar estigmas e preconceitos.

Segundo Redig (2016), estudos mostram que outros empecilhos para a contratação de PcD são a falta de acessibilidade, isto é, a falta de adequação do ambiente e o despreparo dos gestores das empresas e colegas de trabalho. Outro fator levantado por esta autora é a exigência de escolaridade mínima por algumas empresas, mesmo para atividades manuais repetitivas, o que dificulta a inserção laboral da pessoa com deficiência intelectual. Essa autora prossegue relatando a situação do empregado com deficiência intelectual contratado apenas para cumprir a lei, que muitas vezes fica “jogado” na empresa, sem uma função a ser cumprida, quando poderia ser uma mão de obra adequada com o devido apoio. Nesse sentido, compreende-se que não é somente uma questão de barreiras físicas. Há um desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência intelectual. Assim sendo, é fundamental um trabalho de sensibilização no ambiente de trabalho, tanto para gestores, como para colegas de trabalho.

O Instituto de Tecnologia Social relacionou as principais barreiras que impedem as PcD de se beneficiarem da Lei de Cotas (ITS BRASIL, 2017):

- A existência de preconceitos e desinformação no que tange às capacidades das PcD, que transbordam para o mercado de trabalho, visto que há falta de informação entre empregadores e profissionais de Recursos Humanos sobre as qualidades, habilidades e potencialidades das pessoas com deficiência.
- Não adoção de procedimentos que assegurem a igualdade de condições de acesso ao trabalho, como, por exemplo, provas de seleção de candidatos que, geralmente, não estão adaptadas para estas pessoas.
- Desconhecimento por parte das empresas e de alguns intermediários tradicionais de mão de obra sobre estratégias de inserção no mercado de trabalho adequadas às PcD.

- Muitas PcD não procuram entrar no mercado de trabalho porque temem perder o Benefício de Prestação Continuada¹⁶, pois desconhecem que agora recuperam o benefício automaticamente, caso voltem a ficar desempregadas.
- Existem muitos problemas de acessibilidade para a PcD se locomover e chegar ao local de trabalho e no posto de trabalho, adaptações razoáveis são escassamente realizadas.

De acordo com Junior (2022), o sistema de cotas é impositivo e punitivo para a iniciativa privada e ressalta as dificuldades que as empresas enfrentam na modernização de suas instalações arquitetônicas, na aquisição de equipamentos adaptados ao atendimento, bem como na realização de treinamentos para seus empregados com deficiência. O autor defende uma reformulação do sistema de cotas por meio de parceria entre o poder público com a iniciativa privada para promover uma inclusão mais efetiva das PcD no mercado de trabalho.

Nesse sentido, fazendo conexão entre parceria do poder público com a iniciativa privada e com os argumentos de Schiefler e Adib (2016), é possível inferir que um CIS de inclusão laboral para PcD pode ser uma oportunidade para as empresas com alguns benefícios: a construção de uma imagem positiva por estar investindo em um projeto social que valoriza uma minoria; a obtenção de uma mão de obra capacitada que contribuirá com a produção; e algum retorno financeiro do investimento.

Corroborando a ideia de cooperação, Schneider (2021) ressalta que o sucesso da Lei de Cotas depende, essencialmente, da união da sociedade em prol da inclusão social da PcD, pois corre-se o risco de repetir erros do passado caso não haja adesão a este propósito. O autor relata que nos países desenvolvidos há uma tendência de se substituir o sistema de cotas por uma rede de apoio baseada na educação, formação, reabilitação, informação, intermediação e criação de estímulos para inserção, retenção e recolocação das PcD no mercado de trabalho.

¹⁶ O Benefício de Prestação Continuada previsto na Lei Orgânica da Assistência Social é a garantia de um salário-mínimo por mês ao idoso com idade igual ou superior a 65 anos ou à pessoa com deficiência de qualquer idade. Para ter direito a família do idoso ou da pessoa com deficiência tem de ter baixa renda, ou seja, a renda por pessoa do grupo familiar tem de ser menor que 1/4 do salário-mínimo. Informações retiradas de pesquisa livre no sítio Gov.br – Ministério do Esporte. Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc>. Acesso em: 05 maio 2023.

Em virtude dessas considerações, nota-se que há uma desarmonia entre o que está escrito nas legislações e o que é feito na prática. O sistema de cotas, isoladamente, não é garantia para a PcD exercer seu direito ao trabalho e vencer preconceitos e desinformação. Os desafios vão desde a exigência de escolarização, experiência e qualificação profissional até a necessidade de eliminação de barreiras arquitetônicas, de comunicação, além de educação e sensibilização da equipe de trabalho, dentre outras ações.

Decorridos 24 anos após a criação da Lei de Cotas, o Estatuto da Pessoa com Deficiência foi sancionado e dedica um capítulo inteiro sobre o direito ao trabalho. Relevante dizer que o art. 37 considera a colocação competitiva das PcD, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, mediante o atendimento das regras de acessibilidade¹⁷, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva¹⁸ e a adaptação razoável no ambiente de trabalho, bem como prevê a possibilidade de trabalho com apoio (BRASIL, 2015). Assim sendo, o tópico a seguir será dedicado a conhecer as abordagens para colocação da PcD no mercado de trabalho.

3.4 As abordagens de inserção laboral para a pessoa com deficiência

Considerando o propósito do presente estudo em fornecer subsídios para um projeto de inclusão laboral para PcD, é oportuno conhecer algumas colocações de estudiosos sobre as oficinas pedagógicas e as abordagens de inserção laboral para este segmento. É importante também lembrar que a transição da vida escolar para o mundo do trabalho é um momento difícil para qualquer jovem, mas pode ser particularmente desafiador para um jovem com deficiência.

Sobre esta transição são interessantes as colocações que Redig (2016) quando pontua que a escolaridade no Brasil não tem término previsto, conforme consta no art. 28 do Estatuto da Pessoa com Deficiência: “sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades,

¹⁷ Lei 13.146/2015: “acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida” (BRASIL, art. 3º, inciso I, 2015).

¹⁸ Lei 13.146/2015: “tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social” (BRASIL, art. 3º, inciso III, 2015).

bem como o aprendizado **ao longo de toda a vida**” (grifo nosso) (BRASIL, 2015, art. 28, parágrafo I). Essa autora destaca a diferente abordagem utilizada nos Estados Unidos da América, que estabelece os 21 anos de idade como término e inicia-se um preparo para ingresso na vida laborativa a partir dos 16 anos. Nesse sentido, essa autora prossegue defendendo que a inclusão de jovens com deficiência em atividades laborais não significa interromper seu processo educativo, visto que ocorre um constante aprendizado no ambiente laboral, como, por exemplo, aprendizado de habilidades sociais e comportamentais.

Fogli (2010) sinaliza que as primeiras iniciativas de educação profissionalizante para PcD no Brasil foram do Instituto Benjamin Constant e do Instituto Nacional de Educação para Surdos, seguidos pelo surgimento das oficinas pedagógicas pré-profissionalizantes para jovens com deficiência intelectual na Sociedade Pestalozzi do Rio de Janeiro. Essa autora assevera que, ainda nos dias de hoje, as atividades comumente ensinadas nessas oficinas são artesanato, tapeçaria, marcenaria, entre outras, e questiona a relevância no que tange ao preparo da PcD para lidar com as reais exigências do mercado de trabalho.

Sob outro ponto de vista, Redig (2016) pondera que as oficinas trazem benefícios para o indivíduo, visto que desenvolvem diversas habilidades, como, por exemplo, coordenação motora fina e autonomia. Contudo, essa autora argumenta que, na maioria das vezes, a proposta da oficina não é profissionalizar, mas oferecer uma ocupação para jovens e adultos que não estão em programas de escolarização ou profissionalização. Ela destaca que é fundamental a criação de programas de educação profissional que visem ampliar conhecimentos e habilidades para o trabalho.

Como já discutido anteriormente, as PcD, especialmente aquelas com deficiência intelectual, enfrentam vários desafios para se inserirem no mercado de trabalho. Todavia, Redig (2016) defende que este processo de inclusão pode ser facilitado por meio de uma transição bem planejada da escola para a vida adulta no ambiente laboral e indica o Emprego Customizado como um caminho para realizar essa transição e inserção nas atividades laborativas.

O conceito de Emprego Customizado surgiu nos Estados Unidos. Em seu sítio da

internet, o *National Disability Institute*¹⁹ apresenta o Emprego Customizado como uma estratégia para contratação, retenção e retorno ao trabalho que atende pessoas com questões complexas de vida, especialmente as PcD. Esta abordagem combina os pontos fortes e interesses de um candidato ao emprego às necessidades do empregador. Nesse sítio, o conceito é apresentado como uma estratégia baseada em evidências, de situação *win-win*, isto é, em que todos ganham, fruto de uma negociação para atender às necessidades de ambas as partes. Como os Empregos Customizados são adequados para a PcD e para o empregador, defende-se que há maior satisfação e produtividade dos funcionários, o que resulta em maior retenção do emprego e lucratividade para os empregadores.

Redig (2016) esclarece que o Emprego Customizado tem como resultado a criação de uma nova função ou adaptação de um posto de trabalho já existente que atende a uma demanda da empresa, sendo necessária a presença de um instrutor para auxiliar na adaptação, capacitação e suporte na execução da tarefa, ou seja, trata-se de uma abordagem individualizada. Este suporte vai decrescendo na medida que vai aumentando a adaptação do funcionário. Essa autora ressalta a diferença entre Emprego Customizado e emprego apoiado, indicando que neste último não há adaptação, o funcionário ocupa uma vaga já existente na empresa e tem o suporte pertinente quando necessário. A necessidade de suporte varia em função do tipo e gravidade da deficiência. Contudo, as duas estratégias são válidas, já que o foco é a inclusão.

Parte essencial do processo de customização do trabalho é a elaboração do Perfil Pessoal Positivo, que é uma ferramenta que permite destacar as qualidades positivas do indivíduo, ao invés de sua deficiência. Este perfil é desenhado com base em um inventário de habilidades e aptidões junto com entrevistas sobre, por exemplo, atividades de vida diária, de lazer e acadêmicas com o próprio candidato, além da participação de professores e familiares (REDIG; GLAT, 2017).

Outra etapa relevante é a busca, na comunidade, de possibilidades de emprego, o que requer um levantamento de vagas abertas e das necessidades das empresas e instituições por meio de visitas a esses locais. Redig e Glat (2017) esclarecem que um candidato com deficiência intelectual pode ser bem aproveitado a partir da adaptação ou criação de um posto

¹⁹ Informações retiradas de pesquisa livre do sítio do *National Disability Institute*, disponível em: <https://www.nationaldisabilityinstitute.org/employment/discovery-and-customized-employment/>. Acesso em: 20 abr. 2023.

de trabalho que antes não existia, mas que sua atividade pode liberar outros funcionários para atividades mais específicas resultando em aumento da produtividade geral do setor.

Em resumo, as características essenciais do Emprego Customizado são (WINTAC, 2017):

- Identificar as possíveis atividades de trabalho do empregador;
- traçar o Perfil Pessoal Positivo do sujeito que identifica seus interesses e aptidões;
- identificar vagas em consonância com os objetivos do candidato, fundamentado em seu Perfil Pessoal Positivo;
- atender às particularidades do candidato ao emprego, de acordo com as necessidades do empregador;
- caso necessário, oferecer ajuda aos candidatos, na negociação do posto de trabalho;
- buscar na comunidade um emprego para o candidato, em ambiente inclusivo;
- encontrar um emprego que tenha remuneração para o candidato;
- customizar atividades laborativas, de acordo com o Perfil Pessoal Positivo e com as necessidades da empresa; e
- organizar os apoios e os suportes atinentes às atividades laborativas e intermediar a negociação de benefícios como salário e plano de saúde.

O Instituto de Tecnologia Social em sua publicação “Trabalho com Apoio para pessoas com deficiência: uma proposta de política pública” (ITS BRASIL, 2017) defende, como o próprio título diz, a criação de uma Política Nacional de Trabalho com Apoio, por meio da apresentação de um anteprojeto de lei. A ideia do Trabalho com Apoio é muito semelhante ao Emprego Customizado defendido por Redig (2016), como pode ser constatado mediante a leitura de trecho dessa obra:

A metodologia do Trabalho com Apoio consiste em preparar pessoas com deficiência interessadas num posto de trabalho mediante a assistência pessoal de profissionais especializados, denominados de várias formas, como por exemplo, Preparadores Laborais na Espanha e Técnicos de Emprego Apoiado em Portugal. A metodologia do Trabalho com Apoio analisa o potencial e o perfil da pessoa desempregada, a fim de compará-los com as vagas e necessidades de trabalho de uma empresa, tendo por objetivo encontrar ou criar determinada vaga que beneficie os dois lados (ITS BRASIL, 2017, p.20).

Essa metodologia tem como base a figura do técnico de Trabalho com Apoio que tem a função de desenvolver procedimentos, recursos e ajudas que tornam mais fácil a realização das tarefas a serem desempenhadas pelo empregado, além de acompanhá-lo durante todo o processo de inserção laboral (ITS BRASIL, 2017), algo semelhante ao já citado instrutor do Emprego Customizado. Também está previsto na publicação do Instituto de Tecnologia Social (2017) que a formação e o treinamento da PcD devem transcorrer dentro do posto de trabalho com o apoio desse técnico.

Conforme salienta Redig (2016), para que a contratação não tenha viés assistencialista, faz-se necessário garantir que o funcionário com deficiência desempenhe bem suas tarefas e tenha produtividade, o que implica que o empregador conheça a meta personalizada que foi proposta para esse funcionário e as condições de trabalho oferecidas.

Por conseguinte, independentemente da nomenclatura utilizada, é inegável o avanço que estas abordagens trazem. A partir do momento que o funcionário desempenha uma função que é capaz, sendo produtivo e atendendo a uma necessidade da empresa, ele não é mais visto como um peso ou uma obrigação. Dessa forma, é possível vencer o estigma da incapacidade, pois são fornecidas as condições necessárias para que o valor do seu trabalho seja reconhecido.

3.5 Conclusões parciais

O uso dos conceitos e terminologias corretos contribui para a educação e informação da sociedade, ferramentas importantes no enfrentamento da exclusão social das PcD.

A legislação brasileira é considerada avançada no que tange ao reconhecimento dos direitos da PcD, no entanto, na prática, esta parcela da população enfrenta dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e usufruir de uma real inclusão, especialmente aquelas com deficiência intelectual, conforme a PNS demonstrou.

Para lidar com tais dificuldades, já existem estratégias de inserção laboral para PcD testadas e reconhecidas internacionalmente que precisam ser divulgadas e colocadas em prática. Atividades laborativas podem ser customizadas ou adaptadas de acordo com o perfil do candidato e ainda assim atender bem as demandas do empregador.

Existem inúmeras evidências de que a Lei de Cotas sozinha não é garantia de inclusão, sendo necessária a colaboração de todos da sociedade. Nesse sentido, infere-se que a parceria

entre o setor público e a iniciativa privada é um possível caminho para pôr em prática uma política pública e ao mesmo tempo atender aos interesses do empresariado.

Dentro desta perspectiva, no próximo capítulo serão apresentadas as ações de atenção a PcD desenvolvidas no âmbito da MB, analisando seu público-alvo e a possibilidade de beneficiá-lo com algumas dessas abordagens.

4 O PROGRAMA DE ATENDIMENTO ESPECIAL – PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Na MB, as ações voltadas para a PcD sofreram um processo evolutivo ao longo dos anos, fruto das discussões sociais e avanços legislativos que se iniciaram desde o século passado. O desenvolvimento dessas ações resultou em um dos seus principais programas sociais: o Programa de Atendimento Especial – Pessoa com Deficiência (PAE). Descrever e analisar a sistemática desse programa, na área do Rio de Janeiro, é o objetivo deste capítulo.

A gestão dos programas, projetos, ações, benefícios e serviços socioassistenciais ofertados pela Assistência Social da MB à Família Naval está sistematizada no Sistema de Assistência Social da Marinha (SiASM) (BRASIL, 2020a).

O SiASM é formado, no âmbito gerencial, pela Diretoria de Assistência Social da Marinha (DASM). Esta é uma Diretoria Especializada (DE), responsável pelo planejamento, supervisão, normatização, administração dos recursos financeiros, monitoramento e avaliação das atividades desempenhadas pelos Órgãos de Execução do Serviço de Assistência Social ao Pessoal da Marinha (OES). Os OES atuam no nível da execução e se dividem em Serviço de Assistência Social da Marinha (SASM), Núcleo de Assistência Social (NAS), Organização Militar com Facilidade de Serviço Social (OMFSS) e Serviço de Assistência Social Hospitalar (SAS-H) (BRASIL, 2020a).

No que concerne o PAE, os OES trabalham em conjunto com os Grupos de Avaliação e Acompanhamento do Programa de Atendimento Especial (GAAPE), que são equipes interdisciplinares de profissionais de saúde, situadas em diversos Hospitais e Policlínicas Navais em várias localidades do Brasil, tendo a Diretoria de Saúde da Marinha (DSM) como DE (BRASIL, 2020a).

4.1 Um breve histórico

Segundo levantamento documental realizado por Moreira *et al.* (2017), a MB teria iniciado as primeiras ações assistenciais junto ao seu pessoal, em meados da década de 1940, com a criação da Diretoria do Pessoal da Armada (DPA).

Os primeiros registros de ações para PcD surgem na década de 1970, quando existiam duas frentes de assistência para estes dependentes na MB (MOREIRA, 2015):

- A Assistência Social da MB: ações voltadas para dependentes com deficiência por meio do programa de assistência educacional, com o pagamento de parte da mensalidade de escolas, incluídas aquelas que disponibilizavam escolaridade especial.
- A Assistência de Saúde da MB: as crianças dependentes do pessoal da MB nascidas no Hospital Naval Nossa Senhora da Glória²⁰ (HNNNG) que apresentavam deficiências congênitas ou perinatais, eram encaminhadas para tratamentos nas especialidades de psicologia, fonoaudiologia, fisioterapia, terapia ocupacional, entre outros, em instituições privadas, custeados pelo Fundo de Saúde da Marinha (FUSMA²¹), criado em 1972.

Moreira (2015) registra que em 1977, o SASM, então órgão normativo da política de assistência social do Ministério da Marinha, realizou uma pesquisa junto ao pessoal da força para saber da existência de filhos “excepcionais”²².

O fato dessa assistência estar fragmentada em duas frentes suscitou discussões que levaram à criação de um grupo de estudos na década de 1980 que tinha como propósito a elaboração de um plano de ação para atender de forma integrada dependentes com deficiência, dando origem ao PAE, sob a responsabilidade do Serviço de Assistência Social da Marinha (SASM) (TELLES; RODRIGUES; GOMES, 2022).

O PAE surge em um contexto das décadas de 1980/90 marcada por alguns avanços no debate dos direitos das PcD, ao mesmo tempo que se desenrolava uma recessão econômica no País, que reverberou em cortes financeiros sentidos também nesse programa, o que gerou demandas reprimidas, sendo alvo de preocupação pela administração naval (MOREIRA, 2015).

Em seu trabalho, Moreira (2015) reconta como, à época, a MB lidou com a situação, assumindo a responsabilidade de avaliar e indicar os tratamentos dos dependentes com deficiência, candidatos ao ingresso no programa, bem como intensificando a fiscalização dos

²⁰ Atualmente, Policlínica Naval Nossa Senhora da Glória.

²¹ O FUSMA é um dos recursos financeiros provenientes de contribuições mensais obrigatórias dos militares, da ativa e na inatividade, e dos pensionistas dos militares, com o propósito de custear a assistência médico-hospitalar (AMH) fornecida pela MB, previsto no Decreto nº 92.512/86, art. 11, 13 e 24.

²² Excepcional: termo utilizado nos anos de 1950, 1960 e 1970 para designar pessoas com deficiência intelectual (SASSAKI, 2003). Como discutido anteriormente, os termos evoluíram ao longo do tempo.

serviços oferecidos pelas clínicas credenciadas. Assim foi criado o Grupo de Assistência, Acompanhamento, Avaliação e Reavaliação de Pacientes Especiais (GAAARPE) formado por militares, profissionais de várias áreas da saúde como fisioterapeutas, fonoaudiólogos, psicólogos, que daria origem ao Grupo de Avaliação e Acompanhamento de Pacientes Especiais (GAAPE). Apesar da evolução das terminologias, atualmente a sigla GAAPE permanece, pois entendeu-se que já está consagrada e bem conhecida pela Família Naval, o que facilita a disseminação de informação, mas o seu significado modificou-se, atendendo a essa evolução. Atualmente, GAAPE significa Grupo de Avaliação e Acompanhamento do Programa de Atendimento Especial, nome que já consta na recente revisão da DGPM-501 (BRASIL, 2020a).

4.2 A atual dinâmica de funcionamento do PAE

O capítulo 8 da DGPM-501 versa sobre o atual funcionamento do PAE, que se destina à inclusão social de dependentes de militares e servidores civis com deficiência, por meio de acesso a instituições credenciadas e profissionais especializados em habilitação e reabilitação. Essa norma também cita como objetivos orientar e promover o envolvimento dos familiares, responsáveis e/ou cuidadores dos dependentes com deficiência, buscando o máximo de autonomia e desenvolvimento de suas capacidades física, mental e social (BRASIL, 2020a).

A DGPM-501 estabelece as competências: na área do Rio de Janeiro, o PAE é executado administrativamente pelo SASM, exceto localidades atendidas pelos Núcleos de Assistência Social (NAS) do Colégio Naval (CN), da Escola de Aprendizes-Marinheiros do Espírito Santo (EAMES) e do Comando da Força Aeronaval (ComForAerNav). Nas demais localidades, em todo Brasil, a execução administrativa do programa compete aos NAS das respectivas áreas de abrangência (BRASIL, 2020a).

Esse programa é desenvolvido em conjunto com o GAAPE da localidade, cuja atuação está prevista na DGPM-401. Na área do Rio de Janeiro, o GAAPE está localizado na Policlínica Naval Nossa Senhora da Glória (PNNSG), que mantém a equipe mais completa possível, com diversos profissionais de saúde, incluindo pediatra do desenvolvimento, psiquiatra, fonoaudiólogo, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, psicólogo e assistente social, dentre outros, por tratar-se de centro de referência e capacitação para os demais GAAPE localizados nos Distritos Navais (DN) (BRASIL, 2012b).

Posto isto, compreende-se que o PAE é um programa de abrangência nacional. Conforme dados consolidados de todo o Brasil pela equipe da DASM (2022), em documento intitulado Relatório de Acompanhamento Trimestral do PAE, referente ao terceiro trimestre de 2022 (julho, agosto e setembro), **1.995 dependentes** de militares e servidores civis estavam efetivamente inscritos no programa, beneficiando-se de serviços especializados em reabilitação e habilitação, prestados por instituições ou profissionais autônomos credenciados no PAE. Os números de usuários por OES estão ilustrados no GRAF. 1. Segundo este documento, houve um incremento no número total de usuários de 5,5%, quando comparado ao relatório anterior, no qual constava um montante de 1.891 usuários.

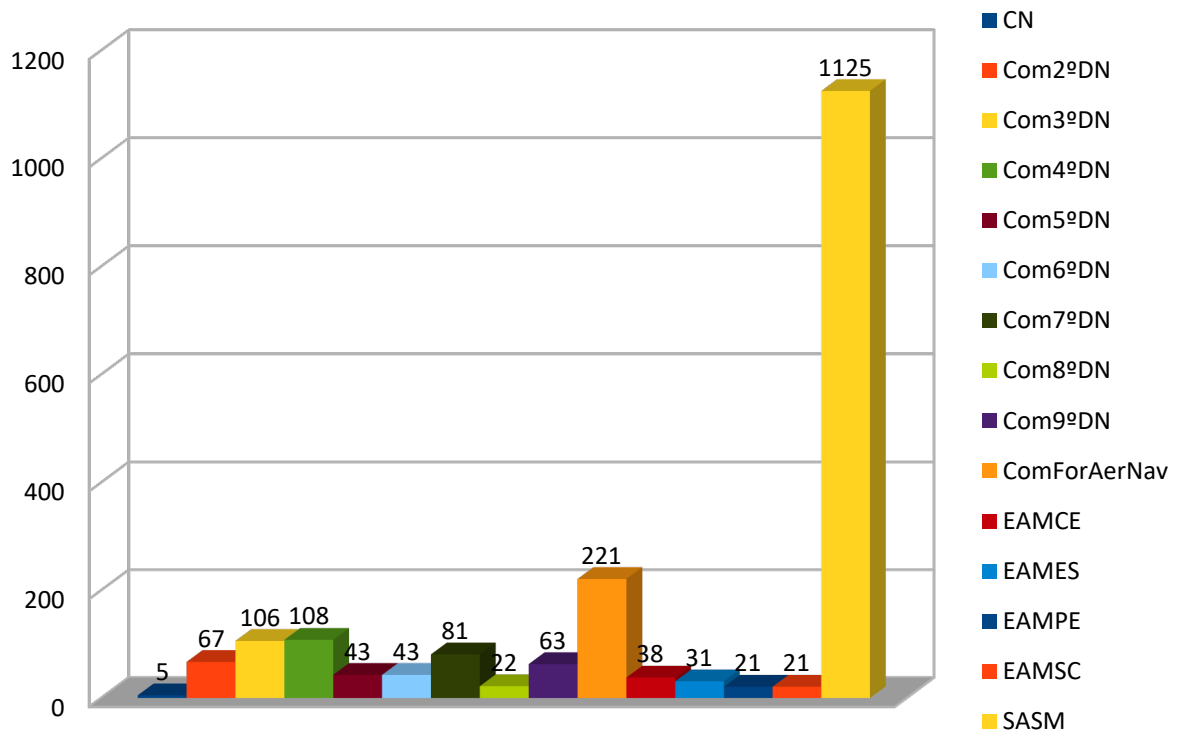


GRÁFICO 1 – Número de usuários do PAE por OES²³

Fonte: DASM, 2022, p. 2

²³ Discriminação das OES: CN – Colégio Naval; Com2ºDN – Comando do 2º Distrito Naval; Com3ºDN – Comando do 3º Distrito Naval; Com4ºDN – Comando do 4º Distrito Naval; Com5ºDN – Comando do 5º Distrito Naval; Com6ºDN – Comando do 6º Distrito Naval; Com7ºDN – Comando do 7º Distrito Naval; Com8ºDN – Comando do 8º Distrito Naval; Com9ºDN – Comando do 9º Distrito Naval; ComForAerNav – Comando da Força Aeronaval; EAMCE – Escola de Aprendizes de Marinheiros do Ceará; EAMES – Escola de Aprendizes de Marinheiros do Espírito Santo; EAMPE – Escola de Aprendizes de Marinheiros de Pernambuco; EAMSC – Escola de Aprendizes de Marinheiros de Santa Catarina; SASM – Serviço de Assistência Social da Marinha.

No GRAF. 1, que demonstra a quantidade de usuários por OES, destaca-se o SASM, que apresentava, à época, o maior quantitativo de usuários (SASM, N = 1125), seguido pelos NAS do Comando da Força Aeronaval (NAS/ComForAerNav, N = 221), do Comando do 4º Distrito Naval (NAS/Com4ºDN, N = 108) e do Comando do 3º Distrito Naval (NAS/Com3ºDN, N = 106). Para atender a este público, o PAE contava, até a conclusão desse relatório, com 100 clínicas credenciadas em todo Brasil (DASM, 2022), sendo que o SASM é a OES que possui o maior número de clínicas credenciadas (N = 31).

Considerando o objetivo deste trabalho, que é trazer subsídios para futura criação de um projeto-piloto de inclusão laboral, na área do Rio de Janeiro, fica justificada a escolha da localidade em virtude da preponderância dos números de usuários e clínicas atinentes ao PAE executado pelo SASM nessa área, com a colaboração da equipe do GAAPE da PNNSG.

4.2.1 O ingresso, reavaliação e alta do PAE

Na área do Rio de Janeiro, bebês, crianças e adolescentes com atraso global do desenvolvimento ou suspeita de deficiência são atendidos pela equipe interdisciplinar do GAAPE da PNNSG. A maioria dos casos são encaminhados por outros profissionais de saúde, mas alguns responsáveis chegam ao serviço com seus filhos por indicação de algum colega militar que assistiu a uma palestra sobre o GAAPE ou por meio de outras famílias já acolhidas nesse serviço. Não é exigido um encaminhamento formal. A filosofia do GAAPE é sempre acolher aqueles que precisam, seja para iniciar um tratamento ou apenas para fornecer uma orientação e redirecionar para outro serviço, quando for o caso.

Dessa forma, por meio de marcação de consulta que pode ser por atendimento telefônico ou presencial no balcão da recepção, agenda-se uma avaliação que dará início a uma investigação diagnóstica, realizada pela equipe do GAAPE. Quando necessário, são feitos os encaminhamentos pertinentes para outras especialidades. Ao se estabelecer o diagnóstico, também se define se há ou não deficiência. Aqueles com deficiência e que se encontram na faixa etária inferior a 3 anos permanecem no GAAPE realizando as terapias. Aqueles com idade igual ou superior a 3 anos, com o diagnóstico de deficiência concluído, são encaminhados para as clínicas credenciadas do PAE, para dar continuidade às terapias. A idade de ingresso aos 3 anos está definida na DGPM-501 (BRASIL, 2020a).

Aqueles sem deficiência serão encaminhados para terapias em outros serviços do Sistema de Saúde da Marinha (SSM), tais como o Serviço de Psicologia, Fonoaudiologia ou Fisioterapia, de acordo com as necessidades do usuário.

Relevante destacar que está previsto na DGPM-401 (BRASIL, 2012b) o ingresso antes dos 3 anos de idade para os casos de deficiências sensoriais (auditiva e visual). Isto se deve ao fato de que este público demanda intervenções muito específicas, como, por exemplo, estimulação visual nos casos de baixa visão, adaptação ao uso de próteses auditivas ou aprendizagem de LIBRAS²⁴.

Eventualmente chegam candidatos ao programa já com diagnósticos fechados em outros serviços que não pertencem ao SSM. Nesse caso, o dependente será agendado para que sua condição e exames sejam avaliados e analisados pela equipe do GAAPE, com o objetivo, no que couber, de ratificação do diagnóstico e terapias prescritas. Concluída esta etapa, encaminha-se ao PAE.

Sendo assim, denomina-se avaliação o procedimento realizado pela equipe do GAAPE para que o usuário possa ingressar no PAE. Nesse procedimento, verifica-se se o candidato preenche os critérios de elegibilidade, de acordo com as especificações sobre o público-alvo contidas na DGPM-401 e 501 (BRASIL, 2012b; BRASIL, 2020a). É realizado o preenchimento da folha de avaliação da DGPM-401 que, mediante ofício, é enviada para o SASM. Essa folha contém o diagnóstico clínico ou funcional, o plano terapêutico com sua frequência semanal, bem como o regime de atendimento a ser realizado nas clínicas credenciadas, devendo-se respeitar os limites previstos na DGPM-501. O plano terapêutico é definido considerando a singularidade de cada caso, com base na identificação das necessidades do usuário e de sua família, suas histórias, em seus contextos reais de vida.

Para os beneficiários que já estão no programa, a equipe do GAAPE perfaz a reavaliação anualmente²⁵, com o objetivo de acompanhar a evolução do usuário. Formaliza-se este procedimento por meio do preenchimento da folha de reavaliação da DGPM-401 (BRASIL, 2012b), ratificando a permanência do dependente no programa ou indicando a alta, se for o caso. O plano terapêutico vai sendo alterado ao longo do tempo, em atendimento à

²⁴ LIBRAS: esta sigla significa Língua Brasileira de Sinais, usada pela comunidade de surdos no Brasil e reconhecida como meio legal de comunicação e expressão desde 24 de abril de 2002, através da Lei nº 10.436.

²⁵ As normas estabelecem que a reavaliação seja anual, mas pode ser antecipada por necessidade do usuário e sua família. Alguns exemplos são: movimentação do militar, mudança de endereço na mesma cidade resultando em solicitação de transferência de clínica ou identificação de necessidade de uma terapia antes do prazo previsto.

evolução que o usuário apresenta, ou seja, suas necessidades mudam à medida que os objetivos terapêuticos são alcançados. Além da reavaliação do próprio usuário, as famílias são entrevistadas e as instituições credenciadas encaminham relatórios interdisciplinares de acompanhamento contendo as atividades realizadas e progressos alcançados. Dessa forma, quando a fase de habilitação/reabilitação se dá por concluída, consideradas as peculiaridades de cada deficiência, o usuário recebe alta. Por ocasião do desligamento do programa, não está previsto nenhum encaminhamento formal para outra atividade ou projeto.

4.2.2 O público-alvo

Conforme especificado na DGPM-401 (BRASIL, 2012b), para fins de inclusão nesse programa, os beneficiários são PcD, dependentes de militares e servidores civis, cujas condições têm relação com distúrbios do desenvolvimento neuropsicomotor, ou seja, prejuízos neuromotores, mentais ou sensoriais, desde que sejam causados por transtornos congênitos, perinatais ou adquiridos na infância.

Observa-se que o PAE tem seu público-alvo bem delimitado. Pessoas sem deficiência, tais como Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade, Distúrbios Específicos da Linguagem e Transtorno de Ansiedade, ainda que necessitem de terapias específicas como Fonoaudiologia ou Psicologia, não preenchem os critérios de inclusão no programa. Também não preenchem os critérios de elegibilidade deficiências adquiridas na vida adulta. Todos esses casos não elegíveis são atendidos pelo SSM.

Como já citado, dentre os objetivos do PAE estão a orientação e a promoção do envolvimento dos familiares, responsáveis e/ou cuidadores, sendo, portanto, parte deste público-alvo. No entanto, convém destacar que de acordo com a DGPM-501 (BRASIL, 2020a), está previsto que o apoio e as orientações deverão ser realizados pelo OES que assiste a Organização Militar (OM) do militar ou servidor civil da ativa, ou no NAS mais próximo da residência quando se tratar de militares e servidores civis veteranos. Na área do Rio de Janeiro, o SASM é o responsável pelo apoio e orientação, realizando projetos como o “Tocando Famílias”.

Posto isto, é relevante esclarecer que o atendimento aos usuários pelas instituições credenciadas não abarca os familiares, responsáveis e/ou cuidadores dos dependentes com deficiência, sendo encaminhados para o SSM, caso seja detectada alguma necessidade. Vale

lembrar que não é incomum genitores desenvolverem ansiedade e/ou depressão no enfrentamento da condição de deficiência dos seus filhos, demandando, muitas vezes, atendimento especializado nas áreas de Psiquiatria e Psicologia.

No final de 2022, o SASM emitiu relatório referente ao quarto trimestre desse mesmo ano, que registrou o ingresso de 60 novos usuários no programa somente nesse último trimestre, atingindo-se a marca de 1185 beneficiários (SASM, 2022). De acordo com este relatório, a média anual de inclusão de novos usuários foi de 406, considerando os últimos 3 anos (2019, 2020 e 2021). Com base nos dados fornecidos pelo citado relatório do SASM, foram confeccionados alguns gráficos com o intuito de permitir uma análise mais detalhada sobre o perfil desses usuários da área do Rio de Janeiro.

O GRAF. 2 apresenta a distribuição de condições relacionadas às deficiências por número de usuários, sendo as mais frequentes: o TEA, a Deficiência Intelectual, a Síndrome de Down e a Paralisia Cerebral (SASM, 2022):

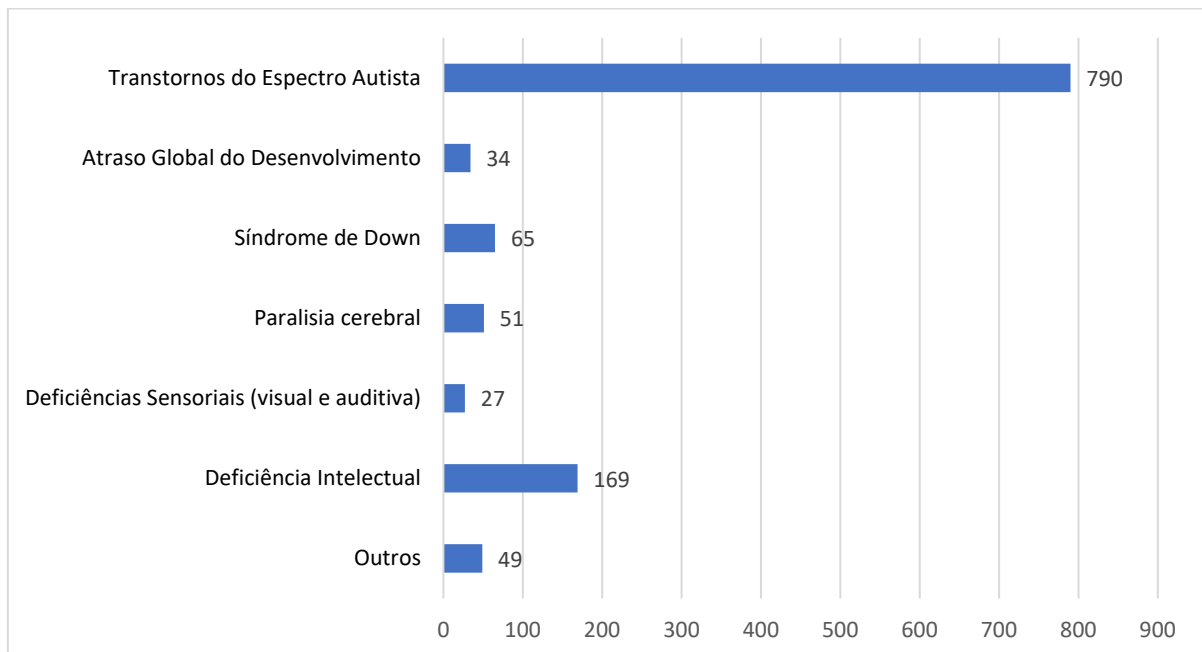


GRÁFICO 2 – Número de usuários por tipo de condição clínica

Fonte: dados fornecidos pelo SASM (2022) e gráfico elaborado pela autora.

A observação do GRAF. 2 permite constatar a inquestionável predominância do TEA. Dos 1185 usuários no PAE sob a administração do SASM, 790 usuários, isto é, 67% desse público-alvo está dentro do espectro do autismo. O segundo diagnóstico mais frequente é a

Deficiência Intelectual de causa não especificada, com 169 usuários (14%). Ao somar este quantitativo com o número de casos de Síndrome de Down, encontra-se um total de 234 usuários com Deficiência Intelectual.

No Brasil, não existem estatísticas oficiais sobre a prevalência do autismo. Com frequência utilizam-se, como referência, os relatórios bienais do *Centers for Disease Control and Prevention (CDC)* dos Estados Unidos da América, que nas últimas duas décadas apontaram um aumento constante na prevalência de autismo entre crianças. No ano 2000, a estimativa era de 1 caso a cada 150 crianças, evoluindo para 1 caso em 44 crianças no ano de 2018, culminando com o último relatório desse renomado Centro, referente a 2020, liberado em março deste ano, no qual estima-se que 1 em cada 36 crianças foram diagnosticadas com autismo (CDC, 2023). Relembre-se que, como exposto no item 3.1, há diferentes níveis de gravidade de autismo, podendo cursar ou não com deficiência intelectual.

As atuais evidências indicam que este aumento da prevalência está relacionado a uma maior conscientização, melhor identificação e uma melhor compreensão das formas como o autismo se manifesta nas pessoas, embora os pesquisadores não possam descartar que mais crianças hoje do que no passado desenvolvem sinais de autismo (HARRIS, 2023). Considerando os dados apontados no GRAF. 2, pode-se inferir que o aumento da prevalência do TEA tem reverberado no PAE, pois resulta em uma maior demanda por serviços e consequente elevação nos números de inclusão de novos usuários anualmente.

Os usuários do PAE são atendidos em 32 clínicas distribuídas na cidade do Rio de Janeiro e Região Metropolitana. Durante a avaliação, o GAAPE prescreve as terapias para habilitação ou reabilitação e provê o devido assessoramento, a fim de que os responsáveis realizem a escolha da instituição de modo a atender às necessidades do usuário e conveniência da família (DGPM-501).

Nestas instituições, as terapias mais frequentemente realizadas são a Psicopedagogia, Terapia Ocupacional, Psicomotricidade, Fonoaudiologia, Fisioterapia e Psicologia, conforme dados apontados no GRAF. 3, que ilustra a distribuição das terapias por número de usuários. O termo oficinas, que consta no GRAF. 3, se refere às atividades que são realizadas em grupo e abrange os campos terapêuticos, pedagógicos e de atividades corporais. Observa-se que esses dados estão em consonância com o objetivo primordial do PAE, explicitado nas normas DGPM-401 e DGPM-501, que é dar acesso a serviços terapêuticos especializados. Tais serviços propiciam que os usuários desenvolvam habilidades sociais, de comunicação, de coordenação

motora, de autonomia e atinjam progressos no âmbito escolar. Contudo, cabe destacar que foge aos objetivos das citadas oficinas qualquer carácter profissionalizante.

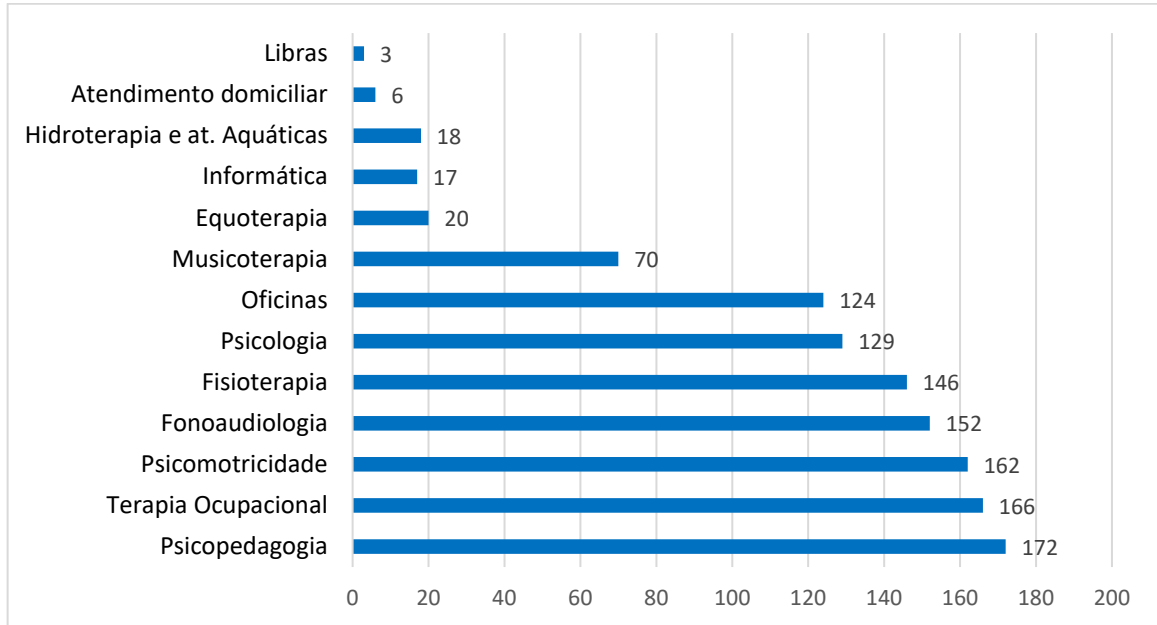


GRÁFICO 3 – Número de usuários por tipo de terapia

Fonte: dados fornecidos pelo SASM (2022) e gráfico elaborado pela autora.

Para a análise, apresenta-se o GRAF. 4, que demonstra o padrão de distribuição de usuários por idade:

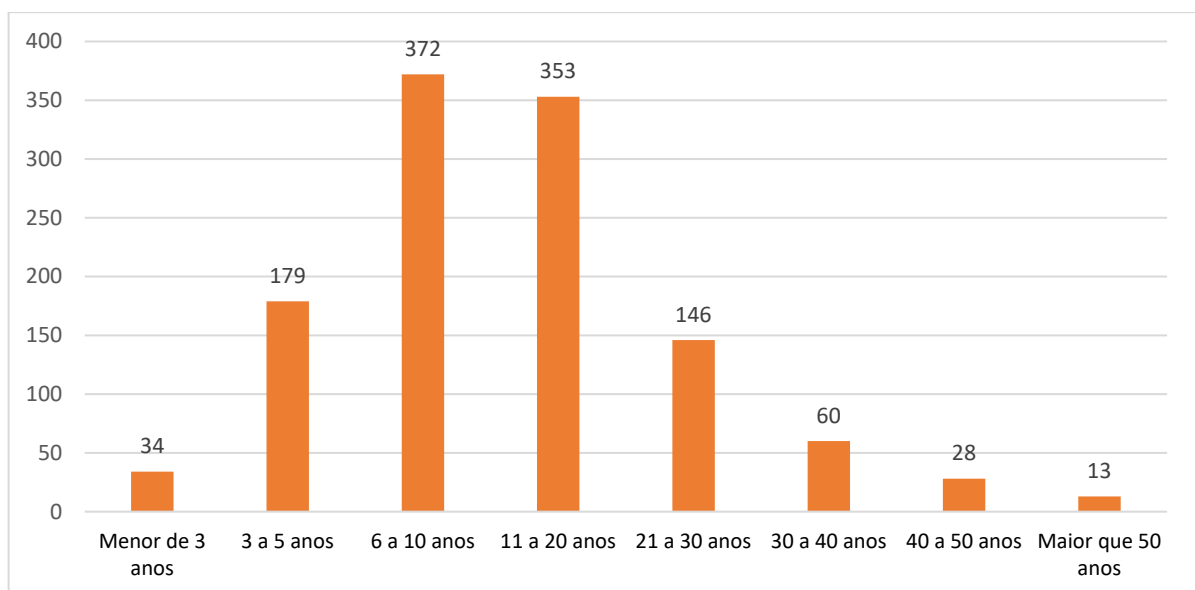


GRÁFICO 4 – Número de usuários por faixa etária

Fonte: dados fornecidos pelo SASM (2022) e gráfico elaborado pela autora.

Para compreensão desse gráfico, relembra-se que a DGPM - 501 estabelece 3 anos de idade como a idade mínima para ingresso no PAE, salvo as exceções previstas nas normas, o que explica o pequeno número de usuários neste grupo. Ademais, não existe idade máxima que limite o ingresso ou permanência no PAE, o que esclarece a presença de usuários com mais de 50 anos no programa (BRASIL, 2020a).

A análise do GRAF. 4 evidencia que os maiores contingentes de usuários se encontram nas faixas de 6 a 10 anos e de 11 a 20 anos. O somatório do quantitativo das 3 faixas etárias que englobam usuários de 21 a 50 anos reflete a expressividade do grupo de adultos que totaliza 234 usuários. Nota-se ainda que tal grupo, de 21 a 50 anos, tem um significativo potencial de crescimento, considerando que existem 353 usuários de 11 a 20 anos que com o decorrer do tempo mudarão para a faixa seguinte. Ademais, como visto anteriormente, novos usuários são incluídos no programa anualmente.

Em tese, estes usuários adultos, ao receberem a alta, poderiam ser encaminhados para o mercado de trabalho, no entanto, muitas são as dificuldades e os desafios para inserção laboral conforme discorreu-se no capítulo 3.

A alta do PAE ocorre quando os objetivos terapêuticos são atingidos, considerando as singularidades de cada deficiência, mediante a reavaliação pela equipe do GAAPE. Essa equipe procura, ao longo das sucessivas reavaliações, preparar os usuários e suas famílias para o momento da alta, incentivando-os a buscar outras atividades e interesses fora do ambiente protegido das instituições. Contudo, muitos usuários ingressam nessas instituições como crianças e as frequentam durante anos, construindo vínculos sociais e afetivos. O momento da alta é delicado. Sob um ponto de vista positivo, a alta representa o sucesso das intervenções terapêuticas que tanto contribuiu para a qualidade de vida do usuário e da família. Por outro lado, muitas famílias resistem a alta, pois no entendimento de muitos, as atividades nas clínicas representam as atividades ocupacionais de seus filhos, e temem a inatividade dentro de casa e até mesmo a regressão de habilidades conquistadas. Contudo, no momento da alta não está previsto um encaminhamento formal para qualquer outra atividade.

Face ao exposto, considerando a maturidade de parte dos beneficiários do PAE, é razoável supor que o desenvolvimento de um projeto que vise a inserção laboral venha a preencher a lacuna que surge no momento da alta, contribuindo sobremaneira para a inclusão social desta parcela da Família Naval.

4.3 Conclusões parciais:

O PAE dá acesso a serviços terapêuticos especializados que muito contribuem para o atingimento de metas como desenvolvimento de habilidades sociais, de comunicação e autonomia, com conseqüente melhoria da qualidade de vida dos seus usuários e suas famílias. No entanto, este programa ainda carece de um planejamento estratégico voltado para o momento da alta.

O PAE surgiu na década de 1980/90 e vem evoluindo ao longo do tempo, sofrendo as devidas influências sobre os debates que envolvem as PcD. É interessante observar que, assim como alguns de seus usuários, esse programa atinge a fase da maturidade e talvez tenha chegado o momento de se debater quais serão os próximos passos. Um programa de inserção laboral pode representar mais um degrau para conquistar a efetiva inclusão social para seus beneficiários.

Como estudado no capítulo 2, o CIS é um tipo de PPP que é utilizado para abordar questões sociais complexas e pode ter um público-alvo relativamente pequeno, o que atenderia ao grupo de adultos do PAE. Nesse sentido, o próximo capítulo será dedicado a estudar um caso de CIS na área de empregabilidade, para pessoas em situação de vulnerabilidade, com intuito de extrair aprendizados desta experiência.

5 ESTUDO DE CASO: EMPLEANDO FUTURO – COLOMBIA

No Brasil, duas propostas de modelo CIS foram elaboradas, sendo uma voltada para a área de educação, na região metropolitana de São Paulo, e outra, no estado do Ceará, na área da saúde, porém nenhuma foi lançada até o momento (SANCHO *et al.*, 2022). Posto isto, para estudo de caso, buscou-se conhecer experiências internacionais relevantes, cujos dados estivessem disponíveis e amadurecidos, de forma que se pudesse extrair aprendizados e atingir o propósito deste estudo.

Por conseguinte, o presente capítulo versará sobre o CIS *Empleando Futuro – Colombia*. Para a escolha desse estudo de caso foram consideradas algumas similaridades com um possível projeto de inclusão laboral para PcD para o qual ora o presente trabalho pretende contribuir. Tais similaridades seriam: foi o primeiro CIS executado em um país em desenvolvimento da América Latina, tal como é o Brasil; seu enfoque foi nas áreas de empregabilidade e capacitação; e o público-alvo era composto por pessoas em situação de vulnerabilidade. Este CIS colombiano forneceu treinamento e apoio ao emprego para indivíduos vulneráveis e desempregados nas cidades de Bogotá, Cali e Pereira. É oportuno ressaltar que, durante a pesquisa, não se encontrou nenhum CIS envolvendo especificamente PcD.

5.1 Empleando Futuro – Colombia

O primeiro CIS lançado em um país em desenvolvimento da América Latina foi o projeto *Empleando o Futuro*, desenvolvido na Colômbia entre 2016 e 2018, cujos objetivos principais eram (INSTIGLIO, 2019):

- Atingir melhor relação entre custo e efetividade em projetos na área de empregabilidade para populações de difícil inserção.
- Combater o desemprego entre grupos vulneráveis e vítimas do conflito armado em zonas urbanas daquele país.

- Aprofundar e difundir os conhecimentos sobre CIS, contribuindo para a escalabilidade desta ferramenta de pagamento por resultados.

Uma característica interessante deste projeto foi a preocupação com o registro de evidências e compartilhamento de aprendizados. Dessa forma, esse CIS foi acompanhado de uma Agenda de Aprendizagens para avaliação dos processos (INSTIGLIO, 2019), que resultaram em algumas fontes que foram utilizadas no presente trabalho.

Segundo dados do *Government Outcomes Lab* (2022)²⁶ – centro de pesquisa e política da Universidade de Oxford – para esse projeto, o capital levantado foi de 325.280 dólares americanos. Em termos de retorno financeiro para os investidores, estes obtiveram cerca de 12,06% de rendimentos (taxa interna de retorno considerando a inflação) conforme informado pela *Corporación Inversor* (INSTIGLIO, 2019).

5.1.1 O problema

Em seu artigo, as autoras Gustaffson-Wright e Boggild-Jones (2017) relatam que, no final de 2016, a taxa de desemprego na Colômbia era maior entre grupos de pessoas vulneráveis como jovens entre 15 e 24 anos, mulheres e minorias étnicas, a grande maioria trabalhando no setor informal. De acordo com essas autoras, a dificuldade de acesso a um emprego formal foi agravada pelo conflito armado na Colômbia, com um pico de migração interna em 2016 e estimava-se que uma em cada duas pessoas em extrema pobreza tinha sido deslocada internamente devido a esse conflito.

Além disso, a análise de programas anteriores voltados para empregabilidade, já executados pelo governo, permitiu que os organizadores do projeto identificassem uma série de questões que dificultavam a tomada de decisões e o desenvolvimento de políticas públicas efetivas nessa área (INSTIGLIO, 2019):

²⁶ Informações retiradas de pesquisa livre no sítio institucional do *Government Outcomes Lab* (GOLAB). *Colombia Workforce Development Social Impact Bond - Empleando Futuro*. Disponível em: <https://golab.bsg.ox.ac.uk/knowledge-bank/case-studies/colombia-workforce-sib/#indigo-key-facts-figures>. Acesso em: 05 mar. 2023.

- Falta de dados e evidências sobre os resultados e o que funcionava melhor em diferentes programas.
- Falta de incentivos para gerar inovações que melhorassem os programas.
- Uma aparente deficiência na adaptação dos programas às necessidades específicas de diferentes populações e mercados de trabalho.

Ademais, os contratos de prestação de serviços eram voltados para as atividades que seriam desenvolvidas e não para os resultados. Assim sendo, não havia garantias de que a população mais vulnerável pudesse efetivamente acessar o mercado de trabalho formal. (GOLAB, 2022).

5.1.2 O público-alvo

O projeto foi desenvolvido nas cidades de Bogotá, Cali e Pereira. O público-alvo abrangia indivíduos sem emprego formal, com idade entre 18 e 40 anos, que deveriam atender a um dos seguintes requisitos de elegibilidade: a) ter pontuação igual ou inferior a 41,74 no Sistema de Seleção de Beneficiários para Programas Sociais, que é uma ferramenta do governo colombiano que reflete a pobreza; b) estar cadastrado na *Red Unidos*, que é uma ferramenta do governo que identifica aqueles em situação de extrema pobreza; c) ou que foram vítimas de deslocamento devido ao conflito armado, registrados no Cadastro Único de Vítimas. Também eram exigências que os beneficiários deveriam ter concluído o ensino médio e não poderiam ter participado de outros programas nacionais de incentivo ao emprego (INSTIGLIO, 2019; GOLAB, 2022).

No tópico 2.5.3, sobre benefícios e desafios do CIS, abordou-se o risco de a escolha dos beneficiários ser influenciada pelo fato do retorno financeiro estar atrelado ao desempenho. No *Empleando Futuro*, observa-se uma clara definição de critérios de elegibilidade para distinguir o público-alvo e assim mitigar um possível viés de seleção de beneficiários com mais facilidade de atingir os resultados desejados.

5.1.3 Atores

O primeiro CIS da Colômbia foi estruturado pelo Departamento de Prosperidade Social (DPS) do Governo da Colômbia, pelo Laboratório de Inovação do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID-LAB), pela Secretaria de Estado de Assuntos Econômicos da Embaixada da Suíça na Colômbia (SECO) e pela *Fundación Corona* (INSTIGLIO, 2019).

O DPS é o ente do governo colombiano responsável pela concepção, coordenação e implementação de políticas públicas, planos gerais, programas e projetos para assistência a grupos vulneráveis, sua inclusão social e econômica, bem como reparação às vítimas de violência (INSTIGLIO, 2019).

O BID-LAB é o laboratório de inovação do Grupo do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), cujos objetivos são mobilizar financiamento, conhecimento e conexões para fomentar a inovação para a inclusão na América Latina e no Caribe e desenvolver projetos e empreendimentos com potencial para gerar impacto em larga escala (INSTIGLIO, 2019).

A SECO é uma secretaria especializada em questões de política econômica do governo suíço que busca apoiar a Colômbia em sua integração na economia mundial em termos de desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo, promoção de geração de empregos produtivos e decentes, desenvolvimento urbano integrado e sustentável, e fortalecimento institucional, dentre outros aspectos (INSTIGLIO, 2019).

A *Fundación Corona* é uma organização privada sem fins lucrativos, com mais de 50 anos de experiência com propósitos de desenvolvimento social e de redução das desigualdades na Colômbia. Seu foco é na área da educação a partir de duas linhas de atuação: Educação Orientada para o Emprego e Educação para a Participação Cidadã (INSTIGLIO, 2019).

Segundo Gustaffson-Wright e Boggild-Jones (2017), as características que tornaram esse CIS particularmente interessante foram: o prazo relativamente curto entre o início do desenho do projeto e a assinatura do contrato; e sua distinta composição dos atores envolvidos que formaram parcerias. Assim sendo, os atores envolvidos estavam organizados da seguinte forma (GOLAB, 2022; INSTIGLIO, 2019):

- O governo colombiano representado pelo DPS e o BID com recursos da SECO eram os pagadores por resultados, então chamados de “co-pagadores”.

- O grupo dos intermediários era formado por *Baker McKenzie*, *Compartamos con Colombia*, *Corporación Inversor*, *Durán & Osorio*, *Fundación Corona*, *Fundación Probono* e *Instiglio*. *Baker McKenzie*, *Durán & Osorio* e *Fundación Probono* atuaram na assistência jurídica. *Compartamos con Colombia* apoiou o processo de *due diligence*²⁷ para selecionar os prestadores de serviço. A *Instiglio* – organização pioneira na prestação de assessoria técnica em contratos de impacto em países em desenvolvimento – forneceu a assistência técnica no desenho e na estruturação do CIS. A *Fundación Corona* estabeleceu, junto com a *Corporación Inversor*, um sistema de gestão de desempenho com as prestadoras de serviço com o objetivo de coletar e centralizar dados em uma plataforma para gerar aprendizado e melhorias.
- O grupo dos investidores era composto pelas *Fundación Bolívar Davivienda*, *Fundación Corona* e *Fundación Mario Santo Domingo* que garantiram o capital necessário para a intervenção.
- A instituição Deloitte atuou como auditor independente, encarregada de verificar o cumprimento das métricas de pagamento, bem como os critérios de elegibilidade da população-alvo e os conteúdos da intervenção estipulados em contrato.

Na análise deste CIS, percebe-se que em vários níveis de atuação havia uma série de organizações que desempenharam importantes funções, trabalhando em conjunto. Em geral, nos modelos de CIS, há uma organização como elemento intermediário, como no citado caso de Peterborough na Inglaterra, cujo intermediário foi a instituição *Social Finance UK*. Chama a atenção que, no *Empleando Futuro*, verificam-se 7 organizações nesse papel. Segundo o relatório da *Instiglio* (2019), à época entendeu-se que, sendo o primeiro projeto de CIS e a

²⁷ O termo em inglês *due diligence* (diligência prévia, em português), refere-se ao procedimento de estudo e investigação de diversos aspectos de uma empresa, com fins de analisar possíveis riscos que essa possa trazer para os diferentes públicos interessados (compradores, investidores, fornecedores e parceiros de negócios) (FACHINI, T. 2022). Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/o-que-e-due-diligence/#h-o-que-e-due-diligence>. Acesso em: 07 jun. 2023.

primeira vez ocorrendo em um país em desenvolvimento, os atores envolvidos em um processo de inovação privilegiaram a oportunidade de gerar e disseminar aprendizados. Também cabe destacar a diversificada atuação da *Fundación Corona* que atuou em 3 funções: elemento da estruturação, do grupo de intermediários e do grupo de investidores.

Outra particularidade deste CIS é o incentivo que os investidores estabeleceram para os prestadores de serviço, algo que não está previsto no modelo básico do CIS. Como já dito, na estrutura do CIS os pagadores pagam pelos resultados e os investidores fornecem o capital de giro para os prestadores de serviço executarem as intervenções. De acordo com informações coletadas no relatório da *Instiglio* (2019), no *Empleando Futuro*, os investidores também reservaram parte do pagamento para os prestadores de serviço na dependência de obtenção de resultados, reaproveitando o capital dos primeiros pagamentos por resultados obtidos dos pagadores. Desse modo, criaram-se incentivos financeiros também neste segundo nível.

5.1.4 A Intervenção

As medidas de intervenção estavam voltadas para a caracterização e preparação dos participantes por meio de treinamento de competências, apoio psicossocial e serviços de intermediação para colocação e permanência no emprego. Para execução da intervenção, quatro prestadoras de serviço seguiram um roteiro que tinha 11 etapas (INSTIGLIO, 2019):

1. Divulgação, convocação e inscrição no projeto: esta fase teve o objetivo de divulgar o propósito do projeto, convocar potenciais participantes e realizar pré-cadastro. Nessa fase, os prestadores de serviços tiveram o apoio do DPS para verificação do cumprimento das condições de elegibilidade. O público-alvo foi convocado utilizando-se meios de comunicação de massa, como *call centers*, rádios, alto-falantes, boca a boca, centros comunitários e outros que foram considerados importantes.
2. Criação de perfil e caracterização: foi realizada uma análise do perfil da população cadastrada, considerando suas condições e características, para criar subgrupos de acordo com os perfis exigidos pelas empresas. Visitas domiciliares foram realizadas para obtenção de maior aproximação com a realidade dos participantes.

3. Orientação socioprofissional e plano de projeto de vida: nesta fase buscou-se identificar as aspirações e os projetos de vida dos participantes e articulá-los com um diagnóstico de capacidades e competências. Isso permitiu uma melhor estratégia de tomada de decisão e retenção do vínculo empregatício. Tal procedimento buscava identificar a formação e os saberes que capacitavam a pessoa a assumir as funções e tarefas de determinado emprego com responsabilidade, considerando a demanda do mercado.
4. Avaliação pré-treinamento e pós-treinamento: etapa que visou identificar os efeitos do treinamento e colaborou no diagnóstico de capacidades e competências.
5. Treinamento em competências específicas e socioemocionais: este treinamento tinha o escopo de capacitar o beneficiário com as competências específicas exigidas de acordo com as demandas do mercado de trabalho. O treinamento teve uma duração entre 100 e 300 horas, sendo o mínimo obrigatório de 100 horas.
6. Estratégia de retenção: uma estratégia de retenção foi a entrega de lanches e fornecimento de transporte durante toda a etapa formativa, o que contribuiu para aumentar a assiduidade e a retenção dos participantes do projeto durante a fase de treinamento.
7. Apoio psicossocial: nessa fase, os psicólogos acompanharam todo o processo de intervenção, identificando as necessidades dos beneficiários, bem como as barreiras para sua participação no projeto e permanência no emprego de forma a alcançar resultados desejados.
8. Intermediação: essa etapa foi composta por várias ações, como análise do contexto do mercado de trabalho, sensibilização dos potenciais empregadores, gestão de alianças estratégicas, fechamento de acordos com entidades patronais para este tipo de população, caracterização e preparação dos participantes e acompanhamento das

empresas e dos beneficiários com fins de identificar oportunidades mediante a articulação das vagas de emprego com perfil dos candidatos.

9. Efetivação na vaga de emprego: considerado um marco do percurso de intervenção que se concretiza com a celebração do contrato de trabalho e a legalização da inscrição na seguridade social.
10. Acompanhamento pós-contratação: concluída a efetiva colocação no trabalho, iniciou-se a etapa de acompanhamento pós-contratação, destinada tanto para o empregado quanto para o empregador, com o objetivo de medir níveis de satisfação, salário e status dentro da organização.
11. Monitoramento e avaliação do projeto: nessa fase, diferentes atividades de verificação e análise dos dados e resultados do percurso de intervenção foram realizadas de forma a permitir a utilização de ferramentas de monitorização contínua para garantir o bom cumprimento do projeto.

Nota-se que a consecução dessas 11 etapas, que vão desde o momento do ingresso com o pré-cadastro até o acompanhamento pós-contratação, evidencia uma visão abrangente sobre o processo da empregabilidade. Ademais, entende-se que tanto a etapa de apoio psicossocial como a que engloba monitoramento e avaliação podem ser consideradas transversais a todas as outras.

5.1.5 Métricas de resultado e avaliação

As métricas de resultados são entendidas como os resultados que, quando verificados, desencadeiam o pagamento ao intermediário pelos pagadores. Considerando que o objetivo central do *Empleando Futuro* era que o público-alvo conquistasse uma vaga formal de trabalho e atingisse a marca de permanência no emprego formal por 3 meses, foram estabelecidas 3 métricas, sendo as duas primeiras as principais (INSTIGLIO, 2019):

1. Colocação efetiva no trabalho: corresponde aos 50% do pagamento mediante verificação dos participantes que receberam a intervenção e obtiveram a vaga de emprego formal. Foram colocadas 899 pessoas em situação de vulnerabilidade em vagas de emprego formal.
2. Retenção por três meses: corresponde aos 50% restantes mediante verificação de que estes participantes também estavam com carteira assinada há pelo menos três meses após a contratação inicial. Das pessoas que conseguiram emprego, 677 conseguiram permanecer no emprego por pelo menos três meses.
3. Retenção por seis meses: introduzida posteriormente no projeto, essa métrica tinha como objetivo principal incentivar o aprendizado sobre a retenção de emprego por longo prazo. Tal métrica correspondia a um bônus extra de 10%, condicionado à permanência dos beneficiários por seis meses no emprego. Um total de 309 pessoas conseguiram se manter por 6 meses ou mais no emprego.

O projeto atendia, inicialmente, 514 indivíduos e duraria até meados de 2018. Com um ambiente político propício e resultados iniciais promissores, o governo e colaboradores decidiram estender o projeto até o final de 2018 e aumentar o orçamento para pagar por mais resultados, ampliando o atendimento para 766 indivíduos (INSTIGLIO, 2019).

De acordo com o *Government Outcomes Lab* (2022), de um total de 1.855 pessoas que receberam a intermediação laboral, 899 (46% do total) foram colocadas em vagas de emprego formal (117%, considerando os 766 beneficiários dos resultados esperados). Das pessoas que conseguiram emprego, 677 conseguiram permanecer no emprego por pelo menos três meses (cerca de 75% dos beneficiários empregados e 88% do limite de pagamento do resultado dos 766 beneficiários) e 309 por 6 meses ou mais (34% dos empregados).

Para todas as prestadoras de serviço, independentemente do nível de experiência e das estratégias de colocação, a inserção dos beneficiários no mercado de trabalho formal foi o resultado mais difícil de se alcançar quando comparado com a retenção por três e seis meses, sugerindo que os obstáculos de entrada foram mais fortes que os de retenção (INSTIGLIO, 2019).

5.1.6 Aprendizados

O *Empleando Futuro* forneceu muitos aprendizados relevantes sobre inovação em contratação pública, eficácia e eficiência de diferentes abordagens para programas de empregabilidade e desenvolvimento de banco de informações (INSTIGLIO, 2019). Os participantes atribuíram o sucesso alcançado à liderança institucional e às capacidades técnicas e de gestão dos atores, particularmente dos co-pagadores e intermediários, ao elevado nível de alinhamento entre eles, com intensa colaboração que resultaram na articulação de soluções práticas e eficazes.

Segundo o relatório da *Instiglio* (2019), foi reconhecido pela equipe que o regulamento orçamentário dificultou para o DPS estender a duração do projeto além do mandato político federal que estava sendo finalizado. Assim, sugeriu-se o desenvolvimento de mecanismos que possam garantir CIS mais duradouros.

Uma das principais conquistas do projeto foi a criação de um sistema de infraestrutura de dados para programas de empregabilidade, que permitirá avanços na formulação de políticas e insumos de qualidade para melhorar a estruturação de futuros programas em termos de preço, custos e métricas de pagamento. Esses aprendizados foram incorporados ao desenho do segundo CIS na Colômbia, desenvolvido pelo governo municipal de Cali (GOLAB, 2022).

Outro aprendizado foi o entendimento de que promover o emprego de grupos vulneráveis exige uma abordagem holística e flexibilidade, considerando as adaptações realizadas em várias fases da intervenção.

Fizeram-se necessárias alterações na fase de treinamento, como a formação de grupos com menor número de participantes, maior flexibilização de horários, suporte de transporte e fornecimento de lanches, garantindo adesão do público-alvo (INSTIGLIO, 2019).

Cabe destaque aos prestadores de serviço que atuaram na interlocução com as empresas, o que permitiu que alguns prestadores tivessem as empresas presentes no dia do cadastro no programa. Tal fato contribuiu para o sucesso da intervenção, agindo como motivação para os beneficiários, que puderam constatar que existiam empresas tangíveis e oportunidades de emprego reais à sua espera no final do treinamento (GOLAB, 2022).

Quanto à intermediação do trabalho, as prestadoras de serviço intensificaram o acompanhamento nesta fase e realizaram adaptações, tais como: participação efetiva nas

entrevistas com os beneficiários para identificar falhas e ajudá-los a melhorar seu desempenho nas entrevistas seguintes; e atuaram de forma que os participantes passassem por um menor número de entrevistas antes de conseguir um emprego (INSTIGLIO, 2019).

O relatório da *Instiglio* (2019) contribui também com informações relevantes acerca da importância do desenvolvimento de competências socioemocionais que aumentaram as chances de empregabilidade e permanência no mercado de trabalho. Esse relatório apontou que a carga horária de treinamento em competências específicas não teve relação evidente com os resultados de colocação e retenção, contudo foi observada uma relação positiva entre as horas de treinamento em competências socioemocionais e os resultados da colocação.

A etapa de acompanhamento pós-contratação impôs aos prestadores de serviços a necessidade de enfrentamento das razões pelas quais algumas pessoas abandonavam o trabalho após uma entrada bem-sucedida. Observou-se que a transição do emprego informal para o formal altera a dinâmica familiar, diretamente na redistribuição do trabalho em casa e na necessidade de ajustar a gestão do orçamento familiar a uma única entrada mensal de pagamento ao invés de pequenos pagamentos ao longo do mês característicos dos empregos informais. Os prestadores de serviço fizeram adaptações na intervenção para ajudar essas pessoas a lidar com esses desafios e permanecer em seus empregos, tais como apoio ao orçamento familiar e acompanhamento das habilidades socioemocionais dos beneficiários na etapa pós-contratação (GOLAB, 2022).

Ainda nesse sentido, segundo o relatório da *Instiglio* (2019), a experiência do projeto colombiano permitiu identificar algumas dificuldades dos participantes que relataram, por meio de entrevistas, que estavam acostumados a um contexto de trabalho informal, com horários ou regras flexíveis e com poucas consequências por descumprimento ou mau desempenho. De acordo com as considerações do citado relatório, entendeu-se que os resultados de retenção do emprego foram influenciados pelas dificuldades dos beneficiários em se adaptar ao mercado de trabalho formal, causadas em parte por uma desarmonia entre suas expectativas e as exigências do trabalho.

Outro dado relevante é a constatação que o apoio psicossocial está relacionado com a obtenção das melhores taxas de retenção pelos prestadores de serviço que priorizavam esta atividade, como também foi a etapa mais valorizada pelos participantes entrevistados. Essa constatação levou à intensificação das atividades de apoio psicossocial (INSTIGLIO, 2019). A informação de que a retenção do emprego é afetada por dificuldades de adaptação dos

participantes ao emprego formal reafirma a importância do apoio psicossocial em todas as fases da intervenção para atingimento dos objetivos do projeto.

5.2 Conclusões parciais

Desde o primeiro CIS na Inglaterra, este modelo tem se espalhado pelo mundo, mas é muito encorajador conhecer uma experiência com bons resultados em um país em desenvolvimento na América Latina.

Neste caso, para transformar uma realidade social, o governo colombiano, antes de cooperação internacional, instituições do terceiro setor e entidades privadas juntaram esforços para implementar um projeto que utilizava a estrutura do CIS para combater o desemprego entre grupos de pessoas vulneráveis.

Contudo, adaptações no modelo foram feitas para atender as particularidades daquela conjuntura. O robusto grupo de intermediários exemplifica uma dessas adaptações, demonstrando o interesse de vários atores em participar de algo inovador, no qual cada um contribuiu com sua expertise para o atingimento dos objetivos. Também é notável, diferente de outros CIS em países desenvolvidos, a presença de um grupo de pagadores de resultados representado pela parceria do governo colombiano com o BID e a SECO.

É possível supor que a participação do BID e da SECO foi fundamental para a consecução dos objetivos, cooperando tanto financeira quanto tecnicamente, com consequente diminuição das incertezas que envolvem novos projetos.

Ficou evidente que para atingir os objetivos do projeto é essencial ter uma visão holística sobre a questão social em foco, conhecer efetivamente a realidade em que os beneficiários estão inseridos, além de ter as capacidades de adaptação e flexibilização. Tais requisitos possibilitaram a identificação das intervenções que foram as mais adequadas para o público-alvo do *Empleando Futuro*. Dificuldades foram detectadas ao longo do percurso e várias adaptações foram feitas para garantir engajamento e frequência no treinamento, bem como a conquista e a permanência na vaga.

Quanto ao treinamento, um dos aprendizados do *Empleando Futuro* é a necessidade de se investir no desenvolvimento de competências socioemocionais que contribuem na retenção da vaga.

Outrossim, ficou evidente a importância do apoio psicossocial, considerada etapa

transversal a todas as outras da intervenção. Por meio desse apoio foi possível entender as peculiaridades de cada história de vida e ajudar os participantes a superar as barreiras para o atingimento dos objetivos de cada fase. Cabe especial destaque para a fase de acompanhamento pós-contratação, para compreender e atuar nas questões que podem interferir na retenção da vaga de emprego.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO

O presente capítulo tem o propósito de analisar e discutir as informações e dados coletados, como também oferecer os primeiros subsídios para a elaboração do desenho técnico de um projeto de inclusão laboral para PcD segundo o modelo CIS.

6.1 Quanto às métricas de resultado

Ao longo desta pesquisa, encontraram-se indícios consistentes para inferir que o CIS pode ser uma alternativa para a estruturação de um projeto-piloto de inclusão laboral para PcD, com objetivos de treinamento, colocação em uma vaga de emprego e permanência na vaga. As métricas de resultados, como colocação no trabalho, retenção por 3 meses e por 6 meses utilizadas no *Empleando Futuro*, refletem esses objetivos e parecem adequadas para um projeto de inclusão laboral para PcD.

6.2 Quanto ao público-alvo

Com base nos dados obtidos sobre os usuários do PAE, depreendeu-se que existe um público-alvo em potencial para participar do projeto, isto é, adultos com deficiência que poderiam se beneficiar da inserção no mercado de trabalho. Em tese, 234 usuários do PAE poderiam participar. Antigos usuários do PAE, que já receberam alta, também poderiam ser convidados. Conforme tratado no capítulo 2, não existe um número padrão de beneficiários quando se trata de projetos envolvendo CIS.

Além disso, considerar todos os adultos potenciais participantes neutraliza o risco de viés de seleção de beneficiários com mais facilidade de conseguir um emprego. Seriam excluídos somente aqueles com problemas de saúde que os impedissem de trabalhar, mediante atestado médico. Reitera-se que deficiência não é sinônimo de doença. Algumas PcD são extremamente saudáveis.

Outra recomendação seria não exigir escolaridade mínima sob pena de excluir as pessoas com deficiência intelectual. Como já demonstrado em dados estatísticos do item 3.2, pessoas com deficiência intelectual já sofrem com mais dificuldade de inserção laboral em relação aos outros tipos de deficiência. Tal exigência desvirtuaria o propósito do projeto-

piloto.

Contudo, é oportuno lembrar que o sucesso de qualquer projeto depende da participação ativa de seus beneficiários, sendo eles os verdadeiros protagonistas. Assim, adverte-se sobre a necessidade de participação dos beneficiários e suas famílias no debate acerca de um projeto com essas características. A família é peça fundamental, visto que é ela, muitas vezes, quem incentiva e dá o suporte para que a PcD chegue ao local de trabalho. Por outro lado, o capacitismo pode existir dentro da própria família da PcD. A forte associação entre deficiência e incapacidade, além de sentimentos de superproteção por parte dos familiares são temas que precisam ser abordados.

O SASM possui o cadastro de todos os usuários do PAE e já mantém um canal aberto com esses usuários e suas famílias por meio de encontros regulares. Tais encontros podem ser utilizados para debater sobre a inclusão laboral e prospectar sobre o real interesse desses usuários e suas famílias, suas crenças e a realidade em que estão inseridos.

6.3 Quanto ao modelo operacional

Ao pensar no desenvolvimento do modelo operacional para o projeto de inclusão laboral, percebe-se que as etapas de intervenção desenvolvidas no projeto colombiano por meio de treinamento de competências, apoio psicossocial e serviços de intermediação para colocação e permanência no emprego, guardam algumas similaridades com as premissas do Emprego Customizado e do Trabalho com Apoio. Os aprendizados do projeto colombiano e os métodos citados podem direcionar o desenho dos processos a serem desenvolvidos em um futuro projeto-piloto.

No *Empleando Futuro*, após a fase de convocação, foram realizadas atividades como análise do perfil da população cadastrada, orientação socioprofissional e plano de projeto de vida. Tais atividades são análogas ao chamado Perfil Pessoal Positivo do Emprego Customizado, que identifica os interesses e aptidões do sujeito. Também a metodologia do Trabalho com Apoio abarca a análise do potencial e do perfil da pessoa desempregada com deficiência.

No que tange à fase de treinamento, recordam-se os resultados da experiência colombiana, que mostraram a relevância do treinamento em competências socioemocionais para permanência no emprego para qualquer candidato. Quando se considera que o público-

alvo do PAE tem um expressivo número de pessoas com TEA e deficiência intelectual, conforme ilustrado no GRAF. 2, o treinamento em competências socioemocionais se torna ainda mais importante, visto que pessoas com essas condições podem ter dificuldades para fazer uma leitura social do ambiente que as cerca. Elas precisam de claras orientações sobre as regras e o tipo de comportamento esperado no ambiente de trabalho. Além disso, vale ressaltar que nas adaptações desse treinamento, é recomendável que sejam incorporados os princípios do Trabalho com Apoio que defende que a formação e o treinamento da PcD devam transcorrer dentro do posto de trabalho com o suporte do técnico de Trabalho com Apoio.

Na fase de intermediação, as prestadoras de serviço do projeto colombiano faziam a identificação de oportunidades de emprego com fins de articulação das vagas com perfil dos candidatos, tarefa muito similar ao preconizado pelos Emprego Customizado e Trabalho com Apoio. Contudo, estas abordagens de inserção laboral preveem, também, a possibilidade de criação de uma vaga, de acordo com o perfil do candidato, mediante pesquisa das necessidades das empresas e instituições. É recomendável que tal pesquisa seja incorporada nessa etapa. Ademais, a experiência colombiana de participação efetiva nas entrevistas com os beneficiários para identificar falhas e ajudá-los a melhorar seu desempenho nas entrevistas seguintes, bem como a redução do número de entrevistas antes de conseguir um emprego, foram estratégias que podem ser incorporadas ao projeto brasileiro.

Pelo relato da experiência colombiana, depreendeu-se que a inclusão não se encerra quando se conquista a colocação na vaga de emprego, pois foi na prática diária que se detectaram outros desafios. Visualiza-se, dessa forma, que não se pode prescindir da etapa de acompanhamento pós-contratação, considerada indispensável para atingir o objetivo de retenção do emprego. No caso do projeto para PcD, tal acompanhamento deve coligar as concepções do Trabalho com Apoio e do Emprego Customizado durante todo o processo de inserção laboral, organizando as adaptações e suportes necessários para o bom desempenho da atividade laborativa, bem como auxiliar na equalização de eventual desarmonia entre as expectativas do empregado e as exigências do empregador.

Por fim, destaca-se o apoio psicossocial, etapa imprescindível e transversal a todas as outras. Tal apoio resulta em uma visão holística, considerada fundamental para enfrentar a questão social inerente a esse projeto piloto, pois permite a compreensão das peculiaridades de cada história de vida e contribui para superação de possíveis barreiras.

6.4 Outras orientações

Uma vez constatada a existência de um consistente interesse desse público-alvo, os próximos passos seriam os estudos de viabilidade e levantamento de possíveis parcerias com instituições, universidades e agências. Como já citado, o CIS é uma inovação e, conseqüentemente por isso, traz incertezas. As parcerias minimizam os riscos e trazem robustez ao projeto, como no caso colombiano.

Da mesma forma, uma sólida assessoria jurídica é peça-chave para o desenvolvimento de um projeto dessa monta, considerando a necessidade de adaptação do modelo CIS à legislação brasileira.

6.5 Conclusões parciais

O PAE tem um público-alvo que poderia se beneficiar de um projeto-piloto de inclusão laboral com objetivos de treinamento, colocação em uma vaga de emprego e permanência na vaga. Inferiu-se que as métricas de resultados, como colocação no trabalho, retenção por 3 meses e por 6 meses, seriam adequadas. Vislumbrou-se que para construir o desenho do modelo operacional desse projeto é factível coadunar as etapas de intervenção do projeto colombiano e os pressupostos do Emprego Customizado e do Trabalho com Apoio. Para dar continuidade ao desenvolvimento de um projeto com tais características, são necessários estudos de viabilidade e uma experiente e sólida assessoria jurídica.

Ademais, faz-se necessário incluir os beneficiários e suas famílias no debate acerca da inclusão laboral, posto que são os verdadeiros protagonistas de qualquer proposta que pretenda criar um impacto social e transformar vidas.

7 CONCLUSÃO

O PAE é um programa da MB que contribui significativamente para melhoria da qualidade de vida de PcD, dependentes de militares e civis, por meio do acesso à atenção especializada na área da reabilitação e habilitação. No entanto, observou-se que não há um planejamento estratégico para o momento do desligamento do programa. Aventou-se que, uma vez atingidos os objetivos terapêuticos e recebida a alta do PAE, seus usuários adultos poderiam ser direcionados para a inserção no mercado de trabalho, o que poderia representar mais um degrau para a conquista de uma efetiva inclusão social das PcD.

Dessa forma, com o intuito de aprimoramento, o propósito deste estudo foi trazer subsídios para a futura criação de um projeto-piloto de inclusão laboral para PcD, usuários do citado programa, na área do Rio de Janeiro, sob a perspectiva dos pressupostos do CIS, considerado uma PPP modificada.

Para atingir seu propósito, o presente trabalho consistiu em uma pesquisa qualitativa exploratória do tipo revisão bibliográfica e documental, seguida do estudo de caso *Empleando Futuro*. Este projeto colombiano foi o primeiro CIS realizado em um país em desenvolvimento da América Latina.

O CIS tem como característica básica o pagamento de serviços atrelado a resultados mensuráveis, sendo reconhecido por muitos como uma ferramenta inovadora capaz implementar políticas públicas e efetivamente criar impacto em uma realidade social.

De acordo com autores nacionais, existe viabilidade jurídica para estruturação e implantação do CIS no Brasil, o que é algo encorajador considerando as marcantes desigualdades existentes no País e os resultados animadores obtidos com o *Empleando Futuro* da Colômbia. As informações colhidas indicam que o modelo CIS poderia ser adaptado à legislação brasileira como uma PPP administrativa.

Como toda novidade, é preciso considerar os riscos envolvidos. Um deles seria a possibilidade de viés de seleção, isto é, a escolha dos beneficiários do projeto ser influenciada pelo fato do retorno estar atrelado ao desempenho. Para mitigar esse risco, depreendeu-se que é essencial conhecer o público-alvo e a realidade em que está inserido.

Além disso, foi evidenciado que os beneficiários de um determinado projeto são os verdadeiros protagonistas e sua participação plena é condição indispensável para que as metas sejam atingidas.

Nesse sentido, o capítulo 4 apresentou os assuntos afetos a tal público por meio de estudo sobre os conceitos, terminologias, legislação brasileira atinentes a PcD, bem como as abordagens para sua inclusão laboral.

Assim sendo, procurou-se esclarecer que o uso correto de conceitos e terminologias contribui para informação e educação da sociedade sem mascarar a condição da deficiência. Destarte, o termo capacitismo, ainda pouco conhecido pela grande maioria das pessoas, foi debatido e ilustrado com uma situação vivenciada por uma PcD.

No que tange à legislação brasileira, notadamente a Lei de Cotas, compreendeu-se que, embora favoreça a inclusão laboral das PcD, a prática exhibe uma realidade adversa. Tais pessoas permanecem excluídas, especialmente aquelas com deficiência intelectual. É necessária a união entre o público e o privado para mudar essa realidade. Inferiu-se que o CIS é um caminho para pôr em prática políticas públicas, bem como atender aos interesses dos empresários.

Abordagens testadas e internacionalmente reconhecidas para a inclusão laboral da PcD como o Trabalho com Apoio e Emprego Customizado já existem. Com base no perfil do candidato, atividades laborativas podem ser customizadas ou adaptadas, permitindo que a PcD desempenhe a sua função e atenda adequadamente as demandas do empregador.

O estudo de caso *Empleando Futuro* mostrou a experiência positiva de um CIS, na área da empregabilidade, cujo público-alvo eram indivíduos em situação de vulnerabilidade. O projeto colombiano não era específico para PcD, mas foi possível fazer várias correlações.

O modelo operacional do *Empleando Futuro* foi desenvolvido em etapas de intervenção por meio de treinamento em competências específicas e socioemocionais, apoio psicossocial e serviços de intermediação para colocação e permanência no emprego. Tais etapas guardam algumas similaridades com as premissas do Emprego Customizado e do Trabalho com Apoio. A partir dessas similaridades, deduziu-se que é possível coadunar as citadas abordagens com o desenho de um projeto-piloto para inclusão laboral dos usuários do PAE, seguindo a lógica do modelo CIS.

O PAE surgiu na década de 1980/90 e evoluiu ao longo do tempo, sofrendo as influências sobre os debates que envolvem as PcD. No momento, o debate que se propõe é que deficiência não é igual a incapacidade.

A análise sobre o PAE permitiu a constatação que, na área do Rio de Janeiro, o programa tem um grupo de usuários com 234 pessoas de 21 a 50 anos, com tendência ao

crescimento do número de pessoas. Esses usuários, em tese, poderiam se beneficiar de um projeto de inserção laboral utilizando o modelo CIS. Com mais de 20 anos de existência, esse programa atingiu a fase da maturidade, assim como alguns de seus usuários atingiram a fase adulta de suas vidas. Talvez tenha chegado o momento de acreditar em novas mudanças.

Por conseguinte, conclui-se que os dados levantados pelo presente estudo trazem perspectivas para um projeto-piloto que contribuiria para uma efetiva inclusão social dos usuários do PAE por meio da inserção no mercado de trabalho.

No entanto, para realização desse projeto, há ainda um longo percurso a ser trilhado. Em virtude da limitação do tempo, um trabalho de pesquisa nunca esgota todos os assuntos envolvidos. Assim, novas pesquisas envolvendo estudos de viabilidade e engajamento do público-alvo muito contribuirão para a concepção de tal projeto e atingimentos dos objetivos desejados.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS [Sítio Institucional]. **Capacitismo**. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/capacitismo>. Acesso em: 28 maio 2023.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION – APA. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BRASIL. **Decreto nº 92.512, de 2 de abril de 1986**. Estabelece normas, condições de atendimento e indenizações para a assistência médico-hospitalar ao militar e seus dependentes, e dá outras providências. Diário Oficial da União, 03/4/1986, Brasília, DF, Seção 1, p. 4758, 1986. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d92512.htm. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, 21/12/1999, Brasília, DF, Seção 1, p. 10, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004**. Institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública. Diário Oficial da União, 31/12/2004, Brasília, DF, Seção 1, p. 6, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l11079.htm. Acesso em: 25 mar. 2023.

BRASIL. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 05 maio 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, 10/07/2008, Brasília, DF, Seção 1, p. 1, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Diário Oficial da União, 28/12/2012, Brasília, DF, Seção 1, p. 1, 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 19

abr. 2023.

BRASIL. Marinha do Brasil. Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. **DGPM-401: Normas para Assistência Médico-Hospitalar**. 3. rev. Rio de Janeiro: DGPM, 2012b.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União, 07/07/2015, Brasília, DF, Seção 1, p. 2, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. Marinha do Brasil. Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. **DGPM-501: Normas sobre a Assistência Social na Marinha do Brasil**. 7. rev. Mod 1. Rio de Janeiro: DGPM, 2020a.

BRASIL. Ministério da Economia. **Manual Técnico do Plano Plurianual – MTPPA 2020-2023**. Brasília, DF: 2020b. Disponível em: https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-e-manuais/manual_tecnico_ppa20202023.pdf. Acesso em: 18 jul. 2023.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION (CDC). [Sítio Institucional]. **Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years — Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2020**.

Surveillance Summaries 72(2); p.1–14. [S. l.]: mar. 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss7202a1>. Acesso em: 06 maio 2023.

DETOMBE, D. J. Complex Societal Problems in Operational Research. **European Journal of Operational Research**, Vol. 140, I. 2, p. 232-240, 2002. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0377221702000668>). Acesso em: 24 jun. 2023.

DI PIETRO, M. S. Z. **Parcerias na Administração Pública: concessão, permissão, franquia, terceirização, parceria público-privada**, 13ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

DUDZIAK, E. O que é literatura cinzenta? **AGUIA Blog**, 16 ago. 2021. Disponível em: <https://www.aguia.usp.br/noticias/o-que-e-literatura-cinzenta/>. Acesso em: 13 abr. 2023.

FACHINI, T. **Due diligence: o que é, tipos e como fazer**. 2022. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/o-que-e-due-diligence/#h-o-que-e-due-diligence>. Acesso em: 07 jun. 2023.

FOGLI, B. F. C. dos S. **A dialética da inclusão em educação: uma possibilidade em um cenário de contradições – um estudo de caso sobre a implementação da política de inclusão para alunos com deficiência na rede de ensino FAETEC**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Educação – Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), 2010. Disponível em: <http://www.bdtd.uerj.br/handle/1/10313>. Acesso em: 28 maio 2023.

FONSECA, G. M.; VASCONCELLOS, J. F.B. de; ARAÚJO, T. C. **O contrato de impacto social (CIS) e a modelagem jurídica para sua implementação: uma inovação na forma de**

financiamento de políticas públicas. Fórum Administrativo – FA, Belo Horizonte, ano 18, N. 203, p. 25-35, jan. 2018. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/F%C3%B3rum-Adm_n.203.03.pdf. Acesso em: 02 abr. 2023.

GOVERNMENT OUTCOMES LAB – GOLAB. [Site Institucional do Government Outcomes Lab da Universidade de Oxford]. **Colombia Workforce Development Social Impact Bond - Empleando Futuro.** 2022. Disponível em: <https://golab.bsg.ox.ac.uk/knowledge-bank/case-studies/colombia-workforce-sib/#indigo-key-facts-figures>. Acesso em: 05 mar. 2023.

GOV.BR – [Site Institucional do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania]. **Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos.** 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em: 21 abr. 2023

GOV.BR – [Site Institucional do Ministério do Esporte]. **Benefício de Prestação Continuada (BPC).** 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc>. Acesso em: 05 maio 2023.

GUSTAFFSON-WRIGHT, E.; BOGGILD-JONES, I. **Colombia leads the developing world in signing the first social impact bond contracts.** Massachusetts: Brookings, 31 mar. 2017. Disponível em: <https://www.brookings.edu/blog/education-plus-development/2017/03/31/colombia-leads-the-developing-world-in-signing-the-first-social-impact-bond-contracts/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

GUSTAFFSON-WRIGHT, E.; GARDINER, S.; PUTCHA, V. **The Potential and Limitations of Impact Bonds: Lessons from the First Five Years of Experience Worldwide.** Massachusetts: Brookings, 2015. Disponível em: <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/impact-bondsweb.pdf> Acesso em: 06 abr. 2023.

HARRIS E. Autism Prevalence Has Been on the Rise in the US for Decades—And That’s Progress. **JAMA.** v. 329, nº 20, p. 1724–1726, 03 maio 2023. Disponível em: <https://jamanetwork.com/journals/jama/article-abstract/2804698>. Acesso em: 06 maio 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). [Site Institucional]. **Censo demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=794>. Acesso em: 19 abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). [Site Institucional]. **Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil.** Folheto. 32 p. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101964>. Acesso em: 14 abr. 2023.

INSTIGLIO. **Resultados de la Agenda de Aprendizajes. Primer Bono de Impacto Social en un país en desarrollo.** Bogotá, Colômbia, 2019. Disponível em: <http://www.sibs.co/wp-content/uploads/2019/12/Resultados-Agenda-Aprendizajes-Primer-Bono-de-Impacto-Social.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2023.

ITS BRASIL - Instituto de Tecnologia Social. **Trabalho com apoio para pessoas com deficiência: uma proposta de política pública.** Metodologia do emprego apoiado. GARCÍA, J. C. D. e ITS BRASIL (Org.). São Paulo: ITS BRASIL, 2017. Disponível em: <https://www.ufrb.edu.br/bibliotecacetens/livros-digitais/category/18-tecnologia-assistiva?download=59:trabalho-com-apoio-para-pessoas-com-deficiencia-uma-proposta-de-politica-publica>. Acesso em: 01 maio 2023.

JUNIOR, A. N. S. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência.** 2. ed. São Paulo: Editora Dialética. 2022. Edição do Kindle.

LANZ, L. Q.; DAMASCENO, P. A. M.; MACEDO, R. V. Q. Títulos e garantias de impacto social: adaptação do modelo para o Brasil. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, nº 46, p. 211-262, dez. 2016. Disponível em: <http://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/10135>. Acesso em: 11 abr. 2023.

MAZZA, A. **Manual de Direito Administrativo.** 8ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MCHUGH, N.; SINCLAIR, S.; ROY, M.; HUCKFIELD, L.; DONALDSON, C. Social impact bonds: a wolf in sheep's clothing? **Journal of Poverty and Social Justice**, Bristol University Press: 21(3), p. 247-257, 2013.

MONTEIRO, V. **O que é Contrato de Impacto Social (CIS)?** JOTA Website. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/publicistas/o-que-e-contrato-de-impacto-social-cis-12112019>. Acesso em: 11 abr. 2023.

MOREIRA, N. X. **A construção de sentidos sobre a deficiência:** uma análise a partir do habitus militar. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), 2015.

MOREIRA, N. X.; SOUZA, N. N.; SANTOS, A. N. L. DOS. Assistência social na Marinha do Brasil: **Revista Silva**, v. 1, n. 2, 1 jul. 2017. Disponível em: <http://www.ebrevistas.eb.mil.br/silva/article/view/10992>. Acesso em: 13 abr. 2023.

NDI - NATIONAL DISABILITY INSTITUTE. [Sítio Institucional]. [s. d.] **Discovery & Customized Employment.** Disponível em: <https://www.nationaldisabilityinstitute.org/employment/discovery-and-customized-employment/>. Acesso em: 20 abr. 2023.

OLIVEIRA, R. C. R. **Curso de Direito Administrativo.** 6ª edição rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Relatório mundial sobre a deficiência**. São Paulo: Tradução Lexicus Serviços Linguísticos, 2011. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf. Acesso em: 13 abr. 2023.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) **Understanding Social Impact Bonds**. (Working Paper). [S. l.]. 2016. Disponível em: <https://www.oecd.org/cfe/leed/UnderstandingSIBsLux-WorkingPaper.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2023.

REDIG, A. G; GLAT, R. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**. Rio de Janeiro, v.25, nº 95, p. 330-355, abr./jun. 2017.

REDIG, A. G. **Inserção profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual**. Curitiba: Editora Appris, 2016. Edição do Kindle.

REEVES, M.; HAANAES, K.; SINHA J. **Sua estratégia precisa de uma estratégia: como eleger e colocar em prática a melhor abordagem**. São Paulo: DVS Editora, 2015.

ROCHA C. L. A. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, DF. nº 131 jul./set. 1996. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176462/000512670.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 16 abr. 2023.

SANCHO, B. C.; CHRISTOPOULOS, T. P.; MELLO, R. E. S. de; MATOS, P. V. Títulos de impacto social como política pública: panorama internacional e contribuições para a implementação no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, RJ, v. 56, n.º 2, p. 309–323, 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/85647>. Acesso em: 06 abr. 2023.

SASSAKI, R. K. Como chamar as pessoas que têm deficiência. *In*: Sasaki, R.K. **Vida independente; História, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. (pp. 12-16). São Paulo: RNR. 2003. Disponível em: <https://campanhas.cnbb.org.br/wp-content/uploads/2015/04/comochamaras pessoas.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

SASSE, C. **Capacitismo: subestimar e excluir pessoas com deficiência tem nome**. Agência Senado, 13 nov. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/11/capacitismo-subestimar-e-excluir-pessoas-com-deficiencia-tem-nome>. Acesso em: 28 maio 2023.

SCHIEFLER, G. H. C.; ADIB, L. A. N. Títulos de desenvolvimento social: utilizando a lógica do mercado de capitais para financiar políticas públicas no Brasil. **Revista Digital de Direito Administrativo**, [S. l.], v. 3, n.º 1, p. 69-103, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/106006>. Acesso em: 02 abr. 2023.

SCHNEIDER, P. **Futuro do trabalho da pessoa com deficiência: da lei de cotas à agenda 2030.** Belo Horizonte: Letramento, 2021.

SITAWI - Finanças do Bem. **Contratos de impacto social: uma ferramenta de inovação para resultados sociais.** São Paulo, 2018. Disponível sob requerimento no site da organização em: <https://www.sitawi.net/>. Acesso em: 22 fev. 2023.

SILVA, A. O. S. **Parcerias público-privadas de impacto social no Brasil: lições de tentativas inconclusas.** Tese de Doutorado em Administração Pública e Governo. Fundação Getúlio Vargas (FGV). 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/31130>. Acesso em: 10 mar 2023.

SOCIAL FINANCE UK. [Sítio Institucional]. **Reducing reoffending in Peterborough.** [s. d.]. Disponível em: <https://www.socialfinance.org.uk/projects/reducing-reoffending-in-peterborough>. Acesso em: 25 mar. 2023.

TELLES, T. C. P.; RODRIGUES, V. C.; GOMES, M. B.: Programa de Atendimento Especial: pessoa com deficiência e apoio às famílias. In: DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DA MARINHA – DASM; BORGES, M.E. A. R. (org.). **Assistência Social da Marinha do Brasil: trajetória e desafios.** Rio de Janeiro: Serviço de Documentação da Marinha, 2022. p. 103-125.

TREVISAN, R. M. **O que é Parceria Público-Privada (PPP).** 3ª Edição (Urbanismo). Brasília: ricardotrevisan.com. 2021. Edição do Kindle.

VECCHI, V.; CASALINI, F. From traditional to outcome-based public-private partnerships: Social impact bonds. In: VECCHI, V. *et al.* **Public private partnerships: Principles for sustainable contracts.** Switzerland: Palgrave Macmillan, 2021. p. 103-116.

WINTAC - Workforce Innovation Technical Assistance Center. **The Essential Elements of Customized Employment for Universal Application.** 2017. Disponível em: <https://leadcenter.org/wp-content/uploads/2017/07/The-Essential-Elements-of-Customized.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2023