UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO PROFISSIONAL

ANTONIO AUGUSTO FERREIRA NETO

POLÍTICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CONSTRUÇÃO DA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM MARINGÁ/PR

Maringá, 2026

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
MESTRADO PROFISSIONAL

ANTONIO AUGUSTO FERREIRA NETO

POLÍTICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CONSTRUÇÃO DA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM MARINGÁ/PR

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Estadual de Maringá, como um dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.
Orientador: Prof. Dr. Éder Rodrigo Gimenes.
Coorientadora: Profa. Dra. Kerla Mattiello.

Maringá, 2026

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Biblioteca Central Maria Grazia Zolet - UEM, Maringá - PR, Brasil)

F383p

Ferreira Neto, Antonio Augusto

Políticas para pessoas com deficiência na construção da inserção no mercado de trabalho em Maringá/PR / Antonio Augusto Ferreira Neto. -- Maringá, PR, 2026.

52 f. : tabs.

Orientador: Prof. Dr. Eder Rodrigo Gimenes.

Coorientadora: Profa. Dra. Kerla Mattiello.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional, 2026.

1. Políticas públicas. 2. Inclusão. 3. Pessoas com defiência - Emprego - Maringá (PR). I. Gimenes, Eder Rodrigo, orient. II. Mattiello, Kerla, coorient. III. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional. IV. Título.

CDD 23.ed. 362.4

Síntique Raquel de C. Eleutério - CRB 9/1641

ANTONIO AUGUSTO FERREIRA NETO

Políticas para pessoas com deficiência na construção da inserção no mercado de trabalho em Maringá/PR

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas, avaliada pela Comissão Julgadora composta pelos membros:

COMISSÃO JULGADORA

gov.br Documento assinado digitalmente
EDER RODRIGO GIMENES
Data: 15/05/2026 15:16:07-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dr. Eder Rodrigo Gimenes
(Orientador/Presidente)
Universidade Estadual de Maringá - UEM

gov.br Documento assinado digitalmente
KERLA MATTIELLO
Data: 10/06/2026 11:22:55-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Profª. Drª. Kerla Mattiello
(Coorientadora)
Universidade Estadual de Maringá - UEM

gov.br Documento assinado digitalmente
ANA LUCIA RODRIGUES
Data: 08/06/2026 09:08:53-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Profª. Drª. Ana Lucia Rodrigues
Câmara Municipal de Maringá - CMM

gov.br Documento assinado digitalmente
FABIO ALEXANDRE BORGES
Data: 18/05/2026 11:02:33-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dr. Fabio Alexandre Borges
Universidade Estadual de Maringá – UEM

Aprovada em: 15 de maio de 2026
Local de defesa: Bloco H-12, sala 014 da Universidade Estadual de Maringá

AGRADECIMENTOS

Por este texto, dedico e agradeço a TODOS que fizeram parte dessa jornada, não apenas neste período de pós-graduação, mas a TODOS que me fizeram chegar a este momento da minha vida. Não tendo como escrever todos os nomes, tentarei citar pelo menos alguns.

Acima de tudo e de todos, DEUS, por essa oportunidade, que, mesmo com meus erros e falhas, me permite continuar nesta missão que chamamos de vida; meus PAIS, Antonio Augusto Ferreira Junior e Lilian Aparecida Costa Ferreira, por serem o centro da minha vida, por fazerem tudo o que está ao alcance para me verem feliz e pelos sacrifícios diários que fazem para que essa jornada continue.

Ao meu ORIENTADOR, Prof. Dr. Eder Rodrigo Gimenes, e à minha COORIENTADORA, Prof.ª Dr.ª Kerla Mattiello, não apenas por todo o aprendizado que obtive, mas também pela paciência, compreensão de minhas dificuldades e todo o suporte que me deram para alcançar os resultados obtidos, além da amizade desenvolvida durante todo o trabalho.

Aos meus colegas de turma, por me aguentarem durante as aulas e por todo o suporte que me deram quando eu cometia algum erro.

Aos meus AMIGOS, por serem minha fonte de descontração e socialização nesta vida de difíceis amizades.

Ao PROPAE, por seu trabalho de mediação com meus professores, permitindo-me as adaptações que me garantiram conseguir terminar este projeto em tempo hábil.

Por fim, mas não menos importante, a TODOS que desejaram meu sucesso, que torceram por essa realização, que confiaram nessa oportunidade e que, até hoje, estão do meu lado, querendo não apenas o meu melhor, mas também estar lá para me ver chegar longe.

POLÍTICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CONSTRUÇÃO DA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM MARINGÁ/PR

RESUMO

A inserção das Pessoas com Deficiência (PcDs) no mercado de trabalho formal brasileiro revela um cenário de profunda desigualdade, em que a existência de marcos legais, como a Lei de Cotas, não tem sido suficiente para garantir uma inclusão qualitativa e sustentável. No município de Maringá, embora os índices de deficiência sejam ligeiramente menores que as médias nacional e estadual, persistem barreiras críticas de escolaridade e uma lacuna histórica de ações articuladas entre o poder público e o setor produtivo. Diante desse diagnóstico, esta dissertação objetiva propor a elaboração de um produto técnico consubstanciado em uma política pública municipal voltada à empregabilidade de PcDs em Maringá, fundamentada em um modelo de preparação mútua entre trabalhadores e empregadores. A metodologia adotada compreendeu uma revisão bibliográfica sobre o ciclo de políticas públicas e o paradigma dos suportes, análise documental de legislações federais e municipais, análise de atas do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CMDPD) e levantamento de dados socioeconômicos do Censo do IBGE. Como resultado, o trabalho estrutura um sistema para a efetiva operacionalização da Central de Empregos prevista na Lei Municipal nº 4.015/1995, articulando a criação de um Banco de Talentos, a atuação de equipes multidisciplinares para triagem qualificada e o suporte técnico aos departamentos de Recursos Humanos para a realização de adaptações razoáveis. Conclui-se que o produto proposto atua como um mecanismo de ativação do arcabouço legal local, superando a lógica assistencialista e promovendo a autonomia e dignidade das PcDs por meio da mediação institucional e do enfrentamento sistêmico ao capacitismo

Palavras-chave: Políticas Públicas. Inclusão Laboral. Pessoa com Deficiência. Maringá. Empregabilidade.

POLICIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE CONSTRUCTION OF LABOR MARKET INTEGRATION IN MARINGÁ/PR

ABSTRACT

The integration of Persons with Disabilities (PwDs) into the formal Brazilian labor market reveals a scenario of profound inequality, in which the existence of legal frameworks, such as the Quota Law, has not been sufficient to ensure qualitative and sustainable inclusion. In the municipality of Maringá, although disability rates are slightly lower than the national and state averages, critical barriers related to education levels persist, as well as a historical gap in coordinated actions between public authorities and the productive sector. In light of this context, this dissertation aims to propose the development of a technical product grounded in a municipal public policy focused on the employability of PwDs in Maringá, based on a model of mutual preparation between workers and employers. The adopted methodology comprised a literature review on the public policy cycle and the support paradigm, documentary analysis of federal and municipal legislation, analysis of minutes from the Municipal Council for the Rights of Persons with Disabilities (CMDPD), and the collection of socioeconomic data from the IBGE Census. As a result, the study structures a system for the effective operationalization of the Employment Center established by Municipal Law No. 4,015/1995, articulating the creation of a Talent Bank, the work of multidisciplinary teams for qualified screening, and technical support for Human Resources departments in implementing reasonable accommodations. It is concluded that the proposed product functions as a mechanism for activating the local legal framework, overcoming welfare-based approaches and promoting the autonomy and dignity of PwDs through institutional mediation and the systemic confrontation of ableism.

Keywords: Public Policies. Labor Inclusion. Persons with Disabilities. Maringá. Employability.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 8
1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA **12**
1.1 AS POLÍTICAS PÚBLICAS E O FEDERALISMO BRASILEIRO 12
1.2 ETAPAS PARA A FORMULAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS 14
1.3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO 17
1.4 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS EM POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO 19
1.5 POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONAIS E SUBNACIONAIS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 22
1.6 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A EMPREGABILIDADE DE PCD NO BRASIL 29
2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DO PRODUTO **34**
4
2.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM MARINGÁ 35
2.2 EQUIPAMENTOS E SERVIÇOS PÚBLICOS MUNICIPAIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 36
6
2.3 APRESENTAÇÃO DO PRODUTO 39
CONSIDERAÇÕES FINAIS **45**
REFERÊNCIAS **47**

INTRODUÇÃO

A inserção das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho formal brasileiro revela um cenário de profunda desigualdade, apesar dos avanços nos marcos legais. Dados de 2024 indicam que, em um universo de aproximadamente 17,5 milhões de PcDs no país, apenas cerca de 546 mil possuem vínculos formais de emprego.

Esse número, considerado expressivamente baixo, levanta questionamentos fundamentais sobre a eficácia das atuais políticas públicas, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) e se essas estão de fato atingindo o objetivo de promover a inclusão econômica e a autonomia desse grupo. Embora 93% das PcDs empregadas estejam em empresas que cumprem a referida lei, a falta de dados sobre a qualidade das vagas e a possibilidade de ascensão na carreira sugere que a inclusão pode ser, muitas vezes, apenas simbólica.

No âmbito local, o município de Maringá apresenta uma realidade particular. Segundo dados do Censo IBGE (2021), a cidade possui 5,1% de sua população com algum tipo de deficiência, um índice menor que a média estadual (6,4%) e nacional (7,3%). No entanto, barreiras estruturais persistem, especialmente no que tange à escolaridade: cerca de 52,67% das PcDs no município não possuem nível de instrução ou têm o Ensino Fundamental incompleto. Essa carência na formação básica, somada às dificuldades de acessibilidade e transporte, impacta diretamente o potencial de empregabilidade na região.

O problema central que motiva esta proposta reside na lacuna de ações articuladas entre o poder público e o setor produtivo maringaense. Durante o exercício de cargos de gestão na Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPED) e na presidência e vice-presidência do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CMDPD), este pesquisador identificou uma ausência de projetos voltados especificamente para emprego e renda. Uma análise documental de 50 atas de reuniões do conselho (2014-2023) revelou apenas duas menções superficiais ao tema, evidenciando que a empregabilidade não tem sido priorizada nas discussões de políticas públicas locais, o que resulta em uma intermediação ineficaz entre o trabalhador qualificado e a empresa.

Diante deste cenário, o objetivo deste TCC é propor a elaboração e aplicação de um produto técnico constituído por uma política pública municipal voltada à empregabilidade de pessoas com deficiência (PcDs) em Maringá, baseada em um modelo de preparação mútua entre trabalhadores e empregadores. A proposta visa reduzir os índices de desemprego e a taxa de abandono de cargos por PcDs em Maringá, promovendo a formação profissional do trabalhador e a capacitação técnica dos setores de Recursos Humanos das empresas locais. A finalidade é

oferecer um mecanismo estruturado que garanta não apenas a contratação, mas a permanência e o desenvolvimento do colaborador no ambiente laboral.

A relevância do projeto justifica-se pela necessidade de regulamentar e operacionalizar a Lei Municipal 4.015/1995, que já autorizava a criação de uma Central de Empregos para PcDs em Maringá, mas que permanece sem metodologia prática de aplicação e seu diferencial em relação às práticas comuns é seu caráter multidisciplinar e bilateral. Enquanto modelos tradicionais focam meramente no preenchimento de cotas, este produto fundamenta-se no suporte contínuo ao RH para adaptações razoáveis e no acompanhamento biopsicossocial do trabalhador, combatendo o capacitismo e transformando a inclusão em um processo de eficiência administrativa e responsabilidade social.

Para realizar esse projeto, foram utilizados, além dos aprendizados adquiridos com as aulas, pesquisas documentais, constituindo principalmente atas de reuniões do CMDPD, além de leis Municipais, Estaduais e federais na busca do entendimento histórico e da atualidade legal do tema, não menos importante, o censo demográfico de 2022.

Também foi utilizada a revisão bibliográfica tanto especificamente sobre políticas públicas, mas também em áreas como história, direito e até mesmo sobre projetos desenvolvidos em outros países, tendo utilizado todas essas pesquisas como parâmetros básicos de construção do meu produto

A elaboração deste projeto não se constituiu como um processo pontual ou circunstancial, mas como o resultado de uma trajetória pessoal e profissional marcada por experiências que, progressivamente, direcionaram o interesse pelo campo das políticas públicas voltadas às Pessoas com Deficiência (PcDs). Desde a infância, foram identificados indícios de desenvolvimento atípico, seguidos por diferentes processos diagnósticos, até a confirmação, aos 19 anos, do Transtorno do Espectro Autista (TEA). Esse marco representou não apenas uma redefinição da compreensão individual, mas também uma inflexão nos rumos acadêmicos e profissionais, então vinculados ao curso de Direito, ampliando o interesse pelo estudo dos direitos das PcDs e pelas dinâmicas sociais que estruturam esse campo.

Após a formação acadêmica, consolidou-se uma atuação orientada tanto pela prática profissional quanto pela produção e difusão de conhecimento sobre o tema. Nesse sentido, destacam-se a atuação como advogado voltado à defesa de PcDs, a criação e administração de iniciativas de conscientização em redes sociais, como a página “Legalmente.Autista”, e a produção de conteúdo em formato de podcast, por meio do “Autistar.Podcast”. Tais experiências foram complementadas pela realização de palestras em diferentes espaços institucionais e sociais, contribuindo para a disseminação de informações e para o

fortalecimento do debate público acerca dos direitos e das condições de vida dessa população.

Paralelamente, a vivência cotidiana enquanto usuário de serviços públicos e privados evidenciou a persistência de barreiras institucionais e práticas que, frequentemente, contrariam os dispositivos legais vigentes. Situações recorrentes, como o desrespeito a atendimentos preferenciais e a negativa de direitos mediante justificativas inconsistentes, revelam uma lacuna entre a normatividade jurídica e sua implementação. Essas experiências foram determinantes para o aprofundamento no campo das políticas públicas, não apenas em sua dimensão teórica, mas sobretudo em sua operacionalização, reforçando a motivação para a proposição de intervenções capazes de produzir mudanças, ainda que em escala local.

A inserção no Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Maringá (CMDPD), no período de 2019 a 2025, constituiu um marco relevante nesse percurso. A atuação como conselheiro, bem como o exercício das funções de presidente e vice-presidente, possibilitaram o contato direto com demandas diversas, ampliando a compreensão sobre a heterogeneidade das deficiências e sobre os múltiplos desafios enfrentados por esse público. Ademais, a participação em processos deliberativos e na formulação de encaminhamentos institucionais proporcionou uma compreensão mais aprofundada sobre o funcionamento das políticas públicas e seus impactos na vida da população.

De modo complementar, a experiência como Gerente de Políticas Públicas na Secretaria da Pessoa com Deficiência de Maringá (SEPED), entre o final de 2023 e o início de 2025, permitiu o acompanhamento direto das rotinas administrativas e dos processos burocráticos inerentes à gestão pública. Esse período evidenciou tanto os limites institucionais quanto as potencialidades de intervenção, destacando a importância de estratégias que articulem inclusão, capacitação e diálogo entre os diferentes atores envolvidos. Observou-se, ainda, que parte significativa das dificuldades enfrentadas poderia ser mitigada por meio de ações mais estruturadas de inclusão e por maior integração entre equipes técnicas.

No que se refere à formação continuada, destaca-se a conclusão de pós-graduação em “Transtorno do Espectro Autista: Múltiplas Abordagens”, bem como a realização de especialização em Análise do Comportamento Aplicada (ABA), atualmente em curso. Tais formações, aliadas à atuação institucional e à produção de conteúdo, reforçam o vínculo contínuo com o campo das PcDs, consolidado ao longo de mais de uma década de envolvimento direto, seja na condição de sujeito pertencente a esse grupo, seja como profissional e agente de difusão de conhecimento.

Importa ressaltar que, durante a finalização deste trabalho, ocorreram experiências profissionais que evidenciaram dimensões subjetivas e relacionais frequentemente

negligenciadas na formulação de políticas públicas. O desligamento da administração pública municipal, de modo abrupto, revelou aspectos ligados à cultura organizacional, às relações interpessoais e às dinâmicas de poder que atravessam o cotidiano da gestão pública. Tais elementos indicam que, para além de modelos técnicos e racionais, políticas efetivas de inclusão devem considerar a complexidade das interações humanas, marcadas por conflitos, interesses e subjetividades.

Diante desse percurso, este trabalho é concebido não apenas como um produto técnico, mas como parte de um processo mais amplo de reflexão e intervenção. Ainda que sua implementação dependa de múltiplos fatores institucionais, espera-se que possa contribuir como referência para futuras iniciativas, pesquisas e formulações no campo das políticas públicas voltadas às PcDs.

Por fim, destaca-se que a presente pesquisa busca, em termos práticos, operacionalizar a “Central de Empregos para Pessoas Portadoras de Deficiência”, prevista na Lei Municipal nº 4.015/1995, visando resgatar um compromisso institucional historicamente negligenciado. Ao mesmo tempo, procura incorporar os avanços teóricos, normativos e sociais acumulados ao longo das últimas décadas, propondo uma abordagem atualizada, integrada e sensível às demandas contemporâneas da população com deficiência.

1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1.1 AS POLÍTICAS PÚBLICAS E O FEDERALISMO BRASILEIRO

O conceito de Política Pública (PP) evoluiu ao longo das décadas de sua aplicação, não havendo um conceito unificado a ser usado. Segundo Souza (2006), Thomas R. Dye a referiu como tudo aquilo que o governo escolhe fazer ou não fazer, em que se repara que não apenas ações podem constituir PPs, mas também situações que o estado decide ser omisso.

A mesma autora descreve que, de acordo com David Easton, política pública seria a alocação autorizativa de valores para a sociedade sendo que incorre ao Estado a legitimidade de decidir como valores e recursos são distribuídos (Souza, 2006). Segundo o modelo de Easton descrito no texto, as políticas públicas funcionam recebendo *inputs* de diversos atores com demandas, reivindicações, pedidos, solicitam apoio, e assim, influenciam os resultados e efeitos da PP.

Harold Laswell se refere às PPs como "a ciência da política" (Souza, 2006, p. 4), focada na resolução de problemas públicos através do conhecimento interdisciplinar e racional. Ele aprofunda o tema refletindo sobre a necessidade de se responder "quem ganha o quê, quando e como" (Souza, 2006, p. 4). Para se analisar uma Política Pública, Laswell também fez a introdução do conceito de *policy analysis* ou análise de política pública (tradução livre), quando se começou a estudar política pública de forma mais científica, mas usando a produção empírica do Estado como fonte de dados aplicados.

James E. Anderson diz que Políticas Públicas são um curso de ações intencionais seguidas por um autor ou autores para lidar com um problema (Souza, 2006; Castro, Gotijo e Amabile, 2012). Fora de contexto essa frase pode parecer confusa, mas ela simplesmente diz que PPs são processos estruturados em que pessoas são responsáveis por cumprir determinados objetivos, que foram criados para resolver o problema que deu sua origem.

Dentre alguns conceitos de PPs também temos sua compreensão como um campo dentro do estudo de política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas, de acordo com Mead (1995) *apud* Souza (2006), ou como um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos (Lynn, 1980 *apud* Souza, 2006), ou ainda, sendo reduzido mesmo a o que o governo escolhe fazer ou não fazer (Dye, 1984 *apud* Souza (2006), mas a definição de Laswell continua tendo grande valor.

De acordo com Leonardo Secchi, PPs não possuem uma definição doutrinária concreta, existindo disparidades quanto alguns pontos básicos Para o autor, Política Pública é uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público, ligando ao conceito de política traduzido como

"*Policy*" em inglês, essas políticas tratam do conteúdo concreto e do conteúdo simbólico de decisões políticas, e do processo de construção e atuação dessas decisões (Secchi, 2013, p. 17-18).

Com Castro, Gotijo e Amabile (2012) podemos encontrar um conceito recente e amplo de políticas públicas, sendo elas a concretização da ação governamental em que, em sua elaboração, devem considerar atores formais e informais num curso de ação Intencional visando o objetivo estipulado, ou em outras palavras, são estratégias de atuação que seguiram um processo decisório em sua estruturação. Os autores também as apresentam como de responsabilidade da autoridade formal legalmente constituída para promovê-las mesmo que recentemente esse encargo esteja sendo compartilhado com a sociedade civil nos mecanismos de participação do processo decisório (Castro, Gotijo e Amabile, 2012).

Tal processo decisório costuma ser complexo, com vários autores destacando a teoria da escolha pública (*public choice theory*) como uma referência na tentativa de explicar esse processo (Castro, Gotijo e Amabile; 2012, Souza, 2006; Capella, 2018).

No Brasil, com a redemocratização, o processo da constituinte e com a instalação da Constituição de 1988 (CF/88) que temos as origens do funcionamento atual das políticas públicas no Brasil. O pacto federativo divide as responsabilidades entre os âmbitos Federal, Estadual e Municipal, de forma que cada ente possui competências exclusivas a ele, e as políticas públicas estão dentro desse contexto, mesmo assim, muitas vezes elas ultrapassam essa divisão, levando à Coordenação entre dois ou mais entes num mesmo projeto (Abrucio e Franzese, 2007).

Curiosamente, a esfera municipal tem participação muito acima do habitual comparado a outros países, isso veio como reflexo da redemocratização que buscou diminuir a centralização de poder, em que os municípios foram considerados "pactuantes Originários" junto aos Estados e a Federação (Abrucio e Franzese, 2007). A inclusão do município como componente essencial da estrutura federativa é uma peculiaridade do sistema nacional brasileiro inaugurado em 1988. A nova ordem democrática permitiu a construção de uma gestão federativa que integra União, estados e municípios, em que as famílias são atendidas na base geográfica do território municipal (Sampaio, 2010).

O artigo 23 da CF/88 apresenta em seus incisos, as competências comuns à União, estados e Municípios, apresentando as áreas onde essa cooperação é essencial, sendo elas conservação do patrimônio público; saúde e assistência social; acesso à cultura e educação; proteção ao meio-ambiente; fomento à produção agropecuária e ao abastecimento alimentar; moradia e saneamento básico; combate às causas da pobreza; e política de educação para a

segurança no trânsito (Brasil, 1988).

Embora essas áreas sejam responsabilidade de todos os entes, a forma com que cada um deles atua não é necessariamente a mesma, devido a diferença na quantia de fundos que cada um recebe, como os repasses federais para os estados e municípios. Muitos estados se sentiram desobrigados em realizar investimentos financeiros nas ações, visto haver o repasse da união como fonte para tais atividades, junto a isso, a ineficácia de algumas gestões, presente em muitos municípios, inviabilizou que mais mudanças chegassem com essa descentralização e que a municipalização das políticas públicas ocorresse de maneira heterogênea no país (Abrucio e Franzese, 2007).

Numa visão mais otimista, foi perceptível a expansão na variedade de políticas públicas elaboradas e aplicadas pelos municípios, em áreas nas quais anteriormente só se via atuação de esferas superiores (Abrucio e Franzese, 2007, p. 5-8). O desenvolvimento dessas políticas requer a articulação de ações estatais em diferentes dimensões para serem bem-sucedidas (Coelho, Tapajós e Rodrigues, 2010)

Entre os problemas que se apresentam com o federalismo nas PPs está a dificuldade de se nomear um responsável pela omissão na hora de se realizar uma política, visto que a sociedade fica com dificuldade de saber de qual ente ela deve cobrar que realize algo. Do lado oposto, se um problema pode ser trabalhado simultaneamente por mais de um ente, por iniciativas individuais, em que não necessariamente haverá integração entre eles para se trabalhar o problema de forma eficiente (Abrucio e Franzese, 2007, p. 13-14)

1.2 ETAPAS PARA A FORMULAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

De acordo com William Dunn (2012) *apud* Capella, (2018), devido a complexidade no processo, os problemas ligados a uma política pública podem ser interpretados de forma diferente por cada interessado, com isso em mente, Dunn distingue os conceitos de resolução e estruturação de problemas em que a abordagem empregada neles varia (Capella, 2018).

A resolução de problemas é uma resposta mais concreta e direcionada ao problema em questão, estando este mais definido, já a estruturação contextualiza o problema de forma mais abrangente como: analisar causas, consequências, possíveis ramificações e etc., analisa o tema como um todo (Capella, 2018).

A metodologia de cada uma não é necessariamente compatível com a do outro, na resolução se costuma usar as técnicas de separação/decomposição do problema em conjuntos mais independentes, permitindo uma atuação mais direta neles, na Estruturação essa separação

não é possível por serem constituídos de sistemas propositivos (em que as propriedades e comportamentos dos membros baseiam o sistema) pela própria natureza do problema. A qualidade da estruturação elaborada afeta diretamente as demais fases da política pública. A Estruturação possui 4 fases: busca, definição, especificação e detecção de problemas (Capella, 2018).

Dunn concentra-se em uma metodologia detalhada (microscópica) para a etapa inicial deste ciclo: a definição ou estruturação do problema, já Secchi (2013) apresenta etapas que residem na profundidade e no escopo da análise do processo de produção de políticas públicas.

Secchi (2013) oferece uma visão macroscópica de todo o ciclo de vida de uma política e refere-se a uma separação do ciclo de uma Política Pública em sete passos, que, como outras separações, tem uma finalidade mais didática do que uma representação absoluta da realidade visto a complexidade e dinâmicas do mundo real, sendo necessário essa separação para melhor entendimento e visualização dos agentes e políticos envolvidos em sua produção e realização.

Importante lembrar que muitas vezes não há uma separação concreta dessas fases, podendo elas acontecerem simultaneamente (ou próximo disso) tendo até mesmo começo e fim não necessariamente definidos, com isso em mente, Secchi (2013) separa em um conjunto de fases ou etapas, expostas no Quadro 1.

Quadro 1– Fases da Elaboração das Políticas Públicas

Fase	**Conceito**
Identificação do problema	é o observar uma discrepância entre a atualidade e a situação ideal. resumidamente o nome do passo é autoexplicativo, mas que envolve a perceção da existência do problema, defini-lo e delimitá-lo e avaliar se pode ser solucionado (Sjoblom 1984 *apud* Secchi 2013)
Formação da agenda	sendo a Agenda um conjunto de problemas ou temas vistos como relevantes, damos a elas uma forma concreta que pode se manifestar de diversas formas como programa de governo, um planejamento orçamentário, um estatuto entre diversas outras formas. Essa agenda não é absoluta quanto aos seus itens, podendo ter incrementos ou retirada ao longo de seu desenvolvimento e mudanças na situação de origem, dado a evolução e análise dos problemas envolvidos, tentamos seguir para como atuamos sobre eles.
Formulação de alternativas	É a fase onde temos os esforços de construção e combinação de soluções para o problema, nisso é estabelecido os objetivos, elaboradas as estratégias e se estuda as possíveis consequências de cada alternativa, levando em conta pontos como custos financeiros, mão de obra, prazos, possíveis razões para fracasso ou sucesso, sendo a fase onde escolhemos e preparamos o que será usado para alcançar nosso objetivo. Eu resumiria essa fase como o momento em que simulamos todas as possibilidades ligadas ao problema e vemos o que realmente é viável a se materializar em ações. Nesse momento também se estabelece os objetivos pelos quais o agente/ator envolvido esperam como resultados da PP.
Tomada de decisão	É o momento onde os interesses dos atores são equacionados e tornam-se explícitas as intenções de enfrentamento ao problema, por meio dos métodos e objetivos previamente trabalhados.

	Devido à complexidade dos problemas no mundo real, foram surgindo ao longo dos anos formas diferentes de se entender essa dinâmica. O primeiro e mais simples aponta que, tendo em mãos problemas, vamos atrás de soluções, tomando nossas decisões apenas após esse reconhecimento, esse método de pensamento segue os Modelos de Racionalidade, onde a decisão é uma opção racional ou pelo menos a mais próxima ao ideal lógico. Outra forma de se entender segue a ideia de "*ajustamos os problemas às soluções e as soluções aos problemas*" de forma simultânea, ou chamadas de "comparações sucessivas limitadas", essa dinâmica segue o modelo incremental que leva em conta que decisões são tomadas em múltiplos momentos, passando por definições, revisões e redefinições em cada tomada de decisão, são dependentes das decisões anteriores, de questões lógico/racionais, mas também dependem dos interesses dos atores e pressões políticas. Por fim temos a dinâmica onde elaboramos soluções para então buscar problemas á solucionar, seguindo o modelos dos fluxos múltiplos, onde uma PP depende da "*confluência de problemas, soluções e condições políticas favoráveis*", resumidamente essas soluções são previamente elaboradas buscando aproveitar janelas de oportunidade de momentos favoráveis.
Implementação da política pública	É a janela temporal onde são produzidos os resultados concretos da política pública, ou seja, materializa as ideias e conceitos discutidos até agora em ações, intenções e atividades no mundo real. Esta normalmente é a fase mais complexa do ciclo da política pública, apresentando não apenas questões referente ao início dos trabalhos, mas também seu gerenciamento diário e realização de análises, pontos que costumam ser mais complexos do que se imagina na fase de formulação.
Avaliação da PP	Lembrando que as fases da PP são uma divisão mais didática que realmente absoluta, avaliações da política pública são feitas durante todo o desenvolvimento dela, sendo tão relevante quanto às demais que merece ser uma fase em si… Com um nome auto explicativo, a fase de avaliação trata-se da análise da política pública implementada ou em implementação, quero dizer, verificamos o processo de implementação e como desempenhou a PP para se saber o que foi atingido com ela (objetivos, dificuldades, grau de sucesso etc), nesse momento é realizado os feedbacks das demais fases.
Extinção da PP	Se não a absoluta totalidade delas, algum momento a maioria das políticas públicas terá seu fim, podendo envolver até questões alheias à PP sem si. Diversos podem ser os motivos para a extinção de uma política pública, mas é possível uma divisão dos tipos de razões para esse fim: As relativas ao problema público, sendo que ele pode ser visto como solucionado, piorado, deixou de ser relevante ou mesmo começaram a entender esse problema de outra forma; Quando relativos à solução trazida pela política pública, em situações como entenderem ela como ineficaz, seu prazo de vigência tenha passado ou mesmo quando ela é substituída; Por fim, mudanças no cenário político podem causar o fim da PPI independente de seus méritos, questões como pressão social/midiática, nova gestão de governo ou mesmo impedimentos orçamentários

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Secchi (2013).

O processo de formulação de políticas públicas exige a distinção entre a resolução e a estruturação de problemas, conforme proposto por William Dunn. Enquanto a resolução foca em respostas concretas para problemas já delimitados, a estruturação é um processo microscópico e abrangente que visa contextualizar o tema, analisando causas e consequências

para evitar o "erro fatal" de oferecer soluções corretas para problemas errados. Esse sub-processo é dividido em quatro fases: busca, definição, especificação e detecção. Complementarmente, a literatura aponta que a definição de um problema não é um exercício puramente técnico, mas uma representação estratégica de situações, onde atores políticos moldam a percepção pública para mobilizar apoio a determinados cursos de ação (Capella, 2018).

Em uma perspectiva macroscópica, Secchi (2013) organiza o ciclo de políticas públicas em sete etapas: identificação do problema, formação da agenda, formulação de alternativas, tomada de decisão, implementação, avaliação e extinção. Essa separação tem finalidade predominantemente didática, facilitando a visualização do processo desde o surgimento da demanda até a entrega de resultados. Outras definições corroboram essa visão, descrevendo as políticas públicas como a concretização da ação governamental que, por meio de estratégias estruturadas e variáveis complexas, busca satisfazer o interesse de uma coletividade. O ciclo é, portanto, um processo de aprendizado dinâmico e contínuo (Secchi, 2013; Castro, Gotijo e Amabile; 2012).

Na prática do "mundo real", contudo, as etapas da formulação não possuem separações rígidas e frequentemente ocorrem de forma simultânea ou sobreposta. No contexto brasileiro, essa dinâmica é ainda mais complexa devido ao desenho federativo, que exige uma coordenação intergovernamental constante entre União, estados e municípios para que o ciclo seja efetivo. Além disso, a transição entre as fases da agenda e da tomada de decisão depende da atuação de comunidades de políticas e empreendedores que conseguem articular ideias e interesses, aproveitando "janelas de oportunidade" para transformar problemas em políticas de Estado (Secchi, 2013; Capella, 2018; Abrucio e Franzese, 2007).

1.3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO

As políticas públicas desempenham um papel fundamental na transição do tratamento das pessoas com deficiência (PcD) de um modelo de assistencialismo para um modelo baseado em direitos e cidadania (Coelho, Tapajós e Rodrigues, 2010).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 é o divisor de águas que estabeleceu a deficiência como uma questão de direitos sociais e dever do Estado. A partir dela, a inclusão deixou de ser uma "benesse" e passou a ser materializada em leis específicas que buscam assegurar a dignidade da pessoa humana e o bem-estar social. Entre as ferramentas mais relevantes estão o Benefício de Prestação Continuada (BPC) que garante um salário-mínimo

mensal para idosos e PcDs em situação de vulnerabilidade, suprindo a incapacidade do mercado em absorver aqueles que não podem contribuir para o sistema previdenciário e as Leis de Acessibilidade. A Lei nº 10.098/00 e o Decreto nº 5.296/04 impõem a remoção de barreiras arquitetônicas e urbanísticas, permitindo que a PcD transite e permaneça em espaços públicos com autonomia (Coelho, Tapajós e Rodrigues, 2010).

As políticas de empregabilidade, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), são essenciais para combater a exclusão histórica no setor produtivo. Elas funcionam como ações afirmativas que forçam a abertura de postos de trabalho em empresas com mais de 100 funcionários, porém, não são suficientes. Estudos recentes indicam que a lei tem sido eficaz em aumentar a demanda por trabalhadores com deficiência, especialmente em grandes empresas dos setores de Varejo, Transporte e Serviços Financeiros. Para além das cotas, aos poucos surgem modelos que individualizam a relação de trabalho, adaptando as funções às habilidades do sujeito e às necessidades do empregador, evitando a "inclusão perversa", quando sujeito está contratado, mas subutilizado (Brasil, 1991; Manhães, 2010; Araújo, 2021).

As políticas públicas mais recentes operam sob o "paradigma dos suportes", que desloca a responsabilidade de adaptação do indivíduo para a sociedade. Nessa nova perspectiva, a deficiência não é vista apenas como uma limitação orgânica (modelo médico), mas como o resultado da interação entre as limitações do indivíduo e as barreiras ambientais e sociais. Planos como o "Viver sem Limite" buscam integrar educação, saúde (reabilitação e órteses) e assistência social em uma ação transversal para potencializar a autonomia e a participação social igualitária (Gugliano, Mendes e Stein, 2020; Oliveira, Goulart Júnior e Fernandes, 2009)

Apesar do avanço legal, os estudos apontam que a importância das políticas públicas também reside na fiscalização e na conscientização. Mesmo com emprego garantido por cota, PcDs enfrentam barreiras atitudinais e falta de oportunidades de ascensão profissional no dia a dia das empresas. Sob outra perspectiva, a exclusão escolar prévia e a falta de acessibilidade nas instituições de ensino dificultam a qualificação exigida pelas empresas. Em suma, as políticas públicas são o instrumento pelo qual o Estado brasileiro tenta saldar uma "dívida social" histórica, transformando a invisibilidade das PcDs em protagonismo e exercício pleno de cidadania (Silva, Oliveira e Benjamin, 2018; Redig e Glat, 2017; Cavalcanti et.al, 2015).

As políticas públicas são o que visivelmente apresenta resultados à ação Estatal. Se o Poder Público busca, por exemplo, fomentar inclusividade e combater segregação, sua ação pode começar com mera lei (entre diversas formas de atuação), mas as mudanças concretas que a sociedade pode vir a se beneficiar só chegarão quando a política pública elaborada para o cumprimento dessa lei ser preparada e colocada em ação, sendo a lei por si só, apenas um início

da atuação do Estado.

1.4 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS EM POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO

A análise das experiências internacionais em políticas públicas voltadas à empregabilidade das pessoas com deficiência demanda cautela, sobretudo porque os resultados encontrados na literatura são diversificados e, por vezes, contraditórios. Tal heterogeneidade não necessariamente indica fracasso ou sucesso das políticas em si, mas reflete diferenças institucionais, econômicas, culturais e temporais entre os países analisados, além das distintas metodologias utilizadas para mensurar impactos. Soma-se a isso a complexidade inerente ao tema da deficiência, cuja diversidade de condições e graus de funcionalidade dificulta generalizações e impõe limites às comparações internacionais. Nesse sentido, os achados devem ser compreendidos com ressalvas, especialmente porque o êxito ou insucesso de uma política frequentemente depende menos de seu desenho formal e mais de suas condições concretas de implementação.

Um dos marcos internacionais mais relevantes para a discussão sobre reabilitação profissional e inserção laboral da pessoa com deficiência foi a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 1983, que estabeleceu parâmetros para políticas nacionais voltadas à reabilitação vocacional e ao emprego em bases de igualdade de oportunidades. A Convenção consolidou a compreensão de que a inclusão produtiva não se resume à assistência, mas constitui dimensão fundamental da cidadania e da participação social, influenciando, direta ou indiretamente, diversas experiências posteriores.

Nos Estados Unidos, a trajetória das políticas de inclusão laboral para pessoas com deficiência apresenta elementos importantes para essa discussão. Antes mesmo do Americans with Disabilities Act (ADA), promulgado em 1990, alguns estados já possuíam normas antidiscriminatórias próprias. Contudo, segundo Beegle e Stock (2003), essas legislações estaduais, no período anterior ao ADA, estiveram associadas a menores níveis de remuneração e participação laboral para pessoas com deficiência em comparação a estados sem esse tipo de regulamentação, sugerindo que a existência normativa, por si só, não assegura melhores resultados.

O ADA representa um marco por adotar uma abordagem centrada na igualdade de oportunidades e na vedação à discriminação, impondo aos empregadores com 15 ou mais trabalhadores o dever de ofertar “acomodações razoáveis”, entendidas como ajustes e

modificações necessárias para que a pessoa com deficiência possa acessar, exercer e manter uma atividade laboral em condições adequadas. Diferentemente de modelos baseados em reserva compulsória de vagas, como as políticas de cotas, o ADA não estabelece percentuais obrigatórios de contratação, mas opera por meio de mecanismos antidiscriminatórios e sanções pelo descumprimento de suas disposições.

Apesar das expectativas depositadas na legislação, avaliações iniciais apresentaram resultados controversos. Estudos e análises produzidos por comissões federais apontaram redução na taxa de empregabilidade entre pessoas com deficiência, especialmente na faixa de 21 a 39 anos, sem alterações significativas nos salários médios. Paralelamente, observou-se redução no recebimento de benefícios associados ao desemprego por esse grupo. Ainda assim, como parte dessas análises se concentra em períodos relativamente próximos à promulgação da lei, especialmente até 1997, a literatura reconhece limites temporais importantes para conclusões definitivas.

No Reino Unido, a implementação do Disability Discrimination Act (DDA), em 1995, também buscou reduzir barreiras ao emprego, ampliando tanto o acesso quanto a permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Entretanto, Bell e Heitmueller (2009) indicam que seus efeitos iniciais foram modestos, sem mudanças substanciais nos indicadores de inclusão laboral. Entre os fatores explicativos apontados pelos autores estão dificuldades de execução, insuficiência de suporte financeiro, baixo conhecimento sobre a legislação e fragilidades quanto à compreensão de seus mecanismos de aplicação tanto por empregadores quanto pelos próprios beneficiários.

Em contraste com esse modelo mais centrado na regulação jurídica, o Reino Unido também desenvolveu experiências de apoio personalizado, como os Personal Advisor Pilot Projects. Diferentemente das abordagens normativas tradicionais, esses projetos buscaram atuar por meio de conselheiros pessoais responsáveis por acompanhar trabalhadores e empregadores em diversas etapas da trajetória ocupacional — desde a preparação para contratação até permanência e progressão profissional. Segundo a Comisión Europea (2004), os resultados foram promissores, especialmente por deslocarem o foco dos obstáculos externos — como discriminação e acessibilidade — para o enfrentamento das limitações concretas e necessidades específicas de apoio relacionadas a cada deficiência.

A experiência alemã, por sua vez, combina proteção legal robusta e mecanismos de ação afirmativa baseados em cotas. O país adota critérios rígidos para definição das chamadas “deficiências severas”, categoria protegida por medidas específicas, além de estabelecer percentuais obrigatórios de contratação conforme o porte das empresas. Nesse sistema, o

descumprimento das cotas gera contribuições compensatórias revertidas ao financiamento de adaptações e incentivos para empregadores que cumprem a norma. Soma-se a isso um regime de proteção adicional contra demissões de trabalhadores com deficiência.

Ainda assim, a experiência alemã também revela limites importantes. Conforme Lechner e Vazquez-Alvarez (2011), os níveis de participação laboral das pessoas com deficiência permanecem inferiores aos da população sem deficiência, e as políticas existentes não foram suficientes para reduzir os custos e barreiras enfrentados por esse grupo para inserção no mercado de trabalho. Tal constatação reforça um padrão recorrente na literatura comparada: políticas de cotas, embora relevantes para abertura de oportunidades, não resolvem isoladamente os múltiplos obstáculos à inclusão produtiva.

Países como Áustria, França, Itália, Espanha e Japão apresentam experiências semelhantes, combinando sistemas de cotas, sanções financeiras e, em alguns casos, incentivos e programas complementares de apoio à contratação. A recorrência desses modelos em diferentes contextos indica que a reserva de vagas se consolidou internacionalmente como uma das estratégias mais utilizadas para promoção da empregabilidade de pessoas com deficiência, embora seus resultados variem conforme desenho institucional e capacidade de implementação.

Em âmbito supranacional, a União Europeia vem desenvolvendo uma abordagem mais integrada por meio do Disability Employment Package, inserido no ciclo 2021–2030 da Estratégia Europeia para os Direitos das Pessoas com Deficiência. A iniciativa estrutura-se em seis eixos: fortalecimento das capacidades de contratação e integração; promoção de perspectivas de emprego por meio de ações afirmativas e combate a estereótipos; garantia de acomodações razoáveis; retenção de trabalhadores com deficiência; reabilitação vocacional em casos de doença ou acidentes; e ampliação de empregos apoiados como transição para o mercado aberto de trabalho.

Essa experiência europeia é particularmente relevante por indicar uma inflexão importante: a passagem de políticas centradas exclusivamente em cotas e proibição da discriminação para modelos mais abrangentes, que combinam preparação dos trabalhadores, apoio às empresas, reabilitação vocacional e acompanhamento continuado. Trata-se de uma lógica que dialoga com abordagens mais recentes, como o emprego apoiado e as propostas de mediação institucional entre trabalhador e empregador.

Em síntese, as experiências internacionais sugerem que, embora existam variações significativas entre países, algumas estratégias aparecem com recorrência: políticas de cotas, dispositivos antidiscriminatórios, incentivos e penalidades, programas de apoio personalizado e iniciativas voltadas à preparação tanto das pessoas com deficiência quanto dos empregadores.

Mais do que identificar um modelo universalmente bem-sucedido, a literatura indica que os resultados mais promissores tendem a emergir quando essas estratégias são combinadas, e não tratadas isoladamente. Esse ponto é particularmente relevante para a proposta aqui desenvolvida, que se aproxima justamente das experiências que articulam preparação do trabalhador e suporte às organizações como caminhos complementares à inclusão laboral.

1.5 POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONAIS E SUBNACIONAIS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007, ratificada pelo Brasil com status de Emenda Constitucional por meio do Decreto nº 6.949/2009, é considerada um marco fundamental, pois eleva os direitos das pessoas com deficiência ao nível constitucional, influenciando toda a legislação subsequente. Posteriormente, o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver sem Limite de 2011, foi instituído pelo Decreto nº 7.612/2011, e visou coordenar as ações de diversos ministérios para promover a inclusão das pessoas com deficiência em áreas como educação, saúde, acessibilidade e inclusão social. Posteriormente este foi substituído pelo Novo Viver Sem Limites.

Em 2015, foi aprovada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - Lei nº 13.146/2015, que é considerada um dos marcos mais importantes. Esta lei abrange amplamente os direitos das pessoas com deficiência, abordando temas como discriminação, acessibilidade, educação, saúde, trabalho, transporte, cultura, esporte e lazer.

Por fim, o Novo Plano Viver Sem Limite de 2023, por intermédio do Decreto n° 11.793/ 2023 objetivou garantir maior dignidade às pessoas com deficiência, suas famílias e comunidades em todo território nacional, com o direcionamento de investimentos públicos para a construção de um país mais inclusivo. A seguir, são apresentados os principais marcos legais no âmbito federal.

O Quadro 2 apresenta um compilado do conjunto de marcos legais produzidos pelo Governo Federal no que tange à legislação para PCDs, referentes ao período entre 1989 e 2023.

Quadro 2 – Marcos Legais no âmbito Federal

Lei/Decreto	**Descrição**	**Órgão Responsável**
Lei nº 7.853/1989	Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, criando a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).	Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República
Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas)	Estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados a preencherem uma porcentagem de seus cargos com pessoas com deficiência ou reabilitados (Art. 94).	Ministério do Trabalho e da Previdência Social
Decreto nº 3.298/1999	Regulamenta a Lei nº 7.853/1989 e define a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.	Ministério dos Direitos Humanos
Lei nº 10.098/2000	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.	Secretaria de Estado de Direitos Humanos do Ministério da Justiça
Decreto nº 5.296/2004	Regulamenta as Leis nº 10.048/2000 (prioridade de atendimento) e nº 10.098/2000 (acessibilidade), e a Lei nº 10.098/2000.	-
Decreto nº 6.949/2009	Ratifica a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 e tem status de Emenda Constitucional no Brasil.	Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
Decreto nº 7.612/2011	Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - "Viver sem Limite" (2011) - Visou coordenar as ações de diversos ministérios para promover a inclusão das pessoas com deficiência em áreas como educação, saúde, acessibilidade e inclusão social, com status de emenda constitucional.	Comitê Gestor e Grupo Interministerial de Articulação e Monitoramento com apoio administrativo da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República
Lei nº 13.146/2015	Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Ela alinha a legislação brasileira à Convenção Internacional, reforçando o modelo social da deficiência	-
Decreto n° 11.793/ 2023	Novo Plano Viver Sem Limite, objetivou garantir mais dignidade às pessoas com deficiência, suas famílias e comunidades em todo território nacional, com o direcionamento de investimentos públicos para a construção de um país mais inclusivo.	Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania

Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com o portal Novo Viver Sem Limite, esta política nacional permanente da pessoa com deficiência é o resultado de uma antiga demanda dos movimentos sociais e da sociedade como um todo. Conta com a mobilização de 27 ministérios para implementar, nesta primeira fase, 95 ações em todo o território nacional (Brasil, 2025).

Já no âmbito do estado do Paraná, o número de marcos legais é mais reduzido do que no âmbito federal, bem como mais recentes, tendo a legislação mais antiga pouco mais de uma década de criação, conforme evidenciado no Quadro 3.

Quadro 3 – Marcos Legais no âmbito do Paraná

Lei/Decreto	**Descrição**	**Órgão Responsável**
Lei 18419/2015	Estatuto da pessoa com deficiência do estado do Paraná.	Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Paraná - COEDE/PR
Deliberação 001/2017-COEDE	1º Plano Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência.	Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Paraná - COEDE/PR
Lei 20243/2020	Proíbe estabelecimentos de cobrar mais de um ingresso para pessoas com deficiência que necessitam ocupar mais de um assento	-
Lei 21637/2023	Institui o Fundo Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência (FEPcD)	Secretaria de Estado a que se vincula o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência - COEDE

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Lei 18419/2015 nos trouxe o estatuto da pessoa com deficiência do estado do Paraná que estabeleceu orientações normativas que objetivam assegurar, promover e proteger "o exercício pleno e em condições de equidade de todos os direitos humanos e fundamentais das pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania plena, efetiva e participativa" (Paraná, 2015). Essa lei veio mais como uma extensão e reforço do texto federal da mesma função. Já a Lei 20.243/2020 proibiu estabelecimentos de cobrarem mais de um ingresso nos casos em que, por "necessidade especial ou deficiência", o espectador necessita ocupar mais de um assento (Paraná, 2020), essa lei depois foi revogada pelo seu conteúdo ter sido incluído na Consolidação das Leis de Defesa do Consumidor do Estado do Paraná.

Por fim, a Lei 21.637/2023 leva à instituição do fundo estadual dos direitos da pessoa com deficiência, fundo que permitiu o financiamento de planos, programas ou projetos que objetivem a informação, orientação, proteção, defesa de direitos e/ou reparação de danos causados à pessoa com deficiência, nisso se inclui o repasse aos fundos municipais voltados à pessoa com deficiência, permitindo o repasse dos recursos financeiros do fundo estadual para os fundos municipais dos Direitos da Pessoa com Deficiência, independentemente da fonte de receita, de modo a financiar as ações de apoio, a ser implementado após a devida regulamentação por ato próprio do Chefe do Poder Executivo (Paraná, 2023).

Avançando especificamente para a análise do município de Maringá, as primeiras

aparições de legislações voltadas a algum público PCD se manifestaram na década de 1980 e se destacam pelo expressivo volume de normativas produzidas, conforme demonstrado no quadro a seguir.

Quadro 4 – Marcos Legais no âmbito do Município de Maringá

Lei/Decreto	**Descrição**	**Órgão Responsável**
Lei Ordinária 1.457/1981 (Revogada)	Concede passes livres para os portadores de deficiência visual e dá outras providências.	Poder Executivo Municipal
Lei Ordinária 1.565/1982 (Revogada)	Dispõe que, nas repartições de atendimento externo ao público, será dada preferência às partes portadoras de deficiência física	-
Lei Ordinária 3.348/1993	Estabelece norma de atendimento aos deficientes, idosos e gestantes.	Poder Executivo Municipal
Lei Ordinária 3.508/1993	Consolida textos de leis relativas ao transporte coletivo urbano e concede outros benefícios.	Poder Executivo Municipal
Lei Ordinária 4.015/1995	Autoriza a criação de uma central de empregos para pessoas portadoras de deficiência.	Secretaria de Indústria, Comércio, Agricultura e Turismo
Lei Ordinária 5.266/2000	Dispõe sobre a criação de oficinas abertas de trabalho, para ensino e profissionalização de deficientes físicos.	-
Lei Ordinária 5.688/2002 (Revogada)	Para a consecução dos fins propostos pela Assistência Social e em atenção ao que dispõe a Lei Federal nº 7853/89 de 24 de outubro de 1989 e Decreto nº 914/93 de 06 de setembro de 1993, cria-se o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CMDPD) de Maringá,	-
Lei Ordinária 6.464/2004	As empresas interessadas em contratar com o Município de Maringá, para a realização de obras, serviços ou vendas, deverão comprovar a existência de quota para pessoas portadoras de deficiência no seu quadro de funcionários e a observância do disposto no artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal.	-
Lei Ordinária 8.501/2009	Cria o programa de reabilitação da pessoa com deficiência física.	-
Lei Ordinária 8.612/2010	Institui o dia municipal da pessoa portadora de deficiência.	Poder Executivo Municipal
Lei Ordinária 8.968/2011	Cria o fundo municipal de promoção dos direitos da pessoa com deficiência - fmpdpd.	Órgão gestor da política dos Direitos da Pessoa com Deficiência, ouvido o Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência
Lei Ordinária	Disciplina o art. 140, § 2º, da Lei	Setor de Recursos Humanos

10.446/2017	Complementar nº 239/1998 - Estatuto do Servidor Municipal de Maringá, dispondo sobre dispensa de parte da jornada de trabalho para acompanhamento de pessoa com deficiência.	
Lei Complementar 1.083/2017	Adiciona o inciso IV ao art. 139, e altera o § 2º do art. 140 da Lei Complementar nº 239/1998 para estender o direito a horário especial ao servidor público municipal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza.	-
Lei Complementar 1.227/2020	Altera a Lei Complementar nº 239/1998, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos de Maringá, a fim de adaptá-lo ao Estatuto da Pessoa com Deficiência do Estado do Paraná.	-
Lei Ordinária 11.226/2021	Institui nova regulamentação ao Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e dá outras providências.	Poder Executivo Municipal
Lei Ordinária 11.695/2023	Institui a Campanha Empresa Acolhedora, voltada à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, cria o Selo Empresa Acolhedora, e dá outras providências.	-
Lei Ordinária 11.741/2023	Altera a redação de dispositivos da Lei nº 11.226, de 11 de fevereiro de 2021, relativos às novas regulamentações do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e dá outras providências.	Poder Executivo Municipal

Fonte: Elaborado pelo autor.

As primeiras aparições de legislações voltadas a algum público PCD se manifestaram, no município de Maringá, na década de 80, sendo que as mais antigas normas foram a Lei Ordinária 1.457/1981, que tratava da concessão passe livre para deficientes visuais no transporte público, e a Lei Ordinária 1.565/1982, referente ao atendimento preferencial de deficientes físicos em repartições públicas de atendimento externo. Na década seguinte, ambas foram revogadas quando da publicação de legislações mais alinhadas aos debates e normas federais, por meio da publicação das Leis Ordinárias 3.508 e 3.348/1993, respectivamente.

Após essas, várias leis voltadas à pessoa com deficiência foram elaboradas ao longo das décadas, entretanto, várias tratam de pontos específicos ou impertinentes ao tema desta proposta, valendo a menção de algumas, como a Lei 5.688/2002 que criou o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência, verdadeiro marco para PCDs da cidade, que, embora tenha sofrido alterações ao longo dos anos, com reformulação pela Lei Ordinária

11.226/2021 e alteração pela Lei Ordinária 11.741/2023, existe até os dias de hoje.

A lei que mais se aproximou à ideia do presente projeto, mesmo que ainda muito diferente, foi a Lei 4.015/95, que determina a criação de “uma Central de Empregos para pessoas portadoras de deficiência, com o objetivo de encaminhá-las ao mercado de trabalho” (Maringá, 1995), entretanto não foi localizada nenhuma há nenhuma informação sobre sua implementação em qualquer ponto no tempo, tendo se passado mais de três décadas até a conclusão desta pesquisa. No texto da lei essa central seria responsável por levantar e indicar eventuais vagas para PCDs, podendo ela ser utilizada por qualquer pessoa com deficiência mediante cadastro e, empresas em busca dessa mão de obra poderiam também serem cadastradas (Maringá, 1995). Outro ponto interessante dessa lei é que ela permitia ao município “na forma que lhe convier” oferecer incentivos à empresas que empregarem pessoas com deficiência (Maringá, 1995).

À luz dos limites e potencialidades identificados nas experiências e normativas discutidas na seção anterior, a proposta aqui apresentada insere-se justamente na perspectiva de fortalecimento de mecanismos complementares capazes de enfrentar lacunas persistentes na inclusão laboral das pessoas com deficiência. Se as evidências anteriormente analisadas indicam que dispositivos legais, cotas e medidas antidiscriminatórias, embora fundamentais, não são suficientes quando operam isoladamente, o projeto proposto parte exatamente desse diagnóstico para estruturar uma resposta orientada pela articulação entre suporte institucional, mediação e promoção de condições mais efetivas para o acesso ao trabalho.

De forma mais elementar, iniciativas dessa natureza podem ser compreendidas como estratégias de intermediação entre o poder público, trabalhadores com deficiência e empregadores, buscando reduzir barreiras de acesso, permanência e progressão no mundo do trabalho. Entretanto, a proposta aqui desenvolvida pretende ir além de uma mediação meramente operacional ou burocrática. Seu diferencial reside na estruturação metodológica pensada para atuar sobre fatores que a literatura e as experiências discutidas na seção 2.5 identificam como centrais para melhores resultados: preparação institucional, qualificação das relações entre empregadores e trabalhadores, acompanhamento dos processos de inserção e mobilização de instrumentos públicos já existentes.

Essa perspectiva dialoga diretamente com as experiências internacionais mais promissoras anteriormente apresentadas, sobretudo aquelas que indicam que políticas baseadas exclusivamente em cotas ou em dispositivos normativos tendem a produzir efeitos limitados quando desacompanhadas de mecanismos de apoio e implementação. Nesse sentido, o projeto aproxima-se das abordagens que combinam mediação, suporte técnico e estratégias de inclusão

apoiada, buscando responder precisamente às fragilidades que têm limitado os resultados das políticas tradicionais.

A partir desse enquadramento, o produto elaborado apresenta potencial não apenas como nova iniciativa, mas como mecanismo de ativação e fortalecimento de instrumentos legais já existentes, porém historicamente subutilizados. Um primeiro exemplo é a Lei nº 4.015/1995, do município de Maringá, cuja previsão de regulamentação pelo Poder Executivo, estabelecida em seu artigo 4º, permanece sem efetivação. Considerando o diagnóstico construído neste trabalho sobre os recorrentes problemas de implementação das políticas públicas voltadas à população com deficiência, o projeto pode ser compreendido como uma possibilidade de materializar, ainda que tardiamente, objetivos já previstos normativamente, conferindo operacionalidade a um instrumento legal há décadas não plenamente executado.

Essa mesma lógica se aplica à Lei Ordinária nº 5.266/2000, relativa às oficinas de trabalho para pessoas com deficiência. Embora relevante em seu contexto histórico, trata-se de uma normativa formulada sob referenciais anteriores ao atual debate sobre inclusão produtiva, acessibilidade e direitos. Nesse sentido, a proposta aqui construída também pode contribuir para atualizar essa agenda, reinterpretando e reposicionando esse instrumento diante das transformações contemporâneas no mundo do trabalho e das novas demandas da população com deficiência.

Além disso, o projeto dialoga diretamente com mecanismos locais de indução ao cumprimento da legislação, como a Lei Ordinária nº 6.464/2004, que condiciona a contratação de empresas pelo poder público municipal à comprovação do cumprimento das cotas para pessoas com deficiência. Conforme discutido ao longo deste capítulo, políticas de ação afirmativa produzem efeitos mais robustos quando acompanhadas de instrumentos de monitoramento e apoio à implementação. Nessa direção, a proposta pode contribuir tanto para identificar oportunidades de emprego junto às empresas quanto para fortalecer a operacionalização desse dispositivo legal, aproximando fiscalização, incentivo e inclusão.

Esse ponto adquire ainda maior relevância diante da hipótese — que merece atenção crítica — de eventual não cumprimento ou monitoramento insuficiente dessa normativa. Caso isso se confirme, trata-se de fragilidade institucional expressiva, sobretudo porque envolve um instrumento com potencial estratégico para mobilizar o próprio poder público como indutor de inclusão. O projeto, nesse sentido, também se apresenta como possibilidade de contribuir para reduzir esse hiato entre previsão legal e efetividade.

Assim, em continuidade ao argumento desenvolvido nesta seção, a proposta aqui delineada parte do reconhecimento de que o desafio da empregabilidade da pessoa com

deficiência não decorre apenas da ausência de normas ou políticas, mas frequentemente da fragmentação, da baixa integração entre instrumentos existentes e das dificuldades de implementação. Seu diferencial reside precisamente em buscar enfrentar essas dimensões de maneira articulada, operando menos como iniciativa paralela e mais como mecanismo de potencialização de políticas já existentes.

Sob essa perspectiva, o projeto se aproxima da compreensão, sustentada pela literatura revisada, de que os resultados mais consistentes em inclusão laboral tendem a emergir quando ações afirmativas, preparação institucional, acompanhamento técnico e suporte continuado atuam de forma combinada. É nessa chave que a proposta se insere: não como substituição das políticas vigentes, mas como estratégia complementar voltada a ampliar sua efetividade e responder às lacunas que permanecem limitando a concretização do direito ao trabalho para as pessoas com deficiência.

1.6 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A EMPREGABILIDADE DE PCD NO BRASIL

A construção de um ambiente laboral inclusivo no Brasil é resultado de um esforço normativo que busca superar o paradigma puramente assistencialista em direção a um modelo de direitos e autonomia econômica. Historicamente, a inserção das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho formal foi impulsionada por mecanismos de ação afirmativa que visavam corrigir exclusões seculares, evoluindo para um ecossistema de proteção que hoje integra suporte financeiro, qualificação técnica e integração de dados governamentais.

No cenário atual, a efetividade dessa inclusão é sustentada por um conjunto articulado de dispositivos legais e iniciativas estratégicas. Para compreender a estrutura dessa rede de apoio, a presente seção analisa a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), a Lei Brasileira de Inclusão (LBI - Lei nº 13.146/2015), o Novo Plano Viver sem Limite, o programa subnacional Meu Emprego Inclusivo, além de instrumentos operacionais como o Cadastro-Inclusão e o Auxílio-Inclusão à Pessoa com Deficiência.

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) é o marco cronológico mais relevante na geração de demanda direta por trabalhadores com deficiência. O artigo 93 estabelece que empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, seguindo uma escala proporcional ao tamanho do quadro de funcionários.

A robustez desse mecanismo reside na proteção à permanência do trabalhador no posto de trabalho. A legislação determina que a dispensa imotivada de um colaborador PcD em

contrato por tempo indeterminado, ou o término de um contrato determinado superior a 90 dias, só pode ocorrer após a contratação de um substituto em condições semelhantes. Essa regra impede que o preenchimento da cota seja meramente temporário ou rotativo, visando a estabilidade laboral.

Apesar de sua eficácia em abrir postos — com dados indicando que 93% das PcDs empregadas estão em empresas que cumprem a lei —, o modelo de cotas enfrenta críticas quanto à qualidade da inclusão. Muitas vezes, as vagas oferecidas limitam-se a funções de baixa complexidade ou buscam deficiências consideradas "menores" para evitar alterações na produtividade, o que gera o fenômeno da "inclusão simbólica" e dificulta a ascensão profissional e o desenvolvimento pleno de carreira para esse grupo.

A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, consolidou o modelo social da deficiência no ordenamento brasileiro. Diferente do modelo anterior, chamado de modelo médico[1], a LBI define a deficiência como o resultado da interação entre impedimentos de longo prazo e as diversas barreiras (arquitetônicas, atitudinais ou tecnológicas) que obstruem a participação plena do indivíduo na sociedade.

No âmbito do trabalho, a LBI assegura o direito à colocação competitiva em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, exigindo que ambientes laborais sejam acessíveis e inclusivos. A lei proíbe qualquer forma de discriminação em todas as etapas — do recrutamento à ascensão profissional — e veda a exigência de "aptidão plena" como critério de exclusão, garantindo o acesso a treinamentos, bonificações e planos de carreira oferecidos pelo empregador.

Além disso, o estatuto introduz diretrizes para o Trabalho com Apoio, que consiste na provisão de suportes individualizados para atender às necessidades específicas do trabalhador. Esse modelo inclui o aconselhamento ao empregador sobre adaptações razoáveis e a superação de barreiras atitudinais, servindo como base metodológica para projetos que buscam não apenas o emprego, mas a adaptação mútua entre o indivíduo e a organização.

O Novo Plano Viver sem Limite, instituído pelo Decreto nº 11.793/2023, representa a retomada e atualização de uma política transversal voltada à garantia de dignidade e autonomia.

[1] O modelo médico da deficiência trata-se da concepção de que a deficiência está relacionada à condição clínica da pessoa, sendo a doença ou a lesão a causa da deficiência. Nessa perspectiva, considera-se necessário o acompanhamento médico para eliminar ou reduzir a limitação. Esse termo foi criado em contraposição ao modelo social da deficiência, segundo o qual a deficiência surge da interação entre as características da pessoa e as barreiras físicas ou sociais encontradas em seu cotidiano. Assim, a deficiência é compreendida como um problema relacionado à sociedade, e não à medicina em si (Bampi, Guilhem e Alves, 2010).

Com um investimento previsto de R$6,5 bilhões e a mobilização de 27 ministérios, o plano estrutura-se em um conjunto amplo de ações coordenadas para enfrentar o capacitismo de forma sistêmica em todo o território nacional.

A estratégia do plano organiza-se em quatro eixos centrais: gestão e participação social; enfrentamento à violência e ao capacitismo; acessibilidade e tecnologia assistiva; e promoção de direitos socioeconômicos. No contexto da empregabilidade, o plano visa fortalecer a autonomia por meio da articulação interfederativa, apoiando estados e municípios na implementação de ações locais que facilitem o acesso à educação e ao mercado de trabalho.

Diferente de versões anteriores, o Novo Viver sem Limite incorpora mecanismos de monitoramento contínuo através da Câmara Interministerial dos Direitos da Pessoa com Deficiência e de um observatório digital. Essa estrutura permite revisões anuais das metas, garantindo que as políticas de inclusão laboral sejam ajustadas conforme as demandas específicas dos territórios e os resultados observados nas coalizões intersetoriais.

No âmbito subnacional, o programa Meu Emprego Inclusivo, do Governo de São Paulo, destaca-se pela aplicação prática da metodologia do Emprego Apoiado. O programa atua em Polos de Empregabilidade Inclusiva (PEIs), que oferecem suporte bilateral: preparam o profissional para as demandas reais do mercado e, simultaneamente, prestam consultoria aos setores de Recursos Humanos das empresas para adaptação de postos de trabalho.

As ações do programa são ancoradas em seis pilares estratégicos: busca ativa de candidatos, realização de entrevistas profissionais para mapeamento de perfis, qualificação técnica, encaminhamento assertivo para vagas, avaliação funcional biopsicossocial e apoio contínuo pós-contratação. Essa abordagem busca aumentar as taxas de permanência, combatendo o abandono de cargos por falta de suporte ou adaptação inadequada.

Entretanto, o programa enfrenta o desafio do alcance geográfico, com sua rede de PEIs concentrada majoritariamente no estado de São Paulo, o que limita o acesso para PcDs residentes em outras regiões do país. Apesar dessa limitação territorial, sua metodologia serve de referência para novas propostas de políticas públicas municipais que buscam uma intermediação técnica mais robusta do que os tradicionais mutirões de vagas.

O Cadastro-Inclusão, previsto no artigo 92 da LBI, constitui um registro público eletrônico destinado a coletar e processar informações que permitam a identificação e caracterização socioeconômica da população com deficiência. Sua finalidade principal é servir como uma base de dados analítica para subsidiar o planejamento de políticas públicas e facilitar o acesso a direitos fundamentais.

O sistema opera em fases: a primeira já disponibiliza o Certificado da Pessoa com

Deficiência via Meu INSS para quem já recebe BPC ou aposentadoria especial, permitindo a comprovação da condição sem a necessidade de novos laudos repetitivos. A segunda fase visa integrar diversas bases governamentais (Censo, CadÚnico, BPC) em um repositório único de referência, o que deve reduzir drasticamente a burocracia e os gastos com perícias para a comprovação de deficiência.

Apesar do potencial de modernização administrativa, a plena operacionalização do cadastro como "referência nacional" ainda depende da unificação do Modelo Único de Avaliação Biopsicossocial. Essa pendência técnica tem causado uma percepção de latência no projeto, embora iniciativas como a API da Pessoa com Deficiência já permitam a integração digital de serviços públicos para identificar automaticamente os cidadãos aptos a benefícios e cotas.

Regulamentado pela Lei nº 14.176/2021, o Auxílio-Inclusão atua como um estímulo econômico para beneficiários do Benefício de Prestação Continuada (BPC) que conseguem ingressar no mercado de trabalho formal. O valor do benefício é de 50% do BPC (meio salário-mínimo) e é pago mensalmente ao trabalhador PcD com remuneração de até dois salários-mínimos.

A grande inovação desse "benefício-ponte" é a garantia de segurança financeira durante a transição. Anteriormente, muitos beneficiários do BPC temiam aceitar empregos com carteira assinada pelo receio de perder o auxílio integral e, caso demitidos, enfrentar novas perícias demoradas; agora, ao requerer o Auxílio-Inclusão, o BPC é apenas suspenso, sendo restabelecido automaticamente em caso de perda do emprego.

Além de apoiar o trabalhador, o auxílio gera uma economia para os cofres públicos, já que o Estado passa a pagar metade do valor assistencial anterior, enquanto o beneficiário passa a contribuir com o sistema previdenciário e impostos através de sua atividade remunerada. Desde 2022, o INSS pode inclusive conceder o benefício de forma automática ao identificar que o segurado cumpre os requisitos de renda e vínculo laboral, simplificando o processo de inclusão produtiva.

Em suma, a análise do arcabouço normativo nacional revela que as políticas públicas brasileiras estão em um estágio de transição, migrando de um modelo puramente impositivo, focado na reserva de cargos, para uma abordagem que privilegia o suporte à autonomia e a segurança financeira do trabalhador com deficiência. No entanto, a persistência de uma lacuna significativa entre o contingente de pessoas com deficiência no país e o total de vínculos formais de emprego sugere que a eficácia dessas ações não depende exclusivamente da existência de leis, mas da superação de barreiras atitudinais e da implementação de metodologias de suporte

contínuo no ambiente laboral, evitando que a inclusão seja meramente simbólica.

Nesse cenário, instrumentos como o Auxílio-Inclusão e o Novo Plano Viver sem Limite buscam mitigar tais dificuldades ao oferecer incentivos econômicos à transição para o emprego formal e ao promover o enfrentamento sistêmico ao capacitismo, integrando as esferas federal, estadual e municipal na garantia de direitos socioeconômicos. Em última análise, a consolidação de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo pressupõe que os marcos legais analisados sejam complementados por estratégias locais de preparação mútua e intermediação técnica, transformando a obrigatoriedade da cota em um processo de inclusão efetiva, permanência e desenvolvimento profissional sustentável nas organizações.

2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DO PRODUTO

A formulação deste projeto não decorre apenas de uma construção teórica isolada, mas emerge da vivência institucional e profissional do autor junto à Secretaria da Pessoa com Deficiência de Maringá (SEPED) e ao Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CMDPD). Durante esse percurso, observou-se uma discrepância acentuada entre o marco legal vigente e a realidade de exclusão enfrentada por muitas PcDs no município, cujas trajetórias são frequentemente marcadas pelo desemprego ou pela dependência exclusiva de auxílios assistenciais. Somado a isso, identificou-se uma lacuna de diálogo com o setor produtivo, em que a contratação muitas vezes é percebida apenas como uma imposição legal onerosa, resultando no que a literatura denomina "inclusão simbólica".

Diferentemente de abordagens baseadas estritamente no comando e controle estatal, a presente proposta fundamenta-se na mediação institucional e no diálogo transversal entre as partes interessadas. O objetivo é transitar de uma lógica de imposição absoluta para um modelo de preparação mútua, ancorado no Paradigma dos Suportes. Nesta perspectiva, entende-se que a inclusão sustentável ocorre de forma mais orgânica quando tanto o trabalhador quanto o empregador recebem o apoio técnico necessário para a superação de barreiras atitudinais e a realização de adaptações razoáveis no ambiente laboral.

Em termos operacionais, este projeto visa estruturar o sistema necessário para a efetiva implementação da Central de Empregos para Pessoas com Deficiência, prevista na Lei Municipal nº 4.015/1995, mas que permaneceu sem metodologia de aplicação prática por décadas. O produto aqui apresentado articula atividades direcionadas a dois pilares centrais: o desenvolvimento e autonomia das pessoas com deficiência e a capacitação técnica das empresas locais, promovendo uma intermediação qualificada que garanta não apenas o acesso, mas a permanência e a progressão profissional deste público no mercado de trabalho de Maringá.

A fundamentação e a análise situacional deste trabalho estão estruturadas nas seções subsequentes. A seção 2.1 traça o perfil socioeconômico das PcDs em Maringá, revelando que, embora o município apresente índices de deficiência inferiores às médias estadual e nacional, existe um desafio crítico de escolaridade, com mais da metade dessa população sem nível de instrução ou com ensino fundamental incompleto. Na seção 2.2, são mapeados os equipamentos e serviços públicos municipais, destacando-se a atuação da SEPED e do CMDPD, além da identificação de lacunas na articulação entre as políticas de transporte e inclusão produtiva

Por fim, a seção 2.3 detalha a estruturação do produto proposto, definindo as diretrizes para a política de empregabilidade, a organização das equipes multidisciplinares e o

funcionamento do Banco de Currículos, visando transformar a previsão da Lei Municipal nº 4.015/1995 em uma prática institucional efetiva.

2.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM MARINGÁ

A partir do Censo 2021 do IBGE foi possível encontrar informações sobre o perfil socioeconômico do PCD no município, obtendo dados como escolaridade, idade e mesmo porcentagem por raça.

Tabela 1 – População PCD no Município de Maringá por sexo (%)

Sexo	Maringá	Paraná	Brasil
Masculino	4,7	5,8	6,4
Feminino	5,4	7,0	8,1

Fonte: Censo do IBGE (2022).

Maringá apresenta 5,1% da população com algum tipo de deficiência, índice menor comparado aos 6,4% de média no Paraná e 7,3% no Brasil. Na categorização por sexo, Maringá também apresenta as menores médias.

Tabela 2 – População PCD no Município de Maringá por raça (%)

Raça	Maringá	Paraná	Brasil
Branco	4,9	6,2	7,1
Preto	6,4	8,1	8,6
Amarelo	5,2	6,3	6,6
Pardo	5,4	6,5	7,2
Indígena	9,7	6,4	6,6

Fonte: Censo do IBGE (2022)

Ao verificar as médias de PCDs por raça, as porcentagens ficam também abaixo das médias do Paraná e do Brasi, sendo, brancos 4,9%, pretos 6,4%, amarelos 5,2%, pardos 5,4%. O oposto ocorre com a população de indígenas, que apresenta uma média bem mais elevada, de 9,7%, comparado à média do Paraná e do Brasil. A porcentagem em indígenas parece ser uma anomalia, visto que, no caso do estado, esse número fica proporcionalmente na mesma faixa que a de pardos e amarelos, sendo interessante investigar o porquê desse valor.

Tabela 3 – População PCD no Município de Maringá por tipo de deficiência

Deficiência	Maringá	Paraná	Brasil
Enxergar	2,4	3,3	4
Ouvir	1,0	1,2	1,3
Andar/Subir Escadas	2,0	2,4	2,6
Pegar pequenos objetos ou abrir garrafas	1,0	1,2	1,4
Limitação nas funções mentais	1,0	1,2	1,4

Fonte: Censo do IBGE (2022)

Quando analisamos a população por tipo de deficiência no município temos: enxergar 2.4%, ouvir 1%, andar/subir escadas 2% pegar pequenos objetos ou abrir garrafas 1% e funções mentais 1%, sendo todas proporcionais, mas menores que a média do estado e do Brasil.

A taxa de analfabetismo dentro da população PCD é de 11,05%. No quesito escolaridade, 52,67% dos PCDs não têm nível de instrução e possuem fundamental incompleto, 11,3% têm fundamental completo e médio incompleto, 20.68% possuem Médio completo e superior Incompleto e 15,34% possuem superior completo. Quando analisamos os dados por idade temos: de 2 a 14, 1,4% de 15 a 59, 3,2% de 60 a 69 temos 9,6% entre 70 e 74 temos 13,8% indo para 20,5% entre os de 75 a 79 anos, já dos 80 a 84 é de 20,3% (85 a 89 é 40,2%, 90 a 94 é de 51,6 95 a 99 é de 45,5 e 100 ou mais caindo para 34,6).

Considerando a possibilidade de pessoas escondendo seus diagnósticos, os números podem ser maiores, entretanto, isso não diminui o resultado comparativamente positivo para a cidade, visto que tal argumento é válido também para os dados do Paraná e do País como um todo.

O município apresenta resultados melhores que as médias estadual e federal, algo que pode ser justificado por inúmeros fatores fora do escopo deste estudo, por outro lado, relevante que demais pesquisadores possam se aprofundar nessas razões, principalmente para se entender as anomalias encontradas, como o alto índice dentro da população indígena, que está muito acima da média nacional, e assim tentar entender as possíveis causas.

2.2 EQUIPAMENTOS E SERVIÇOS PÚBLICOS MUNICIPAIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As informações a respeito dos equipamentos e serviços públicos na cidade de Maringá não estão estruturadas ou apresentadas em algum documento de maneira organizada, portanto,

as informações apresentadas neste tópico foram coletadas por meio da vivência enquanto servidor da Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPED). A cidade não apresenta uma variedade fora do habitual quanto aos equipamentos e serviços públicos municipais quando comparada a cidades de mesmo porte. Isso, contudo, não significa ausência de iniciativas, pois o município conta atualmente com algumas ações e estruturas voltadas ao atendimento da população. Entre elas, destaca-se a Agência do Trabalhador, ainda que não esteja diretamente vinculada à prefeitura, o passe livre no transporte coletivo (cuja comprovação de renda nem sempre é rigidamente exigida) e o evento "Dia D Empregar", promovido pela própria agência. Além disso, há a atuação da Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPED), que concentra parte significativa das políticas voltadas a esse público.

No que se refere aos equipamentos, a SEPED vem desenvolvendo ações como a disponibilização de cadeiras de rodas por meio de parceria com uma empresa privada, ainda que não esteja claro se se trata de cessão, empréstimo ou outro modelo de concessão. A secretaria também promove iniciativas como grupos terapêuticos voltados a "mães atípicas", projetos relacionados à Língua Brasileira de Sinais (Libras) e o programa "Espectro em Movimento", que consiste em uma sala multissensorial itinerante. Soma-se a isso a parceria com empresas como GOL e Easy Ground Service Solutions, que resultou na entrega de uma escada de acesso com elevador no aeroporto de Maringá, facilitando o embarque e desembarque de pessoas com ou sem deficiência. Ainda assim, observa-se que a limitação orçamentária do município restringe a ampliação desses equipamentos, configurando-se como um dos principais entraves ao avanço das políticas públicas.

Fora do âmbito estritamente público, existem iniciativas conduzidas por empresas e organizações da sociedade civil, como a Inkluir e associações voltadas a diferentes tipos de deficiência, que também contribuem para a inclusão social e profissional desse público. No entanto, quando se trata de ações afirmativas e programas estruturados de qualificação ou inserção no mercado de trabalho, o município ainda apresenta poucas iniciativas consolidadas. Um exemplo relevante ocorre no âmbito da APAE, que desenvolve projetos de empregabilidade para seus alunos, estabelecendo parcerias com empresas como a Cocamar e instituições de ensino superior, além de manter iniciativas de "trabalho protegido" dentro da própria instituição. Há menções a uma possível parceria entre a SEPED e a Inkluir, mas não foram identificadas informações detalhadas a respeito.

No campo da articulação com outros direitos sociais, especialmente transporte e acessibilidade urbana, observa-se uma relação que pode ser considerada, em certa medida, contraditória. Pessoas com deficiência têm direito ao transporte público gratuito mediante

critérios estabelecidos em lei, incluindo limites de renda estimados entre um e meio e dois salários-mínimos. Na prática, isso pode gerar um efeito desestimulador à inserção no mercado de trabalho, uma vez que a obtenção de emprego pode implicar a perda do benefício. Ainda que essa exigência não seja rigorosamente fiscalizada e nem sempre seja amplamente conhecida pelos beneficiários, ela revela uma inconsistência na integração entre políticas de mobilidade e inclusão produtiva. Quanto à acessibilidade urbana, há mecanismos de fiscalização conduzidos por comissões da prefeitura, embora estes sejam limitados tanto pelo volume de demandas quanto pela dependência de denúncias para a identificação de irregularidades.

Em relação ao monitoramento e à avaliação das políticas públicas, verifica-se a inexistência de um sistema unificado, uma vez que as diferentes ações possuem origens e estruturas institucionais distintas. Nesse contexto, projetos específicos tendem a desenvolver seus próprios mecanismos de acompanhamento, com registro documental para subsidiar análises futuras. No caso da SEPED, os principais critérios adotados envolvem economicidade, eficiência econômica, eficiência administrativa, alinhada às práticas de compliance da prefeitura, além de eficácia e efetividade das ações.

No que diz respeito à governança dessas políticas, destacam-se a própria SEPED, como representante do poder público municipal, e o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CMDPD), que atua como instância de representação da sociedade civil. Outros conselhos e instituições também podem participar do planejamento e acompanhamento das políticas, conforme suas competências específicas. O CMDPD é um órgão colegiado, deliberativo, permanente e paritário, instituído pela Lei Municipal nº 5.688/2002, com a função de defender e garantir os direitos das pessoas com deficiência no município.

Entre suas atribuições, estão a deliberação, fiscalização e acompanhamento da implementação das políticas públicas voltadas a esse público. Seu regulamento mais recente foi estabelecido pela Lei Municipal nº 11.226/2021. O conselho é composto por presidente, vice-presidente, secretário e conselheiros, sendo esses eleitos entre seus pares. Sua estrutura é formada por entidades governamentais e não governamentais em composição paritária, atualmente com 14 representantes governamentais e 13 não governamentais, cada uma com conselheiros titulares e suplentes, sendo o direito de voto exercido, ordinariamente, pelo titular. O funcionamento do CMDPD inclui comissões permanentes e temporárias que tratam de temas específicos, culminando em reuniões plenárias mensais para deliberação. Ressalta-se ainda seu caráter independente, não subordinado às secretarias municipais, conforme previsto em lei. Até o momento, não foram identificadas parcerias diretas do conselho com o terceiro setor.

Por fim, cabe destacar que, até a elaboração deste texto, a página oficial do conselho

vinculada à SEPED ainda não estava disponível, sendo necessário recorrer a redes sociais e/ou ao contato direto com membros para obtenção de informações. Essa limitação evidencia desafios adicionais no que se refere à transparência e ao acesso à informação sobre a atuação institucional no município.

2.3 APRESENTAÇÃO DO PRODUTO

O trabalho com a pessoa com deficiência é multidisciplinar e multisetorial, esse texto e projeto nunca conseguiriam englobar todas as necessidades e detalhes que um trabalho de inclusão empregatícia do PCD poderia, em teoria, englobar. Dito isso, tento ser o mais global possível dentro das limitações existentes, adições são possíveis e toda sugestão é bem-vinda na sua ampliação.

O produto proposto consiste na estruturação de uma política pública municipal voltada à empregabilidade de pessoas com deficiência (PcDs) em Maringá, baseada em um modelo de preparação mútua entre trabalhadores e empregadores, com cursos permanentes, acompanhamento técnico e mediação institucional. A proposta busca superar a lógica limitada do cumprimento formal de cotas, estruturando um sistema contínuo de qualificação, inserção e permanência no trabalho, com apoio direto aos setores de Recursos Humanos das empresas e suporte aos trabalhadores. Trata-se, portanto, de um mecanismo aplicado que operacionaliza a intermediação entre poder público e setor produtivo, promovendo inclusão efetiva e sustentável, alinhada ao paradigma dos suportes e às experiências internacionais.

Além de inovadora, a proposta tem como mérito central viabilizar o cumprimento de legislações já existentes, porém subutilizadas ou não implementadas. Destaca-se, especialmente, a não efetivação da Lei Municipal nº 4.015/1995, que prevê a criação de uma Central de Empregos para PcDs, permanecendo sem aplicação prática há décadas. Soma-se a isso o cumprimento parcial da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), muitas vezes restrito à inclusão simbólica, sem garantia de permanência e desenvolvimento profissional; bem como fragilidades na aplicação da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), especialmente quanto à acessibilidade, adaptação razoável e igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. No âmbito local, também há indícios de baixa efetividade da Lei nº 6.464/2004, que exige o cumprimento de cotas por empresas contratadas pelo poder público, e da Lei nº 5.266/2000, sobre oficinas de profissionalização. Assim, o produto não apenas propõe uma nova política, mas atua como instrumento de ativação e integração do arcabouço legal existente, reduzindo a lacuna entre previsão normativa e efetividade das políticas públicas de inclusão

laboral em Maringá.

A proposta pode ser organizada como um conjunto estruturado de ações integradas, alinhadas ao paradigma dos direitos, da acessibilidade e dos suportes, visando transformar a inclusão de PcDs em um processo efetivo e contínuo no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, o projeto contempla ações de garantia de direitos e acessibilidade, assegurando que os dispositivos legais existentes, como a Lei Brasileira de Inclusão e a Lei de Cotas, sejam efetivamente aplicados no contexto local. Isso envolve promover a eliminação de barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais, bem como garantir condições equitativas de acesso ao trabalho, desde o recrutamento até a progressão na carreira. Nessa mesma linha, o projeto deve atuar na sensibilização e conscientização de empregadores e da sociedade, enfrentando o capacitismo e ampliando a compreensão sobre o potencial produtivo das PcDs, reforçando que a inclusão não se limita ao cumprimento de cotas, mas à construção de ambientes organizacionais inclusivos e sustentáveis.

Em segundo lugar, as ações devem se concentrar na promoção da empregabilidade com base em suporte e qualificação, estruturando iniciativas que articulem formação profissional, adaptação do ambiente de trabalho e acompanhamento contínuo. Isso inclui a criação de programas de capacitação para PcDs, alinhados às demandas do mercado, e, simultaneamente, à qualificação dos setores de Recursos Humanos para implementação de adaptações razoáveis e gestão da diversidade. Complementarmente, o projeto deve incorporar o modelo de suporte individualizado (emprego apoiado), garantindo acompanhamento pós-contratação, mediação de conflitos e suporte técnico tanto ao trabalhador quanto à empresa. Por fim, é essencial integrar essas ações a outras políticas públicas (educação, assistência social, transporte e saúde), consolidando uma abordagem intersetorial que fortaleça a autonomia, a permanência no emprego e o desenvolvimento profissional das PcDs.

Para o desenvolvimento destas ações, são necessárias as seguintes atividades:

1) Estrutura e equipe do projeto

Na atual proposta do projeto, o número total de profissionais não é fixo, mas já é possível circular a quantidade de setores de trabalho e uma aproximação do tamanho da mão de obra requerida para seu funcionamento, sendo subdivididos em:

a) Triagem e encaminhamentos: Esse setor fica responsável pelo primeiro acolhimento da pessoa com deficiência, verificação de qualidades e dificuldades, montando um “prontuário” (pela falta de uma palavra melhor) de características que, por fim, leva a um direcionamento. O direcionamento pode ser feito para as entidades ou locais que, o

atendente, entender melhor apoiarão o seu desenvolvimento, incluindo nisso, as atividades do projeto em si. Isso é feito por ser inviável um acompanhamento de todas as possíveis dificuldades encontradas, nesse ponto será necessário apoio de outras instituições e setores, para que o adequado encaminhamento seja feito com ciência de todas as partes e que o acompanhamento, por nossa equipe, continue durante essa preparação. A triagem não é momento único, verificando estarem sanadas as dificuldades encontradas, uma nova triagem ocorre para avaliar a possibilidade de participação no projeto de empregabilidade. Nessa fase se observa a necessidade de um psicólogo e/ou outro profissional com conhecimentos/experiência para o desenvolvimento desta atividade.

b) Programa de Empregabilidade: Nesse setor temos turmas, montadas a partir das áreas que foram observadas dificuldades, na forma de aulas que serão agendadas na medida que atenda a demanda, o usuário não precisa comparecer em turmas que apresente já dominar o conteúdo. Possíveis profissionais necessários são, professor ou pedagogo qualificado para o tema abordado, psicólogo para apoio aos alunos (não precisando ser um por turma), a figura de um “conselheiro pessoal” (no inglês é o cargo de “personal Advisor”) e, um profissional da equipe "c” com a função de observar a evolução do desenvolvimento e ser a “ponte” com a equipe que lida com RH.
c) Equipe de preparação de RHs Seu papel é a comunicação com os times de Recursos Humanos das empresas que desejam participar do projeto e querem contratar, são eles que farão a orientação dos RHs quanto à legislação, adaptações razoáveis a serem feitas (não apenas ensinar como “vistoriar”) além de auxiliar na preparação e adaptação dos funcionários das empresas quanto à inclusão bem com apresentar como a contratação de PCDs pode ser beneficial a todos os envolvidos. Quanto aos profissionais necessários, psicólogo comportamental, e profissional preparado para apresentar as qualidades dos PCDs.
d) Equipe de Gestão: Formada por membros da secretaria: pedagogos, psicólogos e administradores. Sua função é gerenciar o funcionamento do projeto, coleta e armazenamento de dados, apoio no preparo de materiais de sala, e avaliação (junto aos profissionais das outras equipes) do andamento e evolução dos trabalhos. Serão necessários, profissional para manutenção do sistema (não necessariamente profissional de TI mas que pelo menos consiga alimentar os dados recebidos e apoiar em tudo que envolva tecnologia), gestores e pedagogos. Além de todos esses profissionais, será necessário apoio para a elaboração das bases do projeto em si, por necessitar de diversas

áreas do conhecimento para realizar a busca e organização de experiências de sucesso e fracasso para que o projeto possa sempre se apoiar em referenciais robustos e efetivamente se concretizar.

2) Formação de um Banco de Currículos

Primeiramente é importante esclarecer o que queremos dizer com um banco de currículos. Seguimos um conceito geral, mas que merece ser explicado, tendo nele um sistema junto a um banco de dados que reúne informações de candidatos e colaboradores, objetivando facilitar o recrutamento e gestão dessas pessoas. Desse conceito adaptamos a aplicação para as especificidades deste projeto. Autores como Gramigna (2002) apresentam o banco de currículos com um dos blocos de intervenção em um programa de gestão de competências, que aparece como avaliação de potencial e formação de banco de dados, sendo o terceiro dos cinco blocos, nos quais os outros seriam, sensibilização, definição de perfis, capacitação e, por último, gestão do desempenho. Para Gramigna (2002, p. 44), "é fundamental conhecer a força de trabalho disponível, identificando pontos de excelência e de insuficiência de cada colaborador". No presente trabalho estes blocos estariam distribuídos entre atividades que seriam realizadas nas empresas interessadas e outras pela equipe de gestão do projeto.

Para a avaliação de potencial e formação do Banco de Currículos, é necessária a realização de entrevistas, diagnósticos e seminários de identificação de potenciais, que formarão um Banco de Identificação de Talentos (BIT) (Almeida; Almeida, 2021) pois estas ferramentas são úteis para entender o capital intelectual existente. Para os mesmos autores a "realização de entrevistas e avaliação por meio de situações-teste que simulam a realidade, podem ser importantes" (Almeida; Almeida, 2021, p.10).

Na execução do presente projeto, vemos a necessidade de um banco de currículos para a aplicação efetiva do projeto, uma vez que ele se enquadra perfeitamente no ponto de interação entre os trabalhos voltados à pessoa com deficiência com os voltados à preparar as empresas a aceitarem essa pessoa. No Banco de Currículos, as informações do PCD seriam atualizadas simultaneamente e estariam disponíveis à empresa que busca contratar, de modo a fornecer informações não apenas durante a preparação das pessoas à empregabilidade ou contratação, mas também acompanhando sua vida funcional, quando contratada, e eventualmente caso venha a necessitar buscar por vaga de trabalho novamente. Para Muller et. al. (2024), é uma boa estratégia para criar a possibilidade de acesso a registros com vistas a divulgar seus currículos, em virtude do armazenamento de ideias e fatos.

Um modelo semelhante é desenvolvido no município de São Paulo. No projeto Emprego Inclusivo, o objetivo é “promover a inclusão, permanência e desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio da metodologia do Emprego Apoiado” (São Paulo, 2025a). O projeto, desenvolvido pela prefeitura, se apoia em 6 eixos, sendo eles 1) Busca ativa, para a captação de candidatos interessados; 2) Entrevista profissional, realização de entrevistas individuais para o mapeamento das habilidades e perfis profissionais; 3) Qualificação técnica e empreendedora, para proporcionar a maior inclusão, o programa oferece cursos de qualificação profissional presencial; 4) Encaminhamento para vagas de emprego por meio dos Polos de Empregabilidade Inclusiva que atuam junto às empresas que desejam incluir profissionais com deficiências analisando as vagas disponíveis de acordo com o perfil dos candidatos atendidos no Programa garantindo maior assertividade no processo de contratação; 5) Encaminhamento para emissão de laudo médico baseado nas funcionalidades, quando os candidatos que fazem parte do programa têm a oportunidade de passar por avaliação interdisciplinar que analisará as funcionalidades e habilidades do candidato, recomendando as melhores funções e trabalhos de acordo com suas aptidões; e 6) Apoio às Empresas por meio dos Polos de Empregabilidade Inclusiva (PEIs) que oferecem apoio às empresas que buscam contratar profissionais com deficiência oferecendo suporte à equipe de RH para disponibilização de vagas, treinamento e sensibilização das equipes, estudo de adequação dos Postos de Trabalho, apoio e acompanhamento dos colaboradores com deficiência contratados (São Paulo, 2025b).

Outro projeto semelhante, porém desenvolvido pelo terceiro setor e aplicado a pessoas com autismo e outros diagnósticos na neurodiversidade, é o desenvolvido pela Specialisterne que “é uma organização social, nascida na Dinamarca em 2004 e com presença em 23 países, que se dedica à inclusão profissional de pessoas com autismo e outros diagnósticos na neurodiversidade" (Specialisterne Brasil, 2025). Em sua atuação são ofertadas a formação e oportunidades de trabalho, e para as empresas, proporcionam talento e conhecimento sobre como incluir a neurodiversidade em suas equipes (Specialisterne Brasil, 2025).

Um ponto importante a se destacar é que para a estruturação do banco de talentos, será necessária a participação dos profissionais que estarão envolvidos para determinar normas de ética, segurança de dados e demais regulamentações necessárias a se cumprir.

3) Desafios para a implementação do projeto

A gestão federal iniciada em 2023, por dificuldades em estabilizar as contas públicas, junta a outras propostas, levantou ideias ligadas às verbas de benefícios sociais, indo de reforço

fiscalizatório para situações de benefícios indevidos, até alteração de critérios para a concessão dos mesmos. Tendo isso em mente, entende-se que essa seja a maior barreira que esse produto terá para sua implantação e funcionamento num tamanho maior do que “projeto piloto”, até mais que a falta de profissionais/funcionários, visto que, mesmo causando déficit em outros setores, mão de obra pode ser remanejada à atender o projeto.

Os servidores que ficarem responsáveis pela implementação inicial e os, por qualquer motivo, os substituam, devem entender que eles estão num projeto que muito possivelmente será visto como de baixa prioridade, devendo constantemente instigar a busca de recursos externos para complementação das atividades.

Pelo possível grau de complexidade que o gerenciamento terá, é extremamente importante manter documentado, de forma clara mas bem explicada, todos os trabalhos, projetos, compromissos, procedimentos, etc que estiverem ocorrendo, para que futuros gestores e servidores possam continuar as atividades quando algum membro da equipe sair. O grau de seriedade dado à este ponto é devido ao entendimento de que, o maior problema para a continuidade de qualquer atividade que sofre com mudanças de gestão periodicamente, está na falta de documentação sobre tudo envolvendo ela, exemplos diretos são, seu funcionamento, rotinas, funções e objetivos de equipes, históricos de atendimentos, dentre outras atividades “burocráticas” tornam uma atividade possível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou enfrentar o desafio da inserção efetiva das Pessoas com Deficiência (PcDs) no mercado de trabalho de Maringá, partindo do diagnóstico de que a existência de marcos legais, como a Lei de Cotas, não tem sido suficiente para garantir uma inclusão qualitativa e sustentável. O objetivo central de propor um produto técnico voltado à empregabilidade foi alcançado por meio da estruturação de uma política pública municipal baseada no modelo de preparação mútua entre trabalhadores e empregadores.

As análises realizadas revelaram que, embora Maringá possua índices de deficiência ligeiramente menores que as médias nacional e estadual, as barreiras de escolaridade e a falta de ações articuladas entre o poder público e o setor produtivo perpetuam um cenário de exclusão. A revisão bibliográfica e o levantamento documental demonstraram uma lacuna histórica na implementação de leis locais, especialmente a Lei Municipal nº 4.015/1995, que previa uma Central de Empregos nunca efetivada, e a Lei nº 5.266/2000. Assim, o produto proposto não se limita a ser uma nova iniciativa, mas atua como um mecanismo de ativação e atualização do arcabouço legal municipal.

A proposta fundamenta-se no Paradigma dos Suportes, superando a lógica assistencialista e o modelo médico para focar na eliminação de barreiras ambientais e atitudinais. Ao incorporar elementos de experiências internacionais e nacionais de sucesso, como o emprego apoiado e o acompanhamento por conselheiros pessoais, o projeto oferece um suporte bilateral que capacita o profissional e orienta os departamentos de Recursos Humanos para a realização de adaptações razoáveis. A estruturação de um Banco de Talentos e de uma equipe multidisciplinar visa garantir que a contratação seja baseada em competências, combatendo o capacitismo e a "inclusão simbólica".

Contudo, a implementação desta política enfrenta desafios estruturais, como a necessidade de estabilidade orçamentária e o risco de descontinuidade administrativa. Conclui-se que a eficácia desta proposta depende da rigorosa documentação de processos e de uma governança que integre a Secretaria da Pessoa com Deficiência (SEPED) e o Conselho Municipal (CMDPD), garantindo que a política de Estado prevaleça sobre interesses conjunturais.

Vale reforçar que o acompanhamento a longo prazo do PcD não é um mero adicional a essa política pública, mas um ponto basilar e essencial de seu funcionamento. Desligamentos e demissões fazem parte da vida de qualquer trabalhador, portanto devem ser consideradas também nos trabalhos realizados por este projeto, cuja adequada implementação depende do

devido acompanhamento do trabalhador acolhido ao longo do tempo.

Ademais, destaque-se que, para além desta proposta que visa a instrumentalização da discussão no âmbito municipal, é relevante considerar, posteriormente, a necessidade de se elaborar diretrizes para estágios por estudantes do ensino superior em empresas e equipamentos públicos, na educação, saúde e assistência social, por exemplo.

Finalmente, espera-se que este trabalho contribua para transformar a realidade de Maringá, evoluindo do mero cumprimento de obrigações legais para a construção de um ambiente laboral verdadeiramente inclusivo, onde a autonomia e a dignidade das PcDs sejam o eixo central do desenvolvimento social e econômico local.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, F. L.; FRANZESE, C. Federalismo e políticas públicas: o impacto das relações intergovernamentais no Brasil. In: ARAÚJO, M. de F.; BEIRA, L. (Org.). *Tópicos de economia paulista para gestores públicos*. São Paulo: Fundap, 2007.

ALMEIDA, Daiane de Fátima Pavinato de; ALMEIDA, Diógenes Aparecido de. Gestão por competências com foco no desenvolvimento e retenção de talentos: revisão de literatura. *Prospectus*, v. 3, n. 1, p. 82-97, fev./ago. 2021.

ARAÚJO, Ana Cléssia Pereira Lima de et al. The quotas law for people with disabilities in Brazil: is it a guarantee of employment? *International Review of Applied Economics*, [S.l.], 2021. DOI: https://doi.org/10.1080/02692171.2021.1962257

BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elioenai Dornelles. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 18, n. 4, jul./ago. 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rlae/a/yBG83q48WG6KDHmFXXsgVkR/. Acesso em: 20 abr. 2026.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 abr. 2026.

BRASIL. *Decreto nº 3.298/1999*. Regulamenta a Lei nº 7.853/1989 e define a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 14 set. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 5.296/2004*. Regulamenta as Leis nº 10.048/2000 (prioridade de atendimento) e nº 10.098/2000 (acessibilidade), e a Lei nº 10.098/2000. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 14 set. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 6.949/2009*. Ratifica a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 e tem status de Emenda Constitucional no Brasil. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 14 set. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 7.612/2011*. Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - "Viver sem Limite" (2011) - Visou coordenar as ações de diversos ministérios para promover a inclusão das pessoas com deficiência em áreas como educação, saúde, acessibilidade e inclusão social, com status de emenda constitucional. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm. Acesso em 14 set. 2025.

BRASIL. *Decreto n° 11.793/ 2023*. Novo Plano Viver Sem Limite, objetivou garantir mais dignidade às pessoas com deficiência, suas famílias e comunidades em todo território nacional, com o direcionamento de investimentos públicos para a construção de um país mais inclusivo. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Decreto/D11793.htm. Acesso em 14 set. 2025.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública. *Avaliação Biopsicossocial da Deficiência – Produto 1*. Brasília, 2021. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/7385/1/2021.09.06%20-%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20Biopsicossocial%20da%20Defici%C3%Aancia%20-%20Produto%201.pdf. Acesso em: 26, nov. 2025.

BRASIL. *Lei nº 7.853/1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, criando a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em 14 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. *Lei nº 10.098/2000*. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em 14 set. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.146/2015*. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Ela alinha a legislação brasileira à Convenção Internacional, reforçando o modelo social da deficiência. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 14 set. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Novo Viver Sem Limite. Disponível em: https://novoviversemlimite.mdh.gov.br/. Acesso em: 26, nov. 2025

CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt. *Formulação de políticas públicas*. Brasília: ENAP, 2018.

CASTRO, Carmem Lúcia Freitas de; GONTIJO, Cynthia Rúbia Braga; AMABILE, Antônio Eduardo de Noronha (org.). *Dicionário de políticas públicas*. Barbacena: EdUEMG, 2012.

CAVALCANTI, Valéria Martins; CELINO, Suely Deysny de Matos; BARBOSA, Mayara Lima; LEITE, Kenia Anifled de Oliveira; COSTA, Gabriela Maria Cavalcanti. Inclusão no mercado de trabalho: a experiência de pessoas com deficiência física na Paraíba. *Revista Enfermagem Digital Cuidado e Promoção da Saúde*, v. 1, n. 2, p. 85-91, jul./dez. 2015. DOI: 10.5935/2446-5682.20150015

COELHO, Maria Francisca Pinheiro; TAPAJÓS, Luziele Maria de Souza; RODRIGUES, Monica (org.). *Políticas sociais para o desenvolvimento: superar a pobreza e promover a inclusão*. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; UNESCO, 2010

GRAMIGNA, M. R. *Modelo de competências e gestão dos talentos*. São Paulo: MAKRON Books, 2002. 161p.

GUGLIANO, Alfredo Alejandro; MENDES, Thais Zanela; STEIN, Guilherme de Queiroz. Políticas públicas e direitos de pessoas com deficiência no Brasil (1988-2016). *Campos Neutrais – Revista Latino-Americana de Relações Internacionais*, Santa Vitória do Palmar, v.

2, n. 1, p. 9-24, jan./abr. 2020.

MANHÃES, Vanessa Siqueira. Breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, São Paulo, v. 15, n. 57, p. 254-262, 2010.

MARINGÁ. *Lei Complementar 1.083/2017*. Adiciona o inciso IV ao art. 139, e altera o § 2º do art. 140 da Lei Complementar nº 239/1998 para estender o direito a horário especial ao servidor público municipal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza. Disponível em https://sapl.cmm.pr.gov.br/ta/339/text. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Complementar 1.227/2020*. Altera a Lei Complementar nº 239/1998, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos de Maringá, a fim de adaptá-lo ao Estatuto da Pessoa com Deficiência do Estado do Paraná. Disponível em https://sapl.cmm.pr.gov.br/norma/13696. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 1.457/1981*. Concede passes livres para os portadores de deficiência visual e dá outras providências. Disponível em https://leis.org/municipais/pr/maringa/lei/lei-ordinaria/1981/1535/lei-ordinaria-n-1535-1981-dispoe-sobre-a-criacao-de-orgaos-cargos-e-funcoes-na-estrutura-administrativa-da-cmara-municipal-e-da-prefeitura-do-municipio-de-maringa-e-altera-as-leis-municipais-n-1133-de-16-de-junho-de-1976-e-1348-de-18-de-dezembro-de-1979-e-da-outras. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 1.565/1982*. Dispõe que, nas repartições de atendimento externo ao público, será dada preferência às partes portadoras de deficiência física. Disponível em https://leismunicipais.com.br/legislacao-municipal/3546/leis-de-maringa. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 3.348/1993*. Estabelece norma de atendimento aos deficientes, idosos e gestantes. Disponível em https://sapl.cmm.pr.gov.br/norma/5217. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 3.508/1993*. Consolida textos de leis relativas ao transporte coletivo urbano e concede outros benefícios. Disponível em https://sapl.cmm.pr.gov.br/ta/686/text/vigencia/0,1993-12-10,2005-01-17:kisdNmyNmJQQGH0MSOXla3RAmKA/. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 4.015/1995*. Autoriza a criação de uma central de empregos para pessoas portadoras de deficiência. Disponível em https://leismunicipais.com.br/a1/pr/m/maringa/lei-ordinaria/1995/402/4015/lei-ordinaria-n-4015-1995-autoriza-a-criacao-de-uma-central-de-empregos-para-pessoas-portadoras-de-deficiencia?q=4015. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 5.266/2000*. Dispõe sobre a criação de oficinas abertas de trabalho, para ensino e profissionalização de deficientes físicos. Disponível em https://sapl.cmm.pr.gov.br/norma/7047?display. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei 5.688/2002*. Cria o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com

Deficiência. Disponível em https://leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-ordinaria/2002/569/5688/lei-ordinaria-n-5688-2002-cria-o-conselho-municipal-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 6.464/2004*. As empresas interessadas em contratar com o Município de Maringá, para a realização de obras, serviços ou vendas, deverão comprovar a existência de quota para pessoas portadoras de deficiência no seu quadro de funcionários e a observância do disposto no artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal. Disponível em https://venus.maringa.pr.gov.br/arquivos/orgao_oficial/arquivos/oom%202433.pdf. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 8.501/2009*. Cria o programa de reabilitação da pessoa com deficiência física. Disponível em https://sapl.cmm.pr.gov.br/norma/10552?display. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 8.612/2010*. Institui o dia municipal da pessoa portadora de deficiência. Disponível em https://leismunicipais.com.br/a1/pr/m/maringa/lei-ordinaria/2010/862/8612/lei-ordinaria-n-8612-2010-institui-o-dia-municipal-da-pessoa-portadora-de-deficiencia?q=8612. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 8.968/2011*. Cria o fundo municipal de promoção dos direitos da pessoa com deficiência - FMPDPD. Disponível em https://leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-ordinaria/2011/896/8968/lei-ordinaria-n-8968-2011-cria-o-fundo-municipal-de-promocao-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-fmpdpd. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 10.446/2017*. Disciplina o art. 140, § 2º, da Lei Complementar nº 239/1998 - Estatuto do Servidor Municipal de Maringá, dispondo sobre dispensa de parte da jornada de trabalho para acompanhamento de pessoa com deficiência. Disponível em https://sapl.cmm.pr.gov.br/norma/12913. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei nº 11.226/2021*. Institui nova regulamentação ao Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e dá outras providências. Disponível em https://leis.org/municipais/pr/maringa/lei/lei-ordinaria/2021/11226/lei-ordinaria-n-11226-2021-institui-nova-regulamentacao-ao-conselho-municipal-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-e-da-outras-providencias. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 11.695/2023*. Institui a Campanha Empresa Acolhedora, voltada à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, cria o Selo Empresa Acolhedora, e dá outras providências. Disponível em https://leismunicipais.com.br/a/pr/m/maringa/lei-ordinaria/2023/1170/11695/lei-ordinaria-n-11695-2023-institui-a-campanha-empresa-acolhedora-voltada-a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-cria-o-selo-empresa-acolhedora-e-da-outras-providencias?q=n%C2%B0%2013807,%20de%2030/09/2002%20no%20seu%20art.%203%C2%BA. Acesso em: 30 abr. 2026.

MARINGÁ. *Lei Ordinária 11.741/2023*. Altera a redação de dispositivos da Lei nº 11.226, de 11 de fevereiro de 2021, relativos às novas regulamentações do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e dá outras providências. Disponível em https://sapl.cmm.pr.gov.br/media/sapl/public/normajuridica/2023/14609/2311741lo.pdf.

Acesso em: 30 abr. 2026.

MULLER, Carlos André da Silva; OKAMOTO, Eduardo Yukio; NASCIMENTO, Waldenice Freitas do; BATISTA, Washington da Silva. Implantação e uso do banco de talentos em uma instituição de ensino superior no norte do país. *Revista de Gestão e Secretariado (GeSec)*, v. 15, n. 5, p. e3779, 2024. DOI: 10.7769/gesec.v15i5.3779.

OLIVEIRA, Marileide Antunes de; GOULART JÚNIOR, Edward; FERNANDES, José Munhoz. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 15, n. 2, p. 219-232, maio/ago. 2009.

PARANÁ. *Deliberação 001/2017-COEDE*. 1º Plano Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Curitiba, 2015. Disponível em https://www.coede.pr.gov.br/sites/coede/arquivos_restritos/files/migrados/File/Planos_e_Direitos_Acessivel_18_01_18.pdf. Acesso em: 26, nov. 2025.

PARANÁ. *Lei nº 18.419/2015*. Institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência do Estado do Paraná. Disponível em https://www.legislacao.pr.gov.br/. Acesso em: 26, nov. 2025.

PARANÁ. *Lei 20.243/2020*. Proíbe estabelecimentos de cobrar mais de um ingresso para pessoas com deficiência que necessitam ocupar mais de um assento. Curitiba, 2015. Disponível em https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-20243-2020-parana-proibe-os-estabelecimentos-que-especifica-de-cobrar-mais-de-um-ingresso-nos-casos-em-que-por-necessidade-especial-ou-deficiencia-o-espectador-necessite-ocupar-mais-de-um-assento. Acesso em: 26, nov. 2025.

PARANÁ. *Lei 21.637/2023*. Institui o Fundo Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência (FEPcD). Curitiba, 2015. Disponível em https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-21637-2023-parana-institui-o-fundo-estadual-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-e-da-outras-providencias#:~:text=Institui%20o%20Fundo%20Estadual%20dos,Defici%C3%AAncia%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias.. Acesso em: 26, nov. 2025.

REDIG, Annie Gomes; GLAT, Rosana. 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, n. 95, p. 330-355, abr./jun. 2017. DOI: https://doi.org/10.1590/S0104-40362017002500869

SAMPAIO, Arlete. As políticas de desenvolvimento social no Brasil. In: *Políticas sociais para o desenvolvimento: superar a pobreza e promover a inclusão*. COELHO, Maria Francisca Pinheiro; TAPAJÓS, Luziele Maria de Souza; RODRIGUES, Monica (org.). Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; UNESCO, 2010.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Emprego Inclusivo. Disponível em: http://empregoinclusivo.sedpcd.sp.gov.br/. Acesso em: 26, nov. 2025a.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Estado para Pessoa com Deficiência. *Meu Emprego Inclusivo – SP pra Pessoas com Deficiência*. Disponível em:

https://www.spprapessoascomdeficiencia.sp.gov.br/spprapessoascomdeficiencia/Servicos%20e%20iniciativas/trabalhos/meu%20emprego%20inclusivo. Acesso em: Acesso em: 26, nov. 2025b.

SECCHI, Leonardo. *Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SILVA, G. P. da; OLIVEIRA, I. A.; BENJAMIN, J. Políticas públicas de formação para o trabalho de pessoas com deficiência do governo do estado do Pará. *REVES – Revista Relações Sociais*, v. 1, n. 4, p. 583-595, 2018. DOI: https://doi.org/10.18540/revesvl1iss4pp0583-0595

SPECIALISTERNE BRASIL. O que é a Specialisterne. Disponível em: https://specialisternebrasil.com/o-que-e-a-specialisterne/. Acesso em: 26, nov. 2025.
SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006.