

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Leila Damasceno Ferreira Santos

**Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: contribuições do Direito  
Antidiscriminatório**

SÃO PAULO

2024

Leila Damasceno Ferreira Santos

**Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: contribuições do Direito  
Antidiscriminatório**

Dissertação de mestrado apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Motauri Ciocchetti de Souza.

SÃO PAULO

2024

Leila Damasceno Ferreira Santos

**Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: contribuições do Direito  
Antidiscriminatório**

Dissertação de mestrado apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Motauri Ciocchetti de Souza.

---

Prof. Dr. Xxx (Orientador)

---

Prof. Dr. Xxx (Banca Examinadora)

---

Prof. Dr. Xxx (Banca Examinadora)

SÃO PAULO

2024

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pela oportunidade desta conquista.

Aos meus pais, Walter e Lilian, por todas as formas de apoio sem as quais essa realização não seria possível.

Ao meu irmão Bruno, pelo incentivo e parceria de uma vida inteira.

Aos amigos e familiares, pela presença e pela torcida. Aos colegas do mestrado, por compartilhar ideias, debates e esforços durante toda a trajetória.

Aos coordenadores da atividade de inclusão de pessoas com deficiência da Superintendência Regional do Trabalho do Estado de São Paulo, Kal e Eduardo, por terem me possibilitado trabalhar nessa área.

Ao meu orientador, Professor Doutor Motauri Ciocchetti de Souza, pela confiança depositada, por abrir as portas do núcleo de Direitos Humanos do mestrado da PUC/SP e pela orientação ao longo do percurso.

“O Império só conhece as precipitações e não a gota.  
Conhece os turbilhões e não a estrela.  
Conhece os desmoronamentos e não o grão.  
A espessura e não a luz.  
Conhece a tribulação da carne, o estertor  
e não, nunca,  
a Dor que incorpora e luta.”  
Maria Carpi  
(Nos Gerais da Dor)

## RESUMO

O principal objetivo da pesquisa é apresentar as contribuições do Direito Antidiscriminatório para a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, em igualdade de condições com as pessoas sem deficiência. O início da dissertação é dedicado a definir a discriminação, apresentando também diferentes classificações doutrinárias que podem ser úteis para a compreensão do fenômeno. Em seguida, apresenta a definição e o propósito do Direito Antidiscriminatório, ramo do Direito Constitucional. Posteriormente, a pesquisa se debruça sobre as particularidades da discriminação contra as pessoas com deficiência, que se convencionou chamar de capacitismo, abordando também a questão da acessibilidade. Para tanto, é feita uma breve análise do princípio da isonomia, abordando a Convenção de NY e seus princípios inclusivos e ainda as inovações trazidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência. Mais adiante, apresenta-se a teoria da igualdade como capacidade, pelo grau de consonância que guarda com o tema da inclusão. A pesquisa prossegue com o estudo da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por meio da análise dos princípios advindos da Convenção, dos mecanismos constantes do ordenamento jurídico brasileiro e das regras convencionais e legais sobre o tema. Por fim, são feitas reflexões sobre a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho com base no Direito Antidiscriminatório, concluindo-se a pesquisa com um exame sobre o papel das empresas e das políticas públicas para a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho.

**Palavras-chave:** Direito Antidiscriminatório; discriminação; inclusão no trabalho; pessoas com deficiência.

## ABSTRACT

The main purpose of this research is to present the contributions of anti-discrimination law to the inclusion of people with disabilities in the workplace, on equal terms with people without disabilities. The beginning of the dissertation is dedicated to defining discrimination, also presenting different doctrinal classifications that can be useful for understanding the phenomenon. It then presents the definition and purpose of anti-discrimination law, a branch of constitutional law. Subsequently, the research focuses on the particularities of discrimination against people with disabilities, which has come to be known as ableism, and also addresses the issue of accessibility. A brief analysis is made of the principle of equality, addressing the NY Convention and its inclusive principles, and the innovations brought about by the Statute for People with Disabilities. Later on, the theory of equality as capacity is presented, due to its consistency with the issue of inclusion. The research goes on to study the inclusion of people with disabilities in the labor market, by analyzing the principles arising from the Convention, the mechanisms contained in the Brazilian legal system and the conventional and legal rules on the subject. Finally, reflections are made on the inclusion of people with disabilities at work based on anti-discrimination law, concluding the research with an examination of the role of companies and public policies for the inclusion of people with disabilities at work.

**Keywords:** Anti-discrimination Law; discrimination; inclusion at work; people with disabilities.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2 DISCRIMINAÇÃO E DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO.....</b>	<b>10</b>
2.1 Conceito de discriminação.....	10
2.2 Algumas classificações úteis.....	15
2.3 Direito Antidiscriminatório: definição e propósito.....	27
<b>3 A DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....</b>	<b>41</b>
3.1 Particularidades da discriminação contra esse segmento social: capacitismo.....	41
3.2 A questão da acessibilidade.....	49
3.3 Exigência de aptidão plena e o conceito de adaptação razoável.....	52
<b>4 O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA E A DIALÉTICA EXCLUSÃO/INCLUSÃO.....</b>	<b>59</b>
4.1 A convenção de NY: princípios inclusivos.....	59
4.2 O Estatuto da Pessoa com Deficiência.....	63
4.3 A igualdade como capacidade.....	71
<b>5 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>78</b>
5.1 Princípios advindos da Convenção.....	78
5.2 Mecanismos constantes do ordenamento jurídico brasileiro: evolução histórica...84	
5.3 Regras convencionais e legais.....	88
<b>6 REFLEXÕES SOBRE A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO COM BASE NO DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO.....</b>	<b>92</b>
6.1 O papel das empresas.....	94
6.2 O papel das políticas públicas.....	100
<b>7 CONCLUSÃO.....</b>	<b>112</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>116</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho visa a apresentar as contribuições do Direito Antidiscriminatório, ramo do Direito Constitucional, para a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, em igualdade de condições com as pessoas sem deficiência. A relevância está no fato de que esse tema tem sido objeto de poucos estudos, o que cria um ambiente favorável para a manutenção da situação atual, em que a discriminação estrutural encontrada no nosso país aprofunda as já enormes desigualdades existentes.

A fim de fomentar a inclusão social desse segmento populacional, é preciso entender os mecanismos de discriminação que operam em nossa sociedade, os avanços que já foram alcançados nessa luta e quais são as possibilidades de melhoria do panorama atual.

Especificamente no que diz respeito ao mercado de trabalho, e tomando por base os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as disparidades de renda e de oportunidades entre as pessoas com deficiência e as sem deficiência são grandes. O grupo das pessoas com deficiência é continuamente discriminado, sem receber muita atenção da doutrina a respeito.

Outro fator que dificulta o combate à discriminação pode ser encontrado nas lacunas do nosso ordenamento, que, por exemplo, ainda não prevê expressamente modalidades discriminatórias trazidas nos ordenamentos europeus desde os anos 1970, como a discriminação por impacto adverso ou indireta. Assim, quando o Poder Judiciário é chamado a se manifestar sobre questões discriminatórias, muitas vezes o faz sem a necessária profundidade teórica exigida para um tema fundamental de direitos humanos. Nessa seara, é preciso reconhecer o avanço promovido pela Resolução CNJ nº 423/2021, publicada em 06/10/2021, que alterou a Resolução 75/2009 e ampliou o conteúdo programático dos concursos para todos os cargos de magistratura do país, passando a constar, nas disciplinas exigidas em Noções Gerais de Direito e Formação Humanística, o Direito Antidiscriminação.

A igualdade entre as pessoas com e sem deficiência somente pode ser alcançada com o combate à discriminação, sendo necessário suscitar o debate sobre o tema a fim de eliminar o descompasso entre a realidade danosa e a limitada bagagem jurídica sobre o tema, inspirando os responsáveis pela criação, implementação e fiscalização de políticas públicas a atuar no sentido da promoção da inclusão.

Neste trabalho, o primeiro capítulo tratará do conceito de discriminação e apresentará o Direito Antidiscriminatório, trazendo algumas classificações úteis para o estudo que se pretende desenvolver.

No segundo capítulo, serão abordadas algumas particularidades da discriminação contra as pessoas com deficiência, que se convencionou chamar de capacitismo. Em seguida, será feita uma análise da questão da acessibilidade, da exigência de aptidão plena e do conceito de adaptação razoável, demonstrando que não se pode falar em inclusão ou em combate à discriminação sem a eliminação de diversas barreiras sociais que impedem que as pessoas com deficiência tenham uma experiência de vida em igualdade de oportunidades com as demais.

O terceiro capítulo apresentará os princípios inclusivos advindos da Convenção de Nova York sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e algumas inovações que surgiram com o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Adicionalmente, será abordada a questão da igualdade, para além dos conceitos de igualdade formal e material, trazendo-se a teoria da igualdade como capacidade.

No quarto capítulo, será estudada a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, com base nos princípios da Convenção, na evolução histórica dos mecanismos constantes do ordenamento jurídico brasileiro e nas regras convencionais e legais existentes hoje.

Por fim, o quinto capítulo trará reflexões sobre a inclusão desse segmento populacional com base no Direito Antidiscriminatório, com uma análise crítica sobre o papel dos empregadores e das políticas públicas.

Diante da extensão do trabalho e dos conceitos envolvidos, são diversos os métodos de abordagem para as exigências da pesquisa. O método dedutivo será utilizado quando forem extraídas conclusões de conceitos gerais do Direito Constitucional ou do Antidiscriminatório aplicáveis à seara trabalhista; e o método indutivo, quando se chegar a conclusões gerais pela análise dos sistemas de proteção contra a discriminação. Também será utilizado o método dialético, apresentando-se posições divergentes.

Para a realização da pesquisa, foram utilizadas fontes primárias (tratados internacionais, leis nacionais, decretos, etc.), bem como houve consulta a fontes secundárias e a utilização da análise de dados quantitativos.

## 2 DISCRIMINAÇÃO E DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO

### 2.1 Conceito de discriminação

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a proibição da discriminação, conferindo-lhe a mesma importância, portanto, da construção de uma sociedade livre e justa, da garantia do desenvolvimento nacional e da erradicação da pobreza e marginalização, além da redução das desigualdades sociais e regionais.

Assim, a proibição da discriminação possui um status superior em relação aos demais direitos fundamentais, tendo em vista que, além de proteger a igualdade material<sup>1</sup>, tem caráter instrumental, tornando possível o efetivo exercício dos demais direitos e a existência digna do ser humano em sua plenitude.

A observância dessa posição diferenciada é imensamente relevante, uma vez que, considerando que um ato discriminatório não atingirá somente a igualdade de tratamento<sup>2</sup>, mas, também, a fruição de outros direitos de caráter fundamental, compreende-se que, em eventual colisão de alguma medida ou direito com a proibição da discriminação, esta deverá prevalecer, salvo quando se tratar dos direitos essenciais asseguradores da existência humana, como o direito à vida e à saúde<sup>3</sup>.

No âmbito global, a Organização Internacional do Trabalho estendeu a todos os Estados membros, ainda que não tenham ratificado as convenções, o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os quatro princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções. Dentre eles, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Em decorrência dessa previsão, a proibição da discriminação é

---

<sup>1</sup> No Brasil, o princípio da igualdade abrangia ao menos três dimensões: “(a) proibição do arbítrio, de modo que tanto se encontram vedadas diferenciações destituídas de justificação razoável com base na pauta de valores constitucional, quanto proibido tratamento igual para situações manifestamente desiguais; (b) proibição de discriminação, portanto, de diferenciações que tenham por base categorias meramente subjetivas; (c) obrigação de tratamento diferenciado com vistas à compensação de uma desigualdade de oportunidades, o que pressupõe a eliminação, pelo Poder Público, de desigualdades de natureza social, econômica e cultural” (SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 582-583).

<sup>2</sup> A proteção à igualdade deve tornar possível o tratamento igualitário em situações relevantes, de forma que constitua um instrumento pelo qual culturas diversas tenham seus interesses acomodados de forma legal, política e institucional num espaço social democrático, da mesma forma que os grupos ou culturas dominantes (ROSENFELD, Michel. “Equality and the Dialectic between Identity and Difference”. In: *Multiculturalism and Law: A Critical Debate*. Omid A. Payrow Shabani ed., University of Wales Press, 2006, p. 38).

<sup>3</sup> LIMA, Firmino Alves. *Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo (Brasil), 2010, p. 82.

reconhecida como um direito trabalhista fundamental, com validade universal e eficácia *erga omnes* para os Estados, independentemente de aceitação formal.

Reconhecida a importância da proibição da discriminação, é preciso, para compreender o tema, delimitar o conceito de discriminação. Embora a lei nº 13.146/2015 traga o conceito específico de discriminação em razão da deficiência, a fim de permitir a análise das contribuições do Direito Antidiscriminatório, é necessário ampliar o estudo para abarcar as teorias que conceituam as diferentes acepções de discriminação.

Na sua forma mais ampla, o termo se refere a uma situação de desvantagem gerada para pessoas ou grupos em função de atos que podem ser intencionais ou não<sup>4</sup>.

Tradicionalmente, afirmava-se que um ato discriminatório possui, como característica determinante, a intenção de um agente de impor um tratamento desvantajoso a outro. Assim, ele seria consequência de uma comparação entre indivíduos a partir de um determinado traço, de forma que o agente discriminador deixaria de enxergar, na vítima, uma característica socialmente valorizada, supostamente presente apenas em certos grupos, notoriamente nos majoritários<sup>5</sup>.

Adilson Moreira (2020) explica que a discriminação negativa se refere a uma forma de tratamento que fere o princípio segundo o qual todos os membros de uma comunidade política devem ser igualmente respeitados. Ela ocorre quando um agente público ou privado trata uma pessoa de forma arbitrária, em razão, em grande parte das vezes, da influência de estigmas culturais. Assim, a discriminação negativa tem motivação ilegítima, procurando manter certos grupos sociais em uma situação de subordinação, o que se revela incompatível com o objetivo de se construir uma sociedade democrática.

De acordo com o autor, a discriminação positiva, por sua vez, cria uma vantagem temporária ou permanente para membros de determinado grupo historicamente prejudicado ou que estão em uma situação de vulnerabilidade, com a finalidade legal e moralmente justificada de melhorar as suas condições de vida. Assim, a discriminação positiva objetiva reverter os processos de marginalização que promovem a estratificação social ao longo de várias gerações ou proteger certos grupos de indivíduos que possuem uma característica ou que se encontram em uma situação específica<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p. 23.

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 29.

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 30-31.

Walter Claudius Rothenburg trata do tema ao abordar o princípio da igualdade, diretamente ligado aos conceitos de discriminação positiva e negativa:

Simplificadamente, diremos que há uma dimensão negativa e outra positiva do princípio da igualdade. A primeira exprime-se por meio de uma proibição à discriminação indevida e, por isso, tem em mira a “discriminação negativa” (ou apenas “discriminação”, o sentido usual do termo, que encerra um sentimento ruim). A segunda exprime-se por meio de uma determinação de discriminação devida e, por isso, tem em mira a assim chamada “discriminação positiva” (ou “ação afirmativa”). Como diz Sidney Pessoa Madruga da Silva (2005, p. 50), “igualdade tanto é não-discriminar, como discriminar em busca de uma maior igualização (discriminar positivamente)”. Cabe ao Direito, então, não apenas defender a igualdade contra violações, mas também promover a igualdade com distinções<sup>7</sup>.

Adilson Moreira (2020) esclarece, no mesmo sentido, que é preciso levar em conta a história e o status social de um grupo ao se elaborar políticas estatais, como forma de exercer a dimensão positiva da discriminação. Isso porque a permanência de processos discriminatórios revela que certos grupos de indivíduos estão em uma situação de desvantagem estrutural, de forma que uma visão meramente procedimental da igualdade pode contribuir para a manutenção das desigualdades sociais. Ou seja, o conceito de discriminação positiva se relaciona diretamente com os princípios de igualdade material, de justiça social e de solidariedade, tendo em vista a sua finalidade de promover a inclusão de grupos socialmente oprimidos e o bem-estar de pessoas vulnerabilizadas<sup>8</sup>.

Em relação à discriminação negativa, é preciso compreender que a própria existência — no sentido de constatação — de características como raça e sexo advém da atribuição cultural de sentidos negativos a elas, os quais justificam os arranjos sociais. Esses atributos adquirem determinados significados em decorrência de contextos sociais e históricos, que se tornam institucionalizados e passam a configurar os parâmetros a partir dos quais os grupos são construídos e tratados na sociedade.

Adilson Moreira (2020) chama atenção para o fato de que as distinções entre grupos sociais não são produto de diferenças naturais entre eles, mas resultado de uma construção social baseada em estruturas de poder que permitem que determinado grupo universalize

---

<sup>7</sup> ROTHENBURG, W. C. Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia. *Novos Estudos Jurídicos*, Itajaí (SC), v. 13, n. 2, p. 77-92, 2009. DOI: 10.14210/nej.v13n2.p77-92. Disponível em: <<https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/1441>>. Acesso em: 18 jun. 2024.

<sup>8</sup> MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p. 23.

sentidos culturais. Assim, pode-se afirmar que as diferenças entre grupos sociais são construídas por meio de um discurso, tendo em vista que a raça não existe enquanto realidade biológica, mas as pessoas são racializadas em função das significações culturais atribuídas a certas características físicas<sup>9</sup>.

Embora o assunto seja comumente relacionado com a questão da igualdade, que funciona como reguladora da atividade estatal no sentido de proibir que as pessoas tenham diferentes oportunidades com base em critérios moral e juridicamente irrelevantes, o tema da discriminação também se relaciona com o direito à liberdade.

A noção de que os indivíduos devem ser livres para tomar decisões centrais para as suas vidas, o que faz parte da autonomia individual, é base do preceito da dignidade humana. Por consequência, os atos que impedem ou dificultam o exercício da autonomia individual sem respaldo jurídico são discriminatórios e contribuem para a exclusão social<sup>10</sup>.

De modo geral, as interações humanas são permeadas por relações de poder e não estão baseadas em meios inteiramente racionais. Assim, a colocação de certos grupos e indivíduos em posições de desvantagem de oportunidades está ligada à existência de preconceitos e estereótipos negativos. Os preconceitos são construções culturais que se tornam mecanismos a legitimar diversas práticas excludentes. O mecanismo funciona por meio da atribuição de qualidades desejáveis aos membros dos grupos majoritários, ao mesmo tempo que se afirma a inferioridade daqueles que fazem parte de grupos minoritários<sup>11</sup>.

Em sua obra “O que é Discriminação?”, Adilson Moreira conceitua preconceitos como

avaliações sobre os membros de um segmento social baseadas em generalizações que podem ser verdadeiras em relação a alguns deles, mas que certamente não podem ser estendidas a todos os seus membros por causa da variedade existente entre os seres humanos. As reações automáticas que caracterizam o preconceito estão fundamentadas nos poucos dados que o indivíduo tem sobre as pessoas que ele acredita ser diferentes. [...] Ele implica então um julgamento irracional e negativo sobre um membro de determinado grupo, envolvendo um julgamento prematuro que prescinde da existência de evidências concretas, o que motiva comportamentos discriminatórios pelo simples fato da pessoa pertencer a uma parte da sociedade vista como diferente ou inferior<sup>12</sup>.

O autor também diferencia preconceitos de estereótipos, informando que, embora relacionados, são conceitos distintos. Estereótipos podem ser definidos como os modelos mentais que orientam a compreensão dos indivíduos e que promovem a incorporação de

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, p.34.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p.35.

<sup>11</sup> MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* São Paulo: Letramento, 2017, p.39.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p.40.

valores e códigos culturais determinados por aqueles que possuem poder. Os estereótipos seriam o resultado de um conjunto de associações sobre grupos de pessoas, levado a efeito por um processo cognitivo automatizado, e seriam constituídos por associações simbólicas socialmente construídas e adotadas. Segundo o doutrinador, os estereótipos são internalizados a partir da infância, ou seja, antes do desenvolvimento de habilidades cognitivas que permitiriam que a pessoa decidisse racionalmente sobre a aceitação pessoal dos mesmos. Conquanto a socialização possibilite que os indivíduos questionem a adequação dos conteúdos desses estereótipos, muitas pessoas agem influenciadas por eles, ainda que de forma inconsciente<sup>13</sup>.

Isso explicaria como uma pessoa é capaz de se inclinar em determinado sentido de comportamento, mesmo quando, de forma consciente, se manifesta contrário às crenças que sustentariam suas posições. Por esse motivo, a manifestação de ideais igualitários não implica nem depende da eliminação de estereótipos internos, sobretudo em contextos nos quais a moralidade social condena expressões abertas de preconceitos. Conforme explicitado, o motivo é que os estereótipos possuem uma dimensão inconsciente que orientam o comportamento do agente, ainda que conscientemente ele os rejeite<sup>14</sup>.

Em virtude do caráter inconsciente dos mecanismos que dão origem aos estereótipos, não é incomum a identificação de contradições entre o ideal de tratamento igualitário que alguém manifesta e suas crenças pessoais. Por vezes, a pessoa tem convicção da justeza do ideal que defende, mas, por não controlar inteiramente a influência dos estereótipos, termina por adotar comportamentos que colidem com esse ideal. Assim, alinhados com a moralidade pública, os agentes externalizam ideias revestidas de uma aparência não discriminatória, mas que podem não corresponder a uma internalização real de princípios igualitários.

De acordo com Adilson Moreira (2017), essa hipótese tem sido afirmada por autores responsáveis pela elaboração da teoria do racismo aversivo, que consiste na manifestação de tratamento preconceituoso por indivíduos que condenam a discriminação racial, mas que, de forma contraditória, evitam contato com minorias raciais. O fato seria explicado pelo papel que desempenham os estereótipos negativos presentes na sociedade, que permanecem conferindo valores distintos aos grupos sociais<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, p.41.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p.51.

<sup>15</sup> MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* São Paulo: Letramento, 2017, p. 44.

## 2.2 Algumas classificações úteis

As teorias de discriminação foram se modificando e evoluindo ao longo do tempo. Para as que se convencionou chamar de manifestações de primeira geração, a discriminação pode ser direta ou indireta.

A definição de discriminação direta se assemelha à ideia que, no senso comum e no contexto das sociedades liberais, as pessoas costumam associar ao termo, ou seja, atos de tratamento desvantajoso que se baseiam em determinados critérios e que envolvem intencionalidade e arbitrariedade.

Esses critérios precisam ser moral e juridicamente irrelevantes, incapazes de sustentar o preceito de igualdade segundo o qual indivíduos igualmente situados devem ser tratados da mesma maneira. Assim, a discriminação direta costuma ser praticada contra determinados grupos como minorias raciais e sexuais, categorias que socialmente são consideradas como de menor valor. O simples fato de estar inserido em determinado grupo social passa a influenciar em diversos aspectos a experiência de vida, servindo como causa frequente para a imposição de um tratamento desvantajoso. Esse tipo de discriminação pode ocorrer como consequência da influência de estereótipos positivos e negativos na mente das pessoas, que implica na forma pela qual um agente interage socialmente<sup>16</sup>.

Essa forma de discriminação, na visão de Adilson Moreira (2017), possui um caráter relacional, haja vista que ela é avaliada considerando pessoas de outro grupo congênera. Por exemplo, a fim de se perquirir acerca da ocorrência de discriminação racial, é preciso realizar a comparação de como pessoas do grupo social dominante seriam tratadas em situação similar. Esse caráter comparativo acarreta a necessidade de demonstração, pela pessoa que se insurge contra a discriminação, do parâmetro específico a partir do qual foi discriminada, bem como de demonstração de que o motivo da discriminação teve origem em uma característica que pertence ao grupo social do qual ela faz parte. Assim, de maneira exemplificativa, uma mulher precisaria comprovar que sua perda de oportunidade de emprego se deu em função da gravidez, característica ligada às mulheres<sup>17</sup>.

Um dos motivos pelos quais é importante conhecer essa classificação de primeira geração diz respeito ao fato de que o conceito de discriminação direta representa a ideia principal do princípio antidiscriminatório, que consiste na noção de que as pessoas não devem

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, p. 98-99.

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 100.

ser tratadas de forma desvantajosa em função de características que não possuem relevância moral.

É a mesma ideia apresentada por Celso Antônio Bandeira de Mello quando afirma que as discriminações são compatíveis com a noção de igualdade tão somente nas situações em que “existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição”<sup>18</sup>.

Conquanto seja necessário para a construção de uma sociedade mais igualitária, e continue sendo utilizado como base para a maior parte das decisões judiciais que analisam o tema, esse preceito é incompleto. A lacuna pode ser encontrada ao se perceber que o conceito de discriminação direta trata da discriminação a partir de um único fator, bem como exige, para a sua caracterização, que o tratamento desvantajoso seja acompanhado da intenção de discriminar. Nesse caso, não se analisa a estrutura social ou o contexto em que ocorreu o ato discriminatório, mas apenas a atuação concreta dos agentes envolvidos. Ainda, essa visão está calcada na premissa de que a atuação dos agentes é inteiramente controlada pelo racional, de forma que a discriminação seria então um desvio de padrão comportamental, não sendo averiguada no seu aspecto coletivo ou institucional<sup>19</sup>.

No entanto, o estudo do fenômeno da discriminação permite compreender que ela independe da vontade consciente dos sujeitos envolvidos e pode ser caracterizada inclusive quando o tratamento desvantajoso não se baseia em qualquer das formas de diferenciação legalmente vedadas. É nesse contexto que Adilson Moreira explica o mecanismo da discriminação indireta:

Uma norma jurídica, política pública ou decisão institucional podem obedecer ao princípio da generalidade, não sendo dirigida a nenhum grupo específico. Porém, a sua aplicação pode ter um efeito desproporcional sobre uma determinada classe de indivíduos, o que caracteriza a discriminação indireta. Uma norma dirigida à generalidade das pessoas, não fazendo, portanto, menção a quaisquer características pode ter efeitos discriminatórios. Por esse motivo, um ato que estabelece uma mesma consequência jurídica a todas as pessoas pode afetar grupos específicos que já sofrem as consequências de outras formas de exclusão<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 17. Disponível em:

<[https://edisdisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5367569/mod\\_resource/content/2/MELLO\\_Princ%C3%ADpio%20da%20Iguualdade.pdf](https://edisdisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5367569/mod_resource/content/2/MELLO_Princ%C3%ADpio%20da%20Iguualdade.pdf)>.

<sup>19</sup> MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* São Paulo: Letramento, 2017, p. 101-102.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 102-103.

O conceito de discriminação indireta teve origem na jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos, no caso *Griggs versus Duke Power*. A controvérsia se referia à constitucionalidade de uma norma que exigia o segundo grau e um nível de desempenho mínimo em determinado teste de aptidão de uma empresa, aplicado a todos os candidatos a emprego ou mudança de setor na fábrica. Malgrado as exigências fossem estendidas a todos os candidatos, o impacto negativo que elas exerciam sobre as oportunidades dos negros era muito maior, tendo em vista que o regime de segregação racial tinha sido extinto fazia pouco tempo e, por isso, existiam enormes desigualdades de acesso à educação entre os grupos raciais. Portanto, embora a norma, em si mesma, não contivesse nenhum comando diferenciador, o resultado foi a manutenção do padrão do período de segregação social, uma vez que praticamente todos os candidatos que conseguiam satisfazer as exigências eram brancos. Ao analisar a demanda, a Corte chegou à conclusão de que a inexistência de motivação não impede a caracterização da discriminação quando a utilização de uma norma também implica em um tratamento desvantajoso para indivíduos ou grupos, mesmo que essa intenção não esteja presente no conteúdo da norma<sup>21</sup>.

Sandra Fredman afirma que a discriminação indireta, apesar das variações existentes entre os documentos legais que a contemplam, abrange três princípios:

Primeiro, a norma ou prática em questão trata as pessoas de forma igual; ela é dirigida à generalidade dos indivíduos. Não há a presença clara de uma forma de discriminação que possa caracterizar uma motivação negativa, pelo menos não diretamente. Portanto, a discriminação indireta está marcada pela ausência de intencionalidade explícita de discriminar pessoas. Segundo, deve haver um impacto desproporcional em alguns grupos que já sofrem desvantagens. Se a discriminação direta geralmente expressa práticas discriminatórias contra indivíduos, a discriminação indireta tem um caráter coletivo, pois tem como pressuposto a identificação de formas que afetam grupos específicos como um todo. Terceiro, deve-se levar em consideração se esse impacto desproporcional pode ser justificado tendo em vista os objetivos que a norma ou a prática pretende alcançar. Isso é necessário porque os elementos da norma ou prática podem ser dirigidos a todas as pessoas, mas elas podem expressar um objetivo de excluir grupos específicos<sup>22</sup>.

Outra diferença entre os conceitos de discriminação direta e indireta diz respeito à forma pela qual é possível aferir a existência de uma e de outra. Ao tratar de discriminação direta, recorre-se à questão da igualdade de oportunidades e de justiça simétrica. Por outro lado, a análise da ocorrência de discriminação indireta está ligada às noções de igualdade de resultados e justiça distributiva. Numa sociedade em que se respeita o princípio da igualdade,

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, p.103.

<sup>22</sup> *Apud* Adilson Moreira, *ibid.*, p.104.

espera-se encontrar representatividade de membros de grupos minoritários nas mais diversas esferas e espaços sociais. Assim, por estar associada à noção de igualdade de resultados, a aferição da discriminação indireta depende muitas vezes de verificação estatística, recurso que muitos tribunais brasileiros deixam de aceitar como prova de discriminação<sup>23</sup>.

Apesar da evolução, o conceito de discriminação indireta não seria suficiente para explicar todas as nuances do fenômeno. As teorias de discriminação continuaram a se desenvolver e nesse contexto foi criada a definição de discriminação interseccional, calcada na compreensão de que é necessária a consideração das diferentes formas de discriminação a que muitos sujeitos sociais estão submetidos. Essa ideia reconhece que a verificação da igualdade com base apenas em um vetor de comparação termina por ignorar a experiência de grupos sociais que estão submetidos, simultaneamente, a diversos mecanismos discriminatórios<sup>24</sup>.

Adilson Moreira (2017) exemplifica, nesse ponto, utilizando a situação das mulheres negras, que costumam sofrer desvantagem de oportunidades em relação aos homens e às mulheres brancas. Essas mulheres são discriminadas, ao mesmo tempo, em virtude do gênero e da raça, mecanismos de opressão que se sobrepõem e geram um panorama de exclusão específico e agravado.

Haja vista a existência de outros vetores de discriminação, a experiência pode ser ainda mais opressora, como no caso das mulheres negras com deficiência ou, ainda, mulheres negras com determinados tipos de deficiência mais graves e estigmatizados.

Nessas situações, cria-se uma vivência social única para determinados grupos sociais, afetados em virtude da confluência de diversos fatores geradores de discriminação. O fundamento é que as pessoas não existem fora de relações de poder, de forma que cada indivíduo ocupa diversos lugares sociais. Assim, a ação conjunta de sistema de opressão como o racismo e o sexismo, por exemplo, faz com que as mulheres negras tenham menos oportunidades de trabalho que as mulheres brancas. Esse prejuízo, por sua vez, faz com que elas fiquem em uma situação de vulnerabilidade que aumenta o risco de serem vítimas de violência, uma vez que se tornam dependentes economicamente de parceiros abusivos<sup>25</sup>.

Dando seguimento ao estudo dos tipos de discriminação, é preciso mencionar a teoria da multidimensionalidade, que preconiza uma análise da exclusão social de um mesmo grupo ou indivíduo com base em diversas frentes, de modo que políticas criadas com a finalidade de

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, p.105.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 111.

<sup>25</sup> *Ibid.*, p. 113.

promoção da inclusão de grupos apenas a partir de um elemento podem não emancipar todos os seus membros. De forma exemplificativa, políticas universais baseadas apenas na classe social como medida de inclusão devem se revelar inaptas a integrar minorias raciais porque elas estão sujeitas a várias experiências opressoras em virtude da desigualdade de status. Desse modo, a igualdade pressupõe uma mudança cultural capaz de acabar com estereótipos que afetam negativamente os indivíduos, como uma pessoa negra que perde oportunidades econômicas em razão da raça e, adicionalmente, está sujeita de forma mais acentuada a prisões arbitrárias, tendo em vista que estereótipos raciais presentes na nossa cultura reduzem a consideração do valor moral desse ser humano. Por conseguinte, é preciso tomar por base a experiência das pessoas em sua inteireza, considerando a multidimensionalidade de opressões que a atingem<sup>26</sup>.

Com o que se convencionou chamar de segunda geração de teorias de discriminação, foi dado início a um estudo que se debruçou sobre a questão da intencionalidade. O avanço era necessário porque a antiga forma de enxergar a discriminação, como um fenômeno que dependia da existência de intencionalidade, prejudicava a luta contra as diversas formas de opressão e exclusão.

Nesse contexto, foi concebida a noção de discriminação inconsciente, definida como a preferência ou a rejeição de membros de determinados grupos causada por inclinações pessoais, sem que haja um julgamento consciente sobre eles. Adilson Moreira explica o funcionamento desse fenômeno, apontando que

A dinâmica inconsciente do preconceito está relacionada com os diferentes tipos de regulação cultural de atitudes individuais. Na medida em que o racismo deixa de ser socialmente aceitável, ele passa a atuar no plano inconsciente, da mesma forma que a cultura rejeita atos racistas, a mente humana reprime suas manifestações conscientes. Mas isso não significa que ele deixa de determinar o comportamento dos indivíduos de uma forma ou de outra, pois as associações negativas de outros grupos continuam a determinar a forma como as pessoas são categorizadas. Um empregador pode tentar ser objetivo na sua avaliação da competência dos candidatos a um emprego, mas falsas ideias sobre certas classes de pessoas podem fazer com que a sua decisão de empregar um ou outro candidato possa ser consequência da ação inconsciente de falsas percepções de grupos sociais<sup>27</sup>.

O autor (2017) esclarece também que os indivíduos classificam uns aos outros com base em normas culturais explícitas ou implícitas e que esse processo de categorização é um elemento central do processo cognitivo, servindo de base para o modo de agir das pessoas

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, p. 115-116.

<sup>27</sup> *Ibid.*, p. 122.

mesmo sem que haja um exame de veracidade dessas normas culturais. Os processos cognitivos estão calcados em valores ou sentidos incorporados no processo de socialização e são despertados nas interações com indivíduos pertencentes a certos grupos. Esse processo ocorre de forma automática, bastando haver o contato com quem possui características que correspondam aos esquemas mentais previamente criados<sup>28</sup>.

Outro tipo de discriminação, que merece destaque neste trabalho em razão do tema proposto, é a organizacional. A teoria da discriminação organizacional leva em conta a influência de processos inconscientes e da cultura institucional na discriminação de certos grupos de indivíduos no âmbito profissional<sup>29</sup>.

É importante notar que o grupo das pessoas com deficiência talvez seja o mais afetado por esse tipo de discriminação, tendo em vista que os estereótipos que as acompanham estão diretamente ligados com incapacidade, que é justamente a característica ou condição que torna alguém inapto para trabalhar. Exemplo clássico é o da pessoa cuja perícia declara como permanentemente incapacitada e, por consequência, é aposentada por invalidez. Quando se associam as deficiências à condição de incapacidade, as pessoas com deficiência são automaticamente vistas como improdutivas ou inúteis para o mercado de trabalho e, com isso, sofrem enormes desvantagens na obtenção de oportunidades profissionais.

Nesse contexto, recorda-se que nem toda discriminação é consciente, o que torna necessário reconhecer a existência de atos preconceituosos mesmo quando os agentes afirmam defender ideais igualitários. Conquanto afirmem que a justiça está em se garantir o mesmo tratamento para todos, esses indivíduos continuam a sofrer influência dos estereótipos internalizados, que influenciam na forma e com quem eles se associam. A consequência é que, pertencendo a grupos majoritários, esses indivíduos detêm poder sobre o acesso a vagas de trabalho. Por isso, a atuação dessa discriminação inconsciente termina por influenciar nas contratações e oportunidades de ascensão profissional, já que passam a ter efeito fatores como animosidade ou simpatia por grupos de pessoas, que geram discriminação de grupos minoritários ou favoritismo por membros do mesmo grupo<sup>30</sup>.

A discriminação organizacional também está baseada na construção social de perfis ideais para o preenchimento de postos de trabalho. Embora esses perfis sejam construídos de forma genérica, sem apontar características como raça ou gênero, eles costumam englobar características de grupos dominantes. Adilson Moreira cita o exemplo da assertividade,

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, p. 123.

<sup>29</sup> *Ibid.*, p. 124.

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 123.

apontada como um requisito para o acesso a cargos de chefias. Considerando que a cultura brasileira frequentemente associa essa característica aos homens heterossexuais, as mulheres recebem tratamento desvantajoso, deixando de ter as mesmas oportunidades com base na ideia de que elas não possuem essa característica<sup>31</sup>.

Esse mecanismo não é inteiramente ignorado pelas pessoas, o que muitas vezes faz com que elas deixem de manifestar suas identidades, minimizando características pessoais para se aproximar dos padrões tidos como aceitáveis. É por essa razão que empregados frequentemente negociam formas de expressão de identidade nos ambientes laborais, se moldando às expectativas do empregador. O medo de sofrer discriminação e exclusão social termina por levá-los a tentar se afastar dos estigmas culturais.

De acordo com Yoshino, são utilizadas três estratégias para conseguir esse objetivo:

Isso pode acontecer por meio de um processo de conversion no qual alguém altera sua identidade, caso da pessoa homossexual que assume um estilo de vida heterossexual para esconder sua real sexualidade para que não seja discriminada. Temos também o fenômeno do passing no qual uma identidade é escondida para que o sujeito possa obter privilégios atribuídos aos membros do grupo dominante. Estamos aqui diante do caso da pessoa que se apresenta como membro do grupo racial dominante para evitar o racismo. O processo de covering acontece quando alguém, mesmo afirmando publicamente sua identidade, utiliza estratégias para deslocar a atenção dela. Para Yoshino, todas essas modalidades implicam um assalto a direitos fundamentais porque são imposições sociais para que a pessoa se adeque a normas culturais, o que reforça as ideologias que pregam a superioridade de um grupo em relação ao outro<sup>32</sup>.

Surgiram também outras teorias que enfatizam o aspecto coletivo das práticas discriminatórias. A noção de discriminação institucional diz respeito à forma de tratamento desfavorável que tem origem na operação de instituições públicas ou privadas, em que seus agentes baseiam suas condutas em estereótipos negativos socialmente difundidos.

Essa forma de discriminação é menos explícita, tendo em vista que não pode ser atribuída a agentes específicos. Exemplo clássico é o das prisões arbitrárias de homens negros, que têm origem em estereótipos socialmente construídos segundo os quais os negros são perigosos, acarretando a prisão de uma quantidade muito maior de membros desse grupo em comparação com os brancos. No entanto, em virtude da ação institucional, prisões e mortes arbitrárias não são vistas como práticas racistas, mas como fatos decorrentes da atuação rotineira dessas instituições.

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, p. 124-125.

<sup>32</sup> KENJI, Yoshino. Covering. *Yale Law Journal*, v. 111, n. 4, p. 783 - 865, 2001-2002. apud MOREIRA, A. J. *et al.* Discriminação Estética. *Revista Direito e Práxis*, v. 14, n. 3, p. 1934-1959, jul. 2023.

É importante notar que, uma vez incorporadas na forma de operar dessas instituições, as normas discriminatórias que expressam os interesses dominantes começam a funcionar de modo autônomo, independente dos interesses de grupos particulares. Para Adilson Moreira, esse tipo de tratamento institucional tem a finalidade específica de promover a subordinação e manter o controle social sobre membros de determinados grupos<sup>33</sup>.

No entanto, a discriminação institucional também pode ocorrer por meio de condutas que, não sendo dirigidas especificamente a certos grupos, resultam em desvantagens para eles porque se baseiam em elementos como nível educacional ou status econômico. São exemplos de condutas desse tipo: a aceitação de minorias em posições subalternas, a desvantagem dessas minorias no acesso a posições de comando, a preferência por pessoas do ciclo de relacionamento pessoal dos grupos dominantes, a exigência de um nível de qualificação não relacionado com as atribuições do cargo, entre outras<sup>34</sup>.

Esses exemplos representam bem o panorama de discriminação e exclusão das pessoas com deficiência porque em geral esse segmento populacional enfrenta barreiras antes mesmo do ingresso no mercado de trabalho, na fase da educação ou qualificação. Assim, tendo mais dificuldade em atingir o nível de capacitação pretendido pelos empregadores, muitas vezes não podem competir em igualdade de condições com as pessoas sem deficiência, mesmo quando as vagas são oferecidas para todos indistintamente e mesmo quando há acessibilidade no ambiente de trabalho. Essa mesma desvantagem faz com que as pessoas com deficiência frequentemente sejam contratadas para cargos de entrada e enfrentem maiores dificuldades para ascender na carreira. Ainda, a preferência por pessoas sem deficiência para ocupar postos de trabalho também está relacionada ao mito da incapacidade, construído socialmente e facilmente difundido justamente em razão da exclusão, que impede a convivência com as pessoas com deficiência, inclusive desde a etapa escolar.

Grupos minoritários também podem sofrer discriminação institucional pela negação ou pela prestação diferenciada de serviços. No caso das pessoas com deficiência, essas situações comumente decorrem da falta de acessibilidade — arquitetônica, comunicacional, atitudinal — desses serviços, tema que será abordado adiante neste estudo.

Esse funcionamento da discriminação institucional aponta para o papel das ideologias sociais que legitimam condutas discriminatórias, uma vez que elas não exercem influência apenas no comportamento de indivíduos particulares, mas também na maneira como as instituições funcionam. Por esse motivo, a teoria da discriminação institucional convida a uma

---

<sup>33</sup> MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* São Paulo: Letramento, 2017, p. 132-133.

<sup>34</sup> *Ibid.*, p. 134.

reflexão que se afasta da noção de discriminação como algo que acontece entre particulares, apresentando-a como um fenômeno inserido e decorrente das estruturas de poder presentes em uma sociedade. A dinâmica da discriminação institucional influencia o funcionamento das instituições e resulta na exclusão de grupos vulneráveis dos processos decisórios, não apenas por atos, mas também por omissões dos agentes públicos e privados. Como os grupos dominantes detêm o poder político, podem também escolher a destinação das verbas públicas, colocando seus próprios interesses como uma prioridade<sup>35</sup>.

Essas dinâmicas, ao se prolongarem no decurso do tempo, terminam por consolidar desvantagens sociais. Nesse ponto, surge o conceito de discriminação estrutural, definida como o resultado da acumulação de desvantagens sociais causadas por diversas formas de discriminação, e que resultam numa estratificação. Adilson Moreira (2017) informa que os autores responsáveis pela criação do conceito de discriminação estrutural sustentam que mecanismos discriminatórios como o racismo ou sexismo não são apenas expressões comportamentais, mas sistemas de controle social que afetam a vida das pessoas de diversas maneiras. Logo, a discriminação estrutural considera o conjunto de desvantagens sofridas por um grupo vulnerável ao longo do tempo. É por esse motivo que as ações afirmativas não podem ser vistas como práticas discriminatórias: elas são concebidas de forma a reparar uma situação de opressão histórica e sistemática de determinados grupos sociais<sup>36</sup>.

Nas palavras de Adilson Moreira,

[...] a discriminação terá um caráter estrutural quando sistemas como a política, a economia, a cultura e a educação operam para situar indivíduos em lugares específicos dentro da estrutura social. Por esse motivo, a discriminação estrutural ocorre não em função de atos discriminatórios, mas por causa do lugar da raça na estruturação da sociedade. A ausência de pessoas negras em uma instituição não significa necessariamente a presença de práticas discriminatórias naquela organização, ela pode ser causada exatamente pelo acúmulo de desvantagens que impedem a igualdade de oportunidades entre os diferentes grupos<sup>37</sup>.

Essa cumulação de desvantagens ao longo do tempo pode ser chamada de discriminação intergeracional e significa que várias gerações de um mesmo grupo são afetadas pelas práticas discriminatórias. Assim, se são negadas oportunidades de acesso ao mercado de trabalho a uma pessoa negra, dificilmente ela poderá proporcionar as melhores oportunidades educacionais aos seus filhos. Da mesma forma, não poderá acumular e transmitir patrimônio aos seus descendentes, o que os impede de ter acesso a recursos financeiros em momentos

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, p-135-136.

<sup>36</sup> *Ibid.*, p-136-137.

<sup>37</sup> *Ibid.*, p-138.

cruciais da vida, como os que dizem respeito às escolhas sobre a vida educacional e profissional.

Thomas Shapiro chama de recursos transformativos esses ativos financeiros, advindos de herança de patrimônio de gerações anteriores, que ampliam as oportunidades pessoais dos indivíduos e permitem que eles obtenham avanços econômicos com recursos que não são fruto do esforço pessoal, mas sim dos recursos da geração anterior<sup>38</sup>.

Além dos recursos transformativos, os grupos majoritários obtêm outras vantagens por meio da ocorrência de atos discriminatórios. De forma exemplificativa, pode-se mencionar que sempre que um homem homossexual deixa de ter acesso a um cargo, um homem heterossexual terá uma vantagem advinda dessa desvantagem alheia. Contrariando o discurso da meritocracia, a conclusão lógica é de que a heterossexualidade não representa apenas uma orientação sexual, constituindo verdadeira posição de poder. Dessa heterossexualidade, portanto, decorrem inúmeros privilégios, que são ao mesmo tempo mecanismos de exclusão que permitem a manutenção de grupos minoritários em posição de subordinação e de vantagens sociais para os grupos dominantes. Assim, o mecanismo do privilégio explica a manutenção das desigualdades e da subordinação social, mesmo na ausência de atos materialmente discriminatórios.

Adilson Moreira (2017) afirma que o privilégio se expressa por meio da combinação de fatores como raça, sexo, classe e sexualidade, que proporcionam benefícios a determinados grupos de pessoas por estarem em uma posição melhor em comparação aos que são vistos como diferentes a partir de uma dessas categorias. Portanto, ao determinar como paradigma de normalidade o homem branco heterossexual de classe alta, estabelecendo-o como a norma central para o acesso a oportunidades sociais, referência de conduta moral, de comportamento sexual adequado e de inteligência pessoal, o privilégio oprime os grupos vulneráveis, perpetuando as estruturas de poder<sup>39</sup>.

Aqui, acrescenta-se que o padrão de normalidade inclui também a não deficiência, existindo toda uma construção social baseada em uma narrativa sobre os corpos com diferenças, que classifica os corpos em normais e excepcionais e que surge quando as pessoas com corpos sem as diferenças procuram uma identificação do seu corpo normal a partir do reconhecimento do corpo com patologias. Enquanto isso, as pessoas com marcas corporais

---

<sup>38</sup> SHAPIRO, Thomas. *The Hidden cost of being african american: how wealth perpetuates inequality*. Oxford: Oxford University Press, 2004, p. 1-21 *apud* Adilson Moreira, *ibid.*, p.140.

<sup>39</sup> *Ibid.*, p.146-147.

específicas ou com lesões são classificadas como estranhas, não pertencentes a determinados ambientes e relações sociais<sup>40</sup>.

Adilson Moreira resume a noção de privilégio como

qualquer título, sanção, poder, vantagem ou direito garantido a um indivíduo por pertencer a um grupo ou grupos cujas características são representadas como ideais. Isso significa que todas as outras classes de pessoas são oprimidas pelo privilégio. [...] Contida nessa polaridade está a noção de superioridade versus inferioridade. O grupo normativo passa a enxergar valores, crenças e comportamentos como universais, neutros e corretos. Os grupos minoritários que possuem características diversas ou valores, crenças e comportamentos conflitantes são vistos como desviantes ou corrompidos<sup>41</sup>.

Uma reflexão útil para o entendimento específico da opressão das pessoas com deficiência pode ser retirada da compreensão da invisibilidade social do privilégio branco, tratada pelo mesmo autor. Valendo-se das palavras de David Owen<sup>42</sup>, ele explica que a raça é uma construção social que tem por finalidade determinar os arranjos de funcionamento da sociedade. Isso porque a branquitude não é uma mera identidade racial e possui inúmeras funções capazes de promover a estratificação social. A branquitude é um padrão cultural que, revestindo-se de uma aparência de normalidade ou referência universal, se torna invisível. Em razão de constituir um padrão cultural ideal, é como se ela ficasse invisível ou transparente para as pessoas brancas, mas é visível para os membros dos grupos que estão excluídos de vantagens estruturais. Portanto, a branquitude não é uma raça, mas um lugar social estruturalmente vantajoso<sup>43</sup>.

A existência de um padrão cultural ideal pressupõe a existência concomitante de padrões rejeitados. Charles Pierce criou, na década de 1970, o conceito de microagressões, consideradas ideias difundidas socialmente que propagam estigmas sobre grupos. De acordo com o autor, microagressões consistem em insultos sutis dirigidos a minorias que expressam padrões segundo os quais as pessoas são desconsideradas e menosprezadas, por meio da linguagem verbal e não verbal, incluindo olhares e gestos que expressam condescendência, tratamento desrespeitoso ou posições baseadas em estereótipos. Essas microagressões

---

<sup>40</sup> SANTOS, Wederson Rufino dos. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. *Physis: revista de saúde coletiva*, v. 18, p. 504.

<sup>41</sup> MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* São Paulo: Letramento, 2017, p. 148.

<sup>42</sup> OWEN, David. Towards a critical theory of whiteness. *Philosophy and social criticism*, v.33, n. 2, p. 205-207, 2007, *apud* MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* São Paulo: Letramento, 2017, p. 151-152.

<sup>43</sup> *Ibid.*, p.151-152.

terminam por afetar a visão que as vítimas têm de si mesmas, comprometendo seu desempenho e autoconfiança<sup>44</sup>.

Esse efeito pode ser facilmente observado no caso das pessoas com deficiência, e acarreta o que se convencionou chamar de capacitismo interno. Isso significa que, inseridas numa sociedade discriminatória, e sofrendo diariamente as consequências das microagressões, as próprias pessoas com deficiência reproduzem falas, pensamentos e comportamentos capacitistas, ou seja, que expressam a noção de que os integrantes desse segmento populacional são pessoas incapazes.

Ainda que as microagressões sejam encobertas ou manifestadas de forma indireta, elas desencadeiam atitudes que geram as mesmas consequências de atos manifestos de discriminação. Criam-se e difundem-se estereótipos por meio dos quais se propagam ideias que influenciam o comportamento das pessoas, inclusive dos próprios membros dos grupos minoritários. Um dos efeitos possíveis é que as pessoas são levadas a um estado que as impede de encontrar motivação para traçar ou buscar a realização de planos. Isso se deve à reprodução social das mensagens contidas nos estereótipos, segundo as quais essas pessoas não são capazes de ocupar determinados lugares sociais e se inserir na sociedade como atores competentes<sup>45</sup>.

Ainda de acordo com a classificação de Charles Pierce (1974), microagressões podem ocorrer por meio de microassaltos, microinsultos e microinvalidações. Microassalto seria um ato, de natureza verbal ou não verbal, que visa ofender alguém, pela utilização de termos racistas, comportamentos de segregação racial ou atos manifestamente discriminatórios.

Já um microinsulto consiste em uma forma de comunicação ofensiva — ainda que o caráter ofensivo não seja percebido pelo agente discriminador — que expressa atitudes negativas de um membro do grupo racial majoritário em relação a minorias. Seria, por exemplo, o que ocorre quando alguém pergunta a uma pessoa com deficiência como ela conseguiu um emprego, tendo em vista os estereótipos negativos que circulam e definem as pessoas com deficiência como incapazes para o trabalho.

As microinvalidações, por sua vez, são formas de comunicação que menosprezam a importância da experiência, das opiniões, dos estados mentais ou dos sentimentos de integrantes de grupos vulneráveis. Por exemplo, quando um membro de uma minoria relata ter sofrido discriminação e pessoas dos grupos dominantes negam ou ignoram suas queixas,

---

<sup>44</sup> PIERCE, Charles. Psychiatric problems of the black minority. In: ARIETI, S. (Ed.). *American handbook of psychiatry*. Boston: Basic Books, 1974, p. 12-14.

<sup>45</sup> MOREIRA, *op. cit.*, p.158-159.

afirmando que a percepção do evento não condiz com a realidade. Essas microagressões podem causar danos à saúde mental dos integrantes desses grupos<sup>46</sup>.

### **2.3 Direito Antidiscriminatório: definição e propósito**

Um dos elementos sobre os quais se assenta a cultura moderna dos direitos humanos é o reconhecimento da igual dignidade jurídica a todos os membros de uma sociedade democraticamente organizada. Essa cultura ou concepção contemporânea de direitos humanos foi inaugurada pela Declaração Universal de 1948 e se originou com a internacionalização dos direitos humanos, após o término da Segunda Guerra Mundial.

Flávia Piovesan explica que a concepção atual de direitos humanos surgiu nesse período e é marcada pelas noções de universalidade e indivisibilidade dos direitos (2004, p.22):

Se a Segunda Guerra significou uma ruptura com os direitos humanos, o pós-guerra deveria significar sua reconstrução. Como marco maior desse esforço, a Declaração Universal dos Direitos Humanos é aprovada em 10 de dezembro de 1948. Introduz ela a concepção contemporânea de direitos humanos, caracterizada pela universalidade e pela indivisibilidade desses direitos. Universalidade, porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade. Indivisibilidade, porque a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais – e vice-versa. Quando um deles é violado, os demais também o são. Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos ao catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais<sup>47</sup>.

No entanto, apesar da universalidade apontada como característica da concepção contemporânea de direitos humanos, sua proteção efetiva requer, além das políticas universalistas, outras medidas específicas, construídas para os grupos socialmente vulneráveis, vítimas da exclusão e marginalização crônica. Ou seja, além da universalidade e da indivisibilidade, é preciso que os direitos humanos encampem a noção de diversidade.

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, p. 160-162.

<sup>47</sup> PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. *SUR – Revista Internacional dos Direitos Humanos*. Ano I, Número I, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sur/a/vv3p3pQXYPv5dhH3sCLN46F/?format=pdf&lang=pt>>.

De acordo com Joaquim Herrera Flores, em vez de prescrever direitos universais e indivisíveis que não são concretizados para muitos grupos vulneráveis, é preciso resolver os problemas concretos da humanidade (2009, p.20):

Clássica e tradicionalmente considerados como parte da essência humana, os direitos humanos são reduzidos, por um lado, à mera retórica conservadora – ou evangelizadora – que serve mais para justificar o injustificável que para resolver os problemas concretos da humanidade. Por outro lado, são concebidos como uma proposta utópica dirigida a vingar os povos das maldades de ditadores e golpistas absolutamente funcionais ao novo totalitarismo do mercado absoluto e onisciente. O que ocorre com os direitos sociais, econômicos e culturais? O que dizer dos direitos coletivos dos povos indígenas? O que fazer com tantos anúncios de igualdade formal, quando a realidade mostra, por exemplo, a mulher ainda numa posição social inferior à do homem no âmbito trabalhista e no acesso às decisões institucionais? Como encarar a partir dos direitos humanos (entendidos tradicionalmente como parte de uma essência humana que os ostenta pelo mero fato de existir) as terríveis realidades de fome, miséria, exploração, marginalização em que vivem mais de 80% da humanidade? Para nós, é urgente mudar de perspectiva. Os conceitos e as definições tradicionais já não nos servem. Por isso, nosso livro se estrutura em torno da seguinte premissa teórica: falar de direitos humanos é falar da “abertura de processos de luta pela dignidade humana”<sup>48</sup>.

Em sociedades tão desiguais como a maior parte das que existem hoje no mundo, inclusive a brasileira, não há lógica em se defender uma concepção de direitos humanos que seja alheia aos direitos que mais comumente são violados — aqueles pertencentes aos integrantes dos grupos sociais vulneráveis.

Cumpram também refletir sobre o papel da democracia na busca da efetividade dos direitos humanos dos grupos sociais vulneráveis, para evitar que as disposições legais sejam meras garantias formais, letra morta.

Destaca-se, sobre o tema, a lição de Norberto Bobbio (2004, p. 271), segundo a qual a democratização progressiva do sistema internacional depende da efetiva proteção dos direitos humanos:

Hoje, estamos cada vez mais convencidos de que o ideal da paz perpétua só pode ser perseguido através de uma democratização progressiva do sistema internacional e que essa democratização não pode estar separada da gradual e cada vez mais efetiva proteção dos direitos do homem, democracia e paz são três momentos necessários do mesmo movimento histórico: sem direitos do homem reconhecidos e efetivamente protegidos não existe democracia, sem democracia não existem as condições mínimas para a solução pacífica dos conflitos que surgem entre os indivíduos, entre grupos e entre as grandes coletividades tradicionalmente

---

<sup>48</sup> HERRERA, Joaquín Flores. *A reinvenção dos direitos humanos*. Tradução de: Carlos Roberto Diogo Garcia; Antônio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. – Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009. Disponível em: <[https://www.patriciamagno.com.br/wp-content/uploads/2017/05/A-reinven%C3%A7%C3%A3o-dos-DH\\_-Herrera-Flores.pdf](https://www.patriciamagno.com.br/wp-content/uploads/2017/05/A-reinven%C3%A7%C3%A3o-dos-DH_-Herrera-Flores.pdf)>. Acesso em: 20/04/2024.

indóceis e tendencialmente autocráticas que são os Estados, apesar de serem democráticas com os próprios cidadãos<sup>49</sup>.

Não será inútil lembrar que a Declaração Universal dos Direitos do Homem começa afirmando que “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”<sup>50</sup>.

Em sua obra clássica “A Era dos Direitos”, Bobbio também adverte sobre a crescente desigualdade social que, desde a época da publicação até os dias de hoje, continua a se aprofundar entre os grupos que detêm posições sociais de poder e os marginalizados (2004, p. 96):

À visionária consciência a respeito da centralidade de uma tendente a uma formulação, assim como a uma proteção, cada vez melhor dos direitos do homem, corresponde a sua sistemática violação em quase todos os países do mundo, nas relações entre um país e outro, entre uma raça e outra, entre poderosos e fracos, entre ricos e pobres, entre maiorias e minorias, entre violentos e conformados. O ethos dos direitos do homem resplandece nas declarações solenes que permanecem quase sempre, e quase em toda parte, letra morta<sup>51</sup>.

Assim, o alcance do reconhecimento da igual dignidade jurídica a todos os membros da sociedade permanece um objetivo utópico para muitos segmentos das democracias liberais. Todas as sociedades democráticas são permeadas por relações arbitrárias de poder que produzem a exclusão de grupos sociais. Por esse motivo, os sistemas jurídicos modernos criaram diversas normas que procuram proteger indivíduos e grupos submetidos aos mais diversos tipos de tratamentos discriminatórios para que eles possam ter uma vida minimamente digna<sup>52</sup>.

Nesse contexto, surge o Direito Antidiscriminatório, que pode ser definido a partir de diversos critérios. Considerando a sua natureza, é um campo jurídico construído a partir de normas que têm por objetivo reduzir ou eliminar disparidades entre grupos, um dos objetivos centrais dos textos constitucionais nas sociedades democráticas. Para isso, cria-se um sistema protetivo composto tanto por normas e iniciativas governamentais voltadas para deter a

---

<sup>49</sup> BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho, apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod\\_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf)>. Acesso em: 05 dez. 2023.

<sup>50</sup> ONU (1948). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 20/02/2024

<sup>51</sup> *Ibid.*, p.96.

<sup>52</sup> MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p. 23.

discriminação negativa como por iniciativas públicas ou privadas voltadas para a promoção da discriminação positiva, ou seja, ações voltadas para a inclusão dos grupos vulneráveis.

Assim, o Direito Antidiscriminatório é um estudo das normas relevantes para a construção de um sistema protetivo, essencial em sociedades que, embora funcionem por regimes democráticos, ainda estão estruturadas a partir de relações hierárquicas de poder entre seus diferentes segmentos<sup>53</sup>.

A construção deste sistema protetivo encontra fundamento em dois elementos centrais da cultura constitucional. Primeiro, leis antidiscriminatórias são meios a partir dos quais se alcança a racionalização do poder estatal: uma sociedade se torna democrática na medida em que o sistema jurídico está comprometido com a proteção das liberdades individuais, com os direitos sociais e também com práticas inclusivas. Se, por um lado, muitas instituições estatais estão frequentemente engajadas no tratamento desvantajoso e arbitrários de minorias, por outro, elas também podem promover a inclusão na medida em que operam de acordo com os princípios que permeiam a ordem constitucional, entre eles, a construção de uma democracia substantiva. A operação delas está necessariamente vinculada aos direitos fundamentais, aspecto que procura chegar ao objetivo central da cultura democrática: a proteção da igualdade e da liberdade de indivíduos e grupos. Segundo o autor, também está ancorado no claro programa de transformação social presente nos textos constitucionais transformadores de democracias atuais. O programa de transformação social presente nesse campo jurídico almeja a criação de uma sociedade igualitária, sociedade na qual membros de todos os grupos são reconhecidos como atores sociais competentes, como pessoas capazes de estabelecer e alcançar objetivos pessoais e coletivos<sup>54</sup>.

Quanto ao status jurídico, esse ramo do direito é considerado um subsistema do Direito Constitucional, de forma que ele tem por base os princípios fundadores da cultura jurídica moderna. É possível afirmar que o Direito Antidiscriminatório desempenha um papel fundamental na operação de uma concepção democrática do estado de direito, tendo em vista a consciência de que uma das funções essenciais do ordenamento jurídico é a tutela dos direitos fundamentais. Por isso, as normas antidiscriminatórias aparecem nesse contexto como uma manifestação e um conteúdo de justiça, em especial daqueles que se encontram em situações de vulnerabilidade ou que enfrentam tipos de exclusão social duradouros<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, p. 50-52.

<sup>54</sup> *Ibid.*, p. 53.

Não se pode falar em igualdade e combate à discriminação sem que haja a possibilidade de responsabilização estatal e dos seus agentes sobre ações ou omissões que ameacem ou firam os direitos fundamentais. Assim, o Direito Antidiscriminatório depende da existência de um regime jurídico de reparação dos danos causados aos indivíduos pelos atos discriminatórios. No caso dos agentes estatais, a responsabilidade objetiva desempenha papel fundamental, tendo em vista que sua caracterização fica sujeita apenas à comprovação de um nexo causal entre a ação estatal e um dano causado ao indivíduo, ou seja, à demonstração de que um ato discriminatório estatal causou dano a uma pessoa ou grupo de pessoas. Da mesma forma, pode haver a responsabilização quando normas aparentemente neutras impactam de forma desproporcional membros de grupos vulneráveis. Assim, o Direito Antidiscriminatório é um campo jurídico baseado tanto na proibição da discriminação negativa dos indivíduos quanto nas normas que expressam a opção política pela criação de uma sociedade fundada na justiça social<sup>56</sup>.

O Direito Antidiscriminatório é um campo jurídico que versa sobre as relações estruturais entre igualdade e discriminação, de maneira que se torna imprescindível um diálogo com outras áreas capazes de acrescentar elementos à análise sobre diversos mecanismos responsáveis pela reprodução da exclusão social e sobre medidas que visam à emancipação de grupos vulneráveis.

Assim, quanto ao seu status teórico, esse campo jurídico abarca considerações acerca de temas como teorias de igualdade, critérios de tratamento diferenciado, mecanismos de discriminação, as funções e a interpretação das normas de direitos fundamentais no sistema constitucional, bem como as relações entre igualdade e democracia. Nas palavras de Adilson Moreira

Podemos afirmar, tendo em vista esses temas, que ele compreende uma área de investigação necessariamente interdisciplinar. Assim, ele compreende reflexões jurídicas e sociológicas e psicológicas, políticas e filosóficas sobre os diferentes tipos da igualdade, sobre as formas como esse princípio deve ser interpretado e aplicado. Além disso constitui também um campo de reflexão teórica sobre a discriminação, o que pode ser compreendido genericamente como uma expressão de diversos mecanismos que direta ou indiretamente impactam de forma negativa grupos minoritários. Imenso avanço das reflexões sobre esses dois temas neste campo de estudo revela que esses conceitos possuem uma complexidade estrutural, o que exige uma análise que possa transcender a compreensão tradicional da igualdade como tratamento simétrico e da discriminação como tratamento arbitrário. Por esse motivo, devemos pensar o direito antidiscriminatório como uma disciplina em constante estado de mudança devido às transformações das práticas adotadas para a preservação das relações hierárquicas de poder presentes nas sociedades liberais<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, p.54-56.

<sup>57</sup> *Ibid.*, p.56-57.

Ainda sobre as classificações, pode-se afirmar que as normas antidiscriminatórias orientam medidas de integração que legitimam o sistema democrático ao permitirem um nível maior de igualdade entre membros e grupos da comunidade política. Dessa forma, elas têm como função servir de base para o processo de jurisdição constitucional, tendo em vista que servem como instrumento para impedir ou reduzir a marginalização de grupos sociais vulneráveis. Esse campo jurídico também tem a função de servir como conjunto de princípios para a ação do Poder Legislativo e do Poder Executivo, determinando objetivos e prioridades para a ação estatal. Na visão de Adilson Moreira (2020), além de constituir referências para limites materiais na formulação da legislação infraconstitucional, as normas antidiscriminatórias devem ser consideradas como preceitos que determinam obrigações positivas para o Estado, por meio da elaboração de políticas públicas. O Direito Antidiscriminatório serve, portanto, como ponto de encontro entre três assuntos importantes para a jurisdição constitucional — direitos fundamentais, legislação ordinária e democracia substantiva, e os estudos acadêmicos sobre esse campo desempenham um papel relevante para a elaboração e operacionalização de políticas públicas destinadas a promover a inclusão de grupos minoritários<sup>58</sup>.

Quanto aos seus objetivos, o Direito Antidiscriminatório busca se debruçar sobre conteúdos destinados à promoção da inclusão de membros de grupos vulneráveis, elemento indispensável para a construção de uma sociedade democrática. Nesse sentido, um dos objetivos jurídicos principais desse ramo está ligado à ideia de igualdade entre indivíduos e entre grupos sociais, englobando não apenas a igualdade formal, mas também a substantiva. O estudo do princípio da igualdade construiu, ao longo do tempo, a noção de que uma concepção individualista da igualdade não é suficiente para a promoção da autonomia, uma vez que o destino pessoal de uma pessoa está diretamente relacionado com destino dos grupos nos quais ela está inserida. Assim, o estudo e a implementação da igualdade devem ter como objetivo a promoção da igualdade entre grupos sociais e não apenas entre indivíduos.

Ainda tratando de objetivos, é possível afirmar que o Direito Antidiscriminatório visa essencialmente à promoção da inclusão social. Os diferentes vetores de discriminação que atingem integrantes de grupos sociais vulneráveis causam uma experiência desvantajosa em diversos âmbitos: político, cultural, social, econômico e psicológico. Assim, é necessário

---

<sup>58</sup> *Ibid.*, p.57-58.

promover a inclusão como um propósito de justiça destinado a melhorar o bem-estar social de grupos que experimentam uma situação de desvantagem duradoura.

Uma parte da doutrina sustenta que, para que se alcance o objetivo da justiça social, é imprescindível haver uma correspondente transformação cultural. Isso porque as desvantagens que atingem de maneira recorrente alguns grupos têm origem em estigmas culturais que servem como base para atos discriminatórios. Os estigmas impedem que os indivíduos sejam reconhecidos como capazes de desempenhar papéis sociais ou de ocupar determinadas posições sociais. Assim, um dos objetivos centrais do conjunto de normas antidiscriminatórias deve ser a constituição de uma realidade livre de estigmas, por meio da identificação e correção das dinâmicas culturais que geram a estratificação social com fundamento em diferenças de status cultural entre grupos. Ademais, o Direito Antidiscriminatório considera o pluralismo como um aspecto positivo da realidade das democracias liberais. De acordo com Adilson Moreira, normas antidiscriminatórias orientam ações de atores públicos e privados, razão pela qual elas são um dos pontos centrais da moralidade pública democrática, possibilitando um senso de eticidade que deverá governar as ações dos indivíduos enquanto agentes sociais<sup>59</sup>.

Portanto, esse campo jurídico tem como objetivo contribuir para a transformação cultural de sociedades no sentido de permitir que membros de minorias sejam incluídos, deixando de sofrer a marginalização decorrente de estigmas que circulam em sociedades discriminatórias e influenciam a ideia de valor social das pessoas a partir dos grupos que elas integram.

O Direito Antidiscriminatório engloba uma série de normas que vinculam a ação do Estado, de forma a identificar grupos sociais necessitados de proteção e lhes dirigir uma atuação capaz de promover princípios de justiça presentes em diversos documentos jurídicos, tais como normas constitucionais, normas de tratados internacionais, normas específicas de Direito Antidiscriminatório e decisões judiciais que tratam da sua interpretação. Esse ramo do Direito também abarca a organização e atuação das instituições políticas responsáveis pela interpretação e proteção dos direitos constitucionais<sup>60</sup>.

Quanto às suas fontes, o Direito Antidiscriminatório compõe-se de normas presentes em documentos legais diversos, que têm em comum a característica de serem responsáveis pela construção de um sistema protetivo. Logo, trata-se de legislação com normas que visam à proteção da universalidade dos indivíduos, bem como outras destinadas a proteger especificamente grupos vulneráveis. A jurisprudência de tribunais nacionais e internacionais

---

<sup>59</sup> *Ibid.*, p. 58-60.

<sup>60</sup> *Ibid.*, p. 62-63.

também é importante como fonte desse ramo jurídico, e, tendo em vista que normas antidiscriminatórias precisam estar alinhadas com a dinâmica social, o controle de constitucionalidade com seu papel contramajoritário deve ser visto como uma fonte relevante desse campo. As decisões judiciais constituem a forma pela qual os sentidos das normas que regulam esse campo jurídico são interpretados, uma das principais maneiras pelas quais a constitucionalidade de medidas destinadas a promover a inclusão social é examinada<sup>61</sup>.

É importante estabelecer que um dos objetivos da luta dos movimentos minoritários era de expandir o sentido de normas constitucionais, especialmente do princípio da igualdade. A ideia era passar da visão da igualdade formal, e, portanto, do reconhecimento apenas da igual dignidade de todas as pessoas, para uma visão que levasse em conta os diferentes sistemas de discriminação existentes numa sociedade e o impacto desproporcional que normas aparentemente neutras têm sobre grupos distintos.

Nesse contexto, no âmbito da jurisprudência norte-americana, desenvolveu-se a chamada teoria do impacto desproporcional para que, independentemente da existência de intenção discriminatória, o impacto concreto de medidas em si neutras não coloque determinados grupos em situação de desvantagem em relação aos outros, sob pena de se ferir o princípio da igualdade<sup>62</sup>.

Adilson Moreira (2020) afirma que, nas últimas cinco décadas, os sistemas protetivos passaram a considerar as diferenças de status cultural e de status material entre os grupos, assumindo a influência que eles exercem em diversos âmbitos da vida de uma pessoa. Segundo o autor, essa luta foi crucial para o que alguns autores chamaram de movimento de categorização do direito, que consistiria na criação gradual de normas jurídicas voltadas para proteger certos grupos sociais, se afastando do ideal moderno da universalidade dos direitos característico da doutrina dos direitos humanos<sup>63</sup>.

Assim, é possível encontrar a origem do Direito Antidiscriminatório em alguns elementos centrais da luta por emancipação de grupos socialmente vulneráveis. Esse ramo jurídico compreende a tensão entre diferentes paradigmas de libertação social contemporâneos: de um lado defendendo-se a justiça simétrica como forma de justiça social; de outro, combatendo-se a ideia de assimilação como caminho para a integração.

---

<sup>61</sup> *Ibid.*, p.63-64.

<sup>62</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Igualdade como direito fundamental na Constituição Federal de 1988: aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência, p. 88-89. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão *et al.* (coords). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

<sup>63</sup> *Id.* *Ibid.*, p.66.

Nas palavras de Adilson Moreira,

Essas perspectivas têm sido duramente combatidas por membros de grupos que defendem uma política da diferença em contraposição a uma política assimilacionista, ou seja, uma concepção de libertação social que proponha a transcendência da diferença entre grupos como meio para a superação dos problemas enfrentados por minorias. Propostas desta natureza ignoram as características distintivas da experiência social de minorias, mas também suas características culturais, exigindo que se comportem de acordo com os parâmetros dos grupos dominantes para serem respeitadas. Os grupos mencionados afirmam que a inclusão social não pode ter como custo a eliminação das características que marcam a cultura de grupos minoritários. A proposta assimilacionista contraria o interesse de minorias em afirmar um sentido positivo de identidade, um aspecto importante quando se vive em uma sociedade que impõe comportamentos hegemônicos como condição para a inclusão. A oposição contra a assimilação como forma de inclusão está baseada nas lutas por empoderamento comunitário presente nas últimas décadas. Esse termo implica os meios a partir dos quais a mobilização de minorias pode melhorar a qualidade de vida de todos os seus membros e poderá significar garantir protagonismo para minorias, de forma que elas possam participar dos processos decisórios, condição para a construção de uma democracia substantiva. Empoderar significa criar as condições para que as pessoas possam traçar seus próprios destinos, o que só pode ser alcançado quando não existem obstáculos estruturais para esse exercício. Lutas para o empoderamento desses grupos estão, portanto, relacionadas com a construção de uma luta mais ampla pela criação de uma sociedade na qual a diversidade seja vista como um aspecto positivo e não como uma ameaça ao status privilegiado dos grupos majoritários. A emancipação por meio de uma política da diferença está baseada na noção de que é impossível construir uma sociedade democrática sem o reconhecimento das diferenças de status entre grupos sociais<sup>64</sup>.

Ainda no campo das classificações, quanto às esferas de aplicação é possível afirmar que o Direito Antidiscriminatório constitui um ramo jurídico que se orienta no sentido de buscar garantir o ideal de igualdade nas mais diversas dimensões da vida as pessoas, permitindo-lhes desfrutar de uma existência digna. Nesse sentido, existe um movimento pelo qual se procura expandir o sistema protetivo a fim de permitir o aumento dessa dignidade pessoal das pessoas, o que ocorre pela atuação de membros de minorias que lutaram ou lutam por maiores níveis de proteção legal tendo em vista os tipos de opressão que sofrem. Esse movimento gera uma significativa oposição social, porque tenta destruir ou mitigar estruturas de poder que beneficiam os grupos majoritários, mas que são vistas como o modo normal pelo qual a sociedade opera.

Esse processo tem lugar em sociedades que funcionam sob regimes democráticos porque a política se torna instrumento de mobilização e transformação social. Como resultado, se atravessa um período de dominação, seguido de um período de mobilização, depois de um

---

<sup>64</sup> *Ibid.*, p. 67-68.

movimento de oposição e reação, para se chegar em um possível momento de integração e reconhecimento de direitos, expandindo-se o sistema de proteção<sup>65</sup>.

Adilson Moreira (2020) esclarece que um dos fundamentos filosóficos desse novo campo jurídico é a noção de justiça, tendo em vista que as normas que o integram se articulam no sentido da busca pela construção de uma sociedade mais justa.

A noção de justiça depende da existência de justificação para a ação estatal, uma vez que, nas sociedades democráticas, os direitos fundamentais vinculam a ação de agentes públicos e privados, de forma que suas condutas precisam respeitar as maneiras pelas quais a comunidade política justifica o tratamento e a distribuição de oportunidades entre as pessoas.

É importante esclarecer que, ao falar sobre o tratamento oferecido perante as instituições estatais, o conceito a ser adotado é o de justiça simétrica. Por outro lado, é a concepção de justiça substantiva que deve regular a discussão sobre medidas distributivas. Conforme Adilson Moreira (2020), essas duas noções diferentes de igualdade refletem concepções distintas sobre a noção de igualdade dentro de uma sociedade democrática, malgrado ambas sejam capazes de promover a inclusão social. Enquanto a justiça simétrica coloca seu olhar sobre a proteção de indivíduos, partindo da premissa da igualdade de status jurídico entre todos, a concepção de justiça substantiva trata as distinções entre grupos sociais como um elemento a ser considerado na busca pela equiparação material entre eles. Assim, no primeiro caso, se estabelece uma igualdade de procedimento entre as pessoas e, no segundo, buscam-se medidas para garantir a todas as pessoas meios efetivos para alcançar seus objetivos.

O Direito Antidiscriminatório abarca três linhas de reflexão sobre noções de justiça incorporadas ao nosso texto constitucional. A primeira se baseia em teorias calcadas na premissa segundo a qual a construção de uma sociedade justa depende da universalização de um determinado bem para que as pessoas possam ter uma vida digna. Outra linha apresenta uma concepção de justiça fundada na necessidade de acesso das pessoas aos meios necessários para que elas possam alcançar seus objetivos pessoais. A terceira está ligada às posições que defendem a promoção da igualdade de status moral entre os indivíduos para a construção de uma sociedade mais igualitária. Na Constituição Federal, é possível encontrar normas que expressam essas concepções de justiça entre as que regulamentam as garantias processuais, as que tratam do sistema de seguridade social e também nas que determinam como um preceito central do nosso ordenamento a luta contra a marginalização social<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup> *Ibid.*, p. 68-69.

<sup>66</sup> *Ibid.*, p. 69-72.

Para Adilson Moreira,

A compreensão do Estado como agente de transformação social, a dimensão material dos direitos fundamentais, a concepção da cidadania como um princípio que engloba a igualdade moral, determina que o sistema político justo deve estar comprometido com a produção de capacidades dos indivíduos, com a criação dos meios para que eles possam afirmar a liberdade de ser, o que anteriormente chamamos de direito a uma existência autêntica. Decisões constitucionais recentes apontam a importância de uma compreensão de justiça bivalente, perspectiva que procura permitir que os indivíduos possam gozar de condições objetivas de paridade de participação por meio do gozo de igualdade material e também de condições subjetivas de paridade de participação por meio da igualdade de status cultural entre grupos. Essas duas formas de igualdade são essenciais para a criação de uma cultura pública na qual todos os indivíduos sejam vistos como pessoas capazes de atuar de forma competente no espaço público. [...] Por esse motivo, devemos pensar em condições subjetivas e objetivas de paridade de participação para que a sociedade possa alcançar um nível maior de integração, nós precisamos criar os meios para que as pessoas possam desenvolver suas capacidades de forma mais plena para que toda a sociedade possa se beneficiar com o talento das pessoas<sup>67</sup>.

Essa é uma questão fundamental para a análise da discriminação das pessoas com deficiência, tendo em vista o mito da incapacidade que caracteriza os estereótipos sociais sobre esses indivíduos e dificulta a compreensão de que, apesar da deficiência, que é resultado da soma de alguma limitação com uma barreira social enfrentada, as pessoas com deficiência possuem talentos e podem contribuir como todas as outras para o desenvolvimento social.

Não perdem somente as pessoas com deficiência ao serem excluídas da participação social e impedidas de ocupar posições de trabalho e de poder; a própria sociedade perde a soma de inúmeras habilidades que poderiam estar sendo utilizadas de forma produtiva, acrescentando-se, ainda, diversidade aos processos e meios ambientes laborais.

Um outro fundamento filosófico do Direito Antidiscriminatório é a noção de liberdade. Isso porque aos indivíduos que vivem em sociedades democráticas deve ser garantida a faculdade de agir livremente, o que pressupõe que eles sejam reconhecidos como capazes de atuar de forma competente no espaço público.

Alguém pode ser considerado livre quando consegue escolher suas ações por meio de sua própria vontade, sem restrições externas indevidas. A ação social livre, assim, depende da existência de um rol de direitos socialmente estabelecidos, que permite agir de acordo com a determinação contida na norma. Em oposição, os atos discriminatórios privam as pessoas da possibilidade de se autodeterminar, da mesma forma que se permite a autodeterminação a outros grupos de pessoas.

---

<sup>67</sup> *Ibid*, p. 62-73.

Diz Adilson Moreira que “a vida em uma sociedade verdadeiramente democrática permite que os indivíduos consigam levar adiante um plano de vida no qual são reconhecidos por todos como indivíduos moralmente capazes e como sujeitos sociais eficazes” (2020, p. 73). Logo, a existência de mecanismos de discriminação impede que se enxergue determinados indivíduos como atores sociais competentes e, por consequência, em vez de vivenciar a autonomia, essas pessoas precisam lidar com a estigmatização e a exclusão, que dificultam ou impedem a possibilidade de usufruir de uma existência livre. Numa sociedade democrática, não se pode admitir que as pessoas vivam em permanente estigmatização, de forma que é preciso realizar transformações culturais que atuem no sentido do reconhecimento de todos como possuidores do mesmo nível de humanidade<sup>68</sup>.

Um terceiro fundamento filosófico do Direito Antidiscriminatório seria, por fim, o da dignidade, conceito que passou, ao longo do último século, a pressupor condições materiais de existência, ou seja, um conjunto de direitos que garanta uma estrutura material mínima para que as pessoas possam ter uma vivência autônoma.

Um outro aspecto do preceito da dignidade foi enfatizado por diversos movimentos de luta contra violações de direitos: a compreensão de que a dignidade está diretamente ligada à respeitabilidade social. Essa noção levou autores a defender que a dignidade só pode ser alcançada por meio do acesso, por todos os indivíduos, a processos de redistribuição e reconhecimento. Redistribuição consistiria nas garantias que permitem segurança material e reconhecimento seria a afirmação da igualdade moral entre todos os integrantes de uma sociedade. Ainda, o conceito de dignidade está modernamente ligado ao ideal da autenticidade, que significa possuir a liberdade de se autodeterminar, de acordo com as características de sua personalidade. Ou seja, apesar dos papéis sociais que as pessoas desempenham, é preciso que a individualidade de cada um possa ser expressa. Muitos integrantes de grupos vulneráveis têm defendido que o custo da vida social não deve resultar na supressão da individualidade em nome da conformidade cultural. Às pessoas deve ser permitido expressar os mais variados elementos da sua personalidade sem que isso resulte em exclusão e estigmatização<sup>69</sup>.

Assim, podemos entender o preceito (dignidade humana) como algo que estabelece as condições para que os indivíduos possam construir uma biografia pessoal que seja fruto das suas escolhas. Isso significa que a noção de dignidade está diretamente relacionada com o regime democrático na medida em que o último cria as condições para o exercício da

---

<sup>68</sup> *Ibid.*, p.73-74.

<sup>69</sup> *Ibid.*, p.75-76.

determinação pessoal. A garantia das diferentes instâncias de igualdade permite que as pessoas possam reconhecer umas às outras como capazes de conduzir uma história pessoal<sup>70</sup>.

Não é demais reforçar que a experiência de pertencimento e de respeitabilidade social também dialoga com o tema da garantia de direitos. A sensação interna que uma pessoa tem de si mesma está ligada ao tipo de respeitabilidade que ela goza em sua comunidade política. A consequência é que, ao receber tratamento igualitário, as pessoas conseguem estabelecer um senso de valor individual, essencial para que elas desenvolvam o sentimento de que são vistas como atores sociais competentes<sup>71</sup>.

Além disso, as normas antidiscriminatórias promovem também a proteção da atividade laborativa dos indivíduos, o que influencia de diversas maneiras a sua existência. O trabalho não se resume à realização de uma atividade técnica, mas representa também meio de sustento, de realização pessoal e de aquisição de um senso de utilidade importante para a autoestima. Essa noção do ser humano como um ser a quem deve ser permitida a realização de uma atividade criativa, bem como que necessita da inclusão no mercado de trabalho para que possa sobreviver, é também um dos fundamentos para que as normas antidiscriminatórias busquem proteger o direito ao trabalho de todos<sup>72</sup>.

Já no que diz respeito ao fundamento político do Direito Antidiscriminatório, Adilson Moreira (2020) esclarece que as minorias não estão em situação vulnerável apenas pelas práticas discriminatórias presentes nas relações interpessoais, mas também porque as majorias utilizam o processo político para atingir interesses setoriais.

Dessa forma, esse ramo jurídico surgiria como um meio capaz de proteger grupos minoritários por meio da reconstituição do equilíbrio político entre os grupos sociais. Nesse sentido, existem decisões judiciais que versam sobre a constitucionalidade de medidas protetivas e destacam a pauta da diversidade como um fator regulador da democracia. Os tribunais sustentam que é essencial a representatividade, no processo decisório, dos mais diversos segmentos sociais, de modo que o mesmo pluralismo existente na realidade deve ser espelhado nas instituições cujas decisões afetam toda a sociedade. O ideal de uma democracia participativa depende do reconhecimento dos membros de todos os grupos sociais como atores competentes e, por isso, as normas antidiscriminatórias cumprem um papel democrático ao

---

<sup>70</sup> *Ibid.*, p. 77.

<sup>71</sup> *Ibid.*, p. 80.

<sup>72</sup> *Ibid.*, p. 81.

determinar parâmetros para as relações entre as instituições e os indivíduos e entre eles em uma sociedade<sup>73</sup>.

Se, anteriormente, a noção de cidadania consistia num status jurídico dos membros de uma comunidade política, hoje engloba também formas de ação e pertencimento social. A cidadania tem sido apontada como um princípio estruturante do paradigma constitucional atual, ligada à responsabilidade das instituições estatais pela promoção da inclusão. Além disso, representa uma forma de se pensar o espaço privado como algo que também deve ser democratizado porque relações hierárquicas de poder ocorrem também nessa dimensão da vida das pessoas. Essa visão ampliada da cidadania implica, por fim, uma cidadania ativa e responsável, em conformidade tanto com a dimensão formal como material da noção de dignidade humana<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> *Ibid.*, p. 82-83.

<sup>74</sup> *Ibid.*, p. 84.

### 3 A DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

#### 3.1 Particularidades da discriminação contra esse segmento social: capacitismo

O sistema de opressão da mulher, que se materializa, dentre outras maneiras, pelos atos discriminatórios, costuma ser chamada de machismo. Quando a opressão se dirige aos negros, é chamada de racismo. A comunidade LGBTQIAPN+ é vítima de homofobia. A opressão sofrida pelas pessoas com deficiência também tem nome: capacitismo.

De acordo com Luiz Carlos Loreto, o capacitismo pode ser definido como o “conjunto de teorias e crenças que estabelece uma hierarquia entre os corpos considerados normais e os ‘anormais’, embasada em uma teoria de corponormatividade, que inferioriza os corpos de pessoas com deficiência, relegando-os à condição de incapazes”<sup>75</sup>.

O termo foi introduzido no Brasil a partir da década de 1980, impulsionado pelo movimento feminista das décadas de 1960 e 1970, a partir do qual mulheres feministas com deficiência começaram a questionar o paradigma da “corponormatividade”, que ditava padrões, impunha normas e não levava em consideração as características singulares de cada pessoa.

A partir de então, teve início um movimento que deu origem à “Teoria Crip” (aleijar, em inglês). Essa teoria tem por objetivo contestar o caráter binário trazido pela corponormatividade, que divide os corpos — e, portanto, as pessoas — em normais/anormais, não deficientes/deficientes e, por consequência, em capazes/incapazes. Para contestar essa segmentação, que divide os indivíduos em grupos de capazes e incapazes, incluindo neste último as pessoas com deficiência, é criado o termo capacitismo.

Luiz Carlos Loreto explica citando um autor considerado referência no tema:

O Dr. Robert McRuer, escritor americano, considerado o maior estudioso da teoria Crip na atualidade, em entrevista ao jornal O Globo, disse o seguinte: “A Teoria Crip, que é voltada ao estudo das deficiências, segue a mesma lógica da Teoria Queer, voltada à sexualidade. Assim como a Teoria Queer afirma que não faz sentido dividir o mundo entre heterossexuais e homossexuais — ou entre homens e mulheres —, porque a sexualidade humana é muito mais diversificada e complexa, a Teoria Crip diz que não tem por que dividir o mundo entre pessoas deficientes e não deficientes”.<sup>76</sup>

<sup>75</sup> LORETO, Luiz Carlos. *CAPACITISMO: O QUE É ISSO?* (Portuguese Edition) (p. 2). Edição do Kindle.

<sup>76</sup> *Ibid.*, p. 10.

Um dos pontos que contribui para que o capacitismo seja um mecanismo opressor de difícil identificação é o seu caráter disfarçado, muitas vezes encoberto sob a aparência de proteção e de admiração.

É importante notar que a incapacidade atribuída às pessoas com deficiência pelo capacitismo não se restringe ao âmbito profissional, abrangendo também as esferas conjugal, reprodutiva, sexual, de lazer, dentre outras<sup>77</sup>.

Esse estigma remonta aos tempos primitivos da humanidade. Para estudiosos do tema, seria muito improvável a sobrevivência de uma pessoa com deficiência no período em que, além de enfrentar ambientes inóspitos, as pessoas sobreviviam à custa da caça. Por isso, afirma-se que provavelmente as tribos matavam ou abandonavam as crianças com deficiência para morrer<sup>78</sup>.

Na Idade Antiga, houve mais de uma forma de encarar a deficiência, variando por região. No Egito, por exemplo, as relações entre pessoas com e sem deficiência eram mais igualitárias, havendo evidências arqueológicas com base nas quais se concluiu que as pessoas com deficiência ocupavam espaços nas mais diversas classes sociais e desempenhavam atividades profissionais. Uma das hipóteses suscitadas para explicar essa tolerância é a de que existia um contingente enorme de pessoas cegas na região, que, inclusive, foi chamada de Terra de Cegos. Essas pessoas eram, em sua maioria, vítimas das inúmeras tempestades de areia que causavam inflamações nos olhos e a consequente perda da visão.

Na Grécia, mais especificamente em Esparta, uma cidade-estado bastante militarizada e voltada para a guerra, os recém-nascidos tidos como “defeituosos” eram considerados subumanos e, por isso, atirados do alto de penhascos. Em consonância com essa visão e orientado para a busca da construção do que ele denominava Grécia ideal, Aristóteles diz em *Política* que, no que diz respeito a conhecer quais crianças devem ser criadas ou expostas para morrer, “deve-se proibir a criação de disformes”<sup>79</sup>.

Já em Roma, os bebês eram preservados desde que tivessem o que eles consideravam “forma humana”. Ou seja, quando apresentavam alguma característica que os romanos vissem como “deformidade”, o pai tinha, então, autorização legal para matá-lo, o que geralmente acontecia por afogamento. A Lei das XII Tábuas dispunha nesse sentido: “É permitido ao pai

---

<sup>77</sup> *Ibid.* (Portuguese Edition) (p. 2- 4). Edição do Kindle.

<sup>78</sup> LORETO, Luiz Carlos. *CAPACITISMO: O QUE É ISSO?* (Portuguese Edition) (p. 5-6). Edição do Kindle.

<sup>79</sup> ARISTÓTELES. *Política*. Edição bilíngue (português-grego) com tradução direta do grego. Tradução de António Campelo Amaral e Carlos de Carvalho Gomes. Lisboa: Vega, 1998, p. 551. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/357991/mod\\_resource/content/1/Aristoteles\\_Pol%C3%ADtica%20%28VEGA%29.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/357991/mod_resource/content/1/Aristoteles_Pol%C3%ADtica%20%28VEGA%29.pdf)>. Acesso em: 16/07/2024.

matar o filho que nasceu disforme, mediante o julgamento de cinco vizinhos” (*Lei das XII Tábuas, 450 a.C.*)<sup>80</sup>.

Posteriormente, com o cristianismo, estabelecido como religião oficial de Roma pelo imperador Constantino, a prática de infanticídio foi abolida. Além disso, as inúmeras batalhas travadas para ampliar o domínio do Império Romano também resultaram num contingente elevado de soldados mutilados, ou seja, que se tornaram pessoas com deficiência. Essa realidade deu início a um atendimento hospitalar dessas pessoas, começando a transformar a cultura de eliminação<sup>81</sup>.

Na Idade Média, comumente as crianças com deficiência eram abandonadas para morrer ou confinadas em asilos, tendo em vista que, na época, eram consideradas como um castigo de Deus sobre a família. Com a crescente urbanização e aglomeração populacional, a precariedade da higiene e das condições de saúde causou um alastramento de doenças e o nascimento de mais bebês com deficiência. Esse contexto fez surgir um assistencialismo que confinava as pessoas com deficiência em asilos, isolando-as da sociedade sem nenhum tipo de tratamento ou cuidado especial.

Essa visão da deficiência como castigo divino também justificou o tratamento dado pela Igreja, que tachou as pessoas com deficiência de “hereges” e ordenou que muitas delas fossem queimadas vivas em fogueiras, como bruxas, ou afogadas em rios. De acordo com lideranças religiosas da época, como Lutero, crianças que nascessem com deficiência deveriam ser afogadas sem culpa, uma vez que, no seu entendimento, não possuíam alma.

Na idade Moderna, houve uma evolução no tratamento da questão. O renascentismo provocou influência nas artes e na ciência, e a partir de então foram criados hospitais e abrigos destinados a atender enfermos carentes, onde as pessoas com deficiência também foram atendidas.

Na Idade Contemporânea, sobretudo entre os anos de 1840 e 1970, ocorreram muitas exposições de pessoas ou de animais dotados de anomalias relacionadas a heranças genéticas, doenças ou algum tipo de deficiência em eventos que ficaram conhecidos como “freak shows” (shows de horrores).

Em 1901, o antropólogo Francis Galton publicou um manuscrito relacionado à aplicação da Teoria da Evolução de Charles Darwin à sociedade humana. Em seu trabalho, ele afirmava que algumas pessoas tinham mais “valor cívico” do que outras. A ideia encontrou

---

<sup>80</sup> MEIRA, Silvio A. B. A lei das XII tábuas: fonte do direito público e privado. Imprensa: Belém, [s.n.], 1956, p. 169.

<sup>81</sup> *Ibid.*, p.7-8.

público numa época na qual se considerava que, ao deter a procriação de pessoas com menor valor por meio da esterilização, impedia-se que sua “fraqueza” se transmitisse para as próximas gerações, o que melhoraria o “acervo” do material humano<sup>82</sup>. Essa ideia estava ligada ao modelo médico da deficiência, difundido na época, segundo o qual a deficiência deveria ser superada ou curada, sendo vista como enfermidade. A busca era pelo retorno à “normalidade”.

No período final da Primeira Guerra Mundial, foi iniciado, na Alemanha nazista, um programa de eutanásia para crianças com deficiência, com a ideia de estendê-lo posteriormente aos adultos. Calcado no discurso nazista, esse projeto foi amplamente divulgado e tinha o seguinte lema: “... porque Deus não quer que o doente se reproduza”<sup>83</sup>.

Por outro lado, também na contemporaneidade começou a ter lugar a consciência de que as pessoas com deficiência não raro necessitam de uma atenção especializada, de caráter não apenas assistencialista, mas de cuidado e atendimento individualizado.

Nesse contexto, surgem as primeiras organizações sociais voltadas para tratar de questões relacionadas com as pessoas com deficiência. Da mesma forma, surge uma luta protagonizada pelas próprias pessoas com deficiência com o objetivo de promover a emancipação social desse grupo, sua inclusão, o aumento da acessibilidade em suas diversas modalidades e o combate ao capacitismo. No âmbito desse movimento, é criado o lema que acompanha esse grupo até os dias atuais: “Nada sobre nós, sem nós”<sup>84</sup>.

A partir de então, começou a se desenvolver também a consciência de que a deficiência é característica da diversidade humana e que surge do encontro entre o impedimento de longo prazo que alguém possui com as barreiras sociais. Passa-se, então, a entender que são essas barreiras os obstáculos à inclusão.

No Brasil, é possível identificar a ocorrência de uma evolução similar no tratamento das pessoas com deficiência, com suas particularidades. Na época do descobrimento e no período colonial, apontam-se três diferentes causas de deficiências entre as pessoas. A primeira está relacionada com as comunidades indígenas, em que as pessoas que apresentavam alguma deficiência física eram vítimas de guerras ou acidentes, tendo em vista que, no caso de serem percebidas deficiências na ocasião do nascimento ou nos primeiros meses de vida, as crianças indígenas eram sacrificadas ou abandonadas para morrer. A segunda diz respeito

---

<sup>82</sup> DUARTE, Alex. *Capacitista em desconstrução*: Um guia para transformar seus preconceitos em oportunidades de inclusão (Portuguese Edition) (p. 9). UNKNOWN. Edição do Kindle.

<sup>83</sup> *Ibid.*, p.10-11.

<sup>84</sup> LORETO, Luiz Carlos. *CAPACITISMO: O QUE É ISSO?* (Portuguese Edition) (p. 9-11). Edição do Kindle.

às pessoas negras que, escravizadas, apresentavam deficiências geralmente advindas de maus-tratos, castigos físicos ou acidentes no trabalho, principalmente na lavoura ou nos engenhos. Já para as pessoas brancas, as deficiências muitas vezes eram originadas pela carência alimentar, de problemas pré, peri ou pós-natais, ou da transmissão hereditária (MARTINS, 2015).

Por um longo período, a educação das pessoas com deficiência não foi considerada de interesse e responsabilidade dos governantes brasileiros. Nem era uma prioridade, posto que as pessoas com deficiência eram segregadas (muitas recolhidas pelas Santas Casas) enquanto a elite enviava seus filhos para estudarem na Europa (MARTINS, 2015).

Até o século XIX, não houve avanços no país em prol da educação das pessoas com deficiência. Em 1835, ocorreu no Rio de Janeiro e em outras províncias uma proposta de criação de cargos de professor de primeiras letras para cegos e surdos-mudos, por parte de Cornélio França, deputado pela província da Bahia. No entanto, essa proposta não teve resultados práticos, tendo sido arquivada. Apenas 19 anos depois surgiu a primeira instituição oficial para atendimento a pessoas com deficiência no Brasil, o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, criado pelo Imperador D. Pedro II, através do Decreto nº 1.428, de 12 de setembro de 1854, no Rio de Janeiro (MARTINS, 2015). O Imperial Instituto dos Meninos Cegos, através do Decreto nº 1320, datado de 14 de janeiro de 1891, passou a receber o nome (ainda vigente) de Instituto Benjamin Constant (IBC), em homenagem ao seu terceiro diretor, que se tornou um ministro republicano, o qual serviu à causa dos deficientes visuais como professor e diretor na referida instituição (Martins, 2015).

Ainda no século XIX, também foram fundados o Instituto dos Surdos-Mudos e o Asilo dos Inválidos da Pátria, este último destinado aos ex-combatentes mutilados na guerra contra o Paraguai (MARTINS, 2015).

Não obstante a demorada iniciativa governamental quanto ao atendimento das pessoas com deficiência, “[...] a sociedade de então já se protegia juridicamente do adulto deficiente na Constituição de 1824 (título II, art. 8º, item 1), privando do direito político o incapacitado físico ou moral” (Carmo, 1991, p. 27, *apud* Martins, 2015).

No início do século XX é fundado o Instituto Pestalozzi (1926), instituição especializada no atendimento às pessoas com deficiência mental. E em 1954 é fundada a primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), também na cidade do Rio de Janeiro (MARTINS, 2015).

Somente a partir de meados do século XX, o governo brasileiro começou a assumir, embora de forma tímida, a educação de pessoas com deficiência. Em 1961, a Lei nº 4.024

garantia o direito à educação “dos excepcionais”, ao estabelecer, no título X: “Art. 88. A educação de excepcionais deve, no que for possível, enquadrar-se no sistema geral de educação, a fim de integrá-lo na comunidade” (MARTINS, 2015).

No entanto, o atendimento educacional às pessoas que apresentavam deficiência era ínfimo e ainda muito centrado em instituições especializadas, apesar das campanhas, eximindo-se assim o Estado da sua responsabilidade de educá-las e transferindo-as para organizações não governamentais.

A Constituição de 1988 trouxe no capítulo III, intitulado “Da Educação, da Cultura e do Desporto”, no artigo 208, inciso III, a afirmativa de que é dever do Estado prover a educação, sendo efetivada mediante a garantia de atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (Martins, 2015). A partir da visão social e cidadã da Constituição de 1988 é que outros marcos legais passaram a possibilitar a integração da pessoa com deficiência no país.

Apesar dessa evolução que se acentuou a partir da Constituição Federal de 1988, ainda são diversas as manifestações do capacitismo na sociedade brasileira, às vezes de forma sutil. Um dos exemplos mais corriqueiros pode ser encontrado na utilização de eufemismos como forma de tentar disfarçar o capacitismo. Isso ocorre quando alguém troca a expressão “pessoa com deficiência” por outras que, em sua visão, seriam mais suaves, como pessoa “especial”, “excepcional” ou até mesmo “anjo”, com base na ideia falsa de que o termo “deficiência” seria tão pejorativo que não poderia ser expresso.

Outra forma pela qual a discriminação se manifesta diz respeito à expectativa de tutela, ou seja, o indivíduo capacitista espera que a pessoa com deficiência esteja sempre sendo assistida, acompanhada ou tutelada por alguém. Isso porque o estigma característico do capacitismo contesta a autonomia da pessoa com deficiência, enxergando-a como alguém incapaz de gerir sua vida por conta própria.

Luiz Carlos Loreto narra sua própria experiência em sua obra “Capacitismo: o que é isso?”:

Essa expectativa de tutela que leva a atendente da clínica onde me consulto, por exemplo, a perguntar à minha esposa, que me acompanha, e não a mim, sobre meus dados pessoais, embora eu esteja ali, na frente dela e com os documentos na minha mão. Para ela eu não sou capaz sequer de responder perguntas. É também essa expectativa que leva o garçom, que olha para meu amigo cadeirante acompanhado de seus amigos no restaurante, e pergunta aos amigos e não a ele mesmo, o que ele vai comer, porque para aquele garçom, o meu amigo não era capaz de escolher sua própria comida. É assim também com minha amiga cadeirante, casada, que teve de escutar de alguém que seu marido era seu cuidador, porque para muitas pessoas uma

mulher numa cadeira de rodas não é capaz de atrair a atenção, afeto, e muito menos o amor romântico de outras pessoas<sup>85</sup>.

Outra forma de exteriorização do capacitismo é a manifestação constante de ajuda não solicitada. É o que acontece quando alguém oferece atos de bondade e cuidado dos quais a pessoa com deficiência não precisa e pelos quais ela não pediu. Isso ocorre com frequência por meio da manifestação de um excesso de simpatia e carinho com pessoas com deficiência e pela tomada de decisões em seu lugar. Essa crença está baseada no entendimento equivocado segundo o qual as pessoas com deficiência não sabem se proteger, ou não podem se tornar adultos autônomos. Quando esses atos de superproteção e infantilização são motivados apenas pela deficiência, podem ser considerados capacitistas<sup>86</sup>.

Luis Carlos Loreto cita também, como exemplos, a condução de uma pessoa cega sem a sua autorização ou o ato de empurrar uma cadeira de rodas sem permissão do seu usuário. Novamente, o autor cita experiências pessoais que ajudam a elucidar o tema:

Entregar uma esmola a uma pessoa com deficiência deduzindo que aquela pessoa é um pedinte. Um colega meu, cadeirante, havia acabado uma consulta médica e foi para a frente da clínica esperar o táxi que havia solicitado. Passados uns minutos ele notou que uma pessoa, debruçada na janela de uma casa em frente, sorria para ele. Ele sorriu de volta e assim foi por alguns longos e constrangedores segundos, até que a pessoa sai de casa, atravessa a rua, aproxima-se do meu amigo e reverente e silenciosamente deposita sobre sua perna uma nota de dois reais. Depois dá a volta, regressa para a janela e volta a sorrir, agora talvez o sorriso tranquilo dos que acham que praticaram uma boa ação. Quanto ao meu amigo num misto de incredulidade e raiva, entra no seu táxi e volta para casa<sup>87</sup>.

O autor menciona, ainda, o que se chama de “a pornografia da inspiração”, termo criado pela apresentadora e comedianta australiana Stella Young (1982-2014), que significa o uso da imagem das pessoas com deficiência, seus corpos e suas histórias como conteúdo inspiracional/motivacional ao grupo das pessoas “normais”, colocando seus problemas em perspectiva, “conquistando uma espécie de ‘lavar de alma’, como quem diz ‘olhem que exemplo maravilhoso, mas ainda bem que não é comigo’”<sup>88</sup>.

É o que acontece quando alguém se surpreende quando uma pessoa com deficiência tem um diploma profissional, é casada(o), tem filhos, um emprego, ou faz algo que comumente as pessoas sem deficiência fazem. O simples fato de ter alcançado esse modo de vida “comum”

<sup>85</sup> LORETO, Luiz Carlos. *CAPACITISMO: O QUE É ISSO?* (Portuguese Edition) (p. 64). Edição do Kindle.

<sup>86</sup> DUARTE, Alex. *Capacitista em desconstrução: Um guia para transformar seus preconceitos em oportunidades de inclusão* (Portuguese Edition) (p. 28). UNKNOWN. Edição do Kindle.

<sup>87</sup> LORETO, Luiz Carlos. *CAPACITISMO: O QUE É ISSO?* (Portuguese Edition) (p. 14-16). Edição do Kindle.

<sup>88</sup> *Ibid.*, p.16.

faz com que essa pessoa com deficiência seja vista como uma “heroína” que enfrenta a vida, digna de pena mas ao mesmo tempo como uma “inspiração”. Nesse caso, a crença capacitista por trás da manifestação subestima a capacidade das pessoas em função de sua deficiência, deixando de reconhecer que elas são capazes e produtivas dentro de suas equivalências e possibilidades<sup>89</sup>.

Alex Duarte traz, ainda, mais um exemplo cotidiano de comportamento capacitista:

Você descobre que sua amiga vai ter um filho com deficiência. Ao invés de parabenizá-la pelo nascimento, você lamenta. Qual é a crença capacitista? O nascimento de uma criança com deficiência é visto como um luto ou indesejável. Luto é um substantivo masculino que significa profundo pesar pela morte de alguém. Neste caso, a palavra define o filho como algo indesejável ou apenas como um diagnóstico. Ter um filho com deficiência é como se você tivesse que viver as fases do luto, ou a perda do filho ‘idealizado’. Substitua essa crença por palavras mais suaves ou simplesmente com VIDA, SERENDIPIDADE (descobrir coisas boas pelo acaso). Lembre-se: há inúmeros casos de adoções de crianças com deficiência, ou seja, pais que decidem ter filhos com deficiência. O luto é uma indução equivocada ao capacitismo<sup>90</sup>.

Além de atos ou comportamentos, o capacitismo também pode se manifestar por meio de expressões ou palavras. De acordo com Alex Duarte, são exemplos comuns desse tipo de comunicação discriminatória as seguintes expressões: 1. “mais perdido que cego em tiroteio”, que zomba do cego como alguém incapaz de se localizar; 2. “a desculpa do aleijado são as muletas”, usada para se referir a pessoas preguiçosas, incompetentes e ou incapazes e que ajuda a difundir o estereótipo de que a pessoa com deficiência necessita de ajuda para viver; 3. “você é um retardado”, tendo em vista que a palavra “retardado” é usada como sinônimo de idiota e imbecil, termos extremamente pejorativos e que carregam intenção ofensiva; dentre outras<sup>91</sup>.

Essas crenças e estereótipos com frequência se originam ou se reproduzem, no caso das pessoas com deficiência, no cenário de não convivência. Excluídas desde cedo, essas pessoas costumam ser vistas em diversos âmbitos como incapazes, “anormais” e dignas de pena. Assim, lhes são negados papéis sociais que as pessoas sem deficiência usufruem com naturalidade. Somente a partir da inclusão efetiva desse grupo social essas manifestações capacitistas poderão perder força e caminhar em direção à desconstrução.

<sup>89</sup> DUARTE, Alex. *Capacitista em desconstrução*: Um guia para transformar seus preconceitos em oportunidades de inclusão (Portuguese Edition) (p. 26). UNKNOWN. Edição do Kindle.

<sup>90</sup> *Ibid.*, p.28.

<sup>91</sup> DUARTE, Alex. *Capacitista em desconstrução*: Um guia para transformar seus preconceitos em oportunidades de inclusão (Portuguese Edition) (p. 28). UNKNOWN. Edição do Kindle.

### 3.2 A questão da acessibilidade

A acessibilidade é um direito fundamental de todas as pessoas. A fim de estudá-la, suas modalidades e formas de promoção, é preciso começar por sua definição. Existem inúmeros conceitos para se definir o que é acessibilidade, desenvolvidos por diferentes autores: Hansen (1959); Ingram (1971); Vieckman (1974); Koeing (1980); Gutierrez e Urban (1996); Vasconcellos (1996); Almeida e Gonçalves (2002); Kim e Hewings (2003); Sanches e Ferreira (2003); Santos et al. (2004); Castro (2010). Para Hansen (1959), um dos primeiros a criar uma acepção do termo, acessibilidade é o potencial de oportunidades de interação espacial, ou seja, é uma medida de distribuição espacial das atividades em relação a um ponto, ajustadas à habilidade e desejo das pessoas ou firmas em superar a separação espacial. Ingram (1971) afirma que é a característica inerente a um lugar com relação à superação de alguma forma de fricção que se verifica espacialmente. Por sua vez, Kim e Hewings (2003) definem a acessibilidade como uma facilidade na integração espacial ou no potencial de contato entre as atividades das regiões<sup>92</sup>.

Cada sentido da expressão possui uma diferente acepção que está ligada ao tema abordado e seu objetivo. Especificamente para as pessoas com deficiência, o conceito do termo está contido no art. 2º, I, da lei nº 10.098/2000, segundo o qual acessibilidade é

a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

A lei nº 13.146/2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), também denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência, reproduz o mesmo conceito no inciso I do seu artigo 3º, bem como a NBR 9050:2015 (item 3.1.1) da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que define aspectos relacionados às condições de acessibilidade no meio urbano.

Em seu art. 53, a mesma Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência estabelece que acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com

---

<sup>92</sup> GIRÃO, R. E S.; PEREIRA, W. A. DE A.; FERNANDES, P. J. F. Elaboração de índice de acessibilidade a partir da análise geoespacial em rede. *Mercator* (Fortaleza), v. 16, p. e16011, 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/mercator/a/FZfhZCg78D6nCt8NQdQYWdm/?lang=pt#>>. Acesso em 26/07/2024.

mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.

Em seguida, no artigo 57, a lei mencionada ainda determina que todas as edificações públicas e privadas de uso coletivo já existentes devem garantir acessibilidade à pessoa com deficiência em todas as suas dependências e serviços, tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes.

Segundo Bezerra (2014, p. 75), a acessibilidade é condição para a garantia de todo e qualquer direito humano das pessoas com deficiência, configurando um valor diretamente ligado à condição humana, uma vez que está relacionado ao princípio da igualdade de oportunidade e ao da dignidade do homem<sup>93</sup>.

Para Leia Bueno e Leonardo Guedes, a acessibilidade pode ser definida como o direito de locomoção da pessoa com deficiência, livre de barreiras que impossibilitem ou dificultem o acesso, a circulação e a sua permanência nos espaços públicos ou privados, de forma que seriam acessíveis o espaço, a edificação, o mobiliário e o equipamento urbano que possam ser utilizados por qualquer pessoa<sup>94</sup>.

O direito à acessibilidade possui caráter instrumental, e sua inobservância interdita diversas vias, além daquelas de circulação: as vias do direito à saúde, à educação, à própria perspectiva da sociabilidade e também do direito ao trabalho<sup>95</sup>.

É oportuno observar que, além da obrigatoriedade de garantia da acessibilidade em todos os edifícios públicos ou privados destinados ao uso coletivo, a lei 10.098/2000 determina que a urbanização das vias públicas, dos parques e dos demais espaços de uso público e os meios de transporte coletivo devem ser concebidos e executados de modo a garantir torná-los acessíveis para todas as pessoas.

Nas palavras elucidativas de Isabel Lima, Ana Lima e Perla Villaverde,

Morar em uma cidade constitui uma possibilidade afiançada de dispor daquilo que o espaço urbano faculty. O ir-e-vir, portanto, na autorização do público do transporte coletivo, ancora o contraponto do limite discriminatório do não poder ir-e-vir para aqueles que enfrentam limites físicos concretos de locomoção, e que demandam o apoio material ou humano para acessar aquilo que lhe é de direito. As barreiras, de formas objetivas ou não, vão além da paisagem arquitetônica: impedem

---

<sup>93</sup> Apud BUENO, Leia; Guedes, Leonardo. *Acessibilidade e o Cumprimento das Normas Jurídicas*: Estudo de Caso das Unidades Judiciárias em Goiás (Portuguese Edition). Edição do Kindle.

<sup>94</sup> BUENO, Leia; Guedes, Leonardo. *Acessibilidade e o Cumprimento das Normas Jurídicas*: Estudo de Caso das Unidades Judiciárias em Goiás (Portuguese Edition). Edição do Kindle.

<sup>95</sup> LIMA, Isabel Maria Sampaio Oliveira; Pinto, Isabela Cardoso de Matos; Pereira, Silvia de Oliveira (organizadoras). *Políticas Públicas e pessoa com deficiência*: direitos humanos, família e saúde. Salvador: EDUFBA, 2011, p. 263.

construções simbólicas de aspectos coletivos e societários que possibilitem um ideário de diversidade.

Este encarceramento, mais do que simbólico, ao qual as pessoas com deficiência estão expostas não é resultado de suas lesões, mas de todo um ambiente hostil à diversidade física. Tal posicionamento denuncia a incapacidade social em prever e incorporar estas diferenças, trazendo o seguinte questionamento: “Seria um corpo com lesão que limitaria a participação social ou seriam os contextos poucos sensíveis à diversidade que segregaria o deficiente?”<sup>96</sup>.

Dessa forma, a falta de garantia desses direitos básicos coloca o grupo das pessoas com deficiência numa situação de desvantagem na distribuição de liberdades substantivas e capacidades (SEN, 2010, p.160) — que gera uma série de desigualdades, como de renda e de escolaridade, as quais resultam no enfrentamento, desse grupo social, de barreiras em diversos âmbitos da vida em sociedade<sup>97</sup>.

Adicionalmente, a falta de acessibilidade interdita de maneira mais específica também a porta de entrada para o acesso à Justiça, ao impedir que as pessoas com deficiência disponham das tecnologias assistivas, adaptações razoáveis, infraestrutura e outras condições necessárias para a utilização, com autonomia, dos serviços e instalações da estrutura de Justiça, e com isso possam reclamar diante da ameaça ou violação de outros direitos.

Diante da importância do tema, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, adotada em 2006, estabeleceu a acessibilidade como um dos seus princípios (Artigo 3º, “f”). Além disso, conforme o artigo 2º da Convenção, o desrespeito ao direito de acessibilidade configura discriminação:

“Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

A Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Lei nº 13.146/15), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, traz previsão no mesmo sentido, em seu artigo 4º, § 1º, abaixo transcrito:

<sup>96</sup> LIMA, Isabel Maria Sampaio Oliveira; Pinto, Isabela Cardoso de Matos; Pereira, Silvia de Oliveira (organizadoras). *Políticas Públicas e pessoa com deficiência: direitos humanos, família e saúde*. Salvador: EDUFBA, 2011, p. 266-268.

<sup>97</sup> Amartya Sen ensina que “Os próprios fatores que podem impossibilitar uma pessoa de encontrar um bom emprego e ter uma boa renda (como a incapacidade) podem deixá-la em desvantagem na obtenção de uma boa qualidade de vida até mesmo com um bom emprego ou uma boa renda. Essa relação entre potencial para auferir renda e potencial para usar a renda é um conhecido fenômeno empírico nos estudos sobre a pobreza” (SEN, Amartya Kumar. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo, SP: Companhia de Bolso, 2010).

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

É importante notar que a Constituição Federal de 1988 erigiu a proibição da discriminação ao nível de um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, atribuindo-lhe a mesma importância, portanto, da construção de uma sociedade livre e justa, da garantia do desenvolvimento nacional e da erradicação da pobreza e marginalização, além da redução das desigualdades sociais e regionais.

Dessa forma, a proibição da discriminação alcança um status superior em relação aos demais direitos fundamentais, pois além de proteger a igualdade material<sup>98</sup> possui caráter instrumental, promovendo o efetivo exercício dos demais direitos e permitindo a existência digna do ser humano em sua plenitude.

### **3.3 Exigência de aptidão plena e o conceito de adaptação razoável**

De acordo com o parágrafo 3º do art. 34 da Lei 13.146/2015,

é vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, adotada em 2006, traz em seu artigo 2º o conceito de adaptação razoável, que está diretamente relacionado com a acessibilidade:

---

<sup>98</sup> No Brasil, o princípio da igualdade abrangeria ao menos três dimensões: “(a) proibição do arbítrio, de modo que tanto se encontram vedadas diferenciações destituídas de justificação razoável com base na pauta de valores constitucional, quanto proibido tratamento igual para situações manifestamente desiguais; (b) proibição de discriminação, portanto, de diferenciações que tenham por base categorias meramente subjetivas; (c) obrigação de tratamento diferenciado com vistas à compensação de uma desigualdade de oportunidades, o que pressupõe a eliminação, pelo Poder Público, de desigualdades de natureza social, econômica e cultural” (SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 582-583).

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

Ou seja, com exceção dos ambientes planejados e empreendidos de acordo com o desenho universal, que atendam à diversidade de características e às necessidades de todas as pessoas, não se pode falar em acessibilidade sem a realização de adaptações razoáveis.

É preciso esclarecer que o conceito não se restringe às modificações arquitetônicas necessárias, mas alcança também todos os outros tipos de ajustes que possam contribuir para a acessibilidade em suas diversas modalidades. Assim, por exemplo, a contratação de um curso de libras para os empregados de determinada empresa, a fim de garantir a acessibilidade comunicacional para os trabalhadores surdos, é considerada uma forma de adaptação.

A origem do conceito de adaptação razoável remonta aos Estados Unidos, onde houve a determinação, pela Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego (EEOC), em 1964, para que fossem respeitadas e adaptadas as necessidades religiosas dos trabalhadores “desde que isso pudesse ser feito sem grave inconveniente (*serious inconvenience*) para a condução dos seus negócios” (ASSIS JÚNIOR, 2019).

Oito anos depois, foi promulgada nos Estados Unidos a “Equal Employment Opportunity Act (EEOA)” (Lei de Igualdade de Oportunidade de Emprego), que acrescentou a Seção 701(j) no Título VII ao Estatuto dos Direitos Civis de 1964. Com a nova redação, passou a ser reconhecida uma nova espécie de discriminação no ambiente de trabalho, identificada pela negativa do empregador de acomodar razoavelmente as necessidades religiosas dos empregados. Nesse momento foi criada a noção da adaptação razoável, em contraposição com o ônus excessivo, de forma que ficava garantido ao empregador o direito de não realizar a modificação caso demonstrasse que sua concretização causaria um encargo excessivo (*undue hardship*) ao próprio empregador (ASSIS JÚNIOR, 2019).

Diante do surgimento de controvérsias quanto ao significado e alcance dos termos adaptação razoável e ônus excessivo, a Comissão para Igualdade de Oportunidade de Emprego (EEOC) se pronunciou no sentido de que o ônus da prova recai sobre o empregador. Assim, cabe ao empregador comprovar que a adaptação requerida resultaria num ônus excessivo para os seus negócios, a fim de se eximir do dever de acomodar (*duty to accommodate*). Sem essa comprovação, sua conduta — comissiva ou omissiva — seria considerada ilícita. De acordo com a EEOC, a exceção do empregador somente poderia ser admitida diante da comprovação de que todas as alternativas de adaptação gerariam ônus excessivo para os seus negócios. A

Comissão esclareceu, ainda, que o mero fato de haver muitas pessoas com a mesma prática religiosa que poderiam necessitar e exigir a mesma forma de adaptação de suas práticas religiosas não constituiria, por si só, uma forma de ônus excessivo (ASSIS JÚNIOR, 2019).

Restava ainda delimitar a noção de ônus excessivo, o que ocorreu com a decisão proferida no do caso paradigma *Trans World Airlines, Inc. versus Hardison*, 432 U.S. 63, 74 (1977), apreciado pela Suprema Corte dos Estados Unidos. Na ocasião, a ideia de ônus excessivo passou a ser ligada à de custo monetário mínimo (*more than a de minimis cost*), a ser avaliado em cada caso concreto, com base no porte e custos de operação do empregador, bem como no número de trabalhadores que necessitam da adaptação para suas práticas religiosas. No contexto da controvérsia que originou os conceitos mencionados, a Comissão estadunidense entendeu que o valor referente ao pagamento de um trabalhador substituto para atender a adaptação de práticas religiosas do substituído poderia ser considerado ônus excessivo, enquanto custos administrativos como os que envolvem a reorganização de horários de trabalho ou de folha de pagamento não seriam. Não é demais esclarecer que não seria considerado razoável o não oferecimento, pelo empregador, de nenhum tipo de adaptação (ASSIS JÚNIOR, 2019).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trouxe o direito à adaptação razoável em outros artigos, além do que delimitou sua definição. Em seu artigo 5º, item 3, o texto previu expressamente a adoção das medidas apropriadas para garantir a adaptação razoável como forma de promover a igualdade e eliminar a discriminação. Já no item 2 do artigo 14, a Convenção determina que os Estados Partes assegurem que, se pessoas com deficiência forem privadas de liberdade mediante algum processo, elas, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, façam jus a garantias de acordo com o direito internacional dos direitos humanos e sejam tratadas em conformidade com os objetivos e princípios da Convenção, inclusive mediante a provisão de adaptação razoável. Ou seja, mesmo na hipótese de condenação de pessoa com deficiência pelo cometimento de crime e sua restrição de liberdade, os locais onde for cumprida a pena devem respeitar o direito fundamental à adaptação razoável.

Tendo em vista a ratificação com equivalência constitucional da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, há que se reconhecer o caráter fundamental do direito à adaptação razoável. Esse direito constitui proteção de natureza constitucional ao direito das pessoas com deficiência de participação na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Esse direito relaciona-se diretamente à consciência de que a deficiência não pressupõe

a incapacidade. Embora se reconheça que, em determinados casos, a pessoa com deficiência pode necessitar de cuidado e assistência específicos, hoje se compreende que, em grande parte das vezes, a deficiência se manifesta pela conjunção entre os impedimentos das pessoas com as barreiras sociais — arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais.

O direito à adaptação razoável é um pressuposto do direito à acessibilidade, considerando que dificilmente um ambiente será construído de maneira a atender todas as necessidades características da diversidade humana. Ainda que uma solução adaptativa possa atender a um grupo de pessoas com deficiência em situação semelhante, é provável que outras pessoas com deficiência necessitem de soluções distintas. Por isso, mesmo que o Poder Público preveja, em normas legais, formas típicas de adaptação que devem ser realizadas, esse rol será exemplificativo. O Poder Público pode elencar diversas formas de adaptação, como as previstas nos Decretos 9.451/2018 e 9.508/2018, e essas previsões vincularão a própria administração pública e os particulares nos casos a eles dirigidos, mas não afastam a possibilidade de avaliação, em cada caso concreto, de outras adaptações adequadas que não estejam previstas na norma. Isso porque o princípio da individualidade é um dos que regem o direito à adaptação razoável (ASSIS JÚNIOR, 2019).

Nisso reside a principal diferença do direito à adaptação razoável em relação ao direito à acessibilidade. Enquanto a adaptação é analisada com base nas necessidades únicas e individualizadas das pessoas com deficiência, a fim de permitir o exercício das suas capacidades, a acessibilidade está ligada à ideia de desenho universal e pretende tornar os espaços — não apenas os físicos — utilizáveis por todas as pessoas (ASSIS JÚNIOR, 2019).

Além da pessoa com deficiência, entende-se que também podem requerer a realização de adaptação razoável as pessoas de sua confiança escolhidas no processo de Tomada de Decisão Apoiada (art. 1783-A do Código Civil de 2002), o Ministério Público e a Defensoria Pública (artigo 79, §3º, da Lei 13.146/2015).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência utilizou o termo “*reasonable accommodation*” para se referir à adaptação razoável, em referência às suas origens norte-americanas. No entanto, a delimitação do conceito de “razoável” gerou muita controvérsia, razão pela qual alguns países da União Europeia escolheram adotar termo mais adequado, como “adaptação efetiva”, para dar significado ao direito (ASSIS JÚNIOR, 2019).

Um dos âmbitos de aplicação do conceito, embora não seja o único, é o trabalhista. O artigo 37 da Lei 13.146/2015 prevê a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho respeitando a acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a garantia de adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Luiz Carlos de Assis Júnior (2019, p.149) destaca alguns dos critérios que poderão ser considerados para a aferição da necessidade e adequação da adaptação razoável:

a) a necessidade individualizada da pessoa com deficiência; b) tamanho, situação financeira, natureza e extensão daquele que está sendo demandado a realizar adaptações; c) custos estimados para adaptações; d) existência de suporte estatal a adaptação; e) eficiência da adaptação; f) disponibilidade tecnológica para a realização da adaptação necessária.

No Brasil, o Decreto nº 9.405/18, que dispõe sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido às microempresas e às empresas de pequeno porte, previsto no art. 122 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), traz expressamente parâmetros que delimitam a noção de ônus desproporcional ou indevido, quando da implementação de adaptação razoável:

§ 1º Para os fins do disposto neste Decreto, consideram-se:

I - microempresa e empresa de pequeno porte - a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário que cumprirem os requisitos estabelecidos no art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, inclusive o microempreendedor individual;

[...]

III - adaptações razoáveis - adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

[...]

§ 2º Para fins da realização de adaptações razoáveis, previstas neste Decreto, entende-se por adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretam ônus desproporcional e indevido aqueles que não ultrapassem os seguintes percentuais da receita bruta do exercício contábil anterior:

I - dois e meio por cento, no caso de microempreendedor individual, exceto quanto ao disposto no § 4º do art. 2º;

II - três e meio por cento, no caso da microempresa; ou

III - quatro e meio por cento, no caso da empresa de pequeno porte.

§ 3º As adaptações necessárias ao cumprimento do disposto neste Decreto deverão seguir as normas técnicas previstas na legislação e nas normativas da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT.

Conquanto a norma estabeleça parâmetros apenas para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, os percentuais estabelecidos passam a servir como mínimo para os demais empregadores. Isso porque o objetivo da lei foi oferecer tratamento mais favorável para os empregadores de pequeno porte. Assim, a única conclusão possível é de que os empregadores que não se enquadram nas categorias do Decreto devem ser compelidos a arcar com ônus nunca inferior a quatro e meio por cento da sua receita bruta do exercício contábil anterior na realização de eventuais adaptações razoáveis necessárias.

Esse é o critério que tem sido utilizado pela inspeção do trabalho brasileira.

Além dos empregadores privados, o Decreto 9.508/2018 determina, de forma expressa, o dever de realização de adaptações razoáveis para a administração direta e indireta nos concursos públicos com reserva de vagas para as pessoas com deficiência. De acordo com o artigo 9º desse Decreto, “os órgãos da administração pública federal direta e indireta, as empresas públicas e as sociedades de economia mista deverão providenciar a acessibilidade no local de trabalho e a adaptação razoável, quando requerida, para o efetivo exercício laboral da pessoa com deficiência”.

Como candidata a uma vaga em concurso público ou processo seletivo realizado pela administração pública, a pessoa com deficiência tem o direito de requerer as adaptações razoáveis necessárias para a realização das etapas do certame em igualdade de condições com as demais pessoas. As adaptações não são feitas sobre o conteúdo da prova, mas sobre os meios de sua realização. O Decreto 9.508/2018 traz um rol exemplificativo de possibilidades de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência nessas situações, que inclui, dentre outras: prova impressa em braile, gravada em áudio por fiscal leitor, com leitura fluente ou em formato digital para utilização de computador com software de leitura de tela ou de ampliação de tela para o candidato com deficiência visual; prova gravada em vídeo por fiscal intérprete da Língua Brasileira de Sinais – Libras e autorização para utilização de aparelho auricular, para o candidato com deficiência auditiva; e mobiliário adaptado e espaços adequados para a realização da prova, designação de fiscal para auxiliar no manuseio da prova e na transcrição das respostas e facilidade de acesso às salas de realização da prova e às demais instalações de uso coletivo, para o candidato com deficiência física (ASSIS JÚNIOR, 2019).

O Supremo Tribunal Federal (STF) já teve a oportunidade de se manifestar sobre o tema, ocasião em que declarou a inconstitucionalidade de interpretações de dispositivos do Decreto 9.546/2018 que excluam o direito de candidatos com deficiência à adaptação razoável em provas físicas de concursos públicos.

Esse processo de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6476 foi ajuizado pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB) contra o Decreto 9.546/2018, que, ao alterar o regramento anterior, excluiu a previsão de adaptação das provas físicas para esse grupo e estabeleceu que os critérios de aprovação nessas provas poderão ser os mesmos aplicados aos demais candidatos. Com o seu julgamento, a Corte também afirmou, por meio de decisão unânime, a inconstitucionalidade da submissão genérica de candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios em provas físicas, salvo quando demonstrada a sua necessidade para o exercício da

função pública<sup>99</sup>.

Para a aferição da proporcionalidade do ônus das adaptações razoáveis, no caso da administração pública, bem como dos empregadores privados que não sejam de pequeno porte, tendo em vista a ausência de regramento legal específico, Luiz Carlos de Assis Júnior (2019) propõe que, em primeiro lugar, seja feita com base numa interpretação em consonância com a Constituição da República Federativa do Brasil, especialmente no seu fundamento consistente na dignidade da pessoa humana ao lado do valor social do trabalho e da livre iniciativa, e seus objetivos estabelecidos da construção de uma sociedade livre, justa e solidária e da promoção do bem de todos, sem preconceito.

O autor sustenta que, respeitada a dignidade humana, seria possível ao julgador avaliar a ocorrência de ônus desproporcional, em cada caso concreto, a partir dos seguintes parâmetros:

- a) eficiência da adaptação razoável requerida; b) custo financeiro para a implementação da adaptação razoável e a capacidade econômica do demandado; c) existência de financiamento ou subsídio público para a implementação de adaptações razoáveis; d) existência de riscos para a saúde e para a segurança de outras pessoas; e) possibilidade operacional ou exequibilidade da adaptação<sup>100</sup>.

É preciso notar, por fim, que as possibilidades de adaptação para as pessoas com deficiência não se restringem às arquitetônicas ou comunicacionais, mas incluem também a reestruturação do trabalho, a oferta de trabalho em meio período ou em horários especiais, a readaptação de função, a transferência do empregado ou alteração de suas funções, entre outras.

---

<sup>99</sup> Excluir adaptação razoável para candidatos com deficiência em concurso é inconstitucional, diz STF. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=472492&ori=1>>

<sup>100</sup> ASSIS JÚNIOR, Luiz Carlos de. *O direito fundamental à adaptação razoável na convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência* / por Luiz Carlos de Assis Júnior. – 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/30928/1/Luiz%20Carlos%20de%20Assis%20Junior%20-%20Tese.pdf>>. Acesso em 16/02/2024.

## 4 O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA E A DIALÉTICA EXCLUSÃO/INCLUSÃO

### 4.1 A convenção de NY: princípios inclusivos.

A Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, foram ratificados pelo Brasil em julho de 2008. A Convenção tem status constitucional, sendo definida como um documento histórico, por ter sido a primeira em que um tratado de direitos humanos foi votado, no Congresso Nacional, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil.

A Convenção, inspirada na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1948), se organiza em cinquenta artigos que versam sobre direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. De acordo com Lauro Luiz Gomes Ribeiro, ela se assenta principalmente sobre os seguintes eixos:

a) o respeito à autonomia da pessoa com deficiência, em sintonia com o princípio do movimento de vida independente, é dizer, sua auto-determinação, liberdade de escolha, intangibilidade de sua dignidade como pessoa (o lema é “Nada sobre nós, sem nós”); b) a não-discriminação; c) a valorização das diferenças; d) a efetivação da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a garantia da acessibilidade (física, de comunicação e informação) e; e) o respeito ao potencial dos infantes, havidos como pessoas em processo de desenvolvimento<sup>101</sup>.

A Convenção, em seu artigo 12, item 2, expressamente dispôs que “Os Estados Partes reconhecerão que as pessoas com deficiência gozam de capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas em todos os aspectos da vida”. Assim, o art. 12 da Convenção de Nova York, incorporado ao ordenamento jurídico pátrio com força de norma constitucional, reformulou o paradigma da capacidade, em uma perspectiva inclusiva e em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana (STOLZE, 2016).

Dessa forma, a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (LBI), nº 13.146, de 06 de julho de 2015, apenas conferiu aplicabilidade específica às normas internacionais. Com a entrada em vigor da LBI, ficou estabelecido, em conformidade com as diretrizes da Convenção de Nova York, que a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa:

---

<sup>101</sup> RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. *Manual dos direitos da pessoa com deficiência*. São Paulo: Editora Verbatim, 2010, p. 115.

Art. 6. A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para: I - casar-se e constituir união estável; II - exercer direitos sexuais e reprodutivos; III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar; IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória; V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

(...)

Art. 84. A pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas<sup>102</sup>.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência visa resguardar e garantir a observância dos direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência.

Baroni<sup>103</sup> (2008) afirma que um dos maiores avanços promovidos pela Convenção de Nova York foi a substituição do paradigma do modelo médico da deficiência para o modelo social. De fato, o tratado previu expressamente o reconhecimento de que a deficiência é um conceito em evolução e que resulta da interação entre os impedimentos de longo prazo que algumas experimentam e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais.

Anteriormente, o modelo médico colocava seu olhar sobre questões fisiológicas dos indivíduos e tinha por objetivo restaurar o corpo doente à condição considerada normal. A deficiência, entendida como um desvio da normalidade, deveria ser tratada e atenuada. Assim, havia um direcionamento de ações no sentido de “consertar” os corpos, de forma que as pessoas pudessem se adequar a um padrão de funcionamento típico da espécie.

No início da década de 1980, Michael Oliver propôs uma distinção binária entre duas formas de compreender a deficiência, denominando-as de modelo individual e modelo social. O modelo individual seria aquele que coloca o problema no indivíduo, que se alinha com a medicalização e com a atribuição das causas dos problemas do indivíduo a seus impedimentos e perdas psicológicas, que seriam decorrentes da deficiência. Adicionalmente, havia uma visão

---

<sup>102</sup> BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 20/04/2024;

<sup>103</sup> *Apud* LEITE, Flávia. "A Convenção Sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência: Amplitude Conceitual". *Revista de Direito Brasileira* [Online], 3.2 (2012): p.31-53. Web. 17 Mai. 2024. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2654/2548>>.

da deficiência como tragédia pessoal, como uma ocorrência que acomete aleatoriamente alguns indivíduos desafortunados <sup>104</sup>.

Já o modelo social apresenta uma mudança de perspectiva que rejeita a ideia de que as diferenças corporais e intelectuais seriam anomalias ou doenças, passando a tratá-las como formas de funcionamento distintas de cada pessoa, característica da diversidade humana. Assim, se passa a considerar que os problemas das pessoas com deficiência são resultado de problemas da sociedade, que deve evoluir para abarcar a diversidade. Nesse sentido, a deficiência deixa de ser vista como doença e passa a clamar principalmente por mudanças ambientais, em vez de intervenções médicas. Logo, é possível afirmar que o modelo social apresenta a deficiência como um resultado de uma sociedade “des-capacitante” ou “incapacitante”, e não de uma patologia no corpo do indivíduo. Essa incapacitação promovida pela sociedade está diretamente ligada à discriminação, que exclui as pessoas com deficiência da participação social <sup>105</sup>.

De acordo com Lauro Luiz Gomes Ribeiro,

A fórmula é a seguinte: deficiência = limitação funcional x ambiente. Ao atribuir valoração que vai de “0” a “10”, de forma crescente, para a limitação funcional (pouca limitação – p. ex., uso de muleta – equivale a “1”, “2”) e também para o grau de comprometimento do ambiente (ambiente totalmente acessível, tanto material como imaterialmente – preconceito –, corresponde a “0”, “1”, “2”), chegamos facilmente ao resultado: quando o ambiente é totalmente acessível, em seu sentido mais amplo (atitudinal, físico, de comunicação etc.), e corresponde ao “0”, qualquer limitação funcional, por maior que seja (p. ex., um surdocego com paralisia cerebral correspondendo ao valor “8”), o resultado do impacto da deficiência na vida da pessoa será “0” (ou nulo), porque qualquer número multiplicado por “0” resulta “0” <sup>106</sup>.

É importante mencionar que o modelo social não ficou livre de críticas, como a realizada pelo movimento feminista. Como se disse, o modelo social da deficiência se assentava em duas premissas: a de que as desvantagens eram causadas mais pelas barreiras sociais do que pelas lesões e a de que, removendo as barreiras, as pessoas com deficiência desfrutariam de autonomia. No entanto, os primeiros teóricos do modelo social eram homens,

---

<sup>104</sup> BISOL, Cláudia Alquati; PEGORINI, Nicole Naji; VALENTINI, Carla Beatris. Pensar a deficiência a partir dos modelos médico, social e pós-social. *Cadernos de Pesquisa*, v. 24, n. 1, p. 87–100, 24 Mai 2017. Disponível em: <<https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/6804>>. Acesso em: 29 jul 2024.

<sup>105</sup> *Idem*.

<sup>106</sup> RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. Direito à intimidade e à vida privada, p. 149. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão et al. (coords). Manual dos direitos das pessoas com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012.

principalmente portadores de lesão medular, que rejeitavam não apenas o modelo médico curativo da deficiência, mas todos os esforços assistencialistas frente à deficiência. A identidade desse grupo de deficientes marcou o início do movimento que via a deficiência como “[...] a desvantagem ou restrição de atividade causada pela organização social contemporânea que não considera ou pouco considera as pessoas que possuem lesões físicas e as exclui de grande parte das atividades sociais...”. Assim, o cuidado, ou benefícios compensatórios para a pessoa com deficiência, não era pauta de debates, tendo em vista que se entendia que a pessoa com deficiência era produtiva assim como a não deficiente, sendo necessária apenas a remoção das barreiras para que pudessem exercer suas capacidades<sup>107</sup>.

Nesse contexto, as teóricas feministas suscitaram pela primeira vez a questão da importância do cuidado e trataram sobre a experiência do corpo doente, bem como demandaram uma discussão sobre a dor e sobre os gravemente deficientes — aqueles que jamais serão autônomos, produtivos ou capacitados à vida social, apesar de todos os ajustes que possam ser feitos para melhorar a sua experiência social. As feministas propuseram também a discussão sobre as crianças com deficiência e sobre um tema completamente esquecido pelos teóricos do modelo social: o papel das cuidadoras das pessoas com deficiência. Também foram elas que abordaram a pauta dos “corpos temporariamente não deficientes”, propondo a ampliação do conceito de deficiência para abarcar condições como o envelhecimento ou as doenças crônicas. Ainda, foram as feministas que levantaram o problema da interseccionalidade, demonstrando que, para além da experiência da opressão pelo corpo deficiente, havia a confluência de outros vetores de opressão, como raça, gênero, orientação sexual ou idade. Assim, afirmaram que ser uma mulher com deficiência ou ser uma mulher cuidadora de uma criança ou de um adulto com deficiência era uma experiência muito diferente daquela descrita pelos homens com lesão medular que iniciaram o modelo social da deficiência. Em meio ao movimento pela emancipação social das pessoas com deficiência, reconheceu-se que os teóricos do modelo social da deficiência eram membros da elite das pessoas com deficiência e suas perspectivas teóricas reproduziam esta posição<sup>108</sup>.

Apesar da crítica apresentada, a transição do modelo médico para o social foi um grande avanço promovido pela Convenção de Nova York, que contribuiu também trazendo princípios que devem orientar a inclusão das pessoas com deficiência nos Estados signatários. Os princípios gerais desse tratado internacional estão elencados em seu artigo 3º:

---

<sup>107</sup> DINIZ, Debora. Modelo social da deficiência: a crítica feminista. *Série Anis*, Brasília, v. 28, p. 1-10, 2003. Disponível em: <[http://www.anis.org.br/serie/artigos/sa28\(diniz\)deficienciafeminismo.pdf](http://www.anis.org.br/serie/artigos/sa28(diniz)deficienciafeminismo.pdf)>.

<sup>108</sup> *Idem*.

a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) A não-discriminação; c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) A igualdade de oportunidades; f) A acessibilidade; g) A igualdade entre o homem e a mulher; e h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade (BRASIL, 2009a).

Os princípios previstos pela Convenção de Nova York foram posteriormente incorporados pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, com ênfase na eliminação de toda e qualquer forma de discriminação contra a pessoa com deficiência.

#### 4.2 O Estatuto da Pessoa com Deficiência<sup>109</sup>

A Lei nº 13.146/15, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPCD), ou Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, teve como marcos normativos ensejadores a Constituição da República Federativa do Brasil e a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

O Estatuto regulamentou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência no âmbito nacional, de um lado repetindo alguns conceitos convencionais e, de outro, acrescentando normas na legislação brasileira sobre temas como a incapacidade civil.

A lei mencionada tem como objetivo proteger as pessoas com deficiência no convívio social, promovendo a diminuição das barreiras sociais que elas enfrentam, a fim de garantir a observância dos princípios inclusivos trazidos pela Convenção.

Nesse sentido, o art. 1º do Estatuto determina expressamente que ele visa “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”.

---

<sup>109</sup> Concordamos com Luiz Alberto David Araújo e Waldir Macieira da Costa Filho quando afirmam que “Alguns insistem em chamar a referida lei como — Lei Brasileira da Inclusão. Não é um bom nome e tal afirmativa traz um componente pouco democrático. Há diversos grupos que precisam ser incluídos. As pessoas com deficiência formam um grande grupo e, certamente, estão compreendidas nesse bloco. No entanto, há tantos grupos vulneráveis, que precisam da inclusão para poder ser vistos pela República. Assim, propugnamos pela nomenclatura correta da lei, ou seja, mostrando que a inclusão da pessoa com deficiência, tema relevante e decisivo para um estado democrático de direito, não é a única inclusão necessária, porque há tantas outras...”. ARAÚJO, Luiz Alberto David; MACIEIRA DA COSTA FILHO, Waldir. A LEI 13.146/2015 (O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA) E SUA EFETIVIDADE. *Direito e Desenvolvimento*, [S. l.], v. 7, n. 13, p. 12–30, 2017. DOI: 10.26843/direitoedesenvolvimento.v7i13.298. Disponível em: <<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/298>>. Acesso em: 31 jul. 2024.

Como se disse, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência inaugurou o modelo social da deficiência, difundindo a noção de que os impedimentos físicos, mentais ou sensoriais das pessoas com deficiência somente impedem o pleno exercício dos seus direitos quando encontram as barreiras sociais à inclusão.

O EPCD trouxe, então, dispositivos que prevêm o modelo biopsicossocial de deficiência, a ser avaliada por equipe multiprofissional, por meio de instrumento avaliador cuja criação ficou a cargo do Poder Executivo.

Um dos conceitos da Convenção que a lei repetiu é o de pessoa com deficiência:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas<sup>110</sup>.

Embora pareça apenas didática, a definição tem relevância prática, uma vez que somente as pessoas que se enquadrem nos parâmetros legais serão destinatárias da proteção normativa em comento. Esses parâmetros legais são, hoje, repita-se, referentes à avaliação biopsicossocial a ser realizada por equipe multiprofissional, nos termos da regulamentação promovida pelo Executivo.

Um dos principais avanços promovidos pelo Estatuto é a inauguração de uma cultura de inclusão, a partir da conscientização das pessoas sobre a importância do tratamento igualitário, além da repressão das condutas discriminatórias de qualquer espécie.

No entanto, para além da previsão normativa, ao tratar de políticas públicas, é preciso analisar sua forma de aplicação. Nesse sentido, Luiz Alberto Araújo e Waldir Costa filho afirmam que

Grandes esperanças recaem sobre as determinações normativas acerca de uma política pública inclusiva à pessoa com deficiência. Não é diferente em relação ao Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPCD). O fato de o Estado legalmente adotá-las, se, por um lado, parece demonstrar o cuidado institucional para com as necessidades especiais dessas pessoas com impedimentos físicos, sensoriais, mentais e intelectuais, por outro, também requer uma análise mais profunda e cuidadosa da forma como essa política tem podido encontrar aplicação. [...] Não basta, é claro, a adoção formal de uma nova política de inclusão, é também necessário implementá-la de forma consistente. A consistência de uma política de direitos humanos voltada às pessoas com deficiência só pode ser efetivamente alcançada mediante o constante acompanhamento crítico de sua implementação, junto com a sociedade civil organizada, através de seus conselhos e entidades representativas, pois só assim os

---

<sup>110</sup> BRASIL. Lei. n. 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 16/02/2024.

problemas de percurso podem ser identificados e, com isso, buscar-se tratá-los da forma adequada (ARAÚJO; COSTA FILHO, 2015, p. 4).

O acompanhamento a que se refere o autor deve ser feito sobretudo pelo próprio movimento das pessoas com deficiência, que em sua luta pela inclusão já alcançou diversos avanços sociais. É partindo desse ponto de vista que Boaventura de Sousa Santos, ao refletir sobre o papel do direito na emancipação social, esclarece que

Uma vez completada esta trajetória, será possível mostrar que a pergunta – poderá o direito ser emancipatório? – tem tanto de proveitoso como de inadequado. No fim e ao cabo, o direito não pode ser nem emancipatório, nem não-emancipatório, porque emancipatórios e não-emancipatórios são os movimentos, as organizações e os grupos cosmopolitas subalternos que recorrem à lei para levar as suas lutas por diante (SOUSA SANTOS, 2003).

Assim, é preciso que os movimentos e os grupos vulnerabilizados lutem e tenham condições de lutar por seus direitos, não apenas promovendo mudanças benéficas na lei, mas também utilizando as leis existentes para reivindicar seus direitos.

Alguns direitos regulamentados a partir do Estatuto, embora previstos anteriormente na Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, dizem respeito ao reconhecimento da capacidade civil plena. O artigo 114 do EPCD trouxe modificações ao Código Civil, alterando os seus artigos 3º, 4º, 228, 1.518, 1.550, 1.557, 1.767, 1.768, 1.769, 1.771, 1.772, 1.775-A e 1.777 (DIB, 2021).

Com a alteração, reconheceu-se expressamente as faculdades das pessoas com deficiência para casar, trabalhar, testemunhar, votar e praticar outros atos da vida diária, restringindo-se a curatela tão somente aos atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência prevê expressamente em seu artigo 84 que a definição da curatela não alcança o direito ao próprio corpo, à sexualidade, ao matrimônio, à privacidade, à educação, à saúde, ao trabalho e ao voto.

Luiz Alberto Araújo e Waldir Costa filho acrescentam que

a interdição, nessa nova concepção, está balizada num laudo multiprofissional, que extrapola a perspectiva única da medicina, e incorpora uma perspectiva social da deficiência, a partir de diagnósticos trazidos por outras ciências: como a assistência social, a psicologia, a arquitetura, a engenharia, entre outras, para certificar os limites e parâmetros daquela intervenção temporária, mas necessária naquele momento para garantir proteção à pessoa com deficiência (ARAÚJO E COSTA FILHO, 2015).

Ocorre, então, uma mudança de paradigma destinado a se enxergar a pessoa com

deficiência plenamente capaz para o exercício de seus direitos, ressalvada a assistência nos casos e termos previstos em lei.

Ainda em consonância com essa nova perspectiva, o Estatuto da Pessoa com Deficiência acrescenta ao art. 1.550 do Código Civil o § 2º, cujo teor determina que

a pessoa com deficiência mental ou intelectual em idade núbia poderá contrair matrimônio, expressando sua vontade diretamente ou por meio de seu responsável ou curador, revogando o inciso I do art. 1.548 do Código Civil, o qual previa a nulidade do casamento do “enfermo mental sem o necessário discernimento para os atos da vida civil.

Adicionalmente, o Estatuto garante a autonomia da pessoa com deficiência, tornando obrigatório o seu consentimento expresso para a realização de toda e qualquer intervenção médica, proibindo os tratamentos e internações institucionais forçadas.

Apesar do reconhecimento expresso da capacidade plena, o EPCD também trouxe a previsão do instituto da Tomada de Decisão Apoiada para ser utilizado como alternativa à curatela, nas situações em que a pessoa com deficiência identifique a necessidade de auxílio para o exercício de atos da vida civil.

De acordo com Fernanda Gurgel (2019), a localização da regulamentação do instituto dentro do Código Civil de 2002, sucedendo o capítulo que trata sobre a curatela, demonstra que se trata de ferramenta que não se destina à substituição da vontade da pessoa em favor de quem é instituída, mas de forma a se possibilitar o pleno exercício da capacidade de uma pessoa que necessita de auxílio para exercer a sua vontade. Assim, a Tomada de Decisão Apoiada não afeta a autodeterminação da pessoa, preservando-se a capacidade plena<sup>111</sup>.

O instituto serve para garantir o exercício da capacidade legal das pessoas com deficiência em igualdade de condições com as demais. A previsão está contida no artigo 116 do Estatuto, que a incluiu no Código Civil por meio do artigo 1783-A.

Assim, com as alterações promovidas pelo artigo 115 do Estatuto, o “Título IV” do Livro IV da Parte Especial do Código Civil passa a ser denominado “Da tutela, da Curatela e da Tomada de Decisão Apoiada”.

A tomada de decisão apoiada funciona por meio da nomeação, pela pessoa com deficiência, de no mínimo duas pessoas de sua confiança para lhe prestar auxílio na tomada de decisões de atos da vida civil:

---

<sup>111</sup> GURGEL, Fernanda Pessanha do Amaral. *A eficácia prática da tomada de decisão apoiada*. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo (Brasil), 2019, p. 68.

Art. 1.783-A: A tomada de decisão apoiada é o processo pelo qual a pessoa com deficiência elege pelo menos 2 (duas) pessoas idôneas, com as quais mantenha vínculos e que gozem de sua confiança, para prestar-lhe apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil, fornecendo-lhes os elementos e informações necessários para que possa exercer sua capacidade<sup>112</sup>.

Nesse caso, todos os apoios e salvaguardas devem ser garantidos para assegurar a proteção do direito, da vontade e da preferência da pessoa com deficiência, objetivando alcançar a plena autonomia. A tomada de decisão apoiada somente será ajuizada pelo próprio interessado com deficiência, enquanto a interdição agora passou a poder ser proposta não apenas pelo cônjuge e familiares, mas também pelo próprio interditando.

A lei prevê que, no caso de negligência do apoiador, ou se ele pressionar indevidamente a pessoa apoiada, ou deixar de cumprir as obrigações assumidas, a pessoa com deficiência ou qualquer outra poderá denunciar ao Ministério Público ou ao juiz. Caso se conclua pela procedência da denúncia, o juiz destituirá o apoiador e nomeará um outro, considerando a indicação da pessoa com deficiência interessada. Essas pessoas apoiadoras também podem ser responsabilizadas no âmbito cível e criminal.

Por outro lado, a pessoa apoiadora poderá, a qualquer tempo, requerer ao juiz a exclusão de sua participação no processo de tomada de decisão apoiada, sendo sua retirada condicionada à manifestação do juiz.

Ainda, o Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece, nos incisos I a VI do seu art. 9º, o direito ao tratamento prioritário das pessoas com deficiência, com a finalidade de:

- I- proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;
- II- atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público;
- III- disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento em igualdade de condições com as demais pessoas;
- IV- disponibilização de pontos de parada, estações e terminais acessíveis de transporte coletivo de passageiros e garantia de segurança no embarque e no desembarque;
- V- acesso a informações e disponibilização de recursos de comunicação acessíveis;
- VI- recebimento de restituição de imposto de renda;
- VII- tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências<sup>113</sup>.

---

<sup>112</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)>. Acesso em: 20/05/2024.

<sup>113</sup> BRASIL. Lei. n. 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 16/02/2024.

A lei determina que a prioridade é extensível ao acompanhante da pessoa com deficiência ou ao seu atendente pessoal, exceto quanto ao recebimento de restituição de imposto de renda e tramitação processual ou procedimentos judiciais e administrativos nos quais for parte ou interessada (art. 9º, §1º).

Muitos outros direitos foram contemplados pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, como a vedação do tratamento discriminatório na cobrança dos planos e seguros privados de saúde em razão da deficiência; e o direito à educação em um sistema educacional inclusivo, de modo a preservar as habilidades e talentos da pessoa com deficiência, segundo suas características específicas, bem como o acesso ao ensino inclusivo e de qualidade em todos os níveis e modalidades, e em igualdade de condições com os demais alunos.

Especificamente no que diz respeito ao direito à educação, já havia previsão legal no sentido de se garantir a educação inclusiva para os alunos com deficiência. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) nº 9.394/1996, em seu capítulo V, determinou que ao poder público cabia ampliar a proposta da escola inclusiva no país, rejeitando a segregação. De acordo com o parágrafo único do artigo 60, “O poder público adotará, como alternativa preferencial, a ampliação do atendimento aos educandos com necessidades especiais na própria rede pública regular de ensino, independentemente do apoio às instituições previstas neste artigo”<sup>114</sup>.

Em seguida, em 2008 foi publicada a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, que foi inaugurada durante o segundo mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (período de 2007-2010) e continua vigente até hoje. Essa política reforça o compromisso do governo brasileiro na efetivação da escola inclusiva e reafirma o direito de todos os alunos pertencerem a uma mesma escola, permitindo a interação e convivência entre eles, sem nenhum tipo de discriminação<sup>115</sup>.

A partir desse momento, iniciou-se um processo com o objetivo de se garantir a inclusão escolar de alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, recomendando-se aos sistemas de ensino que estes efetivem o acesso ao ensino regular, com participação, aprendizagem e continuidade nos níveis mais elevados do ensino<sup>116</sup>.

---

<sup>114</sup> BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/19394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/19394.htm)>. Acesso em: 15/04/2024.

<sup>115</sup> THOMA, Adriana da Silva; Kraemer, Graciele. *A educação de pessoas com deficiência no Brasil: políticas e práticas de governo*. Curitiba: Appris, 2017, p. 66-67.

<sup>116</sup> *Idem*.

Esse processo culminou com a previsão, no artigo 28 do EPCD, de diversos direitos específicos relacionados com a inclusão escolar que o poder público deve assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar, tais como o aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena; projeto pedagógico que institucionalize o atendimento educacional especializado, assim como os demais serviços e adaptações razoáveis, para atender às características dos estudantes com deficiência e garantir o seu pleno acesso ao currículo em condições de igualdade, promovendo a conquista e o exercício de sua autonomia; educação bilíngue, em libras como primeira língua e na modalidade escrita da língua portuguesa como segunda língua, em escolas e classes bilíngues e em escolas inclusivas; dentre outros.

A norma proíbe, ainda, a recusa de matrícula sob o argumento de falta de capacidade necessária para atender ao aluno com deficiência ou a cobrança de valores especiais, sob pena da configuração de conduta criminosa.

Esse tema da educação tem relevância especial para este estudo porque diversos problemas enfrentados na luta pela inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm origem na falta de acesso escolar desse grupo, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Isso porque, no momento em que se pretende ingressar no mercado de trabalho, os empregadores costumam exigir um nível de qualificação educacional e técnico que muitas vezes não é possível que as pessoas com deficiência possuam porque desde cedo enfrentaram barreiras que as impediram de estudar em igualdade de condições com as pessoas sem deficiência.

Outro motivo é que a falta de inclusão escolar acarreta uma falta de convivência entre pessoas com e sem deficiência, num ambiente de aprendizado, desde a infância. Isso reforça os estigmas que circulam na sociedade e permite a consolidação do estereótipo da incapacidade para os integrantes desse grupo populacional, alimentando a segregação.

Um terceiro fator a ser considerado é que, sendo incluídas desde a infância, no âmbito escolar, as crianças com deficiência podem se sentir partes integrantes da comunidade, o que reforça o sentimento de autoestima, que permite o desenvolvimento das capacidades pessoais.

É importante lembrar que as pessoas com deficiência têm o direito à inclusão e as demais pessoas também têm o direito, que não pode lhes ser negado, de conviver com a diversidade, o que integra o processo de humanização do indivíduo ao reconhecer todas as

outras pessoas como seres humanos dignos de respeito<sup>117</sup>.

A antiga Lei de Licitações (lei nº 8.666/1993) também sofreu algumas modificações com a entrada em vigor do Estatuto, como a determinação contida no art. 3º, §2º, V, que dispunha sobre critério de desempate nas licitações e estabelecia que seria assegurada preferência sucessivamente aos bens e serviços produzidos por empresas que comprovassem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoas com deficiência ou para reabilitados da Previdência Social e que atendessem às regras de acessibilidade previstas na legislação.

Além disso, o Estatuto também acrescentou à Lei 8.666/1993 o art. 66-A, visando o cumprimento das normas pelas empresas em favor das pessoas com deficiência. Esse dispositivo previa que as empresas enquadradas no inciso V do § 2º e no inciso II do § 5º do art. 3º da mesma lei deveriam cumprir, durante todo o período de execução do contrato, a reserva de cargos prevista em lei para pessoas com deficiência ou para reabilitados da Previdência Social, bem como as regras de acessibilidade previstas na legislação.

Em 30 de dezembro de 2023, a Lei nº 8.666/93 foi sepultada. Tornou-se obrigatória, desde então, a aplicação da Lei nº 14.133/21 às novas licitações e contratações diretas promovidas pela Administração Pública. A nova legislação trouxe outros avanços ainda mais significativos, os quais serão tratados adiante, na parte do trabalho que analisará o papel das políticas públicas para a inclusão das pessoas com deficiência.

Para além da esfera cível, o Estatuto define algumas condutas tipificadas como crime. Em seu art. 88, prevê o crime de discriminação em razão da deficiência, estabelecendo que quem “praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência” será punido com pena de “reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa”. O §2º do mesmo artigo determina que, quando a conduta for praticada por intermédio dos meios de comunicação social ou publicações de qualquer natureza, a pena de reclusão será de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, além da multa.

Já os art. 89 e 91 do Estatuto da Pessoa com Deficiência tipificaram os crimes cometidos contra o patrimônio das pessoas com deficiência, como apropriar-se de ou desviar

---

<sup>117</sup> “Vamos falar um pouco do direito de todos nós de podermos viver com gente com alguma diferença. Se há um direito aos grupos vulneráveis à inclusão social (e este direito parece bastante claro e evidente), há um outro direito: o da maioria, de poder conviver com a minoria ou com um grupo vulnerável. Esse direito da maioria, que muitas vezes não é reconhecido, poderá ajudar a dar uma nova propulsão ao primeiro direito (direito à inclusão social dos grupos vulneráveis). A partir do momento em que o direito ao convívio com a diferença passa a ser um direito de todos, para que possamos ser pessoas melhores, mais acolhedoras, mais solidárias, que lidem melhor com os fatos novos, com as pessoas novas, tal direito passa a ocupar uma cena também importante” (ARAÚJO, p. 28, 2014).

bens, proventos, pensão, benefícios, remuneração ou qualquer outro rendimento de pessoa com deficiência, e ou utilizar cartão magnético, qualquer meio eletrônico ou documento de pessoa com deficiência destinados ao recebimento de benefícios, proventos, pensões ou remuneração ou à realização de operações financeiras.

De acordo com o Estatuto, também constitui crime “abandonar pessoa com deficiência em hospitais, casas de saúde, entidades de abrigo ou congêneres” (artigo 90).

Por fim, o Estatuto previu ações afirmativas, como em relação ao direito à moradia, tendo determinado que a pessoa com deficiência ou o seu responsável goza de prioridade na aquisição de imóvel para moradia própria, reservando para esse grupo, no mínimo, 3% das unidades habitacionais em programas públicos ou subsidiados com recursos públicos, nos termos do art. 32, I. Em relação ao direito ao transporte e à mobilidade, determinou que devem ser reservadas para as pessoas com deficiência 2% das vagas em todas as áreas de estacionamento aberto ao público, de uso público ou privado de uso coletivo e em vias públicas (artigo 47, § 1º).

### **4.3 A igualdade como capacidade**

A noção de igualdade é objeto de estudo em todas as culturas, em diferentes épocas, e tem sido analisada por diversos teóricos desde a Antiguidade.

De acordo com Thomas Kuhn<sup>118</sup>, a compreensão acerca de um objeto de estudo depende do paradigma de conhecimento adotado pelos intérpretes desse objeto. A evolução da compreensão estaria condicionada, portanto, à superação de um paradigma em direção a outro, o que aconteceria por um processo semelhante ao de uma revolução.

A compreensão acerca da igualdade passa pelo mesmo processo, tendo em vista que seu conceito está ligado a um contexto cultural, social, religioso, estatal, ambiental, ou seja, está abarcado por um paradigma. A fim de analisar a noção de igualdade para o Direito, é preciso tratar da sua evolução de acordo com os paradigmas constitucionais, uma vez que é o contexto de uma Constituição que irá delimitar a extensão do termo igualdade para o Direito<sup>119</sup>.

---

<sup>118</sup> *Apud* SANTIAGO, Denny Mendes. A EVOLUÇÃO DA IDÉIA DE IGUALDADE: A efetivação de seu conteúdo no paradigma do Estado Democrático de Direito. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca*, v. 4, n. 1, 2011.

<sup>119</sup> SANTIAGO, Denny Mendes. A EVOLUÇÃO DA IDÉIA DE IGUALDADE: A efetivação de seu conteúdo no paradigma do Estado Democrático de Direito. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca*, v. 4, n. 1, 2011.

No Brasil, após a superação dos paradigmas do Estado Liberal e do Estado Social, chegou-se ao paradigma constitucional em que estamos inseridos, do Estado Democrático de Direito. Esse caminho permitiu uma evolução muito significativa da noção de igualdade, até o ponto em que ela passou a estar ligada à dignidade da pessoa humana. Nesse contexto, foram inaugurados os direitos difusos no âmbito da aplicação normativa, ganhando espaço a defesa dos hipossuficientes e das minorias sociais e étnicas<sup>120</sup>.

A ideia de igualdade, que no passado estava ligada essencialmente à igualdade formal, ganha nova interpretação, direcionada para a busca da sua realização fática e material. Dessa forma, o princípio da isonomia constitucional passa a ser orientado pelo paradigma constitucional atual, que diferencia a igualdade material da formal. Além disso, passa-se ao entendimento de que a igualdade deve ser sempre contextualizada juntamente com a noção de diversidade<sup>121</sup>.

É preciso recordar que a Constituição de 1988 define a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 3º, III). Nesse cenário, tem início a preocupação com uma igualdade que, em vez de constituir letra morta de lei, se realize efetivamente, abarcando os mais diversos grupos sociais, inclusive os mais vulneráveis. Para esse mister, são criadas as ações afirmativas, que objetivam reduzir o abismo de desigualdade que existe no país<sup>122</sup>.

No entanto, a ideia de igualdade material consubstanciada no preceito segundo o qual devem ser tratadas igualmente as situações iguais e desigualmente as desiguais<sup>123</sup> ainda pode ser aprofundada para abarcar as mais diversas experiências de opressão.

A igualdade possui verdadeira pluralidade de dimensões, indo além das compreensões tradicionais de âmbito formal e material, devendo ser observada em dimensões política, moral e psicológica. No dizer de Moreira<sup>124</sup>:

A igualdade ocupa um papel fundamental na arquitetura do constitucionalismo moderno. Sua proteção e promoção têm relevância central na lógica de funcionamento das democracias constitucionais, regimes políticos que têm como um de seus principais objetivos criar condições necessárias para que todas as

---

<sup>120</sup> *Idem.*

<sup>121</sup> *Idem.*

<sup>122</sup> *Idem.*

<sup>123</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 35. Disponível em:

<[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5367569/mod\\_resource/content/2/MELLO\\_Princ%C3%ADpio%20da%20Iguualdade.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5367569/mod_resource/content/2/MELLO_Princ%C3%ADpio%20da%20Iguualdade.pdf)>.

<sup>124</sup> MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Ed. Contracorrente, 2020.

peças tenham tratamento igualitário perante as normas jurídicas. Todos os indivíduos devem ser vistos como seres que possuem o mesmo valor moral, motivo pelo qual precisam ser considerados como atores sociais competentes, além de poderem participar do processo de deliberação política. [...]

Todas as sociedades democráticas são permeadas por relações arbitrárias de poder que produzem a exclusão de grupos sociais. Estes não possuem o mesmo nível de respeitabilidade social ou segurança material desfrutado pela maioria daqueles que pertencem aos grupos dominantes. Muitas representações culturais e arranjos institucionais que privilegiam alguns e subordinam outros são criados e reproduzidos ao longo do tempo. Por esse motivo, os sistemas jurídicos modernos criaram diversas normas que procuram proteger indivíduos e grupos submetidos aos mais diversos tipos de tratamentos discriminatórios, para que eles possam ter uma vida minimamente digna.

Nesse contexto, surge a teoria da igualdade como capacidade, baseada na premissa de que todos os seres humanos possuem o mesmo valor e que, para que eles sejam respeitados, é preciso garantir apoio ao desenvolvimento e exercício de algumas habilidades ou capacidades fundamentais, sobretudo a possibilidade de seleção e escolha de oportunidades<sup>125</sup>.

A teoria da capacidade atribui especial importância ao princípio da dignidade humana, mas os seus autores reconhecem que esse princípio só pode ser atingido a partir do acesso a liberdades substantivas. Trata-se de reconhecer que os seres humanos precisam do suporte externo, inclusive o governamental, para desenvolver as suas capacidades e com isso ter a experiência de uma vida verdadeiramente autônoma. Adilson Moreira explica:

Por isso, a ideia de igualdade como capacidade demonstra clara coerência com as teorias que compreendem os direitos fundamentais como posições subjetivas públicas que procuram garantir o florescimento dos indivíduos. A teoria da igualdade como capacidade parte do pressuposto de que uma sociedade justa deve garantir a equalização das capacidades entre os indivíduos. Esse enfoque nas capacidades procura superar o problema posto pela diversidade humana para as teorias que procuram uniformizar o acesso a determinados bens como objetivo da justiça social. O estabelecimento da equalização do acesso a esses bens enfrenta o problema das diferentes possibilidades que os indivíduos têm de converter esses bens em liberdades individuais. Ao procurar garantir o exercício das mesmas capacidades a todos os indivíduos, essa teoria estabelece as liberdades substantivas como um ponto central da noção de igualdade<sup>126</sup>.

Utilizando-se essa teoria, a expansão da liberdade é vista como o principal fim e o principal meio do desenvolvimento, que consiste na eliminação de privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de desempenhar sua condição de agente<sup>127</sup>.

<sup>125</sup> MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p.161.

<sup>126</sup> MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p.162.

<sup>127</sup> SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade* (Portuguese Edition) (p. 5). Companhia das Letras. Edição do Kindle.

Assim, a fim de se concretizar a igualdade, é preciso que políticas públicas sejam criadas e implementadas considerando as diferenças entre os indivíduos, de forma a construir planejamentos e utilizar os recursos para compensar os diferentes níveis de possibilidade de conversão de liberdades em bem-estar.

Amartya Sen explica como funciona o mecanismo da desigualdade afirmando que, em muitos casos, existe um “acoplamento” de desvantagens entre (1) privação de renda e (2) dificuldade na conversão de renda em funcionamentos. De acordo com o autor, características como a idade, incapacidade ou doença reduzem o potencial do indivíduo para auferir renda, ao mesmo tempo em que dificultam a conversão de renda em capacidade, considerando a necessidade maior de recursos que alguém mais velho, incapacitado ou mais enfermo pode ter para arcar com os custos, por exemplo, de assistência, prótese, ou tratamento para obter os mesmos funcionamentos e ter uma vida satisfatória. Os próprios fatores que podem dificultar uma pessoa de encontrar um bom trabalho e ter uma boa renda podem deixá-la em desvantagem na experiência de qualidade de vida até mesmo quando consegue uma boa renda<sup>128</sup>.

Portanto, a desigualdade de renda pode ser amplificada por esse “acoplamento” de baixas rendas com desvantagens na conversão de rendas em capacidades. A conclusão do autor é de que a “pobreza real” (no que se refere à privação de capacidades) pode ser mais intensa do que parece no espaço da renda, intensificando o problema da desigualdade. Assim, seria crucial lidar com os problemas de equidade, sobretudo de graves privações e pobreza, por meio da intervenção social, incluindo o custeio governamental<sup>129</sup>.

Assim, a desconsideração da diversidade humana alimenta a desigualdade. Outro exemplo, ligado ao gênero, diz respeito à dupla jornada de trabalho à qual as mulheres costumam ser submetidas, o que pode impactar nas suas carreiras, área em que elas já sofrem desvantagem estrutural. Isso significa que uma noção de igualdade demanda a consciência de que os seres humanos ocupam diferentes posições sociais, que podem ser analisadas pela liberdade para realizar e a realização de fato conseguida. As realizações significam o que as pessoas efetivamente conseguem alcançar, enquanto a liberdade para realizar consiste nas oportunidades que elas têm de alcançar o bem-estar<sup>130</sup>.

---

<sup>128</sup> *Ibid.*, p. 111-112.

<sup>129</sup> *Ibid.*, p. 148-149.

<sup>130</sup> MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p.163-165.

Segundo Amartya Sen, muitas teorias normativas concentram-se nas realizações dos indivíduos, atribuindo à liberdade de realizar um caráter meramente instrumental. No entanto, essas teorias passaram a ser questionadas por outras, mais recentes, que colocam enfoque nos meios para a realização. Essa mudança significa, para o autor, um passo importante rumo à compreensão de que a liberdade deve ser caracterizada como um conjunto de realizações efetivamente disponíveis às pessoas.

O autor explica que é necessário pensar sobre a capacidade que cada um possui de escolher uma vida que se tem razão para valorizar dentro de uma sociedade:

Venho procurando demonstrar já há algum tempo que, para muitas finalidades avaliatórias, o “espaço” apropriado não é o das utilidades (como querem os “welfaristas”) nem o dos bens primários (como exigido por Rawls), mas o das liberdades substantivas — as capacidades — de escolher uma vida que se tem razão para valorizar. Se o objetivo é concentrar-se na oportunidade real de o indivíduo promover seus objetivos (como Rawls recomenda explicitamente), então será preciso levar em conta não apenas os bens primários que as pessoas possuem, mas também as características pessoais relevantes que governam a conversão de bens primários na capacidade de a pessoa promover seus objetivos. Por exemplo, uma pessoa fisicamente incapacitada pode possuir uma cesta de bens primários maior e ainda assim ter menos chance de levar uma vida normal (ou de promover seus objetivos) do que um indivíduo fisicamente capaz possuidor de uma cesta menor de bens primários. Analogamente, uma pessoa mais idosa ou mais propensa a doenças pode ser mais desfavorecida em um sentido geralmente aceito, mesmo possuindo um pacote de bens primários maior. O conceito de “funcionamentos”, que tem raízes distintamente aristotélicas, reflete as várias coisas que uma pessoa pode considerar valioso fazer ou ter. Os funcionamentos valorizados podem variar dos elementares, como ser adequadamente nutrido e livre de doenças evitáveis, a atividades ou estados pessoais muito complexos, como poder participar da vida da comunidade e ter respeito próprio<sup>131</sup>.

Essa valorização da liberdade para realizar é um dos aspectos centrais da teoria da igualdade como capacidade, que se baseia na possibilidade que os indivíduos efetivamente têm de converter recursos em liberdades, tendo em vista que as diferenças pessoais e sociais podem resultar em diferenças substanciais na capacidade de conversão de recursos em realizações<sup>132</sup>.

Adilson Moreira (2020) informa que a noção de capacidade consiste em um ideal central do constitucionalismo moderno: o princípio de que o sistema jurídico deve garantir que as pessoas disponham das condições essenciais para desenvolver as suas potencialidades.

---

<sup>131</sup> SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade* (Portuguese Edition) (p. 94). Companhia das Letras. Edição do Kindle.

<sup>132</sup> MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p.163-165.

Logo, a teoria da capacidade enxerga a Constituição como um sistema que deve estabelecer a promoção das capacidades humanas como um dos seus objetivos centrais.

No Brasil, diversas normas jurídicas comprovam que esse constitui um objetivo político fundamental do sistema constitucional, tendo em vista que o texto da Carta Magna determina a promoção de capacidades que se referem desde a direitos de participação política, à igualdade e à liberdade até o direito de acesso à justiça, o direito à seguridade social e o direito à educação. Além disso, a Constituição brasileira engloba inúmeras normas que possuem a finalidade de se construir uma sociedade solidária e justa, bem como a existência de uma carta de direitos fundamentais e de normas programáticas revela o comprometimento com a criação de condições para que os indivíduos possam atingir a emancipação por meio de políticas que possibilitem o exercício das suas capacidades<sup>133</sup>.

É importante dizer, ainda, que a teoria da capacidade compreende o direito como uma relação entre um indivíduo e uma capacidade, em que o direito representa uma garantia da existência de condições externas que possibilitarão o exercício de capacidades internas. Essa perspectiva rejeita a ideia que enxerga o direito somente como um limite para a ação da interação entre os membros da comunidade ou um limite para a atuação estatal e compreende os direitos como uma série de capacidades que permitem a emancipação pessoal. Por esse motivo, a teoria da capacidade abandona a separação dos direitos entre gerações, e eles passam a ser vistos como direitos a diferentes formas de capacidades que permitem aos indivíduos funcionarem em áreas diversas. Essa ideia advém do princípio de que todos os cidadãos têm o direito a um nível mínimo de vida que possa garantir a sua dignidade, garantia que pode ser conquistada por meio da eliminação de formas de discriminação ou de prestações positivas<sup>134</sup>.

Adilson Moreira conclui que a noção da produção das capacidades como um objetivo central da ordem constitucional implica classificar o princípio da igualdade não apenas como um direito fundamental de tratamento equivalente, mas também como um objetivo político a ser alcançado pelas políticas estatais:

A noção de igualdade como um objetivo a ser realizado pelo sistema jurídico tem especial importância, principalmente quando consideramos as noções de igualdade material e igualdade inclusiva, dimensões da isonomia que requerem a atuação estatal para a realização das capacidades humanas. Tal perspectiva torna-se importante principalmente no caso de formas de tratamento diferenciado que se mantêm encobertas e exigem a coleta de dados ao longo de um certo tempo para que uma demanda de direitos possa ser feita. Essa

---

<sup>133</sup> MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p.169-172.

<sup>134</sup> *Idem*.

perspectiva também pode ser aplicada às liberdades positivas, pois a promoção de igualdade formal entre indivíduos também possui importância considerável<sup>135</sup>.

Logo, o combate à discriminação envolve a sociedade como um todo, e também deve ser um objetivo a eliminação do tratamento discriminatório entre pessoas igualmente situadas, porque isso compromete o exercício de capacidades humanas.

---

<sup>135</sup> *Idem.*

## 5 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

### 5.1 Princípios advindos da Convenção.

A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência estabelece, em seu artigo 3º, os princípios inclusivos que a orientam.

Os princípios da presente Convenção são:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
- b) A não-discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

A análise dos princípios trazidos pela Convenção permite que se encontre um ponto em comum entre todos eles: a busca pela igualdade.

Nas palavras de Maria Aparecida Gugel,

Os princípios que sustentam a CDPD, presentes nos vários eixos dos aspectos da vida (saúde, educação, trabalho, habilitação e reabilitação, acessibilidade, assistência e outros direitos de ordem social como cultura, lazer e esporte), são a não discriminação e a igualdade de oportunidades, admitindo que medidas específicas possam ser adotadas para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência (art. 5º)<sup>136</sup>.

A alínea “a” do dispositivo, ao tratar da dignidade, da autonomia, inclusive da liberdade de fazer as próprias escolhas e da independência, adota o conceito de igualdade como capacidade apresentado anteriormente. O entendimento da liberdade de escolher e de se autodeterminar como um princípio fundamental para a inclusão rejeita o estereótipo segundo o qual as pessoas com deficiência sempre precisam de ajuda ou assistência, e valoriza o protagonismo que só pode surgir em um contexto de existência autônoma, assim como acontece para as demais pessoas.

<sup>136</sup> GUGEL, Maria Aparecida. “O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista”, p. 415. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão et al (coords). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

A alínea “b” insere o princípio da não discriminação, essencial para a noção de igualdade na medida em que se compreende que quaisquer diferenciações negativas que não sejam pautadas em critérios com relevância moral geram um quadro de opressão e estratificação que impedem a participação de todas as pessoas na sociedade. A definição atual de igualdade, de que já se tratou neste trabalho, e a de discriminação são mutuamente excludentes.

A alínea “c” também está diretamente ligada à busca pela igualdade, ao trazer o princípio da plena e efetiva participação e inclusão na sociedade. A escolha das palavras “plena” e “efetiva”, bem como a reiteração da ideia de participação pela expressão “inclusão” revelam a intenção de abolir qualquer tentativa de normas que constituam “letra morta”, ou seja, que garantam formalmente uma igualdade sem que ela seja concretizada na realidade. Mais uma vez, o objetivo é de que as pessoas com deficiência realmente experimentem uma vida em igualdade de condições e oportunidades das demais.

Em seguida, ao estabelecer o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade, a alínea “d” do artigo 3º da Convenção reafirma a visão de que todos os seres humanos possuem características singulares, dentre as quais as limitações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais que algumas pessoas apresentam. Mais uma vez, reforça-se a ideia de igualdade entre todas as pessoas.

A alínea “e” determina como princípio a igualdade de oportunidades. Aqui também fica evidenciada a busca por uma igualdade efetiva de condições entre todas as pessoas, de forma que ninguém seja excluído da participação social como um agente capaz. Sobre o tema, Ingo Sarlet assevera que

uma consideração da igualdade de oportunidades não implica o abandono da igualdade jurídica em prol de uma igualdade eminentemente fática, uma vez que a igualdade material, apenas para enfatizar, não se confunde com a noção de igualdade de fato, de modo que a igualdade jurídica e igualdade fática devem ser conciliadas mediante uma relação (complexa e diferenciada) de consideração recíproca e adequada ponderação<sup>137</sup>.

O princípio da acessibilidade, trazido na alínea “f”, de que se tratou anteriormente, representa um meio para se alcançar a igualdade proposta nos outros princípios. Isso porque a remoção das barreiras que contribuem para o surgimento da experiência da deficiência é feita

---

<sup>137</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Igualdade como direito fundamental na Constituição Federal de 1988: aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência, p. 85-86. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão et al. (coords). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

por meio da promoção da acessibilidade, e apenas nesse contexto é possível se falar em igualdade de oportunidades e participação. Se, por exemplo, uma pessoa surda é inserida numa sociedade em que todos se comunicam em língua de sinais, não se vislumbra, em princípio, a existência de desvantagens para a sua participação, em comparação com as outras pessoas.

A alínea “g” também se orienta para a busca da igualdade, especificamente entre o homem e a mulher. A experiência de opressão por vários vetores, que se convencionou chamar de interseccional, causa uma situação de desvantagens que se acumulam para determinados grupos de indivíduos. Se, para um homem com deficiência, é mais difícil se inserir no mercado de trabalho, em comparação com um homem sem deficiência, pode-se afirmar que para uma mulher com deficiência a situação é agravada. Isso porque, além do estigma de incapacidade que atinge todas as pessoas com deficiência, as mulheres sofrem discriminação histórica, social e cultural em grande parte das comunidades do mundo, inclusive a brasileira.

Essa situação não foi ignorada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que previu tratamento específico para mulheres e meninas com deficiência, admitindo em seu preâmbulo que elas estão frequentemente expostas a maiores riscos, tanto no lar como fora dele, de sofrer violência, lesões ou abuso, descaso ou tratamento negligente, maus-tratos ou exploração (alínea q). O documento também reconheceu a preocupação com as situações difíceis enfrentadas por pessoas com deficiência que estão sujeitas a formas múltiplas ou agravadas de discriminação por causa de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de outra natureza, origem nacional, idade, dentre outras condições (alínea p). A Convenção previu expressamente, ainda, a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero aos esforços para promover o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência (alínea s).

Além da discriminação direcionada às mulheres e meninas com deficiência, existe também a discriminação por associação. Nesse caso, a discriminação não decorre da deficiência apresentada pela mulher, mas da existência de relacionamento entre ela e uma pessoa com deficiência. Pode-se citar, de forma exemplificativa, a situação da mulher que tem filho com deficiência e recebe tratamento desfavorável ou se depara com um ambiente mais hostil quando comparada com outros trabalhadores que têm filhos sem deficiência<sup>138</sup>.

Para além da experiência de discriminação, as mulheres e meninas com deficiência estão habitualmente submetidas a diversas práticas violentas e abusos, tais como: isolamento

---

<sup>138</sup> NEWTON, Paulla Christianne. As questões de gênero e a pessoa com deficiência, p. 370. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão et al (coords). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

forçado ou confinamento, administração forçada de psicotrópicos, institucionalização coercitiva, privação da capacidade jurídica, ameaças contra crianças ou animais, abuso verbal, vexação, abuso físico, ameaças, violação por parte do pessoal cuidador ou demais residentes nas instituições e o aborto coercitivo e a esterilização forçada<sup>139</sup>.

Diante desse cenário, a Convenção determina que os estados tomem todas as medidas apropriadas de natureza legislativa, administrativa, social, educacional e outras para proteger as pessoas com deficiência, tanto dentro como fora dos respectivos lares, contra todas as formas de exploração, violência e abuso, incluindo aspectos relacionados ao gênero (artigo 16). O texto prevê também, dentre outras medidas, que os Estados Partes devem cuidar para que o gênero e a idade das pessoas com deficiência e de seus familiares e cuidadores sejam considerados quando necessitarem de atendimento e apoio, inclusive por meio do monitoramento efetivo por autoridades independentes dos programas e instalações destinadas a atender as pessoas com deficiência, bem como que os Estados Partes devem se comprometer a garantir que os serviços de proteção considerem a idade, o gênero e a deficiência das pessoas.

A alínea “g” busca garantir a igualdade entre as crianças com e sem deficiência. Nesse sentido, determina o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade. Existem, na Convenção, diversos artigos que visam assegurar os direitos das crianças com deficiência, como os mencionados em relação ao gênero, que também indicam a necessidade de se considerar a idade das pessoas nos atendimentos e serviços de proteção. Um outro exemplo significativo, nesse campo, diz respeito ao artigo 8º, que enfatiza a eliminação de elementos negativos relacionados ao gênero ou à idade, englobando, dentre outros, o fomento, em todos os níveis do sistema educacional, com a inclusão neles de todas as crianças desde tenra idade, de uma atitude de respeito para com os direitos das pessoas com deficiência.

Assim, é possível observar que os princípios trazidos pela Convenção têm em comum o traço de buscar a efetivação da igualdade entre as pessoas com e sem deficiência, nos mais diversos âmbitos e estágios da vida social, de forma a assegurar a todas as pessoas a experiência de uma vida digna, que pressupõe a existência de autonomia e participação. Ingo Sarlet assevera que o critério da deficiência e a particular condição das pessoas com deficiência constituem um dos principais desafios para o adequado manejo do princípio e do direito de igualdade, em todas as suas dimensões, e principalmente para um Estado e uma sociedade que

---

<sup>139</sup> *Ibid.*, p. 372.

pretendem respeitar e promover a dignidade humana e realizar o princípio da solidariedade mediante a efetiva integração dos grupos vulneráveis e a necessária intolerância com a discriminação<sup>140</sup>.

Ao se tratar da situação das pessoas com deficiência, fica evidente que a promoção da igualdade passa pelo respeito à diversidade humana, tendo em vista que sua negação gera direta e indiretamente o fenômeno da discriminação e, por consequência, a exclusão social. É nesse sentido a lição de Boaventura de Souza Santos sobre diferença e igualdade:

temos direito a ser iguais quando nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferente quando nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades<sup>141</sup>.

Em sua obra “Poderá o direito ser emancipatório?”, o mesmo autor traz lição ainda mais elucidativa:

A igualdade, entendida como equivalência entre iguais, acaba por excluir o que é diferente. Tudo o que é homogêneo à partida tende a transformar-se em violência exclusivista. Daí que as diferenças, por carregarem consigo visões alternativas de emancipação social, devam ser respeitadas. Compete àqueles que as reivindicam decidir até que ponto se desejam hibridar ou indiferenciar. Esta articulação entre o princípio da igualdade e o princípio da diferença exige um novo radicalismo nas lutas pelos direitos humanos<sup>142</sup>.

Essa compreensão deve orientar a proteção dos direitos das pessoas com deficiência em todas as esferas da vida. No âmbito trabalhista, de acordo com Américo Plá Rodriguez, a proibição de discriminação configura um princípio laboral, e seu cumprimento significa a eliminação de todas as diferenciações que colocam o trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, sem razão válida nem legítima. Segundo o autor, a OIT faz certa hierarquização entre as Convenções, e as que afetam os direitos humanos são as mais importantes, sendo compreendidas nessa categoria os temas de trabalho forçado, da liberdade sindical e da não discriminação<sup>143</sup>.

---

<sup>140</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Igualdade como direito fundamental na Constituição Federal de 1988: aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência, p. 93. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão et al (coords). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

<sup>141</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural*. Disponível em: < <https://wandersoncmagalhaes.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/12/reconhecerparalibertar.pdf>>m>. Acesso em 10/08/2024.

<sup>142</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. Poderá o direito ser emancipatório? *Revista Crítica de Direitos Sociais*, 65, Maio de 2003, p. 30.

<sup>143</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 451.

Não há dúvidas que existem limitações, no âmbito do direito laboral, à liberdade de contratação e ajuste de condições do trabalho. As cláusulas que preveem esse tipo de limitação vêm se tornando cada vez mais comuns, na medida em que se reconhece que a proteção ao trabalho não se limita às questões diretamente ligadas ao contrato ou à sua execução, mas extrapola-os, abarcando a proteção à pessoa do trabalhador e à sua dignidade fora do âmbito laboral, desde que tais medidas, de algum modo, possam afetá-la.

Ademais, para além da limitação do poder de contratar, um dos objetivos da proteção contra a discriminação é a construção de um mercado de trabalho mais justo, por meio da mudança na dinâmica de valoração do trabalho humano. Sobre o tema, John Donohue esclarece que, na visão da igualdade construída pelas ações afirmativas, as ordens da norma jurídica deixam de ser estabelecidas como algum paradigma abstrato do mercado e passam a considerar as etapas necessárias para definir uma noção mais refinada de justiça<sup>144</sup>.

Portanto, a norma de proteção contra a discriminação, além de regular o poder do empregador, também pretende moldar o próprio mercado de trabalho, por meio da valorização do trabalho humano, sobretudo o exercido pelos grupos mais afetados pela discriminação.

Nesse contexto, é preciso esclarecer que não pode ser estabelecida a incompatibilidade prévia de alguma deficiência com o trabalho. Reconhecer que determinada deficiência é incompatível com o trabalho implica em associá-la à incapacidade, o que implicaria em um tratamento discriminatório. Desde a superação do modelo médico da deficiência, existe a compreensão de que ela não consiste em uma doença, mas no resultado dos impedimentos de longo prazo que alguém experimenta com as barreiras sociais. Hoje já se dispõe de tecnologias, por exemplo, capazes de garantir que pessoas cegas utilizem computadores e similares sem qualquer prejuízo, por meio de softwares leitores de tela. Embora se possa afirmar que, hoje, essas pessoas não podem ser habilitadas como pilotos de aeronaves, não se pode afirmar que a cegueira é condição que impede a pessoa com deficiência de desempenhar plenamente outras funções. Dessa forma, é preciso avaliar cada caso concreto, a fim de aferir a existência de compatibilidade entre a deficiência e determinada atividade laboral, sob pena de se ferir o princípio da igualdade. Não é demais ressaltar que eventual incompatibilidade é uma exceção, tendo em vista que, em regra, as pessoas com deficiência são capazes para o trabalho.

Nesse sentido, são esclarecedoras as palavras de Luiz Alberto David Araujo:

---

<sup>144</sup> DONOHUE III, John J. *Employment Discrimination Law in Perspective: Three Concepts of Equality*, 92 MICH. L. REV. 2583 (1994), *apud* LIMA, Firmino Alves. *Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo (Brasil), 2010.

Assim, não poderá surgir qualquer tipo de norma que venha a permitir que a pessoa com deficiência sofra algum tipo de discriminação na admissão de emprego, mesmo a pretexto de regulamentar a regra isonômica. Podem surgir dúvidas em determinadas situações sobre a capacidade ou não de a pessoa com deficiência exercer uma atividade. Nesse caso, é inegável que se deve aplicar o princípio da inclusão, ou seja, permitir que a pessoa com deficiência exerça o cargo ou a função e, in loco, após a tentativa, chegar-se à conclusão de que é possível ou não exercer tal função ou ofício. Assim, o princípio da igualdade deve ser experimentado de maneira a dar chance à pessoa com deficiência em caso de dúvida. A decisão que exclui (em caso de dúvida) não pode prevalecer, sob pena de ferimento dos direitos desse grupo de pessoas<sup>145</sup>.

No Brasil, existem alguns mecanismos legais criados a fim de combater a discriminação e promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dentre os quais se destaca a chamada “Lei de Cotas” (art. 93 da Lei 8.213/91).

## 5.2 Mecanismos constantes do ordenamento jurídico brasileiro: evolução histórica

O inciso VIII do artigo 37 da Constituição Federal assegura o direito a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, nos seguintes termos:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão<sup>146</sup>.

A lei 7.853/1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, por sua vez, previu, em seu artigo 2º, III, d, a adoção de legislação específica que disciplinasse a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas com deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado.

No ano seguinte, a lei nº 8112/90 disciplinou parte do comando constitucional do artigo 37, VIII, ao assegurar o direito de a pessoa com deficiência se inscrever em concurso público para provimento de cargos da administração pública direta, sendo-lhe reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso.

Em seguida, o Decreto Federal nº 3.298/1999 inovou ao determinar o percentual

<sup>145</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas com deficiência*. 4. ed. Brasília: Corde, 2011, p. 90.

<sup>146</sup> BRASIL. *Constituição Federal* (1988).

mínimo de 5% das vagas a ser reservado para as pessoas com deficiência, trazendo também a maioria das regras existentes para a inclusão de pessoas com deficiência por meio de concursos públicos. Uma das determinações, por exemplo, é de que o edital do concurso público preveja o número de vagas, a reserva destinada à pessoa com deficiência, as atribuições e tarefas essenciais do cargo, a previsão de adaptação das provas, as regras do curso de formação, as formalidades do estágio probatório e a forma de apresentação do laudo médico atestando a deficiência.

Em 2018, esse diploma legal foi parcialmente alterado pelo Decreto nº 9.508, que trouxe a seguinte disposição:

Art. 1º Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções:

[...]

§ 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta<sup>147</sup>.

Com efeito, embora a lei estabeleça apenas a necessidade de reserva de vagas, qualquer interpretação razoável só pode concluir pela necessidade de efetivo preenchimento dos cargos, de forma a se atingir uma inclusão das pessoas com deficiência no patamar mínimo estabelecido pelo legislador.

Nesse ponto, é preciso recordar que um dos princípios que a Administração Pública deve observar é o da eficiência, que estabeleceu um modelo de administração pública gerencial com base em um controle de resultados da atuação estatal. Dessa forma, os atos da administração devem ser praticados de maneira a se garantir a maior qualidade, competência e eficácia possível em prol da sociedade.

Portanto, para além da legalidade estrita, é preciso que a função administrativa seja desempenhada também com eficiência, de modo a gerar resultados positivos para o serviço público e atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.

Além disso, é assim também que ocorre no setor privado, em que os empregadores têm a obrigação legal de efetivamente preencher a quantidade de vagas determinada por lei.

No Brasil, o principal mecanismo de inserção laboral das pessoas com deficiência e

---

<sup>147</sup> BRASIL. Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018. *Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm)>. Acesso em: 01/06/2024.

dos beneficiários reabilitados pela Previdência Social foi introduzido pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, que ficou conhecido como “Lei de Cotas” e se dirige às empresas com 100 ou mais empregados, determinando que preencham de 2% a 5% dos seus postos de trabalho com pessoas integrantes desses grupos.

Muito embora a lei nº 8.213 tenha sido publicada em 1991, a fiscalização do seu cumprimento não se iniciou no mesmo período. Na época, o Trabalho e a Previdência Social estavam unificados em um único ministério, denominado Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Em maio de 1992, os órgãos se desmembraram e, como a lei nº 8.213 é previdenciária, ficou uma lacuna na competência para efetuar a fiscalização. Tendo em vista que na Administração Pública, e sobretudo no exercício do Poder de Polícia administrativa, não há discricionariedade, a ausência de previsão da competência fiscalizatória em norma legal postergou a sua verificação<sup>148</sup>.

Apenas em 1999, com o Decreto nº 3.298, ficou estabelecida a competência do Ministério do Trabalho para a fiscalização, avaliação e controle das empresas e a produção de estatísticas sobre o número de empregados com deficiência e de vagas preenchidas.

No entanto, apenas no ano de 2000 foram criados Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação em alguns estados (Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000) e passaram a ser realizadas fiscalizações da cota legal. Porém, essas fiscalizações eram integradas aos trabalhos de combate à discriminação, sem a possibilidade de autuação pelo não cumprimento da cota legal, tendo em vista a inexistência de regulamentação legal sobre a forma de aplicação da multa variável<sup>149</sup>.

Somente em outubro de 2003 foi editada a Portaria nº 1.199, que aprovou as normas para a imposição da multa administrativa variável previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991, por infração ao art. 93 da mesma Lei. Como a multa é variável, sem a gradação normativa da aplicação da multa, não havia como imputar a multa à empresa<sup>150</sup>.

A partir de janeiro de 2005, passaram a ser registrados os resultados da fiscalização para a inclusão de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho. Contudo, até 2006, não havia ação específica de inclusão de pessoas com deficiência no Plano Plurianual (PPA) do Governo Federal<sup>151</sup>.

---

<sup>148</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Diagnóstico da inclusão de reabilitados e pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Cumprimento da cota legal- Brasil/2016.*

<sup>149</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Diagnóstico da inclusão de reabilitados e pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Cumprimento da cota legal- Brasil/2016*

<sup>150</sup> *Idem.*

<sup>151</sup> *Idem.*

Em 2007, o Ministério do Trabalho propõe, e o Ministério do Planejamento aceita, a inclusão de uma ação específica relativa à temática com o nome “Inserção de Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”, no Programa Rede de Proteção ao Trabalho do Plano Plurianual (PPA) 2008-2011, dando mais destaque à matéria<sup>152</sup>.

Assim, embora a lei de cotas exista há mais de 33 anos, seu cumprimento só passou a ser fiscalizado efetivamente a partir de 2005, com mais relevância a partir de 2008. Portanto, revela-se exitoso o resultado da política afirmativa, tendo em vista que os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) revelam que, enquanto o mercado formal de trabalho cresceu 17% de 2009 a 2015, a presença da pessoa com deficiência nesse mercado cresceu 40% no mesmo período<sup>153</sup>.

Houve também uma evolução legal em 2021, com a regulamentação do auxílio inclusão, benefício da Assistência Social previsto inicialmente no artigo 94 da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que tem por objetivo estimular e apoiar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A norma prevê que, ao exercer uma atividade remunerada, com remuneração mensal máxima de dois salários mínimos, a pessoa com deficiência tem o Benefício de Prestação Continuada (BPC) suspenso e passa a receber o Auxílio-Inclusão, de forma cumulativa com a remuneração do emprego. O valor mensal do benefício é de meio salário mínimo e, para fazer jus, o beneficiário deve ter grau de deficiência moderado ou grave e atender aos critérios de manutenção do BPC.

A norma veio para fomentar a inclusão, no mercado formal de trabalho, das pessoas com deficiência, que muitas vezes são alocadas em vagas de entrada nas empresas, recebendo salários próximos ao mínimo legal, por meio do incremento da remuneração.

Além disso, em 2022, por meio da Lei nº 14.442, foi incluído na Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 75-F, segundo o qual “os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto”.

### **5.3 Regras convencionais e legais**

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho decente é

---

<sup>152</sup> *Idem.*

<sup>153</sup> *Idem.*

direito fundamental do trabalhador, uma vez que possibilita uma vida digna aos que o exercem. Esse trabalho deve ser realizado em condições de liberdade, equidade, dignidade e segurança, e sem discriminação, sendo fundamental para a “redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”<sup>154</sup>.

A discriminação é definida como<sup>155</sup>:

- a. toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b. qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho trata sobre discriminação em matéria de emprego e profissão e foi promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

Mais especificamente em relação aos direitos das pessoas com deficiência, foram promulgadas, no âmbito da OIT, a Convenção nº 159, assinada em 1983 e ratificada em 1990, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (Decreto nº 10.088/18); a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, assinada em 1999 (Decreto nº 3.956/01); e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência — Pacto de Nova York — e Protocolo Facultativo, assinada em 2007 (Decreto nº 6949/09, com status constitucional em razão do que dispõe o § 3º do art. 5º, da Constituição Federal).

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, reconhece que existe uma série de dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência que estão sujeitas a formas múltiplas ou agravadas de discriminação por causa de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de outra natureza, origem nacional, étnica, nativa ou social, propriedade, nascimento, idade ou outra condição, sendo que mulheres e meninas com deficiência estão frequentemente expostas a maiores riscos, tanto no lar como fora dele, de sofrer violência, lesões ou abuso, descaso ou tratamento negligente, maus-tratos ou exploração. Assim, as interseccionalidades características dos processos de exclusão de grupos

---

<sup>154</sup> Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho Decente*. Genebra: OIT; 1999 [cited 2020 July. 29]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 04/02/2022.

<sup>155</sup> Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho.

vulneráveis não podem ser ignoradas, principalmente ao analisarmos os critérios antidiscriminatórios.

Especificamente no tema de trabalho e emprego, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência preconiza que os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Os Estados Partes devem também proteger e promover a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência (artigo 27)<sup>156</sup>.

No âmbito interno, diversos dispositivos da Constituição Federal protegem o trabalho da pessoa com deficiência, vedando a discriminação: artigo 3º, inciso IV, art. 5º, caput e incisos I, VIII, XLI, e art. 7º, incisos XX, XXX, XXXI, XXXII. Além disso, o artigo 37, VIII, determina que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

---

<sup>156</sup> BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 28/05/2024;

Ainda no âmbito constitucional, o art. 227, § 1º, II, prevê a

criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação (redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)<sup>157</sup>.

Já a legislação infraconstitucional nacional coíbe a discriminação por meio das leis nº 9.029/95, 12.984/2014, 7.437/85, 7.716/89, 10.778/03, 10.741/03, 13.146/2015; Decreto 3.298/99, que regulamenta a Lei 7.853/89; Decreto 5.296/04, que regulamenta as Leis 10.048/00 e 10.098/00; Decreto 9571/2018, que estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos; e Decreto-Lei 5.452/194, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 5º, 223-C, 373-A, 377, 461, 510-B, inciso V, 611-B, incisos XV e XXII), dentre outros.

No tocante à inclusão no mercado de trabalho, os mecanismos internos foram tratados no item anterior deste capítulo. Adicionalmente, é fundamental mencionar que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) faz referência ao tema trabalho em diversos dispositivos, como o seu artigo 8º, segundo o qual:

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico<sup>158</sup>.

O capítulo IV do Estatuto é inteiramente dedicado a tratar do direito da pessoa com deficiência ao trabalho, e determina expressamente que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. A pessoa com deficiência também tem direito à participação e ao acesso a cursos,

---

<sup>157</sup> BRASIL. *Constituição Federal* (1988).

<sup>158</sup> BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 28/05/2024;

treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados (artigo 34).

A contratação de pessoas com deficiência, dessa forma, é ao mesmo tempo obrigação legal e responsabilidade social das empresas, conforme princípios constitucionais que preconizam a cidadania, a dignidade humana, os valores sociais do trabalho (art. 1º, II, III e IV), a construção de uma sociedade justa e solidária, a erradicação da pobreza, a promoção do bem de todos, “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação” (art. 3º, I, III e IV), a prevalência dos direitos humanos (art.4º, II), a igualdade entre as pessoas (art. 5º) e a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do portador de deficiência” (art. 7º, XXXI).

No mesmo sentido, as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos determinam ser obrigação das empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em respeitar e promover os direitos das pessoas com deficiência e garantir a acessibilidade igualitária, a ascensão hierárquica, a sua empregabilidade e a realização da política de cotas (art. 8º, V, do Decreto 9571/18).

Essas obrigações são tanto dos empregadores privados como dos entes públicos. Uma sociedade que pretende ser inclusiva depende da atuação do Estado e dos particulares, seja por meio da adoção de normas, de políticas públicas, do combate aos estigmas ou da transformação de ambientes para que sejam utilizados por todas as pessoas em igualdade de condições, livrando-os das barreiras geradas pela discriminação.

## 6 REFLEXÕES SOBRE A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO COM BASE NO DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO

Delineados os principais aspectos que envolvem a inclusão social das pessoas com deficiência, especialmente no mercado de trabalho, é preciso analisar as alternativas para melhoria do debate e da efetivação do direito almejado. Dessa forma, é essencial tratar do papel exercido pelo Direito, sobretudo do Direito Antidiscriminatório, para a consecução de uma sociedade inclusiva, livre de discriminação e que promova uma existência digna para todas as pessoas.

É fundamental considerar que princípios liberais encobrem relações assimétricas de poder, as quais desempenham papel central na forma como sujeitos e lugares sociais são construídos, razão pela qual o papel do Direito na reprodução dessa realidade deve ser examinado<sup>159</sup>.

Boaventura de Sousa Santos denomina o regime caracterizado por essas relações assimétricas de poder de fascismo social, afirmando que elas conduzem a formas de exclusão particularmente severas e potencialmente irreversíveis. O autor se ocupa, em seguida, de tentar responder como enfrentar o fascismo social e quais seriam as estratégias político-jurídicas mais eficazes para a sua eliminação<sup>160</sup>.

Em seu trabalho intitulado “Poderá o direito ser emancipatório?”, Boaventura defende que, para combater o fascismo social, é preciso se valer de um outro direito e uma outra política: o direito e a política da globalização contra-hegemônica e do cosmopolitismo subalterno. A globalização contra-hegemônica, de acordo com o autor, é aquela centrada no combate à exclusão social. O cosmopolitismo subalterno ou cosmopolitismo dos oprimidos, por sua vez, consiste em todo o resultado da colaboração entre movimentos e organizações progressistas, ou seja, ao feixe de projectos e lutas pela inclusão<sup>161</sup>.

Nesse ponto, Boaventura reflete que esses projetos e lutas podem se valer do direito de maneiras diferentes: hegemônicas ou contra-hegemônicas. Para ele, mesmo o direito hegemônico, ou seja, direito estatal ou sancionado pelo Estado, pode ser utilizado de uma maneira não hegemônica. Assim, embora o Estado detenha o monopólio sobre a declaração de legalidade ou ilegalidade, do certo (direito) ou do errado (não direito), o cosmopolitismo

---

<sup>159</sup> MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* São Paulo: Letramento, 2017, p.110.

<sup>160</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. Poderá o direito ser emancipatório? *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 65, maio, 2003, p. 24.

<sup>161</sup> *Ibid*, p. 27-34.

afirma que é possível utilizar estas ferramentas hegemônicas para objetivos não hegemônicos; e, também, que existem concepções não hegemônicas e alternativas destas ferramentas<sup>162</sup>.

A reflexão do autor prossegue no sentido de que o uso não hegemônico de ferramentas jurídicas hegemônicas está relacionado a sua integração em mobilizações políticas mais amplas, que podem abarcar ações legais ou ilegais. No campo das ações legais, seria preciso intensificar a mobilização política, de forma a impedir a despolitização da luta. Isso porque uma política de direito e direitos fortes teria como pressuposto não depender somente do direito ou dos direitos. Para Boaventura, uma forma de mostrar uma atitude de desafio pelo direito e pelos direitos, paradoxalmente, seria lutando por um direito e direitos cada vez mais inclusivos<sup>163</sup>.

Boaventura esclarece também que existe muita legalidade que é gerada a partir de baixo (o direito tradicional, o direito indígena, o direito comunitário, o direito popular, etc.) e que essa legalidade não hegemônica não é, necessariamente, contra-hegemônica, podendo ser utilizada juntamente com o direito estatal com objetivos exclusivistas. Por outro lado, ela pode ser utilizada para enfrentar a legalidade estatal, assim como para lutar pela inclusão social e contra a globalização neoliberal, incorporando, nesse caso, um papel político contra-hegemônico. Nessa situação, as legalidades não hegemônicas provindas de baixo fazem parte integrante da legalidade cosmopolita. O autor menciona, como exemplo de legalidade cosmopolita, a criação do rendimento mínimo universal, cuja proposta é de assegurar a todos os cidadãos, independentemente do estatuto de emprego, um rendimento mínimo capaz de cobrir as necessidades básicas, inovação institucional que representa um grande mecanismo de inclusão social e possibilita o exercício efetivo de todos os restantes direitos de cidadania. Ele explica que as lutas pelo rendimento mínimo são lutas cosmopolitas, tendo em vista que sua lógica consiste em estabelecer benefícios econômicos não dependentes das flutuações da economia, e que, assim, não são meras respostas à acumulação de capital<sup>164</sup>.

Boaventura (2003) conclui sua reflexão afirmando que o direito não pode ser nem emancipatório, nem não emancipatório, porque emancipatórios e não emancipatórios são os movimentos, as organizações e os grupos cosmopolitas subalternos que recorrem à lei para lutar. Para o objeto deste trabalho, é necessário reconhecer que a luta das pessoas com deficiência já alcançou diversos avanços em direção à inclusão. O movimento desse grupo, que reivindica representatividade e participação nos assuntos de seu interesse, tendo adotado

---

<sup>162</sup> *Ibid.*, p. 37-38.

<sup>163</sup> *Idem.*

<sup>164</sup> *Ibid.*, p. 38-39 e 67.

como lema a frase “Nada sobre nós, sem nós”, se organizou ao longo do tempo e conseguiu importantes instrumentos de legalidade cosmopolita.

Esses avanços encontram expressão em muitas normas antidiscriminatórias, que devem ser observadas tanto no âmbito privado como na esfera pública, sendo importante conhecer os papéis dos diversos atores sociais para a construção de uma sociedade inclusiva.

## 6.1 O papel das empresas

Costuma-se falar em inclusão partindo de uma perspectiva dos ganhos que o grupo vulnerável pode obter. Ao tratar de inclusão no mercado de trabalho, por exemplo, é comum a utilização de argumentos no sentido de que todas as pessoas têm direito a uma existência digna que depende do trabalho, que ele promove autonomia e independência e que é o meio de subsistência de quase todas as pessoas em uma sociedade capitalista.

No entanto, para além dos benefícios individuais inegáveis, e para além do direito que efetivamente todas as pessoas possuem ao trabalho, é importante notar que a falta de inclusão laboral também afeta negativamente a coletividade.

Existe uma enorme perda de potencial humano, de habilidades que poderiam ser convertidas em avanços e de produtividade econômica quando se escolhe deixar de fora do mercado de trabalho um número significativo de indivíduos, como acontece com o segmento das pessoas com deficiência.

Conquanto muitos empregadores privados enxerguem a reserva de cargos trazida pela lei de cotas como uma mera obrigação legal, em verdade a medida é benéfica para as pessoas incluídas, para a economia de qualquer comunidade e para as próprias empresas.

Assim, numa sociedade que tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho, a inclusão se reveste de importância política, cultural, social e econômica. Manter pessoas em idade adequada para o trabalho e com condições de trabalhar fora do mercado produtivo acarreta um alto custo que também é financeiro, tendo em vista os valores gastos pelo Estado com os benefícios assistencialistas.

Nesse contexto, surge a noção de responsabilidade social empresarial, com o objetivo de promover o desenvolvimento sustentável<sup>165</sup>, o que inclui a preservação de recursos ambientais e culturais, o respeito à diversidade e a redução das desigualdades sociais.

---

<sup>165</sup> O conceito de desenvolvimento sustentável teve origem na Comissão de Brundtland, na década de 1980, com a produção do relatório “Our Common Future”. Na ocasião, a primeira-ministra norueguesa, Gro Harlem Brundtland, apresentou a seguinte definição: “É a forma como as atuais gerações satisfazem as suas

Está inserida na busca pelo desenvolvimento sustentável, portanto, a inclusão dos grupos minoritários nas empresas, com base na necessidade de se garantir oportunidades iguais e respeito à dignidade de todas as pessoas nos mais diversos âmbitos da existência humana.

Assim, a responsabilidade social empresarial está ligada a uma atenção da empresa aos impactos sociais e ambientais que podem ser gerados pelo desenvolvimento das suas atividades. Especificamente em relação ao aspecto social, é essencial que as organizações se tornem mais inclusivas, promovendo a captação, manutenção e incentivo ao desenvolvimento de um quadro de mão de obra diversificada, estabelecendo ambientes de trabalho que efetivamente acolham de forma quantitativa e qualitativa os integrantes de grupos tradicionalmente excluídos.

As vantagens, inclusive mercadológicas, que possui uma empresa inclusiva são inúmeras. Monteiro et al. (2011) mencionam as seguintes: I. incrementação da competitividade decorrente da diversificação da mão de obra; II. clientes que, frequentemente, são pessoas com deficiência e desejam encontrar representatividade ao realizar o consumo de produtos e utilizar serviços prestados pelas organizações; III. evidências trazidas por resultados de pesquisas no sentido de haver um aumento na produtividade e atração de novos investidores, uma vez que ambientes diversificados costumam ser mais estimulantes e revestidos de um clima positivo, o que reduz a rotatividade de mão de obra; e IV. empresas que previnem situações de discriminação estão menos sujeitas a receber penalidades legais, criando uma imagem mais positiva e valorizada pelos olhares do público<sup>166</sup>.

Para que exista a inclusão, no entanto, é preciso superar previamente algumas barreiras. Embora os empregadores aleguem, por exemplo, a existência de dificuldade em encontrar candidatos qualificados para ocupar as vagas, essa situação é contornável. De fato, muitas pessoas com deficiência costumam enfrentar barreiras no acesso à educação, reduzindo ou dificultando suas possibilidades de atingir o nível de capacitação exigido pelas empresas. Todavia, as contratações não serão prejudicadas se os empregadores adequarem suas exigências nas seleções, estabelecendo aquelas que realmente sejam necessárias para o desempenho daquela função. Além disso, quando não houver candidatos mesmo já tendo sido feita essa adequação da seleção, a empresa pode promover capacitações.

---

necessidades sem, no entanto, comprometer a capacidade de gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades” (ESTENDER, A. C., & PITTA, T. de T. M. (2009). O CONCEITO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. *Revista Terceiro Setor & Gestão De Anais - UNG-Ser*, 2(1), 22–28, p. 1. Disponível em: <https://revistas.ung.br/index.php/3setor/article/view/399/484>. Acesso em 21/08/2024).

<sup>166</sup> MONTEIRO, L. G. et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 17, n. 3, set. 2011, p. 463.

É o caso, por exemplo, dos reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Existem iniciativas bem-sucedidas no sentido de se receber candidatos à reabilitação profissional e promovê-la dentro da empresa, capacitando os trabalhadores para o exercício das próprias funções que serão desempenhadas. Ao final do processo, eles recebem o certificado de reabilitação do INSS e são contratados como integrantes da cota.

Caso não tenha condições técnicas de promover os treinamentos, a empresa pode, dentre outras alternativas, estabelecer convênios com programas de capacitação disponíveis em escolas técnicas e universidades.

Muitos empregadores costumam alegar também, seja em ações de fiscalização promovidas pelo Ministério do Trabalho ou no bojo de processos judiciais, que existiria uma grande dificuldade para recrutar e selecionar pessoas com deficiência interessadas. Nesse caso, além da adequação das seleções e da ampla divulgação das vagas nos meios de comunicação, as empresas podem buscar os órgãos e associações de atenção às pessoas com deficiência – tais como Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), secretarias estaduais ou municipais de apoio às pessoas com deficiência e o próprio Sistema Nacional de Emprego (SINE), para solicitar currículos e recrutar pessoas reabilitadas.

O avanço tecnológico permitiu, ainda, a criação de iniciativa de “feira” online com vagas de empregos para pessoas com deficiência, de forma que se espera que essa maior divulgação das oportunidades seja acompanhada por um crescimento dos números de inclusão desse segmento populacional.

Outra alternativa para o rompimento de barreiras à inclusão nas empresas é preparar os diversos setores para receber o trabalhador com deficiência, promovendo capacitações específicas para que os gestores e os pares estejam aptos a conviver com as pessoas com deficiência no ambiente laboral, bem como adequar o ambiente e a organização do trabalho para que o profissional com deficiência tenha condições de ser produtivo, por meio do atendimento às suas necessidades particulares. Nesse aspecto se inclui a acessibilidade, nas suas mais variadas formas, bem como a realização de adaptações razoáveis e o fornecimento de tecnologias assistivas.

Adicionalmente, é crucial que haja a superação da barreira atitudinal, que muitas vezes impede o trabalho das pessoas com deficiência, tendo em vista que o exercício de qualquer atividade profissional é prejudicado pela discriminação e pela falta de valorização do profissional como alguém capaz de contribuir para os objetivos organizacionais. Um dos critérios de metodologias adequadas às políticas de diversidade e ao modelo de responsabilidade social empresarial é a antidiscriminação, por meio da qual se proíbe a

discriminação baseada em cor, nacionalidade, religião, deficiência física, gênero, orientação sexual, afiliação a sindicato ou partido político<sup>167</sup>.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou em mais de uma ocasião, reconhecendo que constitui dever do empregador a instituição de meios eficazes e razoáveis que propiciem não apenas a inserção, mas principalmente a manutenção do empregado com deficiência no emprego, de acordo com as particularidades de cada caso. Essa atuação do empregador, como afirmou a Corte, não representa favor, gesto caridoso ou piedade, mas cumprimento da obrigação de inclusão social:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL, E PELA LEI Nº 13.146/2015 – LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA). RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta aos artigos 2 e 27, 1, "i", da Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL E PELA LEI Nº 13.146/2015 – LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA). RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. DISCRIMINAÇÃO POR IMPACTO ADVERSO. A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Incorporados pelo Decreto nº 6.949, de 25/08/2009, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo compreendem normas material e formalmente constitucionais, na medida em que aprovados pelo quórum previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição Federal e, por conseguinte, são equivalentes a Emenda à Constituição, consoante a clara dicção do citado dispositivo

<sup>167</sup> MONTEIRO, L. G. et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 17, n. 3, set. 2011, p. 475.

constitucional. **Tal norma constitucional altera a perspectiva acerca do tema, na medida em que evidencia o papel determinante das barreiras impostas pela sociedade a esses cidadãos e releva sua responsabilidade pela extirpação desses empecilhos. Estabelece, assim, o dever de promover adaptações razoáveis e fixa que a recusa implica discriminação por motivo de deficiência, o que se coaduna com os princípios que lhe são inerentes, em especial, os da não discriminação, da plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, do respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade, da igualdade de oportunidades e da acessibilidade (artigo 3, itens "b", "c", "d", "e" e "f").** Ainda no âmbito da ONU, destaca-se a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho. As obrigações assumidas pelo Estado brasileiro quanto ao tema, perante a sociedade internacional, não se esgotam no sistema das Nações Unidas. Com efeito, no âmbito do sistema Interamericano, a preocupação com questões trabalhistas já exsurge na Carta da Organização dos Estados Americanos. Na Carta Democrática Interamericana, de 2001, fixa-se que a garantia do exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores, tal qual consagrado na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), é elemento primordial para a promoção e fortalecimento da democracia (artigo 10). Somam-se a esses instrumentos as previsões do Pacto de San José da Costa Rica (1966) e do Protocolo de San Salvador (1988). Neste, reitera-se a obrigação de não discriminação (artigo 3) e, em relação às pessoas com deficiência, destaca-se, em seu artigo 18, que têm "[...] direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade". Na seara da integração latino-americana, erigida a norma constitucional (artigo 4º, parágrafo único, da CRFB), a Declaração Sociolaboral do Mercosul garante a não discriminação como direito individual (artigo 1º) e, acerca das pessoas com deficiência, consigna que "[...] serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e no mercado de trabalho" (artigo 2º). Atento às obrigações assumidas perante a sociedade internacional, o Estado brasileiro adotou as medidas legislativas necessárias para concretizar os direitos humanos das pessoas com deficiência. Ratificou a Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2007, e lhe atribui natureza jurídica equivalente às emendas constitucionais (artigo 5º, §3º, da Constituição Republicana) e altera a leitura que se deve fazer do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e do Decreto que a regulamenta, diretriz que veio a ser ratificada posteriormente pela Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual absorve suas concepções. Reclama-se, agora, a atuação do Estado-juiz no sentido de concretizá-las. A mencionada Convenção da ONU inova sobremaneira o sistema internacional dos direitos humanos ao alterar substancialmente o conceito de discriminação, para nele incluir "a recusa de adaptação razoável". Adaptações razoáveis são compreendidas como "as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais". Tais mudanças objetivam densificar os princípios da inclusão e da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional consignou: "Em que pese a suficiência de provas nos autos quanto a grande dificuldade de deambulação da reclamante (limitada a pequenas distâncias e com o uso de muletas), restou igualmente comprovado que a mesma pode e faz uso de cadeira de rodas" e "o equipamento em questão, embora não resolva por completo os problemas de locomoção da autora, certamente os ameniza sobremaneira, a ponto de evitar alguns dos possíveis incidentes". Nesse passo, fixou a tese de que "inexiste no ordenamento jurídico, e mesmo no plexo das normas tuitivas do deficiente, qualquer previsão que obrigue a distribuição geográfica dos postos de trabalho" e "a mudança de local de trabalho, desde que não implique alteração do domicílio do empregado, está inserida no poder diretivo do empregador, conforme se infere do art. 469 da CLT, não configurando alteração contratual lesiva." E concluiu: "As dificuldades relatadas pela obreira para o deslocamento da sua casa ao novo local de trabalho, e vice e versa, decorrem de condições pessoais suas, quais sejam,

limitações físicas pré-existentes ao contrato de trabalho e perda do auxílio até certo momento prestado pela sua genitora, e não por culpa do reclamado". Com o devido respeito à Corte de origem, **depreende-se da leitura das citadas normas que compõem o direito internacional e também o direito interno a conclusão no sentido de que não mais se admite postura passiva das empresas no Brasil, em face do direito às adaptações razoáveis fixado no instrumento internacional ratificado e na Lei interna. Não lhes cabe apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido. Para que cumpram sua função social (artigos 1º, IV, e 170, caput e III, da CF) e o dever de inclusão pelo trabalho previsto no artigo 27, inclusive quanto ao direito do trabalhador com deficiência às adaptações razoáveis no posto de trabalho (artigo 27, 1, "i", da Convenção de Nova Iorque), precisam comprovar, de forma patente, que, de fato, adotaram ações eficazes com o fito de viabilizar a efetiva inserção dos trabalhadores com deficiência às atividades empresariais. Cabe-lhes, não apenas introduzir medidas aptas a possibilitar a criação dos postos de trabalho, mas também modificar o ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam exercer o direito à manutenção de "um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível ..." (artigo 27, 1), tornar efetiva a proibição de " discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho " (artigo 27, 1, "a") e até mesmo implementar programas internos de conscientização dos demais trabalhadores a receberem os seus colegas com deficiência.** No caso, o Banco réu, sabidamente uma das maiores instituições financeiras do país, com agências espalhadas por todo o território nacional, ao optar por concentrar todos os empregados com deficiência em um local dotado de rampas e outros elementos propiciadores da acessibilidade, conquanto positiva e satisfatória para muitos (embora também possa até ser compreendida como modalidade sutil de segregação, por não viabilizar a convivência entre iguais), não se demonstrou suficiente e eficaz para a autora, que, de acordo com o acórdão regional, " possui severa dificuldade de deambulação em razão de ser portadora de paralisia cerebral. " Com efeito, as barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência não são apenas físicas, mas também culturais e atitudinais, estas, aliás, não raras vezes, muito maiores. E, no caso da recorrente, não é aceitável que, de muletas ou mesmo de cadeira de rodas, tenha que percorrer, de ônibus ou metrô, cerca de quarenta quilômetros por dia nos trajetos de ida e volta para o local de trabalho oferecido pelo réu, distância essa reconhecida pela Corte de origem. Como dito, constitui dever do empregador a implementação de meios eficazes e razoáveis que propiciem não apenas a inserção, mas precipuamente, a manutenção do empregado com deficiência no emprego, de acordo com as particularidades de cada caso (conceito previsto nos artigos 2 e 27, 1, "i", da Convenção de Nova Iorque e 2º, VI, da LBI). Na situação em análise, a autora apresentou alternativas que seriam razoáveis para o adequado retorno ao trabalho e que não acarretariam ônus excessivo ao empregador, quais sejam: sua transferência para uma das agências bancárias indicadas e localizadas próximas à sua residência; reativação do contrato de trabalho em regime de teletrabalho; ou a disponibilização de transporte especial para ida e vinda do trabalho. **Tal atitude do empregador, ao realocar a empregada de maneira a facilitar o acesso ao trabalho, não representa favor, gesto piedoso ou caridade; muito ao contrário, revela cumprimento do compromisso de inclusão social que decorre do já citado artigo 170 da Constituição, o qual, nas palavras José Afonso da Silva, constitui um dos " princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais " da ordem econômica e social, além de viabilizar o direito fundamental à igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, expressamente reconhecido pelo Estado brasileiro, em face da previsão contida no artigo 27, I, "a", da Convenção mencionada. Decisão**

regional que merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido (**grifos acrescidos**)<sup>168</sup>.

É imprescindível, nesse contexto, que a inclusão seja promovida de forma qualitativa, e não apenas quantitativa, de forma a se possibilitar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores com deficiência, bem como o desempenho das suas atribuições em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, para que eles possam contribuir efetivamente para o crescimento e o funcionamento da empresa contratante.

## 6.2. O papel das políticas públicas

Ao tratar sobre o problema da desigualdade de liberdades substantivas, que ocorre quando existe um acoplamento das desvantagens — por exemplo, de uma pessoa incapacitada ou sem preparo profissional para auferir uma renda, junto com a dificuldade para utilizar a renda auferida para viver bem —, Amartya Sen faz uma reflexão sobre como os poderes do mecanismo de mercado precisam ser acrescidos com a criação de oportunidades básicas para a equidade e a justiça social<sup>169</sup>.

A criação dessas oportunidades depende, em grande parte, da realização de políticas públicas, cuja importância é ainda mais acentuada nos países em desenvolvimento. O autor afirma que no passado dos atuais países desenvolvidos pode ser identificada uma história fértil de ação pública por educação, serviços de saúde, reformas agrárias, etc., e que as oportunidades sociais decorrentes dessas iniciativas tornaram possível que grande parte da população estivesse envolvida diretamente no processo de crescimento econômico<sup>170</sup>.

Nos países em desenvolvimento, o discurso do comedimento financeiro costuma vir acompanhado da ideia de que o desenvolvimento humano é um tipo de riqueza com a qual apenas países mais ricos poderiam arcar. No entanto, exemplos como os das economias do Leste Asiático contestam esse preconceito, tendo em vista que essas economias buscaram comparativamente mais cedo o fornecimento massivo de educação, e depois também dos serviços de saúde, e lograram fazê-lo antes de superar a pobreza geral. Amartya Sen afirma que, não obstante as dificuldades financeiras enfrentadas por algumas dessas economias, suas realizações globais ao longo do tempo são inegáveis. Ele sustenta, então, que o

---

<sup>168</sup> RR-1001046-33.2017.5.02.0712, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/05/2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#c16bb31a888548f8b6cd10889bde1317>>. Acesso em: 29/10/2024.

<sup>169</sup> SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade* (Portuguese Edition) (p. 177-178). Companhia das Letras. Edição do Kindle.

<sup>170</sup> *Idem*.

desenvolvimento humano é principalmente um aliado dos pobres, e não dos abastados, uma vez que a criação de oportunidades sociais acarreta a expansão das capacidades humanas e da qualidade de vida e seu florescimento. Por esse motivo, existem evidências até de que a duração e a qualidade de vida da população inteira de um país podem apresentar resultados melhores quando se proporciona serviços de saúde e educação a todos<sup>171</sup>.

Além disso, o desenvolvimento humano influencia não apenas na melhoria de qualidade de vida, mas também contribui diretamente para a expansão das habilidades produtivas dos indivíduos e, dessa forma, para o crescimento econômico do país. Segundo Amartya Sen, para aproveitar as oportunidades do comércio global, o “controle de qualidade” e a “produção segundo especificações” podem ser essenciais, e trabalhadores incapazes de ler e fazer contas dificilmente podem ajudar a alcançar e manter esses padrões. Adicionalmente, muitos dados também já apontaram que existe uma relação direta entre a melhoria nos serviços de saúde e na nutrição e a produtividade e remuneração da força de trabalho<sup>172</sup>.

Nesse contexto, o Estatuto da Pessoa com Deficiência andou bem ao estabelecer que “é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho”, e que os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias (parágrafo único do mesmo dispositivo).

No Brasil, o principal mecanismo de inserção laboral das pessoas com deficiência e dos beneficiários reabilitados pela Previdência Social ainda é a determinação legal (Lei nº 8.213/91, art. 93, conhecida popularmente como “Lei de Cotas”) para que empresas com 100 ou mais empregados preencham de 2% a 5% dos seus postos de trabalho com pessoas com deficiência e/ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social.

Apesar da Lei ter mais de 25 anos de existência, ela só passou a ser cobrada efetivamente a partir de 2005, com mais relevância a partir de 2008. Assim, considerando a complexidade da inclusão, e o pouco tempo de efetiva fiscalização da obrigação legal, é inegável o avanço promovido pela política pública mencionada. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), houve um crescimento significativo da participação desse segmento da população no mercado formal de trabalho, já que, enquanto

---

<sup>171</sup> *Idem.*

<sup>172</sup> *Idem.*

ele cresceu 17% de 2009 a 2015, a presença das pessoas com deficiência cresceu 40% no mesmo período<sup>173</sup>.

Em 2021, a cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213/1991 alcançava cerca de 828 mil postos de trabalho destinados aos reabilitados e pessoas com deficiência. Deste quantitativo, em torno de 413 mil estavam preenchidos, restando em torno de 415 mil por preencher, o equivalente a aproximadamente 50% do total<sup>174</sup>.

Os dados apontam, também, que no nível territorial — Brasil, cinco anos mais cedo, em 2016, se o percentual da cota legal cumprido pelas empresas fosse ocupado exclusivamente por pessoas com deficiências “severas”, alcançaria apenas 3,8% das pessoas com deficiências “severas” potencialmente passíveis de enquadramento na cota legal. Se a cota fosse atingida em sua totalidade por todas as empresas com mais de cem empregados, 7,8% das pessoas com deficiências “severas”, potencialmente passíveis de enquadramento nas condicionantes da cota legal, poderiam estar empregadas. Portanto, para além do total exigido pela Lei de Cotas, ainda existe um enorme contingente de pessoas com deficiência, em idade adequada para o trabalho, que encontram-se excluídas<sup>175</sup>.

No mesmo sentido, os dados do Radar SIT<sup>176</sup>, que traz o Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, revelam que 91% das pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados que estavam no mercado de trabalho em 2019 foram declarados por empregadores que possuíam obrigação legal de reservar parte de seus cargos para esse grupo populacional. Esses números deixam evidente a discriminação presente no mercado de trabalho e permitem afirmar que, sem a política afirmativa da reserva legal de cargos, não há mercado de trabalho para as pessoas com deficiência<sup>177</sup>.

Apesar disso, houve a propositura do Projeto de Lei nº 70/2024, no sentido de se alterar a redação do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para facultar o preenchimento de vagas por pessoa idosa na impossibilidade comprovada de preenchimento por pessoa com deficiência. De acordo com a proposta, caso as vagas sejam devidamente ofertadas e não haja candidato com deficiência interessado no processo seletivo, o empregador poderia contratar trabalhador idoso para preenchimento da cota.

Com acerto, a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos

---

<sup>173</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Diagnóstico da inclusão de reabilitados e pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Cumprimento da cota legal- Brasil/2016*.

<sup>174</sup> Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em 26/08/2024.

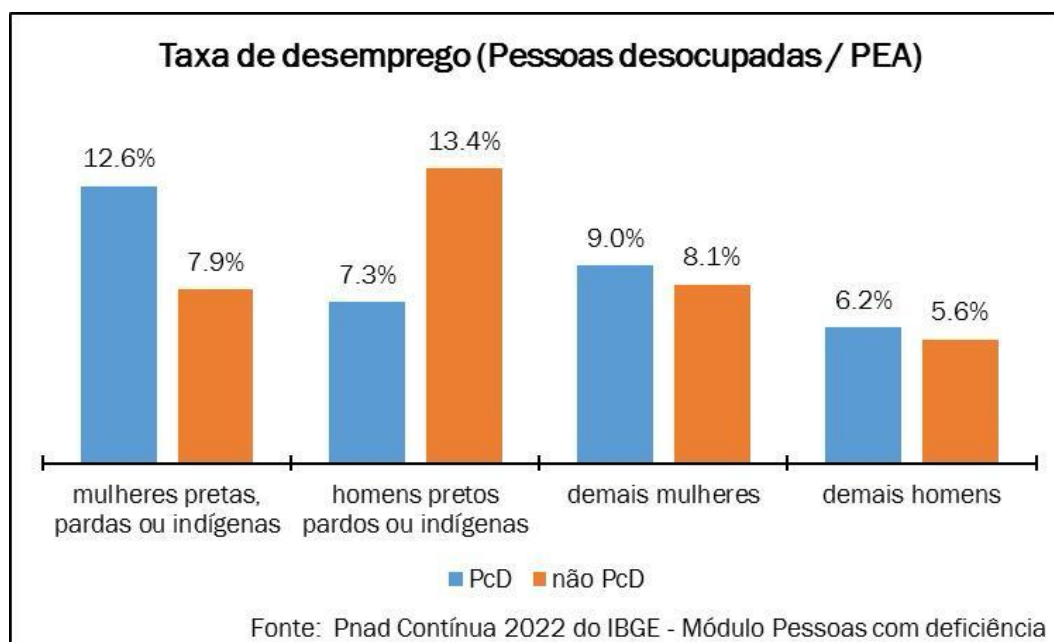
<sup>175</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Diagnóstico da inclusão de reabilitados e pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Cumprimento da cota legal- Brasil/2016*.

<sup>176</sup> Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>.

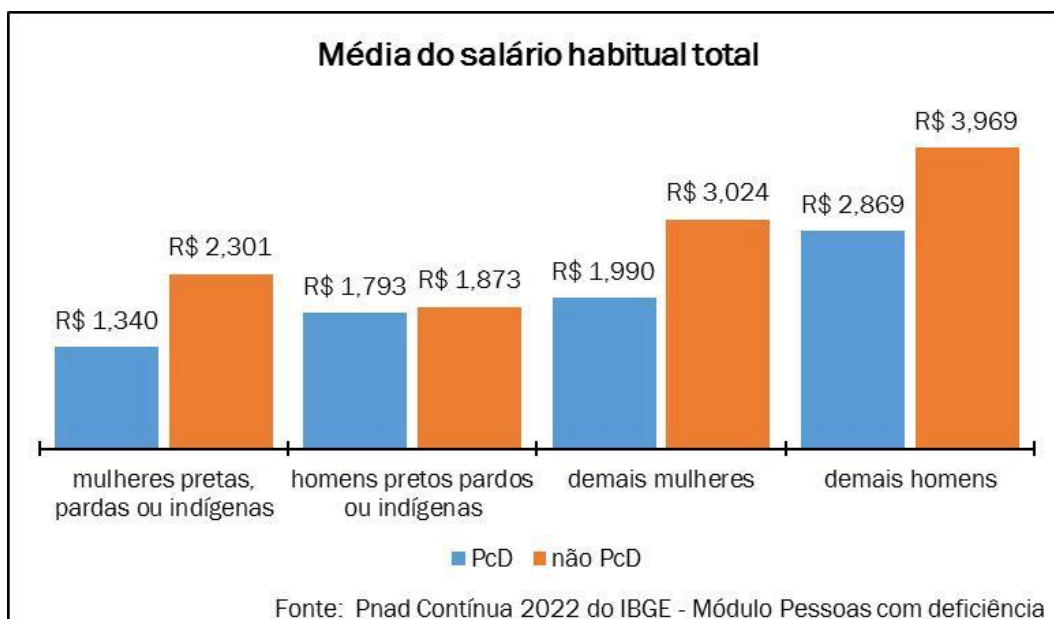
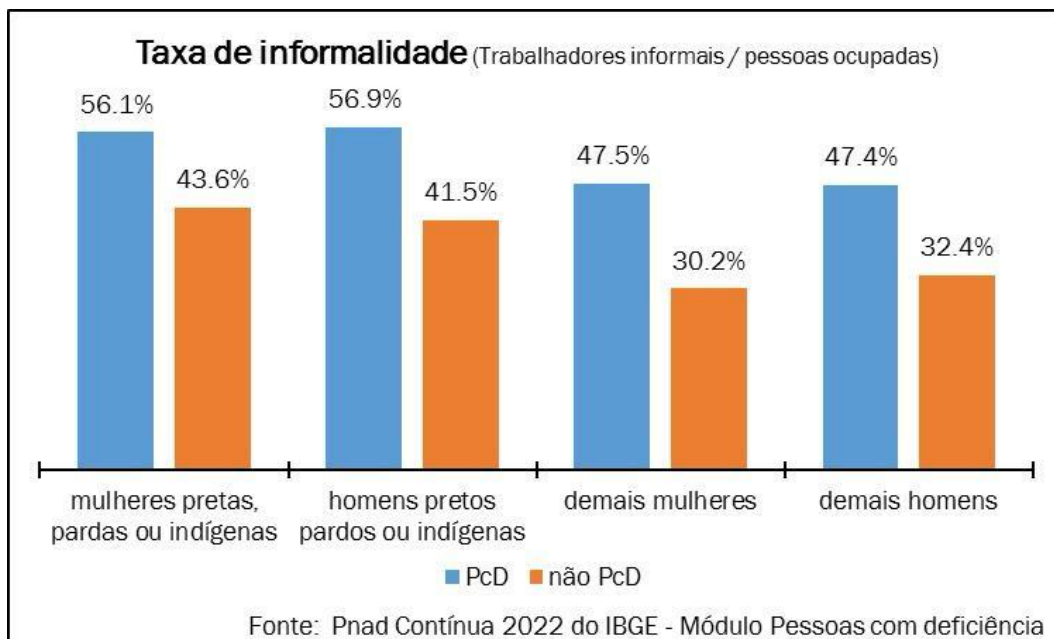
<sup>177</sup> *Idem*.

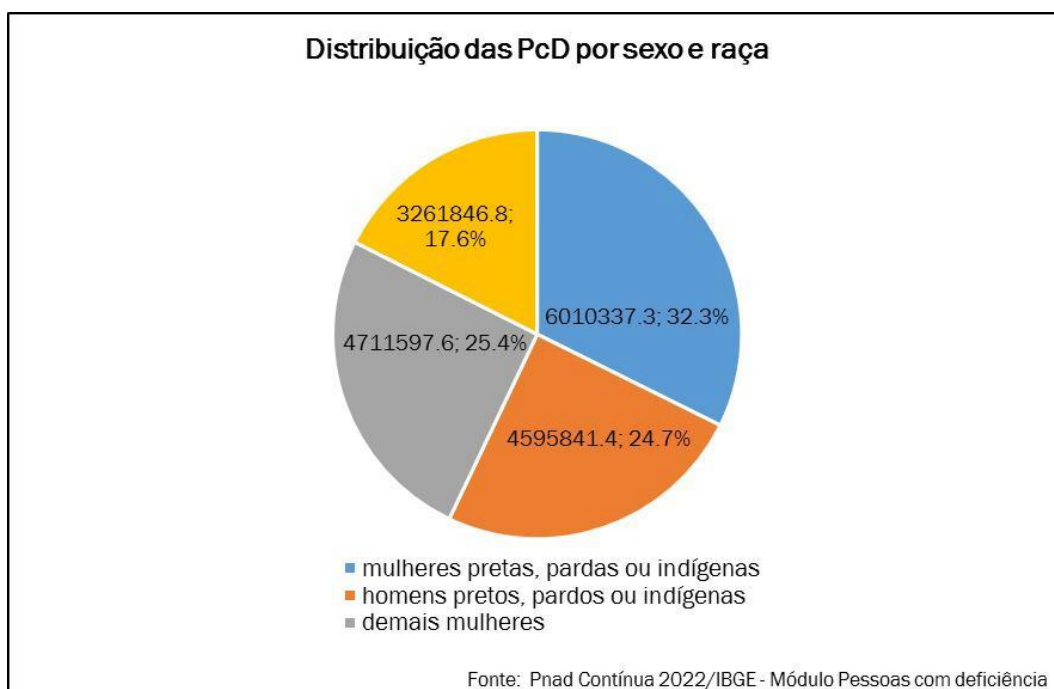
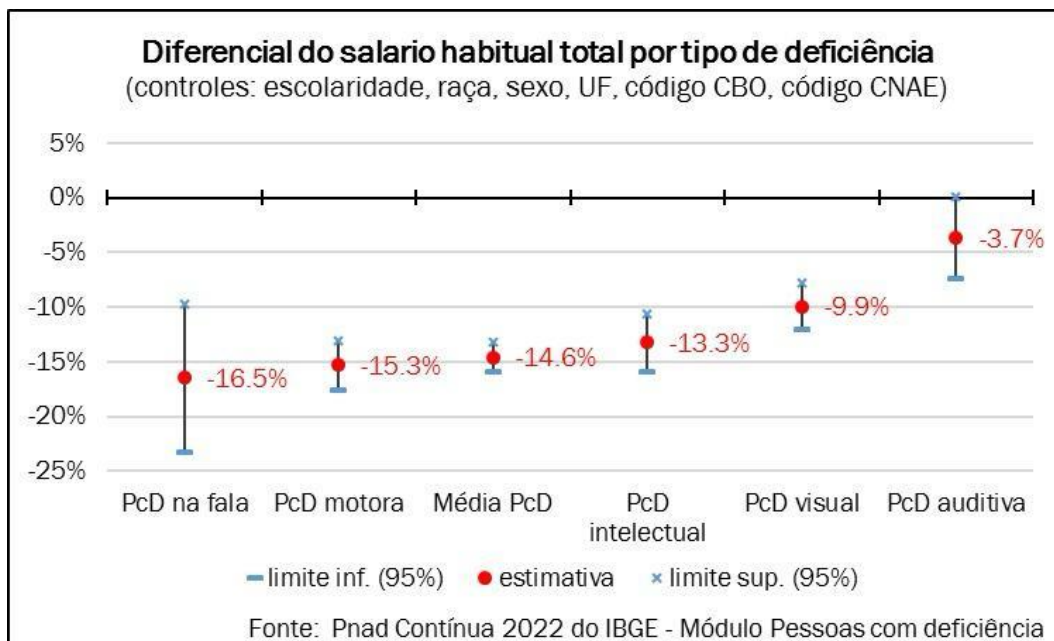
Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos (AMPID) se posicionou publicamente contra o Projeto de Lei, afirmando que ele viola o princípio da progressividade de direitos — ou do não retrocesso — previsto no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto nº 591/1992) e Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais — Protocolo de San Salvador (Decreto nº 3.321/1999)<sup>178</sup>. A modificação proposta, caso permitida, implicaria em agravar a exclusão das pessoas com deficiência.

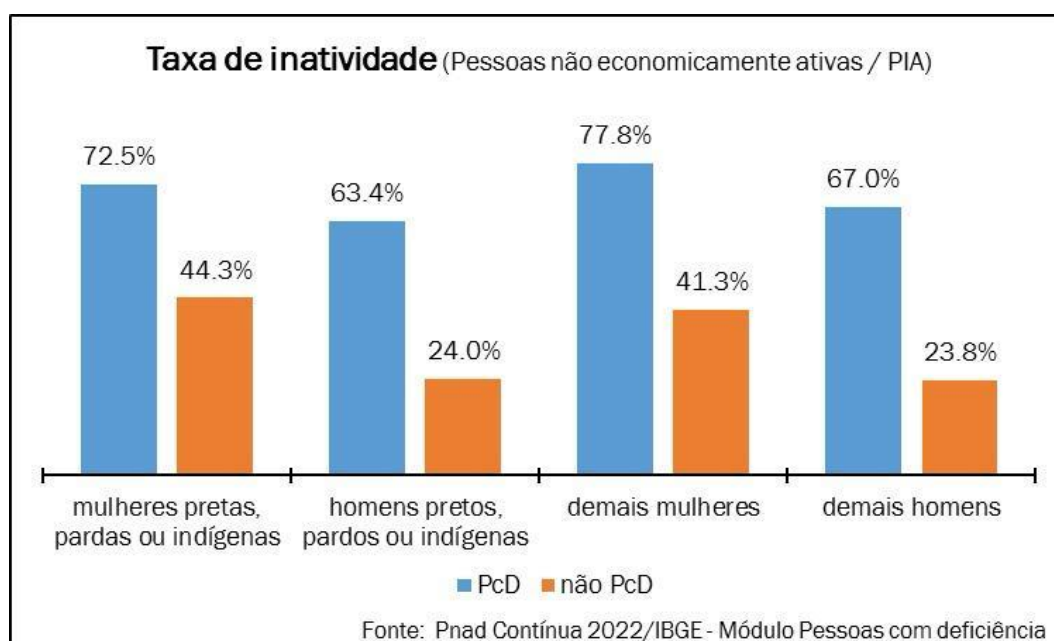
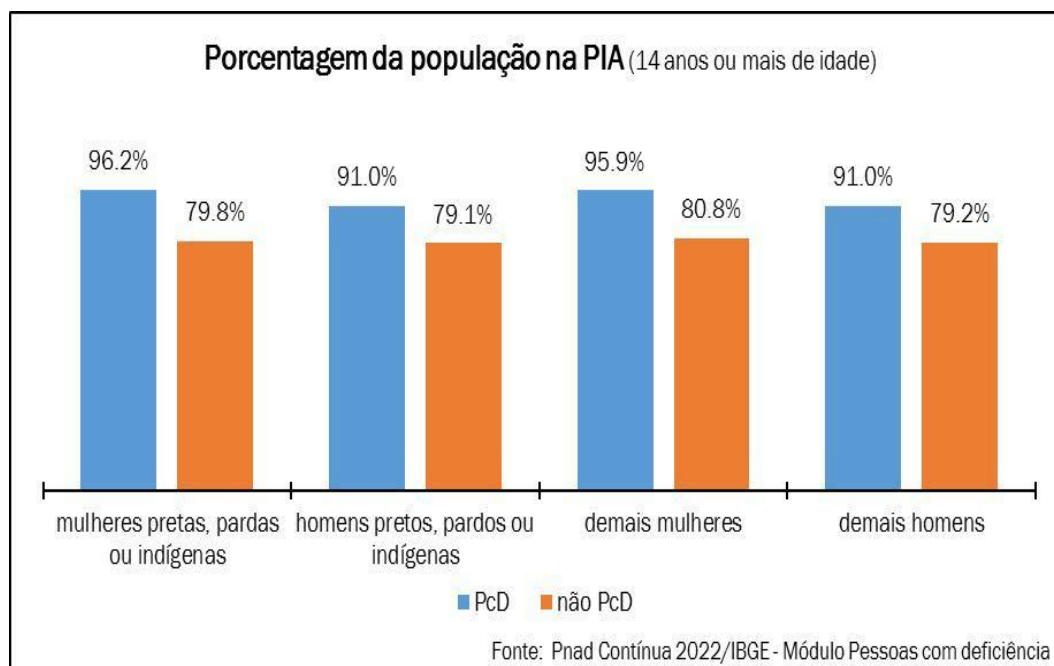
Outros dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2022, também demonstram as desigualdades existentes no mercado de trabalho brasileiro quanto à situação das pessoas com deficiência:



<sup>178</sup> Nota pública sobre o Projeto de Lei N° 70/2024, que altera a reserva de cargos para pessoa com deficiência. Disponível em: < <http://ampid.org.br/site2020/nota-publica-sobre-a-pl-no-70-2024-que-altera-a-reserva-de-cargos-para-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em 07/10/2024.







Com objetivo de melhorar esse panorama, surgiram posteriormente outras políticas públicas para fomentar a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Por exemplo, desde a entrada em vigor da Lei nº 14.133/21, aplicável às novas licitações e contratações diretas promovidas pela Administração Pública, se tornou obrigatório para os empregadores, para fins de habilitação nas licitações, a declaração de atendimento das exigências de reserva de cargos

para pessoa com deficiência e reabilitados da Previdência Social, previstas em lei e em outras normas específicas.

Além de requisito de habilitação<sup>179</sup>, o preenchimento das vagas reservadas foi inserido na Lei nº 14.133/21 como cláusula necessária dos contratos administrativos<sup>180</sup>, ou seja, se tornou uma obrigação a ser cumprida durante toda a execução do contrato<sup>181</sup>, sob pena de sua extinção<sup>182</sup>.

Com isso, quis o Estado estimular a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio das contratações públicas, fazendo uso da chamada “função regulatória das licitações”. O Estado pode intervir na economia mediante uma atuação direta ou indireta. Na primeira hipótese, encontra-se a figura do estado-empresário, que cria empresas estatais para explorar atividades econômicas necessárias aos imperativos de segurança nacional ou de relevante interesse coletivo<sup>183</sup>.

Na intervenção indireta, por sua vez, o Estado exerce as funções de normatização e regulação da atividade econômica<sup>184</sup>. Essa função regulatória pode ser de comando e controle, exercida por meio de regras, proibições e sanções (*hard law*) ou por incentivos (*soft law*), e tem como finalidade incitar comportamentos socialmente desejáveis.

Existem muitos instrumentos utilizados para essa intervenção estatal, a fim de direcionar a economia e incentivar o desenvolvimento sustentável, o que pode ser feito, por exemplo, por meio de política fiscal, da regulamentação, da fiscalização e dos investimentos públicos<sup>185</sup>.

É preciso notar que, conquanto haja outros critérios de julgamento, tradicionalmente, a ideia de proposta mais vantajosa numa licitação sempre esteve relacionada ao menor preço. De acordo com dados de 2022, divulgados pelo Ministério da Economia<sup>186</sup>, as compras públicas realizadas naquele ano corresponderam a 12% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, ou, em valores absolutos, aproximadamente 500 bilhões de reais. Nesse contexto, passou a se entender que um dos meios mais significativos de que o Poder Público dispõe para a indução do desenvolvimento sustentável são as contratações públicas, uma vez que, além de

---

<sup>179</sup> Art. 63, IV, da Lei nº 14.133/21.

<sup>180</sup> Art. 92, XVII, da Lei nº 14.133/21.

<sup>181</sup> Art. 116, *caput*, da Lei nº 14.133/21.

<sup>182</sup> Art. 137, IX, da Lei nº 14.133/21.

<sup>183</sup> Art. 173, *caput*, da Constituição Federal.

<sup>184</sup> Art. 174, *caput*, da Constituição Federal.

<sup>185</sup> CRUZ, André Barbosa da; PAZINATO, Liane Francisca Hüning. A BUSCA PELO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NA NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DO BRASIL – LEI Nº 14.133/2021, p. 240.

<sup>186</sup> Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2022/janeiro/economia-assina-acordo-em-contratacoes-publicas-com-agencia-americana-de-comercio-e-desenvolvimento>>.

influenciar diretamente na economia, o Estado pode atingir também resultados sociais e ambientais positivos.

Assim, surgiu o conceito do que a doutrina convencionou chamar de função regulatória ou extraeconômica da licitação, que ocorre quando a licitação é utilizada para se alcançar outros valores previstos na Constituição ou na lei<sup>187</sup>.

Essa tendência já podia ser observada na Lei nº 8.666/93, que regulamentava anteriormente as licitações e estabelecia a promoção do desenvolvimento nacional sustentável como um dos objetivos da licitação<sup>188</sup> e a concessão de tratamento diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte<sup>189</sup>.

A tendência se intensificou na Lei nº 14.133/21, que inovou também ao estabelecer a possibilidade de se exigir em edital percentual mínimo de mão de obra constituído por mulheres vítimas de violência<sup>190</sup>; bem como criou o requisito de habilitação social objeto desta pesquisa, que consiste na apresentação de declaração do licitante de que cumpre as exigências de reserva de cargos para pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social.

É crucial esclarecer que, além das medidas voltadas a criar uma inclusão qualitativa nos ambientes de trabalho, essa inclusão do maior número possível de indivíduos pertencente ao grupo minoritário é importante, dentre outros motivos, porque: I) promove a igualdade material, diminuindo as disparidades entre grupos sociais, um objetivo democrático relevante; II) a presença de minorias em posições de poder e prestígio cria referências sociais positivas para os integrantes do grupo, além de demonstrar para todos que seus membros são atores sociais competentes; III) há interesse na criação de instituições que reflitam o pluralismo presente na sociedade; IV) promove a emancipação de minorias, requisito para que uma sociedade possa alcançar patamares mais altos de integração social; V) garante o desenvolvimento humano dos integrantes da minoria, o que ajuda a promover o desenvolvimento econômico da nação; e VI) funciona contra a discriminação direta e indireta, enfraquecendo estereótipos negativos na medida em que as pessoas convivem com grupos minoritários.

No entanto, não é apenas a iniciativa privada que tem a obrigação de promover a inclusão laboral. Além de exigir e fomentar a contratação de pessoas com deficiência pelos

---

<sup>187</sup> CRUZ, André Barbosa da; PAZINATO, Liane Francisca Hüning. A BUSCA PELO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NA NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DO BRASIL— LEI No 14.133/2021, p. 240.

<sup>188</sup> Art. 3º, *caput*, da Lei nº 8.666/93.

<sup>189</sup> Art. 3º, §14, da Lei nº 8.666/93.

<sup>190</sup> Art. 25, §9º, I, da Lei nº 14.133/21.

empregadores privados, o Estado deve garantir que, em seus quadros, também haja uma representatividade de pessoas com deficiência, e que elas possam ter acesso aos cargos públicos em igualdade de oportunidade com as demais pessoas.

Uma reflexão sobre o tema permitiria afirmar que, na realidade, essa inclusão laboral das pessoas com deficiência na administração pública se reveste de importância ainda maior, tendo em vista que no setor público os trabalhadores costumam estar menos sujeitos aos efeitos da discriminação, pelo menos no que se refere ao ingresso, que se dá por concurso público, à estabilidade no emprego e às oportunidades de ascensão na carreira, estabelecidas por lei.

Entretanto, no Brasil, o panorama de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho é ainda mais alarmante no setor público. Os últimos dados disponibilizados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, que faz parte da estrutura do Ministério do Trabalho, revelam que o percentual de cumprimento da cota pelos entes da Administração Pública é de menos de 12%, o que revela uma situação muito pior que a encontrada nas empresas privadas, nas empresas públicas e sociedades de economia mista, que contratam pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Todos os dados foram retirados do Radar SIT<sup>191</sup>:



Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	20.870	33.768	773.618	828.256
Vagas Ocupadas	2.423(11.61%)	18.266(54.09%)	391.831(50.65%)	412.520(49.81%)
Deficit	18.447(88.39%)	15.502(45.91%)	381.787(49.35%)	415.736(50.19%)

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais(RAIS).

No mesmo sentido, informações noticiadas pela imprensa em outubro de 2021 davam

<sup>191</sup> Disponível em: < <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>.

conta que menos de 2% dos servidores do Poder Judiciário eram pessoas com deficiência. A informação apresentada foi extraída da pesquisa "Diagnóstico das Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário", divulgada durante o "Webinário sobre Sustentabilidade e Acessibilidade à luz das Resoluções CNJ 400/2021 e 401/2021".

Os dados do estudo apontaram que em todo o universo de magistrados, servidores e estagiários, apenas 1,74% tinham algum tipo de deficiência. O maior grupo de pessoas com deficiência era o dos servidores, com 2,04%, enquanto havia 0,43% de magistrados e estagiários nessa condição, já excluídos do cálculo os dados de “não informados”, ou seja, em que não foi possível averiguar se o profissional tem ou não algum tipo de deficiência.

O estudo foi feito com 88 dos 90 tribunais do país e revelou que, de um total de 319,35 mil trabalhadores (servidores, magistrados e estagiários), apenas 5.344 mil eram pessoas com deficiência. Considerando que 5% do total corresponde a 15,97 mil, existia em 2021 um déficit de aproximadamente 10,6 mil pessoas com deficiência no judiciário brasileiro.

A pesquisa mencionada apontou, também, que o ingresso no Poder Judiciário por meio de cotas para pessoas com deficiência ocorreu em 70,61% dos casos, destacando-se a importância da ação afirmativa. Nesse sentido, cabe trazer a precisa lição da Ministra Carmen Lúcia, para quem

a ação afirmativa emergiu como a face construtiva e construtora do novo conteúdo a ser buscado no princípio da igualdade jurídica. O Direito Constitucional, posto em aberto, mutante e mutável para se fazer permanentemente adequado às demandas sociais, não podia persistir no conceito estático de um direito de igualdade pronto, realizado segundo parâmetros históricos eventualmente ultrapassados. Daí a necessidade de se pensar a igualdade jurídica como a igualação jurídica que se faz, constitucionalmente, no compasso da história, do instante presente e da perspectiva vislumbrada em dada sociedade: a igualdade posta em movimento, em processo de realização permanente; a igualdade provocada pelo Direito segundo um sentido próprio a ela atribuído pela sociedade<sup>192</sup>.

Adicionalmente, é preciso reconhecer que nenhuma medida de promoção do direito ao trabalho pode alcançar os resultados pretendidos de inclusão se o Estado deixar de atuar também para garantir a educação e preparação profissional das pessoas com deficiência. Os serviços de colocação profissional também devem se direcionar para o apoio a esse grupo populacional<sup>193</sup>.

---

<sup>192</sup> ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília, ano 33, n. 131, jul./set. 1996, p. 287.

<sup>193</sup> GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista, p. 422. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão et al (coords). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

Maria Aparecida Gugel destaca, ainda, a importância de se possibilitar às pessoas com deficiência outras formas de trabalho, além do vínculo empregatício e do estatutário, em conformidade com as disposições da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência<sup>194</sup>:

Destaque particular para a previsão de outras formas de trabalho, além do contrato formal, que levam à emancipação econômica e pessoal da pessoa com deficiência. Trata-se das oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo e cooperativas, indicadas na alínea f do art. 27. Há pouca iniciativa para o desenvolvimento do empreendedorismo protagonizado por pessoas com deficiência, justificável pelo sintomático longo período de exclusão e participação nas decisões sobre si próprias. No entanto, vicejam aqui e ali ações para o desenvolvimento de cooperativas. A legislação brasileira, nesse ponto, é-lhes plenamente favorável, com critérios estabelecidos nas Leis n. 5.764/71 e 9.867/99.

Assim, conquanto se reconheça a importância e os resultados logrados pela Lei de Cotas, que obriga os empregadores privados, as políticas públicas também devem abarcar o setor público, de forma a permitir um avanço ainda maior da inclusão laboral das pessoas com deficiência no Brasil.

---

<sup>194</sup> *Idem.*

## 7 CONCLUSÃO

Por muito tempo foi impensável a existência de normas jurídicas que estabelecessem a igualdade de tratamento entre todas as pessoas. A ideia de igualdade era rechaçada, e muitas sociedades testemunharam a normalização de atrocidades discriminatórias, como a eliminação de pessoas com deficiência e a escravidão. Apenas no século XX o ser humano passou a ter reconhecido o direito de não ser discriminado.

Desde o seu surgimento, o conceito de discriminação sofreu modificações e evoluiu. Mesmo no dicionário, a palavra discriminação significa separar, distinguir, diferenciar. Nem sempre essa diferenciação é negativa. Na verdade, os sentidos originais da expressão não eram depreciativos, sendo utilizados para indicar atitudes neutras e cabíveis dentro de uma realidade jurídica. No entanto, com as práticas segregacionistas, a expressão adquiriu uma conotação negativa.

Dessa forma, discriminar pode ser legítimo ou até mesmo necessário. O que algumas normas passaram a proibir, em muitas sociedades, a partir do século XX, foi a diferenciação com base em critérios sem relevância moral.

A diversidade humana aparece como elemento deste estudo, uma vez que a discriminação viola o seu reconhecimento, ao trazer um tratamento desfavorável à vítima razão de uma diferença. O mandamento de tratamento igual requer o respeito integral da identidade de todas as pessoas, inclusive as diferenças. Impor padrões aos seres humanos também é uma violação do direito de igualdade, uma vez que as diferenças não devem gerar tratamentos desvantajosos ou dificultar o pleno desenvolvimento das pessoas.

Além disso, uma parte deste trabalho se debruçou sobre o fato de que a discriminação não é uma questão individual. Assim, a análise acerca da ocorrência de discriminação deve levar em consideração a conjuntura dos fatos, por envolver grupos sociais historicamente vitimizados. É preciso analisar se as condutas perpetuam situações de dominação social de um grupo por outro, sendo essencial que o agente encarregado dessa análise se coloque dentro do contexto social da vítima, a fim de observar o contexto da prática discriminatória.

Para proteger os seres humanos da discriminação, foram criadas as normas antidiscriminatórias, que são especiais, em comparação com as normas de direitos fundamentais, uma vez que possuem caráter instrumental para a efetivação e o gozo de todos os demais direitos, tornando-os efetivos.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 estabelece expressamente o combate a todas as formas de discriminação como um dos objetivos do Estado. Além disso, a proibição de discriminação está presente em diversas normas de direitos fundamentais, constituindo um princípio da Lei Maior.

No âmbito trabalhista, a proibição de discriminação também configura um princípio laboral, e seu cumprimento significa a eliminação de todas as diferenciações que situam o trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, sem razão válida nem legítima. A Constituição brasileira de 1988 também estabelece a proibição da discriminação como um princípio trabalhista, no que demonstra conformidade com os da Organização Internacional do Trabalho.

No âmbito laboral, para que uma discriminação (negativa) seja considerada legítima, é preciso que esteja justificada por situações de risco ou exigências de proteção do trabalhador, da atividade empresarial ou de terceiros, ou outras baseadas na necessidade do negócio ou em alguma exigência imprescindível para que a atividade produtiva não crie riscos adicionais.

Ademais, é preciso considerar a interseccionalidade com relação à experiência de opressão sofrida por muitos indivíduos, e como os tratamentos desvantajosos diversos se combinam para formar uma situação discriminatória agravada, com efeitos ainda mais nefastos. Essas práticas discriminatórias prescindem da demonstração de intencionalidade, sendo suficiente a configuração de efeitos desproporcionais de determinada medida sobre um grupo vulnerável, causando situação de desvantagem aos seus integrantes.

A fim de se combater a discriminação laboral, não basta que o Direito se encubra de uma postura proibitiva, considerando o estágio de discriminação estrutural alcançado pela sociedade brasileira. Como visto, circulam na sociedade diversos estigmas, alguns mais evidentes e outros de forma mascarada, que incutem no pensamento coletivo a ideia segundo a qual alguns grupos são inferiores. No caso das pessoas com deficiência, o principal estigma é o da incapacidade, que afeta especialmente o âmbito laboral, haja vista que somente pessoas capazes podem trabalhar.

É nesse contexto que surge a importância de outro tipo de normas antidiscriminatórias: as que promovem a discriminação positiva, inclusive por meio de ações afirmativas. Essas medidas têm a vantagem de modificar, aos poucos, os efeitos de práticas discriminatórias acumuladas ao longo dos anos e são amplamente incentivadas pelos diplomas antidiscriminatórios internacionais, como forma de emancipação de grupos historicamente prejudicados.

No Brasil, a Constituição atual abarca tais iniciativas, inclusive no que se refere ao ambiente laboral, como meio de se buscar a redução das desigualdades sociais. A estrutura desvantajosa para determinados grupos, construída ao longo de séculos, somente pode ser modificada com a criação de vantagens para os integrantes desses mesmos grupos historicamente discriminados.

Nesse sentido, é preciso que os diversos atores sociais cumpram o mesmo papel de criação dessas vantagens. Como estudado, existe um longo caminho a se percorrer para a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. O panorama encontrado no setor público demonstra que a discriminação está enraizada de tal forma que a simples garantia formal da igualdade não tem força para mudar a realidade. De fato, na administração pública, teoricamente baseada na impessoalidade, não deveria haver espaço para discriminação. No entanto, a observação da falta de representatividade das pessoas com deficiência, e, portanto, da dificuldade que elas têm de acessar os cargos públicos, demonstra que ali elas são tão discriminadas quanto na busca de ocupação formal na iniciativa privada.

Portanto, é o Estado brasileiro o primeiro responsável pela promoção de mudanças, tanto pela criação de iniciativas — como a lei de cotas e outras normas que obrigam os particulares a incluir as pessoas com deficiência — como incluindo-as ele mesmo, por meio da eliminação de barreiras e da efetiva promoção da inclusão nos quadros da Administração Pública. Adicionalmente, as empresas possuem, para além da obrigação legal, a responsabilidade social empresarial de livrar seus ambientes de práticas discriminatórias de quaisquer tipos, garantindo que todas as pessoas possam desenvolver suas potencialidades e contribuir produtivamente para a construção de uma sociedade mais próspera e mais diversa.

Quanto aos particulares, a forma como esta pesquisa pode ser útil, dentre outras, é a de lhes apresentar algum conhecimento que possa servir para o enfraquecimento e, futuramente, a eliminação de estigmas que subjagam as pessoas com deficiência, situando-as na sociedade como pessoas incapazes, improdutivas, sem autonomia e sem potencial para contribuir e atuar como agentes sociais competentes nos mais diversos âmbitos da vida.

Para muito além de um mandamento formal, a busca pela igualdade está diretamente ligada a um ideal de justiça. O símbolo da Justiça mais conhecido é a deusa grega Themis, representada com uma venda nos olhos, segurando uma balança na mão esquerda e uma espada na direita. A faixa cobrindo-lhe a visão simboliza a imparcialidade de quem não deve diferenciar as partes envolvidas em um litígio, mas proferir decisões justas e prudentes, baseadas na lei.

No entanto, há situações em que deixar de enxergar as diferenças faz a sociedade caminhar para trás, perpetuando desigualdades e impedindo a realização efetiva dos direitos individuais e sociais.

Tomando emprestadas as palavras do professor Damásio de Jesus, não se pode viver

perante uma Justiça que ouve falar de injustiças, mas, por ser cega, não as vê. Uma Justiça que quer julgar, mas não pode. Essa não é a minha Justiça. Minha Justiça não é cega. É uma Lady de olhos abertos, ágil, acessível, ativa, democrática e efetiva. Tirando-lhe a venda, eu a liberto para que possa ver. Por não ser necessário ser cego para fazer justiça, minha Justiça enxerga e, com olhos bons e despertos, é justa, prudente e imparcial. Ela vê a impunidade, a pobreza, o choro, o sofrimento, a tortura, os gritos de dor e a desesperança dos necessitados que lhe batem à porta (...). Mas não só vê e conhece. Age. A minha, é uma Justiça que reclama, chora, grita e sofre. Uma Justiça que se emociona. E de seus olhos vertem lágrimas. Não por ser cega, mas pela angústia de não poder ser mais justa<sup>195</sup>.

Este trabalho de pesquisa é baseado na convicção de que é possível caminhar, pouco a pouco, em direção a uma sociedade mais justa para todas as pessoas.

---

<sup>195</sup> JESUS, Damásio de. *Os olhos abertos de Themis, a deusa da Justiça*. São Paulo: Complexo Jurídico Damásio de Jesus, dez. 2001. Disponível em: < <https://www.jesusadvocacia.adv.br/2018/09/28/os-olhos-abertos-de-themis-a-deusa-da-justica/>>. Acesso em: 01/12/2021.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas com deficiência*. 4. ed. Brasília: Corde, 2011.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; COSTA FILHO, Waldir Macieira da. O Estatuto da Pessoa com Deficiência - EPCD (Lei 13.146, de 06.07.2015): algumas novidades. *Revista dos Tribunais* [recurso eletrônico], São Paulo, n. 962, dez. 2015. Disponível em: <[https://site.mppr.mp.br/sites/hotsites/arquivos\\_restritos/files/migrados/File/Marina/deficiencia6.pdf](https://site.mppr.mp.br/sites/hotsites/arquivos_restritos/files/migrados/File/Marina/deficiencia6.pdf)>. Acesso em: 17/05/2024.

ARAUJO, Luiz Alberto David; MACIEIRA DA COSTA FILHO, Waldir. A LEI 13.146/2015 (O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA) E SUA EFETIVIDADE. *Direito e Desenvolvimento*, [S. l.], v. 7, n. 13, p. 12–30, 2017. DOI: 10.26843/direitoedesenvolvimento.v7i13.298. Disponível em: <<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/298>>. Acesso em: 22 maio. 2024.

ARISTÓTELES. *Política*. Edição bilíngue (português-grego) com tradução direta do grego. Tradução de António Campelo Amaral e Carlos de Carvalho Gomes. Lisboa: Vega, 1998, p.551. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/357991/mod\\_resource/content/1/Aristoteles\\_Pol%C3%ADtica%20%28VEGA%29.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/357991/mod_resource/content/1/Aristoteles_Pol%C3%ADtica%20%28VEGA%29.pdf)>. Acesso em: 16/07/2024.

ASSIS JÚNIOR, Luiz Carlos de. *O direito fundamental à adaptação razoável na convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência* / por Luiz Carlos de Assis Júnior. – 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/30928/1/Luiz%20Carlos%20de%20Assis%20Junior%20-%20Tese.pdf>>.

BISOL, Cláudia Alquati; PEGORINI, Nicole Najji; VALENTINI, Carla Beatris. Pensar a deficiência a partir dos modelos médico, social e pós-social. *Cadernos de Pesquisa*, v. 24, n. 1, p. 87–100, 24 Mai 2017 Disponível em: <<https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/6804>>. Acesso em: 29 jul 2024.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho, apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod\\_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf)>. Acesso em: 05 dez. 2023.

BRASIL. *Constituição Federal* (1988).

BRASIL. Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018. *Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta*. Disponível

em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm)>. Acesso em: 01/06/2024.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 20/04/2024.

BRASIL. Lei. n. 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 16/02/2024.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. *Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110098.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm)>. Acesso em: 16/02/2024.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/19394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/19394.htm)>. Acesso em: 15/04/2024.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1001046-33.2017.5.02.0712, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/05/2023.

CRUZ, André Barbosa da; PAZINATO, Liane Francisca Hüning. *A busca pelo desenvolvimento sustentável na nova lei de licitações e contratos administrativos do Brasil—Lei nº 14.133/2021*. Disponível em: <[https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2023/5/2023\\_05\\_0235\\_0263.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2023/5/2023_05_0235_0263.pdf)>. Acesso em: 21 de agosto de 2024.

DIB, Tatiana Dantas. *A inclusão social da pessoa com deficiência através da efetivação do direito à acessibilidade*. 2021. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-13092022-094117/>>. Acesso em: 21 de maio 2024.

DONOHUE III, John J. Employment Discrimination Law in Perspective: Three Concepts of Equality, 92 MICH. L. REV. 2583 (1994), *apud* LIMA, Firmino Alves. *Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo (Brasil), 2010.

ESTENDER, A. C., & PITTA, T. de T. M. (2009). O conceito do desenvolvimento sustentável. *Revista Terceiro Setor & Gestão De Anais - UNG-Ser*, 2(1), 22–28, p. 1. Disponível em: <<https://revistas.ung.br/index.php/3setor/article/view/399/484>>.

GIRÃO, R. E S.; PEREIRA, W. A. DE A.; FERNANDES, P. J. F.. Elaboração de índice de acessibilidade a partir da análise geoespacial em rede. *Mercator* (Fortaleza), v. 16, p. e16011, 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/mercator/a/FZfhZCg78D6n Ct8NQdQYWdm/?lang=pt#>>. Acesso em 26/07/2024.

GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista, p. 415. In FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão et al (coords). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

HERRERA, Joaquín Flores. *A reinvenção dos direitos humanos*. Tradução de: Carlos Roberto Diogo Garcia; Antônio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. – Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009. Disponível em: <[https://www.patriciamagno.com.br/wp-content/uploads/2017/05/A-reinven%C3%A7%C3%A3o-dos-DH-\\_Herrera-Flores.pdf](https://www.patriciamagno.com.br/wp-content/uploads/2017/05/A-reinven%C3%A7%C3%A3o-dos-DH-_Herrera-Flores.pdf)>. Acesso em: 20/04/2024.

JESUS, Damásio de. *Os olhos abertos de Themis, a deusa da Justiça*. São Paulo: Complexo Jurídico Damásio de Jesus, dez. 2001. Disponível em: <<https://www.jesusadvocacia.adv.br/2018/09/28/os-olhos-abertos-de-themis-a-deusa-da-justica/>>. Acesso em: 01/12/2021.

LEITE, Flávia. A Convenção Sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência: Amplitude Conceitual. *Revista de Direito Brasileira* [Online], 3.2 (2012): 31-53. Web. 17 Mai. 2024.

LIMA, Firmino Alves. *Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo (Brasil), 2010. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/node/18103>>.

LORETO, Luiz Carlos. *CAPACITISMO: O QUE É ISSO?* (Portuguese Edition) (pp. 5-6). Edição do Kindle.

MARTINS, Lúcia de Araújo Ramos. *História da Educação de Pessoas com Deficiência: da antiguidade ao início do século XXI*. Campinas, SP: Mercado de Letras; Natal, RN: UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2015.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 17. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5367569/mod\\_resource/content/2/MELLO\\_Princ%C3%ADpio%20da%20Igualdade.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5367569/mod_resource/content/2/MELLO_Princ%C3%ADpio%20da%20Igualdade.pdf)>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Diagnóstico da inclusão de reabilitados e pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Cumprimento da cota legal- Brasil/2016*.

MONTEIRO, L. G. et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 17, n. 3, p. 459–480, set. 2011.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* São Paulo: Letramento, 2017. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5556995/mod\\_resource/content/1/O%20que%20e](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5556995/mod_resource/content/1/O%20que%20e)

%CC%81%20discriminac%CC%A7a%CC%83o%20%281%29.pdf#:~:text=Ela%20%C3%A9%20o%20princ%C3%ADpio%20moral,por%20pertencerem%20a%20certos%20grupos>

MOREIRA, A. J. et al. *Discriminação Estética. Revista Direito e Práxis*, v. 14, n. 3, p. 1934–1959, jul. 2023. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdp/a/4SfTqnZrf6dfbnCMDd9g3Cb/?lang=pt#>>.

ONU (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>> . Acesso em: 20/02/2024.

PIERCE, Charles. Psychiatric problems of the black minority. In: ARIETI, S. (Ed.). *American handbook of psychiatry*. Boston: Basic Books, 1974, p. 12-14. Disponível em: <<https://www.freepsychotherapybooks.org/ebook/psychiatric-problems-of-the-black-minority/>>.

PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. SUR – *Revista Internacional dos Direitos Humanos*. Ano I, Número I, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sur/a/vv3p3pQXYPv5dhH3sCLN46F/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 28/03/2024.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. Direito à intimidade e à vida privada. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão et al (coords). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. *Manual dos direitos da pessoa com deficiência*. São Paulo: Editora Verbatim, 2010.

ROSENFELD, Michel. Equality and the Dialectic between Identity and Difference. in *Multiculturalism and Law: A Critical Debate*, Omid A. Payrow Shabani ed., University of Wales Press, 2006, p. 38). Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/228164189\\_Equality\\_and\\_the\\_Dialectic\\_Between\\_Identity\\_and\\_Difference](https://www.researchgate.net/publication/228164189_Equality_and_the_Dialectic_Between_Identity_and_Difference)>.

ROTHENBURG, W. C. Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia. *Novos Estudos Jurídicos*, Itajaí (SC), v. 13, n. 2, p. 77–92, 2009. DOI: 10.14210/nej.v13n2.p77-92. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/1441>. Acesso em: 18 jun. 2024.

SANTOS, W. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 21, n. 10, p. 3007–3015, out. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/fWKh6cB9KCYHTKxJfGdgF7m/?lang=pt#ModalHowcite>

SANTOS, Wederson Rufino dos. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. *Physis: revista de saúde coletiva*, v. 18, p. 501-519, 2008. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/physis/2008.v18n3/501-519/pt>

SANTOS, Boaventura de Sousa. Poderá o direito ser emancipatório? *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 65, maio, 2003, p. 3-76. Disponível em: <

[https://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/podera\\_o\\_direito\\_ser\\_emancipatorio\\_RCCS65.PDF](https://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/podera_o_direito_ser_emancipatorio_RCCS65.PDF)>.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural*. Disponível em: <<https://wandersoncmagalhaes.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/12/reconhecerparalibertar.pdf>>.

SANTIAGO, Denny Mendes. A evolução da ideia de igualdade: A efetivação de seu conteúdo no paradigma do Estado Democrático de Direito. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca*, v. 4, n. 1, 2011.

SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 582-583.

SARLET, Ingo Wolfgang. Igualdade como direito fundamental na Constituição Federal de 1988: aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão et al (coords). *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

STOLZE, Pablo. Deficiência não é causa de incapacidade relativa: a brecha autofágica. *Revista Direito UNIFACS*, n. 195, 2016. Disponível em : <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4578>>. Acesso em: 28/06/2024.

THOMA, Adriana da Silva; Kraemer, Graciele. *A educação de pessoas com deficiência no Brasil: políticas e práticas de governo*. Curitiba: Appris, 2017.