

Nesse sentido, o objetivo geral da pesquisa é, portanto, analisar a responsabilidade social das MPEs como um instrumento de efetividade da inclusão laboral formal das pessoas com deficiência.

Assim, para atingir os objetivos deste estudo, a dissertação foi dividida em três capítulos. No capítulo 1, foi exposta uma análise da dicotomia entre o sistema jurídico-normativo e a realidade social e econômica no que tange à inclusão laboral das pessoas com deficiência no Brasil.

No capítulo 2, foi realizado um estudo da responsabilidade social das MPEs como instrumento de efetividade do direito ao emprego das pessoas com deficiência, com força constitucional e cogente.

No capítulo 3, foram examinados outros instrumentos voltados à efetivação do direito ao emprego para pessoas com deficiência, com base na análise econômica do direito. Entre eles, destacam-se propostas como a reforma da Lei de Cotas para incluir as micro e pequenas empresas (MPEs) e a criação de incentivos para que essas empresas promovam a contratação de pessoas com deficiência. O estudo utilizou como referência legislações e práticas adotadas em outros países nesse contexto.

A pesquisa utilizou uma metodologia descritiva e dedutiva, fundamentada principalmente na investigação bibliográfica, jurisprudencial e legislativa. A abordagem descritiva tem como principal objetivo proporcionar uma visão clara e organizada sobre o tema da inclusão laboral de pessoas com deficiência, reunindo e sistematizando informações de modo a apresentar o estado atual do conhecimento. A partir dessa descrição, torna-se possível identificar padrões, desafios e oportunidades para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, com foco nas políticas públicas e na legislação de cotas.

Já a técnica dedutiva permite partir de proposições mais gerais, como os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da inclusão social, para chegar a conclusões específicas sobre a responsabilidade das empresas e o papel das políticas públicas no cumprimento dessas normas.

A investigação bibliográfica foi um dos pilares dessa pesquisa, pois permitiu o diálogo com autores que já exploraram o tema, possibilitando uma visão crítica e comparativa. A revisão de literatura abrangeu obras clássicas e contemporâneas sobre inclusão, ação afirmativa e análise econômica do direito, bem como estudos empíricos que examinam o impacto das políticas de cotas no mercado de trabalho.

A pesquisa legislativa focou no exame das normas jurídicas, tanto as que regem diretamente a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, quanto aquelas que, de forma indireta, influenciam o tema, como os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, normas sobre acessibilidade, entre outras.

Por fim, no campo jurisprudencial, foram analisadas decisões judiciais relevantes, que tratam da aplicação das cotas para pessoas com deficiência, observando como o Judiciário tem interpretado as normas e quais são os desafios práticos para sua implementação.

Convém, ainda, esclarecer conceitos adotados nesta dissertação. Em primeiro lugar, foi utilizada a terminologia pessoa com deficiência, de acordo com a Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada pela Organização das Nações Unidas, em 2006.

Como pessoa com deficiência, adota-se o conceito estabelecido pela Lei Brasileira de Inclusão, a Lei nº 13.146/2015, no seu artigo 2º, como o indivíduo 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, em alinhamento ao modelo social de deficiência.

Destaca-se que o presente trabalho trata de todas as pessoas com deficiência, sem quaisquer subdivisões sobre tipos ou graus de deficiência. Por fim, adota-se o conceito de inclusão social estabelecido por Sasaki (1997) como um processo em que a sociedade se adapta para incluir as pessoas com deficiência e estas, por sua vez, preparam-se para participar ativamente da sociedade, podendo desempenhar vários papéis.

## **2 A DICOTOMIA ENTRE O SISTEMA JURÍDICO-NORMATIVO E A REALIDADE SOCIAL E ECONÔMICA QUANTO À INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

A inclusão laboral de pessoas com deficiência no Brasil revela uma complexa dicotomia entre o sistema jurídico-normativo e a realidade social e econômica. Embora a legislação brasileira busque estabelecer mecanismos para garantir a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a efetividade dessas normas enfrenta desafios práticos.

A análise dessa dicotomia é essencial para compreender os limites e as possibilidades de avanço na inclusão laboral de pessoas com deficiência no Brasil. Para isso, torna-se necessário examinar o sistema jurídico protetivo brasileiro voltado a essas pessoas (2.1) e confrontá-lo com a realidade vivenciada por elas enquanto sujeitos de direito (2.2).

### **2.1 UM SISTEMA JURÍDICO-NORMATIVO EM CONSTRUÇÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

Historicamente, as pessoas com deficiência enfrentaram um longo processo até obter o reconhecimento de seus direitos pela sociedade, como previsto no ordenamento jurídico vigente, no qual, pelo menos de forma abstrata, gozam de forte aparato legal.

O atual plano normativo brasileiro voltado para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho passou por uma jornada significativa de desenvolvimento, caracterizada por marcos legais e sociais que foram paradigmáticos. A análise desses momentos-chave permite entender como o arcabouço jurídico foi construído para responder às necessidades históricas e sociais de uma inclusão efetiva, ainda que os desafios na aplicação e fiscalização das normas permaneçam evidentes.

Dessa forma, a participação das pessoas com deficiência na sociedade pode ser dividida, didaticamente, em quatro fases ou eras, que ocorreram em momentos distintos pelas diferentes culturas do mundo<sup>2</sup>, muito embora ainda possam ser percebidas na atualidade (Sasaki, 1997).

---

<sup>2</sup> O tratamento fornecido às pessoas com deficiência era diferente em cada cultura. Como, por exemplo, na fase da exclusão, marcadamente na Idade Antiga, não existia um padrão utilizado por todos os povos, alguns praticavam o extermínio dos deficientes físicos quando do nascimento destes ou ao longo de suas vidas. Outros povos, em contrapartida, consideravam o deficiente físico um membro comum do grupo ou até mesmo um enviado dos deuses para beneficiar a tribo (Alves, 1992).

As quatro fases mencionadas são: exclusão, segregação, integração e inclusão. A primeira fase, denominada exclusão, foi caracterizada pela eliminação completa das pessoas com deficiência da convivência comunitária. Consideradas seres anômalos, muitas vezes eram vistas como inválidas, incapazes e inúteis, um peso a ser removido da sociedade. Essa perspectiva predominou por séculos, desde a Antiguidade até o início do século XX, resultando em uma exclusão total, que as afastava de qualquer tipo de atividade ou participação social (Sasaki, 1997).

Como exemplo, podem ser citada as práticas de exclusão na Idade Antiga, em que algumas civilizações<sup>3</sup>, como a dos hebreus, tratavam as pessoas com deficiências físicas ou mentais ou com qualquer forma de anormalidade como impuras ou pecadoras (Silva, 1987); algumas culturas simplesmente eliminavam as pessoas com deficiência, outras adotavam internações em instituições de caridade<sup>4</sup>, que serviam como um local de mera subsistência, fornecendo abrigo, alimento, medicamento e alguma atividade meramente ocupacional (Sasaki, 1997).

A segunda fase, da segregação, predominou a partir do início do Século XX, de 1920 a 1940, e consistia no reconhecimento de direitos das pessoas com deficiência, mas de modo separado da sociedade, tais como a educação em escolas especiais somente para pessoas com deficiências, longe do convívio e da interação com as demais pessoas (Sasaki, 1997).

A fase da segregação foi marcada pelo paradigma da institucionalização, que consistia na retirada das pessoas com deficiência de suas famílias e comunidades de origem para inseri-las em instituições residenciais segregadas ou escolas especiais, frequentemente localizadas longe de seus familiares. Nesse contexto, pessoas com deficiência intelectual ou outras condições eram mantidas isoladas do restante da sociedade, sob justificativas como proteção, tratamento ou educação especializada (Aranha, 2001).

Posteriormente, a institucionalização passou a ser criticada por se mostrar inadequada e ineficaz em cumprir seu objetivo declarado: preparar as pessoas com deficiência para a reintegração à vida em sociedade (Aranha, 2001).

---

<sup>3</sup> Na Idade Antiga, era possível observar dois tipos de posicionamento com relação às pessoas com deficiência: uma atitude de eliminação, menosprezo e destruição, ou uma atitude de tolerância e aceitação (Silva, 1987). No Antigo Egito, o posicionamento e ensinamentos dos médicos era de que as doenças graves, as deficiências físicas e os problemas mentais graves eram provocados por maus espíritos, por demônios ou por pecados de vidas anteriores. Assim sendo, somente por meio da força divina passada aos médicos-sacerdotes os males poderiam ser sanados (Silva, 1987).

<sup>4</sup> Pode-se exemplificar com as práticas assistencialistas surgidas com a Idade Média, por meio da doutrina cristã, baseadas em valores de fraternidade, que passaram a auxiliar as pessoas com deficiência a partir da caridade (Sasaki, 1997). Assim, a Igreja passa a defender o apoio a subsistência mínima desse grupo de indivíduos, por uma questão moral ou divina.

Assim, surgiu uma mudança de perspectiva a partir da década de 1960, iniciando, no mundo ocidental, o movimento pela desinstitucionalização, com base na normalização, como uma nova tentativa para integrar a pessoa com deficiência à sociedade (Aranha, 2001).

No entanto, pode-se observar que, até esse momento, houve uma transição da exclusão total das pessoas com deficiência para um processo de integração à sociedade. Aqueles que antes eram completamente marginalizados passaram a ser reconhecidos e a conquistar direitos.

Surge, então, a terceira fase, conhecida como integração, que se estendeu aproximadamente entre as décadas de 1950 e 1980. Essa fase foi marcada pela crescente visibilidade das pessoas com deficiência, que antes eram consideradas invisíveis e indesejadas pela sociedade (Sassaki, 1997).

A integração social, contudo, era fundamentada no princípio da normalização, que visava oferecer às pessoas com deficiência um ambiente similar ao das demais, mas em contextos segregados. Um exemplo disso era a criação de salas exclusivas para estudantes com deficiência dentro de escolas regulares, mantendo-os separados dos demais alunos.

Assim, a integração consistia em uma adequação da pessoa com deficiência à vida em sociedade, em uma via unilateral, em que o ônus recaía exclusivamente sobre as pessoas com deficiência e sobre sua rede de apoio (Sassaki, 1997).

Nesse contexto, e ainda baseada no modelo médico de deficiência, a sociedade permanecia inerte e isenta de responsabilidades, limitando-se a “aceitar passivamente” a presença de pessoas com deficiência, desde que estas se mostrassem aptas a se adaptar a serviços especiais segregados (como classes especiais, por exemplo). Esperava-se que acompanhassem os modelos tradicionais de escola, trabalho e convivência, enfrentando barreiras físicas e atitudinais, e assumissem uma posição social que lhes conferisse autonomia, mas não independência (Sassaki, 1997)<sup>5</sup>.

Segundo Aranha (2001), o conceito de integração centrava-se no indivíduo como o principal alvo de mudança, embora se reconhecesse a necessidade de transformações na comunidade. Porém, a comunidade não promovia as alterações necessárias para se reorganizar

---

<sup>5</sup> Rosângela Berman Bieler, em entrevista, cita que a “[...] mudança do conceito de integração para o conceito de inclusão representou uma forte quebra de paradigma na área da deficiência. Em 1981, o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, a expressão “integração social” era o máximo. A integração pressupõe que você tenha um cenário social e que seres “extrassociedade” serão trazidos e integrados a uma sociedade que está pronta. A ideia é trazer aquele menino do modelo médico que está em uma cadeira de roda para o convívio social, para uma sociedade cheia de escadas e de outras formas de exclusão pelo ambiente, e tutelá-lo naquele contexto sem se preocupar em influir ou em alterar aquele caldo social. Na perspectiva da inclusão, ao contrário, em vez de você integrar alguma coisa de fora sem alterar aquele meio, o que vem de fora entra e altera completamente a química social para gerar um espaço inclusivo para todo mundo”. (Lanna Júnior, 2010, p. 421 e 422).

de forma a favorecer e garantir o acesso do “diferente” ao convívio social. Em vez disso, limitava-se a oferecer serviços e recursos voltados a “modificar” essas pessoas, com o objetivo de que elas, por si mesmas, aproximassem-se do padrão considerado “normal” (Aranha, 2001).

Nessa fase, a sociedade passava a aceitar que apenas os indivíduos capazes de se “adequar aos padrões” estabelecidos poderiam ser reintegrados ao convívio social. Entretanto, uma nova mudança de perspectiva emerge com o início de uma nova era.

A quarta fase, conhecida como inclusão social, começou a emergir de forma tímida na década de 1980, ganhando maior impulso a partir dos anos 1990. Apesar disso, seu avanço ainda é lento. Essa fase caracteriza-se pela busca de uma inclusão que vai além da simples inserção da pessoa com deficiência na sociedade, promovendo sua participação ativa, livre e plena. Trata-se de um processo de via de mão dupla, no qual o indivíduo com deficiência adapta-se ao meio, enquanto a sociedade ajusta-se para atender às suas necessidades, promovendo uma convivência mais equilibrada e inclusiva.

Para Sasaki (1997), a inclusão social é um processo de construção de uma nova sociedade, baseada na equiparação de oportunidades, que exigem pequenas e grandes transformações, desde o ambiente físico (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliários e meios de transporte) até a crença e a percepção da sociedade e do próprio indivíduo com deficiência.

Observe-se que, inclusão e integração não se confundem, tendo diferenças em vários aspectos, por exemplo, a inclusão refere-se a uma inserção total e incondicional. Por outro lado, a integração relaciona-se a uma inserção parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa (Monteiro, 2011).

A inclusão, ao contrário da integração significa “deixar de excluir” e, nesse sentido, parte da ideia de que todos fazem parte da mesma sociedade sem distinções, sendo pertinentes e devidas políticas públicas para garantir tal inclusão (Fávero, 2004).

Lanna Júnior (2010, p. 106) destaca que:

Do modelo de integração até a sociedade inclusiva, o movimento político das pessoas com deficiência vem trabalhando, intensamente, para alcançar um novo patamar de dignidade humana. Ainda convive com resquícios de segregação, muito de integração, e são incipientes as práticas de inclusão, as quais apresentam a diversidade humana como regra e, por conseguinte, têm como princípios norteadores da sociedade o respeito e a valorização das diferenças. Autonomia, direito a fazer sua própria escolha, vida independente e não discriminação podem ser sumarizados pelo lema ‘Nada sobre nós sem nós’.

O avanço do conceito de inclusão social foi impulsionado, principalmente, pela mudança na compreensão da deficiência, que passou do modelo médico para o modelo social,

constituindo um novo paradigma, mais adequado à realidade e aos direitos das pessoas com deficiência. Historicamente, a deficiência era vista sob o prisma do modelo médico, que surgiu no início do século XX, particularmente após as guerras mundiais, quando muitos indivíduos, combatentes e civis, sofreram mutilações e adquiriram deficiências permanentes. Nessa época, a deficiência passou a ser encarada sob um viés científico, como uma condição médica que necessitava de cura ou reabilitação para que o indivíduo pudesse retornar à sociedade e ser capaz de produzir economicamente (Melo, 2019).

O crescimento da população mundial com deficiência, resultado dos efeitos das guerras e dos avanços científicos, fez com que essa visão médica se consolidasse na época. A deficiência, então, era equiparada a uma doença, cuja cura ou minimização era necessária para que o indivíduo pudesse reintegrar-se à vida comunitária. Esse entendimento, apesar de representar uma evolução em relação à visão anterior, que tratava a deficiência como algo anômalo a ser eliminado ou segregado, ainda reforçava a ideia de que a deficiência era um problema a ser resolvido individualmente, negligenciando o papel da sociedade e do meio ambiente nesse processo de inclusão.

Nesse contexto, o modelo médico se desenvolveu a partir da ideia de que a pessoa com deficiência precisava ser curada ou reabilitada para ser adequada à sociedade, sem exigir mudanças estruturais ou atitudinais da própria sociedade. Segundo Fletcher (1996), a deficiência era vista como um “problema” individual, e o objetivo do tratamento era adaptar o indivíduo às normas sociais, geralmente por meio da reabilitação. Essa abordagem, no entanto, desconsiderava o papel das barreiras ambientais e sociais que dificultavam ou impediam a inclusão plena das pessoas com deficiência.

Sasaki (1997) critica essa visão, ao destacar que o modelo médico, ao focar exclusivamente na deficiência do indivíduo, ignorava que a verdadeira inclusão exigia mudanças no ambiente e na sociedade. O modelo enraizou a ideia de que a deficiência era um problema individual, limitando as pessoas com deficiência a uma posição passiva, como se fossem incapazes de agir de forma ativa na sociedade. Isso criou resistência social à adaptação das estruturas e atitudes necessárias para a inclusão efetiva. Laraia (2009) reforça essa visão, observando que, no modelo médico, a deficiência é vista como um problema do outro, sem a necessidade de um envolvimento da sociedade na criação de ambientes inclusivos e acessíveis.

Entretanto, embora o suporte médico e reabilitador seja essencial para promover a autonomia das pessoas com deficiência, ele não deve ser utilizado como um instrumento para forçá-las a se adequar a padrões sociais que frequentemente resultam em exclusão. O tratamento deve ser uma ferramenta que permita ao indivíduo controlar sua própria vida e alcançar maior

independência, como aponta Westmacott (1996). Sasaki (1997) também argumenta que os indivíduos com deficiência são plenamente capazes de atuar ativamente na sociedade, exercendo seus direitos, como o direito ao trabalho.

Diante dessas limitações do modelo médico, o surgimento do modelo social, também conhecido como biopsicossocial, representou uma evolução significativa na forma como a deficiência passou a ser compreendida. O modelo social, que se desenvolveu no Reino Unido e nos Estados Unidos, na década de 1970 (Diniz, 2007), deslocou o foco da deficiência como um problema individual para uma questão social, enfatizando que as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência são impostas pela organização da sociedade, e não por suas limitações pessoais. O movimento inicial desse conceito foi liderado pela Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação (UPIAS), que defendia que a deficiência era uma questão de opressão social e não de incapacidades particulares (Diniz, 2007).

Essa mudança de perspectiva foi revolucionária, pois passou a compreender a deficiência como parte da diversidade humana, um modo de vida diferente, cuja exclusão não se devia à condição biológica do indivíduo, mas à resistência da sociedade em aceitar e adaptar-se à diversidade. Bieler exemplifica essa mudança ao descrever o modelo social como um “giro de 180°” na compreensão da deficiência. Ao invés de ver o indivíduo como incapaz de participar da sociedade, o modelo social questiona as barreiras físicas e atitudinais que impedem sua plena participação (Lanna Júnior, 2010).

Conforme Laraia (2009), o modelo social concebe a deficiência como uma consequência da inadequada organização da sociedade, que cria barreiras de acessibilidade, estruturas institucionais e atitudes que contribuem para a exclusão das pessoas com deficiência. A deficiência, portanto, não depende apenas do indivíduo, mas também do meio em que ele está inserido. Nesse novo paradigma, a deficiência é vista sob a ótica dos direitos humanos, o que significa que o ambiente e as barreiras sociais têm um impacto direto na liberdade e nos direitos da pessoa com deficiência.

O modelo social defende que, com recursos de acessibilidade e apoios adequados, as limitações funcionais de um indivíduo não devem ser obstáculos ao exercício de seus direitos. A sociedade é, assim, corresponsável pela inclusão dessas pessoas, e essa mudança de perspectiva resultou da luta de movimentos sociais que buscavam garantir a participação plena das pessoas com deficiência em todas as esferas da vida. Leite et al. (2016) afirmam que esse modelo reconhece a dignidade das pessoas com deficiência e exige um papel ativo do Estado, da sociedade e dos próprios indivíduos para a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

Assim, a transição do modelo médico para o modelo social representou um marco significativo na garantia dos direitos das pessoas com deficiência. Essa transformação foi consolidada, em nível internacional, pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da Organização das Nações Unidas (ONU), adotada em 2006, e ratificada no Brasil com caráter de emenda constitucional e, posteriormente, sedimentada e pormenorizada no Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão (a seguir LBI) – Lei nº 13.146/2015, formando um grande bloco de constitucionalidade (Silva, 2016), como será exposto a seguir.

### **2.1.1 O alcance constitucional protetivo para as pessoas com deficiência**

Ao adotar o conceito social de deficiência, o ordenamento jurídico brasileiro promoveu uma abordagem de inclusão, que exige adaptações da sociedade para garantir a plena participação das pessoas com deficiência em igualdade de condições.

A Constituição Federal de 1988 representou um avanço na inclusão das pessoas com deficiência. Influenciada pelo contexto de redemocratização e pela participação ativa de associações e movimentos internacionais de defesa dos direitos das pessoas com deficiência, a CF/88 incorporou, de forma abrangente, os direitos desse grupo, conferindo maior detalhamento e especificidade em comparação às constituições anteriores. O texto promulgado, em 5 de outubro de 1988, buscou corrigir desigualdades históricas e eliminar preconceitos, com um enfoque centrado nos direitos humanos e na dignidade da pessoa. Nesse sentido, a Constituição consagrou a ideia de que todos os cidadãos, independentemente de suas limitações, têm direito à igualdade material e formal, inserindo o ser humano como centro do ordenamento jurídico brasileiro (Lima, 2015).

Além disso, a Constituição de 1988 ampliou a proteção aos direitos das pessoas com deficiência, tratando o tema em diversos dispositivos. Entre eles, destaca-se a proibição de discriminação em relação ao salário e critérios de admissão de trabalhadores com deficiência (art. 7º, inciso XXXI), a reserva de cargos públicos para pessoas com deficiência (art. 37, inciso VIII), a garantia de habilitação e reabilitação e o atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208, inciso III). Esses dispositivos introduziram uma nova perspectiva, distanciando-se de uma abordagem assistencialista e promovendo a integração social e econômica das pessoas com deficiência (Lopes, 2005).

A partir da CF/88, diversas leis foram editadas para consolidar os direitos das pessoas com deficiência, como a Lei nº 7.853/89, que estabeleceu o apoio à integração social das

pessoas com deficiência e criou a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), além de disciplinar a atuação do Ministério Público e definir crimes relacionados à violação dos direitos dessas pessoas. Em seguida, a Lei nº 8.112/1990 garantiu a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, e a Lei nº 8.213/1991 introduziu a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados reservarem de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiência, medida essencial para sua inclusão no mercado formal de trabalho.

Outro avanço significativo veio com a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742/1993, que estruturou serviços voltados à autonomia e inclusão das pessoas com deficiência, como as residências inclusivas, que permitem que essas pessoas vivam de forma independente com o apoio necessário. Já a Lei nº 9.394/1996, ao estabelecer as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, garantiu o direito à educação especial, assegurando a adaptação do ambiente escolar para atender às necessidades específicas dos estudantes com deficiência.

Com as Leis Federais nº 10.048/2000 e nº 10.098/2000, regulamentadas pelo Decreto nº 5.296/2004, foram introduzidas normas importantes sobre acessibilidade, com o objetivo de eliminar barreiras arquitetônicas e de comunicação, promovendo o acesso equitativo a espaços públicos e privados. Essas legislações consolidaram a acessibilidade como direito humano fundamental.

Posteriormente, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pela Organização das Nações Unidas, em 2006, foi um marco essencial, consolidando o modelo social de deficiência. Este tratado internacional, o primeiro de direitos humanos do século XXI, aprovado por 192 países, representou um avanço global na proteção dos direitos das pessoas com deficiência, estabelecendo uma abordagem inovadora, centrada na inclusão e na dignidade humana, determinando que os Estados-membros promovessem políticas públicas e reformas estruturais em seus sistemas legais para assegurar plena acessibilidade, igualdade de oportunidades e respeito à autonomia das pessoas com deficiência em todas as esferas da vida social.

No Brasil, a Convenção foi ratificada com status de emenda constitucional, em 9 de julho de 2008, por meio do Decreto Legislativo nº 186, sendo o primeiro tratado internacional a utilizar a previsão do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988. Essa ratificação representou um avanço significativo na garantia dos direitos das pessoas com deficiência, pois reafirmou o compromisso do Estado brasileiro em promover, proteger e assegurar o pleno exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência, conforme disposto no artigo 1º da Convenção, além da consolidação do modelo

social pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Para regulamentar a Convenção da ONU no Brasil, foi promulgada a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Esse processo de regulamentação foi fruto de uma longa discussão, iniciada em 2000, que ganhou força com a ratificação da Convenção em 2008. A criação do Estatuto foi, por vezes, controversa, já que alguns consideravam desnecessária uma lei apartada, uma vez que o tratado internacional havia sido elevado ao mais alto patamar jurídico do país (Leite et al., 2016).

Ainda assim, a LBI teve o importante papel de organizar em um único diploma legal nacional diversos temas que estavam dispersos em leis, decretos e portarias. A LBI entrou em vigor exatamente dez anos após a Convenção da ONU, e sua principal contribuição foi a de regulamentar o tratado internacional no âmbito nacional, criando regras e procedimentos que possibilitassem a efetiva aplicação dos direitos nele previstos, abordando temas que não possuíam ainda correspondência na legislação brasileira (Leite et al., 2016). Dessa forma, o Estatuto tem como propósito assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social plena.

Além disso, Leite et al. (2016) destacam que a LBI operacionaliza o princípio da acessibilidade, fundamental para a aplicação de todas as normas. A acessibilidade, nessa ótica, é simultaneamente princípio e regra, direito e garantia, constituindo-se como um instituto jurídico híbrido. O princípio da acessibilidade exige que todos os espaços, produtos e serviços sejam concebidos de forma a permitir que as pessoas com deficiência possam ser seus usuários legítimos e dignos. Como um direito, a acessibilidade fundamenta outras normas e funciona como uma garantia para o exercício de outros direitos. Assim, as pessoas com deficiência são titulares do direito à acessibilidade, um direito humano essencial para assegurar o pleno gozo de outros direitos (Leite et al., 2016).

As transformações provocadas pela Convenção e pela LBI refletem-se não apenas nos conceitos e na terminologia, mas também na forma como a deficiência passou a ser percebida pela sociedade. A preocupação com a inclusão não se restringe à utilização de termos politicamente corretos, mas envolve uma mudança profunda nos valores sociais, mobilizando a sociedade para a inclusão. A implementação nacional desse novo conceito reforça a necessidade de adaptação das estruturas e atitudes da sociedade para garantir a inclusão das pessoas com deficiência em igualdade de condições.

De Loureiro Maior (2017) reforça a importância da LBI, especialmente no combate à

discriminação contra as pessoas com deficiência, com destaque para a violência de gênero e outras formas de exploração e abuso. A autora também destaca duas inovações importantes introduzidas pela lei: o cadastro-inclusão e o auxílio-inclusão, que têm como objetivo incentivar a entrada no mercado de trabalho de beneficiários do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Além disso, Maior (2017) ressalta a alteração das medidas de interdição previstas no Código Civil, substituindo-as pela tomada de decisão apoiada, mecanismo que preserva a autonomia das pessoas com deficiência intelectual e mental, permitindo-lhes tomar decisões com o apoio de pessoas de sua confiança (De Loureiro Maior, 2017).

Portanto, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, regulamentando a Convenção da ONU e consolidando normas dispersas, representou um avanço significativo para a inclusão e a garantia de direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Ele fortaleceu o arcabouço jurídico existente e reafirmou o compromisso do país com a promoção de uma sociedade mais inclusiva e acessível.

Assim, há uma base legal robusta de proteção aos direitos das pessoas com deficiência no Brasil, que visam garantir a dignidade e a igualdade de condições em todas as esferas da vida social, seja na educação, no lazer ou no trabalho, por exemplo, como será demonstrado a seguir.

#### 2.1.1.1 O princípio da igualdade como base fundamental para garantia do direito ao emprego das pessoas com deficiência

Diante de sua relevância, convém dissertar, neste ponto, sobre o princípio da igualdade, bem como sobre as ações afirmativas. O direito à igualdade, conforme já dito anteriormente, é uma garantia das pessoas com deficiência, prevista na CF/88, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), que possui *status* de emenda constitucional, bem como na LBI.

Assim, a igualdade é um princípio basilar e tem natureza de direito cogente e inderrogável. Nesse contexto, Piovesan (2003, p. 397) discorre sobre a força normativa da Constituição:

O que deve, então, vingar, a bem da efetiva implementação de todos os ditames constitucionais, é mesmo o entendimento de que seus princípios constitucionais fundamentais valem como lei – lei constitucional. Possuem ‘eficácia jurídica positiva ou simétrica’, pois criam, sim, direito subjetivo ao cidadão, possibilitando-lhe exigir judicialmente a produção daqueles efeitos. E para tanto é que se reclama a hermenêutica concretizadora, que culmine por prestigiar a força normativa dos

princípios constitucionais fundamentais, otimizando a força expansiva do princípio da dignidade humana.

Nesse sentido, o princípio da igualdade não diz respeito apenas à igualdade formal (letra da lei), mas também à igualdade material (além da lei, concreta, real). Embora os conceitos de igualdade de direito e igualdade de fato não sejam idênticos, eles se complementam e se interrelacionam. Nesse sentido, os tratados internacionais de proteção aos direitos humanos exigem a promoção de ambos os tipos de igualdade: *de jure* e *de facto*.

A igualdade formal (*de jure equality*) é concebida como um ponto de partida, sendo tratada como um pressuposto no qual o Estado assume uma postura neutra. Em contrapartida, a igualdade material (*de facto equality*) é entendida como um objetivo a ser alcançado, exigindo do Estado uma atuação ativa e intervencionista. Isso se dá por meio de políticas públicas voltadas à concretização do exercício de direitos, levando em conta as particularidades dos diferentes grupos, bem como suas desvantagens e vulnerabilidades (Piovesan, 2018).

Nesse contexto, a LBI previu expressamente, a igualdade como um dos seus pilares e estabeleceu dois preceitos centrais, quais sejam, o direito à igualdade de oportunidades e a proibição de discriminação contra a pessoa com deficiência (art. 4º).

Sarlet e Sarlet (2017) destacam que estes dois preceitos representam cláusulas especiais de igualdade e exigem uma vinculação ainda mais rigorosa dos aplicadores e intérpretes do direito, com o objetivo de garantir o intuito da lei, de superação das desigualdades e da promoção da inclusão social, econômica, política e cultural.

Desse modo, a igualdade como princípio e direito impõe duas prescrições: 1) a adoção de medidas positivas a fim de propiciar a equiparação de oportunidades entre pessoas com deficiências e as demais, na perspectiva da chamada discriminação positiva; 2) a vedação expressa de discriminação negativa, ou seja, o tratamento arbitrário conferido a alguém com deficiência e cujo efeito seja a sua exclusão social ou restrição de direitos (Leite et al., 2016).

Nesse contexto, destacam-se as ações afirmativas, legitimada expressamente pela CDPD, em seu artigo 5º, que determina o uso de “medidas específicas que forem necessárias para alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência”.

Observa-se que essas medidas não visam garantir às pessoas com deficiência mais direitos do que os concedidos ao restante da população. Trata-se, na verdade, de ações específicas e necessárias para assegurar o acesso aos mesmos direitos já usufruídos por outras pessoas. Assim, as medidas são diferenciadas, mas não os direitos em si. O objetivo é promover uma igualdade efetiva por meio da implementação dessas iniciativas (Leite et al., 2016).

Para a concretização do direito à igualdade, é essencial articular a proibição da

discriminação com políticas compensatórias que acelerem o processo de promoção da equidade. A igualdade de fato, portanto, demanda mais do que a mera vedação da discriminação por meio de legislações proibitivas e repressivas; exige também a implementação de ações afirmativas capazes de promover a inclusão de grupos minoritários na sociedade.

Desse modo, Piovesan (2018, p. 49) explica:

Com efeito, a igualdade e a discriminação pairam sob o binômio inclusão-exclusão. Enquanto a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica violenta exclusão e intolerância à diferença e diversidade. Assim, a proibição da exclusão, em si mesma, não resulta automaticamente na inclusão. Logo, não é suficiente proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação.

Assim, ao abordar o princípio da igualdade no direito, é essencial destacar o entendimento de juristas e filósofos do direito, que oferecem uma base sólida para esse conceito, como Mello (1999), que defende que a isonomia é o maior dos princípios garantidores dos direitos individuais e, justamente por sua relevância, preocupou-se em estabelecer critérios e limites para a sua aplicação a casos concretos. Assim, a isonomia é apresentada como uma presunção fundamental e genérica que deve ser respeitada, pois imposta pela Constituição. Contudo, a lei pode estabelecer desigualdades específicas, mas essas devem ser justificadas e desejadas pela própria legislação ou pela interpretação coerente das leis em conjunto.

No caso das pessoas com deficiência, a distinção imposta pela legislação, como a criação de cotas para o acesso ao emprego, por exemplo, não representa uma ofensa ao princípio da isonomia, mas, sim, uma afirmação, uma vez que reconhece a necessidade de tratamentos diferenciados para corrigir desigualdades fáticas e históricas.

Assim, as cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho são uma forma de “desequiparação querida”, parafraseando Mello (1999), ou seja, uma diferenciação legítima e desejada pela lei, destinada a proporcionar oportunidades justas àqueles que, sem essa proteção, poderiam permanecer marginalizados. Esse tipo de ação afirmativa é compatível com o princípio da igualdade, pois busca reequilibrar as condições para que essas pessoas possam competir em igualdade de oportunidades. Nesse contexto, Gomes (2001, p. 132) conceitou: “As ações afirmativas como políticas públicas voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos perversos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física”.

Piovesan (2008) destaca que as ações afirmativas devem ser compreendidas por dois prismas, quais sejam, o prisma retrospectivo – que visa minimizar a carga de um passado

discriminatório —, e o prospectivo — que busca fomentar a transformação social, em prol de uma nova realidade.

Ao analisar as ações afirmativas, convém observar a doutrina de Ronald Dworkin. O autor, ao falar de igualdade, refere-se à “teoria de igualdade”, baseada em uma noção liberal, ou também chamada de igualdade de recursos. Assim, a igualdade liberal é constituída por um conjunto de metas políticas constitutivas e derivadas. As metas constitutivas são aquelas que constituem um fim em si, equivalem à igualdade formal. As metas derivadas, por sua vez, são meios facilitadores para se atingir as metas constitutivas, de modo equivalente à igualdade material, que visa à igualdade na realidade concreta, e não apenas na letra da lei. As ações afirmativas são exemplos de metas derivadas, segundo Dworkin (2001).

A teoria da igualdade liberal de Dworkin (2005) é baseada em dois princípios fundamentais: o princípio da igual importância e o princípio da responsabilidade especial. Os dois princípios andam juntos. O primeiro (*equal importance*) consiste no sentido de que toda vida humana importa e todo indivíduo tem direito a uma vida bem-sucedida e não desperdiçada, sendo dever do Estado garantir que todos detenham um ambiente propício e digno para viver suas vidas da maneira que julguem ser uma boa vida. Já o segundo princípio (*special responsibility*) afirma que cada ser possui uma responsabilidade especial na busca de uma vida exitosa, conforme seus próprios conceitos.

A união e a atuação conjunta desses princípios possibilita enfrentar o desafio da consideração igualitária, já que o primeiro exige que o governo adote políticas que assegurem o bem-estar de todos os cidadãos, independentemente de classe social, gênero, raça ou deficiência, ou seja, “[...] as pessoas não devem ser condenadas a vidas em que lhes seja efetivamente negado qualquer papel ativo na vida política, econômica e cultural da comunidade [...]” (Dworkin, 2005), por isso, é fundamental que as medidas inclusivas voltadas às pessoas com deficiência sejam efetivamente implementadas, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e suas manifestações devidamente consideradas no processo de tomada de decisões. O segundo princípio exige que o governo garanta recursos necessários mínimos para que as pessoas possam concretizar as escolhas que fizeram, sem prejuízo aos demais (Oliveira, 2016).

Assim, pode-se recorrer ao conhecido exemplo de uma corrida, em que todos devem começar na mesma linha de largada para que a disputa seja justa. Na realidade, uma pessoa com deficiência não parte do mesmo ponto que uma pessoa sem deficiência, o que exige a intervenção do Estado como agente promotor de igualdade. A partir dessa intervenção, esses indivíduos também assumem a responsabilidade de se empenhar na construção da vida que desejam para si.

Dworkin (2005) aponta que as pessoas não iniciam suas vidas em termos iguais, visto que, no mundo real, há vantagens e desvantagens, desde o nascimento e ao longo de toda a vida, tais como a origem familiar, o ambiente em que se nasceu, o tipo de educação recebida, as habilidades ou as capacidades inatas.

Por esse motivo, o autor mencionado critica uma abordagem limitada à equiparação de oportunidades, argumentando que a construção de uma sociedade mais justa depende de uma distribuição equilibrada e equitativa dos recursos disponíveis.

Nesse sentido, Dworkin considera a deficiência como uma desvantagem natural, que exige uma distribuição de recursos diferenciada para cada pessoa. O autor apresenta uma situação hipotética e conclui que a igualdade de recursos atende as peculiaridades das pessoas com deficiência, constatando que uma concepção de igualdade justa exige um sistema que produza desigualdades a partir de uma cotação diferenciada de bens e recursos.

Observe-se que a igualdade de recursos proposta por Dworkin (2005) consiste em uma teoria de justiça distributiva. Esta teoria, de forma distinta da teoria da igualdade material absoluta, não defende o nivelamento de bem-estar como igualdade, nem uma distribuição simétrica de recursos, mas uma distribuição justa dos recursos existentes, mediante os quais se pode, ou não, atingir tal bem-estar.

Dworkin destaca que as ações afirmativas não são um “direito à compensação”, porque não é possível “recompensar” alguém por um processo histórico injusto. O fundamento consiste na igualdade de recursos, no sentido de que sociedades sem preconceitos possuem uma probabilidade maior de distribuir de forma justa as suas riquezas (Dworkin, 2007). Logo, quanto maior a inclusão de determinados grupos minoritários, diminuindo a longo prazo a discriminação, maior será a probabilidade de uma sociedade igualitária. É importante ressaltar que, a fim de concretizar essa premissa, as políticas de ações afirmativas devem apresentar real eficiência.

No Brasil, convém destacar a relevância das ações afirmativas voltadas à promoção da inclusão das pessoas com deficiência, especialmente no que se refere à sua participação no mercado de trabalho. A legislação brasileira, ao estabelecer cotas obrigatórias para a inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas no mercado de trabalho, demonstra o compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades em empresas de médio e grande porte. Essa medida, prevista na Lei nº 8.213/1991, busca ampliar a participação desse grupo na sociedade.

Esse dispositivo legal estabelece, ainda, que a dispensa de tais empregados está condicionada à contratação de outro nas mesmas condições, conforme previsto no parágrafo 1º do mesmo artigo. A medida tem como objetivo principal corrigir as desigualdades históricas

enfrentadas por esse grupo vulnerável, ampliando sua participação no mercado formal de trabalho e garantindo maior equidade nas oportunidades de emprego.

De acordo com Das Mercês Carneiro e Pugliesi Carneiro (2024), houve avanços consideráveis na inclusão das pessoas com deficiência (PCD) em diversas áreas, como educação, trabalho e lazer, além de um desenvolvimento significativo no setor de tecnologias assistivas. Os autores apontam que o marco normativo brasileiro desempenhou papel central para impulsionar uma sociedade mais inclusiva. Contudo, o cenário atual apresenta novas realidades, diferentes das enfrentadas em 1991, quando a Lei de Cotas foi instituída. Nesse período, surgiram novas políticas como o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e o auxílio-inclusão, além da inclusão de novos grupos vulneráveis, como as pessoas autistas, no coletivo de PCDs.

Ademais, o mercado de trabalho sofreu transformações profundas, destacando-se a expansão do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19, o aumento da acessibilidade a tecnologias assistivas e os impactos da reforma trabalhista, que enfraqueceu o modelo sindical, reduziu os vínculos formais de trabalho e contribuiu para o crescimento de formas precarizadas de trabalho.

Embora o impacto positivo da Lei de Cotas seja indiscutível, especialmente em um contexto de sub-representação das pessoas com deficiência no ambiente corporativo, sua efetividade enfrenta desafios práticos. A inclusão plena ainda depende da superação de barreiras estruturais e culturais, bem como da adaptação às mudanças recentes no mercado de trabalho. Esses desafios e as possíveis soluções para fortalecer a aplicação da Lei de Cotas serão objeto de análise crítica no tópico 4.1.1, com o objetivo de prospectar formas de aprimorar a inclusão e garantir que a legislação possa promover a igualdade de oportunidades de maneira eficaz e sustentável.

Convém citar, ainda, sobre o respeito à diferença, haja vista que deve caminhar lado a lado ao conceito de igualdade, como bem explica Lima (2010, p. 344):

A exigência de tratamento igual impõe o igual reconhecimento e consideração de todas as pessoas, mediante o integral respeito da sua identidade, observando e enaltecendo suas diferenças. Deixar de reconhecer a diversidade humana ao impor padrões aos seres humanos também é uma violação do dever de trato igual. O mandamento de igualdade somente é realizado em sua plenitude com o reconhecimento, valorização e garantias das diferenças de cada ser humano. Não é o frio trato igual que decreta a igualdade substancial, mas a blindagem das diferenças para que não sejam fatores motivadores de tratamentos diferenciados e nem constituam obstáculos ao pleno desenvolvimento da pessoa. A dignidade do ser humano somente será efetivamente concretizada no igual respeito do que cada um é, bem como do que deseja ser.

Assim, o direito à igualdade deve incluir, em sua essência, o direito à diferença, considerando que, enquanto princípio constitucional fundamental, deve ter um alcance amplo capaz de transcender a literalidade da lei, acolhendo e conciliando as diversas diferenças existentes (Cavalcante, 2020).

Desse modo, para uma igualdade concreta é necessário o respeito à diferença, que só ocorre, de fato, quando se desconstrói antigos conceitos e padrões previamente estabelecidos, ressignificando-os.

Dessa forma, a igualdade deve reconhecer as diferenças, garantindo que estas, por sua vez, não sejam utilizadas para perpetuar ou reproduzir desigualdades. A questão central é o enfrentamento da desigualdade que inferioriza, assim como o combate à imposição de uma igualdade que anula as individualidades. Esse contexto não apenas desconsidera as marcas únicas de cada indivíduo, mas também perpetua desigualdades que reforçam a inferiorização (Cavalcante, 2020).

O processo de desconstrução propõe tornar mais claros os critérios utilizados para categorizar e hierarquizar indivíduos, de modo segregador, criando uma barreira entre nós e os diferentes. É por meio da representação, entendida como sistema de atribuição de significados, que a identidade e a diferença passam a ganhar força (Francischetto, 2017).

Nesse sentido, os conceitos e estigmas adquiridos de geração após geração precisam ser questionados a partir de uma visão crítica do conceito de igualdade formal e material, ao lado do respeito à diferença. Somente a partir da construção de uma nova base igualitária sem ideias preconcebidas e limitantes, poderá haver o avanço almejado para uma inclusão efetiva, sobretudo no mercado de trabalho.

Assim, de maneira prática, os empregadores, a sociedade como um todo, inclusive as próprias pessoas com deficiência, devem passar a reavaliar seus conceitos sobre a deficiência baseada em uma concepção de justiça e igualdade, para caminhar no firmamento de que todos têm direito à dignidade, à educação, ao trabalho, entre tantos outros direitos fundamentais, livres de qualquer tipo de discriminação.

Com efeito, em busca de um ambiente de trabalho que inclua os mais diversos perfis culturais e profissionais, é necessário desconstruir e esclarecer estereótipos e preconceitos presentes nas narrativas construídas socialmente relacionadas a diferentes grupos, sobretudo das pessoas com deficiência (Cavalcante, 2020).

Nesse sentido, Sasaki (1997) discorre que os conceitos são fundamentais pois moldam nossas ações e nos possibilitam analisar nossos programas e políticas sociais, que são frutos da evolução dos valores éticos da sociedade. Assim, é fundamental compreender plenamente os

conceitos inclusivistas, de modo que cada indivíduo possa atuar ativamente na construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, independente de qualquer condição ou característica pessoal.

### 2.1.1.2 Direito ao emprego como um mecanismo de inclusão

O direito ao trabalho é uma garantia constitucional, prevista no art. 7º, inciso XXXI, CF/88, bem como no art. 34 da LBI<sup>6</sup>, sendo vedado qualquer tipo de discriminação<sup>7</sup>, exploração, opressão ou tratamento desumano ou degradante. É ainda garantida a remuneração de valor igual entre as pessoas com deficiência e as pessoas sem deficiência, nos termos do parágrafo 2º do artigo 34, da LBI<sup>8</sup> (Brasil, 1988; Brasil, 2015).

Ressalte-se que a vedação de discriminação atinge todas as etapas relacionadas ao emprego, desde o recrutamento, a seleção, a contratação, a admissão, os exames admissional e periódico, a permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional.

Frise-se, também, a garantia da LBI ao direito de participação e o acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

A LBI, ainda, inova ao promover o incentivo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo para pessoas com deficiência, como o cooperativismo e associativismo, facilitando o acesso a linhas de crédito específicas quando necessário (Brasil, 2015). Dessa forma, a legislação brasileira, com forte embasamento normativo, demonstra a preocupação do legislador em assegurar o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho, valorizando o emprego como mecanismo de inclusão e dignidade.

De acordo com Lima (2015)<sup>9</sup>, o direito do trabalho, como direito fundamental de

---

<sup>6</sup> Art. 34. 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.

<sup>7</sup> É vedada a dispensa discriminatória, baseada em motivos de origem, raça, cor, sexo, estado civil situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade. A Lei nº 9.029/95 prevê o direito do empregado dispensado por tal motivo, o direito à indenização por dano moral e reintegração ao emprego, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento.

<sup>8</sup> § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. Observe-se que, as convenções ou acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos relacionados à proibição de qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (CLT, artigo 611-B, inciso XXII).

<sup>9</sup> “Qual o maior dos desejos de todo ser humano que pensa dentro dos padrões sociais? É o de conseguir um trabalho digno, que lhe proveja a subsistência juntamente com sua família. E qual o maior medo de toda pessoa que trabalha? É de perder o emprego. De fato, não há praga maior na vida de uma cidadã e de um cidadão. Aliás,

segunda geração, atua como um instrumento de garantia de um piso mínimo de dignidade da pessoa humana. Assim, o trabalho é mola propulsora de toda a organização social, bem como “fator de formação das personalidades e do caráter individual e dos valores nacionais”. Ademais, pontua:

Consequência do progresso humano, da democracia e do ideal republicano, todos querem sua dignidade preservada. A dignidade nos dois sentidos: positivo, significando o direito de existir como ser humano livre para exercer suas liberdades e habilidades, com o respeito da sociedade e do Estado; e sentido negativo, a significar que a dignidade requer que a sociedade e o Estado proporcionem os meios de desenvolvimento em todos os sentidos da pessoa humana (Lima, 2015, p. 227).

Assim, a pessoa com deficiência tem como garantia constitucional e fundamental o direito ao trabalho digno, como fonte de independência e desenvolvimento. De Araújo Neto e Santos Rocha (2023) ressaltam a importância do trabalho formal também para o financiamento da previdência social, que tem como função garantir direitos fundamentais, como saúde, previdência e assistência social. Esse aspecto é especialmente relevante para pessoas com deficiência, que, muitas vezes, dependem diretamente de tais proteções sociais para assegurar sua inclusão e bem-estar.

Dworkin (2011), em sua teoria da igualdade de recursos (vide tópico 2.1.1.1), corrobora esse entendimento ao afirmar que todos os indivíduos merecem igual consideração e respeito, sendo essencial que se promovam condições igualitárias para compensar os desníveis de capacidades, facilitando, assim, a inclusão efetiva no mercado de trabalho. Nesse contexto, o trabalho deve ser visto como um fator de independência, desenvolvimento pessoal e participação ativa na sociedade.

Dessa forma, o trabalho tem repercussão fundamental em todos os aspectos da vida do trabalhador, como dispõe Antunes (1999, p. 175):

Com isso entramos em outro ponto que entendo crucial: uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia sentido fora do trabalho. Em alguma medida, a esfera fora do trabalho estará maculada pela desefetivação que se dá no interior da vida laborativa.

Observe-se que, se o trabalho constitui um propósito que dá sentido à vida das pessoas sem deficiência, torna-se ainda mais relevante para as pessoas com deficiência, cujas

---

ao perder o emprego, a primeira sensação é a de que lhe surrupiaram a cidadania, a dignidade, a saúde, a paz. Daí a fundamentalidade dos direitos sociais, cuja porta de entrada é o trabalho, cf. Art. 193 da CF” (Lima, 2015, p. 49-50).

adversidades tendem a ser mais desafiadoras.

O filósofo Karl Marx já destacava a centralidade do trabalho na formação da condição humana. Para Engels (1876, p.1), “[...] o trabalho é a condição básica e fundamental de toda a vida humana, e até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem” (Engels, 1876). Hannah Arendt (2007) complementa ao afirmar que, na sociedade moderna, o trabalho ganha importância pública na medida em que sustenta a interdependência dos indivíduos para sua sobrevivência. A exclusão de pessoas com deficiência desse processo produtivo seria, portanto, uma exclusão de sua plena participação na vida em sociedade (Lemos, 2017).

O sociólogo Sasaki (1997) observa que a inclusão social das pessoas com deficiência é um processo dinâmico, no qual tanto a sociedade quanto essas pessoas devem se adaptar mutuamente, permitindo que essas pessoas participem ativamente de várias esferas da vida social, inclusive o mercado de trabalho, o que é essencial para sua autonomia e inclusão plena.

O trabalho, então, ocupa papel fundamental, sendo relevante para a própria formação do ser humano, significando não só um meio de subsistência, mas uma fonte de identidade, de utilidade e um meio de inclusão social e de pertencimento.

Neste sentido, Lemos (2017) destaca a importância do trabalho, enfatizando que é no mercado de trabalho que as pessoas constroem e fortalecem relações sociais, desenvolvem sua independência individual e financeira, testam sua educação e habilitação profissional, constroem sua autoestima e afirmam-se como indivíduos. O objetivo primordial do direito da pessoa com deficiência ao trabalho é indispensável para o fortalecimento de sua cidadania, sendo fundamental para a sua inclusão numa sociedade que gravita em torno da necessidade do trabalho como meio de manutenção da vida (Lemos, 2017).

Ademais, o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho representa uma quebra de estigmas e preconceitos, como a ideia de que PCDS não seriam suficientemente capazes para desempenhar determinados ofícios.

Como Campanella mencionou em sua obra “A Cidade do Sol”, até mesmo os indivíduos com severas limitações podem e devem ser integrados ao trabalho, desempenhando funções que aproveitem suas capacidades remanescentes. Ele afirma:

Nenhum defeito é bastante para manter o homem na ociosidade, salvo em idade decrépita, na qual ainda são úteis dando conselhos. Assim, o coxo serve de vigia empregando os olhos sãos; o cego, com as mãos, desfia a lã e prepara plumas para encher leitos e travesseiros; quem é privado dos olhos e de mãos, serve à república empregando os ouvidos e a voz; finalmente, o que possui um membro emprega-o do melhor modo possível. (Campanella, 2009, p. 41).

Da mesma forma, Dostoiévski relata, em suas “Memórias da Casa dos Mortos”, como o trabalho tem valor regenerativo para o ser humano, inclusive em situações extremas. Ao chegar para cumprir sua condenação na Sibéria por dez anos, esse memorável excerto sobre a salvação pelo trabalho:

Eu sentia que o trabalho podia salvar-me, fortalecer a minha saúde, o meu corpo; uma verdadeira inquietação, um desassossego nervoso, o ar nocivo dos alojamentos podia arrasar-me completamente. ‘Sair com frequência para o ar livre, cansar-me todos os dias, aprender a suportar presos... e, pelo menos, salvar-me-ei’, pensava eu, ‘robustecer-me-ei e sairei daqui um dia são, forte e com um ar juvenil’. Não me enganava: o trabalho e o movimento foram-me muito proveitosos. (Dostoiévski, 2008, p. 113).

Por fim, convém destacar que o direito ao trabalho, enquanto autêntico direito fundamental, pode e deve ser exigido judicialmente, em face de violação. Para Sarlet (1988), os direitos sociais não apenas garantem a proteção contra intervenções ilegítimas, mas também servem como um poderoso instrumento para a concretização da cidadania. O sucesso de sua efetivação depende tanto do Estado quanto da sociedade, pois ambos têm a responsabilidade de promover uma inclusão mais solidária e justa.

Ocorre que, apesar de um plano normativo com forte aparato para garantia da inclusão profissional das pessoas com deficiência no Brasil, há um descompasso com o plano factual, uma tensão entre a normatividade e a faticidade, como será tratado na seção seguinte.

## **2.2 A REALIDADE DO SUJEITO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL ENQUANTO SUJEITO DE DIREITOS**

A condição da pessoa com deficiência no Brasil, enquanto titular de direitos, reflete tanto avanços legislativos quanto desafios persistentes na prática da inclusão social. Embora o Brasil conte com um arcabouço normativo abrangente, composto pela Constituição Federal, pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência e por diversas leis infraconstitucionais, conforme exposto anteriormente, a efetivação desses direitos ainda enfrenta desafios significativos. Barreiras estruturais e culturais persistem, evidenciadas pela falta de acessibilidade, pelos estigmas sociais, pelas limitações no mercado de trabalho e pelas lacunas nos serviços de saúde e educação voltados às pessoas com deficiência. Como sujeitos de direitos, essas pessoas possuem garantias formais de igualdade e inclusão; no entanto, a efetivação plena dessas

normas depende de mudanças que vão além do arcabouço jurídico, exigindo políticas públicas efetivas e uma transformação cultural que assegure sua participação ativa e digna na sociedade.

Os dados sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no Brasil mostram desafios significativos, apesar da legislação como a Lei de Cotas. A participação é limitada devido a práticas formais de cumprimento sem adaptações reais de acessibilidade, falta de oportunidades de capacitação e barreiras como o preconceito e mobilidade urbana inadequada. Esse cenário reforça a necessidade de políticas públicas mais eficazes e fiscalização rigorosa para promover uma inclusão verdadeira no ambiente de trabalho. O impacto destes dados demonstra o cenário fático comprometedor da inclusão das pessoas com deficiência.

### **2.2.1 O impacto dos dados quanto à inclusão das pessoas com deficiência no contexto social**

Atualmente, o Brasil conta com sólido embasamento constitucional e ampla legislação infraconstitucional, fruto de uma longa evolução histórica, que assegura de forma expressa o direito à igualdade e inclusão das pessoas com deficiência. Esse arcabouço jurídico garante não apenas a proibição de discriminação e preconceitos, mas, também, a acessibilidade, o direito à educação, à habilitação e reabilitação profissional, ao trabalho e à assistência social, entre outros. Essa rede de proteção visa promover uma sociedade mais inclusiva e equitativa, onde pessoas com deficiência possam exercer plenamente seus direitos e participar ativamente de todas as áreas da vida social.

A Constituição Federal de 1988 representou um marco para os direitos sociais no nosso país, adotando desde seu objetivo fundamental, a eliminação da discriminação e quaisquer preconceitos, bem como a adoção do direito fundamental à igualdade de forma ampla, como cláusula pétrea, passando a proteger expressamente grupos minoritários, como as pessoas com deficiência, garantindo-as, também, o acesso à justiça, à liberdade e à participação.

Assim, a Carta Magna brasileira abandonou o antigo modelo assistencialista, passando a fornecer espaço para integração e inclusão social da pessoa com deficiência no nosso país (Genofre, 2013). Nesse cenário, frise-se o papel fundamental da CDPD, aprovada como emenda constitucional, no ano de 2008, bem como a publicação da LBI, em 2015, já analisados previamente, mecanismos legais que significaram um grande avanço para as pessoas com deficiência, sobretudo no que tange à substituição do antigo modelo médico para o atual modelo social de deficiência.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da Pesquisa Nacional

por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua, 2022), apresentou pela primeira vez indicadores para pessoas com deficiência.

Os dados contemplam o terceiro trimestre de 2022 e oferecem um panorama detalhado da inserção no mercado de trabalho, condições de estudo e características gerais dessa parcela da população. A pesquisa permite ainda uma comparação entre as pessoas com e sem deficiência, destacando as prevalências e desigualdades entre os grupos.

Segundo a pesquisa, a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões (considerando as pessoas com dois anos ou mais). O número corresponde a 8,9% da população com essa faixa etária. Desse total, o perfil era mais feminino (10%) do que masculino (7,7%). Em relação à cor ou raça, houve maior incidência das pessoas que se autodeclararam como da cor preta (9,5%), contra 8,9% pardas e 8,7% brancas. O percentual é maior no Nordeste (10,3%), sendo o Piauí (10,8%) o terceiro estado nordestino com maior número de pessoas com deficiência (Brasil, 2022).

Observe-se que o índice de analfabetismo para pessoas com deficiência é de 19,5% contra 4,1% daquelas sem deficiência, apresentando maior escolarização das gerações mais jovens e um aumento com a idade (Brasil, 2022).

Logo, os dados revelam o descompasso entre o plano normativo e o plano factual, demonstrando uma acentuada disparidade entre o arcabouço legal conquistado pelas pessoas com deficiência e a sua participação efetiva na sociedade, seja na educação, como no trabalho e na renda.

Em pesquisa qualitativa realizada em Teresina/PI (2019), a respeito da inclusão laboral das pessoas com deficiência mental, Maranhão (2018) concluiu que um dos maiores desafios apresentados foi a necessidade de sensibilização do setor de contratação das empresas, porque são elas que solicitam e escolhem o perfil profissional das pessoas que desejam empregar. Com isso, os entrevistados apontaram a necessidade de órgãos fiscalizadores do trabalho para atuar de maneira mais forte junto às empresas, sobretudo no combate ao preconceito, em virtude da acentuada resistência para contratar pessoas com deficiência, especialmente o indivíduo com transtorno mental, que, por muitas vezes, não é visto como deficiente psicossocial (Maranhão, 2018).

Quanto ao mercado de trabalho, a pesquisa revela que, em 2022, o total de pessoas com deficiência, em idade economicamente ativa, era de 17,5 milhões: o que equivale a, aproximadamente, 10% do total da população com 14 anos ou mais. Desse total, 10,3 milhões eram mulheres e 7,2 milhões, homens. Enquanto isso, a taxa de ocupação para as pessoas sem deficiência é de 60,7% (Brasil, 2022).

Neste universo, há 5,1 milhões de pessoas com deficiência economicamente ativas de fato – sendo 2,5 milhões de homens e 2,6 milhões de mulheres. Pouco mais de 12 milhões de pessoas com deficiência estavam fora do mundo do trabalho no Brasil (4,6 milhões, homens; 7,7 milhões, mulheres).

Assim, apenas 26,6% das pessoas com deficiência encontram espaço no mercado de trabalho, pontuando que tal percentagem considera apenas as pessoas sem ocupação que procuraram emprego ou aguardam o início de um trabalho.

Diante desse cenário, é inegável que ainda há muitas dificuldades a serem enfrentadas, o que demonstra a relevância da busca de soluções e alternativas em prol da efetividade dos direitos das pessoas com deficiência, no que diz respeito ao acesso ao emprego.

### **2.2.2 A situação econômica das pessoas com deficiência e das micro e pequenas empresas**

Como exposto anteriormente, o percentual de contratações formais de pessoas com deficiência no Brasil ainda é baixo, sobretudo com baixa taxa de crescimento nos últimos cinco anos, o que pode ser justificado por múltiplos fatores, dentre eles a falta da incidência do sistema de cotas para as pequenas e microempresas (Das Mercês Carneiro et.al., 2021).

De acordo com o Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa de 2020, elaborado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), em 2018, a maior parte dos empregos no setor privado era gerada por micro e pequenas empresas, correspondendo a 54,18% do total. O restante, equivalente a 45,82%, provinha de médias e grandes empresas, que estão sujeitas às cotas estabelecidas no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Esse percentual é, portanto, inferior à metade do total de postos de trabalho formais com carteira assinada no país.

Uma análise do Sebrae, baseada nos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) de outubro de 2023, revela que a comparação entre o saldo acumulado de empregos gerados de janeiro a outubro de 2022 e 2023 evidencia uma redução significativa. Em 2022, o saldo líquido de empregos criados pelas Micro e Pequenas Empresas (MPE) e pelas Médias e Grandes Empresas (MGE) foi de 2,12 milhões de postos de trabalho. Já em 2023, esse número caiu para 1,63 milhões, representando uma diminuição de 23,1% nas novas contratações em relação ao ano anterior.

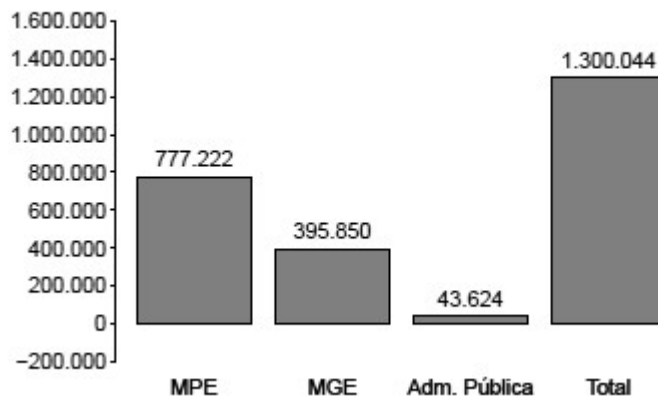
Desse modo, verifica-se que, em 2022, de cada 10 postos de trabalho gerados no Brasil, aproximadamente, 8 foram criados por Micro e Pequenas Empresas (MPes). O total acumulado no ano ultrapassou 2 milhões de novas vagas, das quais quase 1,6 milhão, ou cerca de 78,4% do total, tiveram origem nos pequenos negócios. Em 2023, entre janeiro e outubro, as MPes

foram responsáveis por 70,2% das vagas geradas. Embora tenha ocorrido uma redução em relação ao ano anterior, esse número ainda supera amplamente o das Médias e Grandes Empresas (MGEs).

Em 2024, os dados revelaram a mesma tendência exposta acima, desde 2020, evidenciando que não se trata de fato isolado em um determinado período, mas uma realidade percebida nos últimos anos. O primeiro semestre de 2024 fechou com saldo positivo de 1.300.044 novas vagas. Desse total, as MPEs foram responsáveis por 777.222, o que equivale a 59,8% do saldo de empregos criados, enquanto as MGEs formalizaram 395.850 (30,4% do total de empregos). Vide Figura 1 (Sebrae-Caged, 2024)

**Figura 1** – Saldos ajustados de empregos gerados entre janeiro e junho de 2024

Figura 2: Saldos ajustados empregos gerados entre Janeiro e Junho de 2024

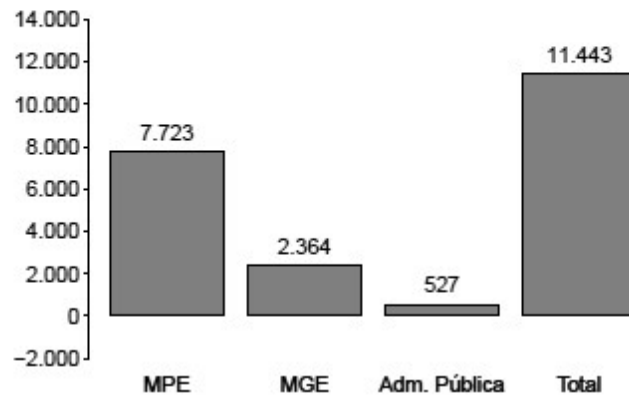


Fonte: Análise Caged\_Sebrae, 2024.

No Estado do Piauí, no mesmo período, houve destaque das MPEs sobre as demais empresas, representando um percentual de 67,49% da geração de novos empregos entre janeiro a junho de 2024. Vide Figura 2.

**Figura 2** – Comparativo dos saldos ajustados entre MPE e MGE de janeiro a junho de 2024

Figura 72: Comparativo dos saldos ajustados gerados pelas MPE e MGE nos períodos entre Janeiro a Junho de 2024 do estado do Piauí



Fonte: Análise Caged\_Sebrae, 2024.

Com base nos dados apontados, pode-se observar que, se o atual sistema de cotas fosse cumprido na integralidade, restaria uma grande parcela de pessoas com deficiência marginalizada, posto que as médias e grandes empresas detêm menos da metade dos empregos formais do nosso país. Com isso, a inclusão das micro e pequenas empresas com determinado número de empregados no sistema de cotas seria “[...] muito interessante para promover uma melhor cultura inclusiva, com envolvimento de mais empresas”. (Das Mercês Carneiro et al., 2021, p. 111).

Essa análise levanta uma questão crítica no que diz respeito ao atual sistema de cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e também demonstra a dicotomia entre o plano normativo e a realidade social e econômica. Isso porque, embora o sistema seja um avanço em termos de reconhecimento legal e de direitos, sua implementação revela uma significativa limitação estrutural.

Micro e pequenas empresas constituem uma parte vital da economia nacional e a sua participação no sistema de cotas poderia não apenas aumentar a quantidade de vagas disponíveis, mas também disseminar uma cultura inclusiva mais abrangente. O envolvimento dessas empresas tem o potencial de promover uma transformação cultural mais profunda, pois, ao serem incentivadas a contratar pessoas com deficiência, elas poderiam exercer um papel pedagógico na sociedade, desmistificando preconceitos e naturalizando a diversidade nos ambientes de trabalho.

Acrescente-se, ainda, que a delimitação das cotas a empresas com mais de 100 empregados gera a concentração de pessoas com deficiência em grandes polos e a existência de

muitos municípios quase sem empregar pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, configurando “uma inclusão seletiva” (Das Mercês Carneiro et al., 2021).

Assim, a limitação atual das cotas a empresas com mais de 100 empregados tem gerado um efeito de concentração de pessoas com deficiência em grandes centros urbanos e empresariais, o que acaba por reforçar desigualdades regionais. Com isso, muitos municípios pequenos e médios permanecem praticamente excluídos desse processo de inclusão, como bem apontado pelos autores. Isso contraria o espírito do direito à inclusão plena e à equidade de oportunidades, conforme previsto no ordenamento jurídico nacional e internacional.

Em última análise, para que a inclusão seja verdadeiramente efetiva e equitativa, é fundamental repensar as políticas de cotas de modo a englobar uma maior diversidade de empresas, promovendo assim a inserção de pessoas com deficiência em todos os níveis do mercado de trabalho e em todas as regiões do país. O caminho para a plena inclusão não deve ser seletivo, mas, sim, universal, garantindo que os direitos fundamentais dessas pessoas sejam respeitados de maneira justa e igualitária.

### **2.3 O CONFRONTO ENTRE O SISTEMA PROTETIVO E A EFETIVIDADE SOCIAL E ECONÔMICA DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

Com base no que foi apresentado em seções anteriores, resta evidenciado o progresso normativo alcançado no ordenamento jurídico brasileiro em favor das pessoas com deficiência, garantindo-lhes um sólido e abrangente arcabouço legal.

No entanto, passados diversos anos de vigência da Constituição Federal e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional, bem como dos instrumentos garantidores desses direitos, “[...] a violação subsiste e a concretização dos dispositivos constitucionais ainda é uma meta a ser alcançada” (Piovesan, 2012, p. 246).

Fonseca (2012, p. 52)<sup>10</sup> faz uma crítica a este confronto:

[...] a legislação brasileira é frágil, embora abundante e tida como uma das mais avançadas do mundo. Sua fragilidade evidencia-se pela ineficácia patenteada na inacessibilidade generalizada ainda em voga; no desconhecimento de seu conteúdo pelos operadores do direito e pelos próprios cidadãos com deficiência [...].

<sup>10</sup> Observe-se que o autor é Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, único desembargador cego do Brasil, revelando a dificuldade de inclusão e ascensão profissional das pessoas com deficiência no país, bem como uma crítica não de um profissional apenas do direito, mas também de uma pessoa com deficiência.

Nesse sentido, Araújo (2011) chamou a atenção para a realidade das pessoas com deficiência:

[...] qualquer cidadão responsável, consegue entender a acessibilidade como um direito fundamental. Como a pessoa com deficiência poderia exercer outros direitos sem ter o direito ao acesso de logradouros públicos, transportes públicos, em suma, bens de uso cotidiano de todos? Como uma pessoa com deficiência poderia comparecer, por exemplo, à sua consulta médica sem um transporte adequado? Como poderia comparecer a uma entrevista de trabalho se não tiver um transporte público adequado e acessível? Como uma pessoa com deficiência poderá ir à escola se não tiver um transporte que lhe sirva? E mais: uma escola acessível?

[...]

Nem é preciso ser muito detalhista para perceber que nossas cidades não são adaptadas, que nossos imóveis de uso público são totalmente inadequados, que nosso transporte público não é preparado. Qualquer cadeirante, pessoa cega ou surda sabe disso melhor do que ninguém. Um observador, mesmo desatento, notará a falta de rampas, de guias rebaixadas, de sinalização de solo, avisos sonoros e não sonoros, enfim, todos os requisitos de acessibilidade.

[...]

Se não há esse atendimento ao dever mínimo (e todos entendemos que faltou uma educação inclusiva para os governantes e agentes do Estado), então está na hora de cobrar pelas vias judiciais ou de fazer representações para apressar o cumprimento da Constituição!(Araújo, 2011, p. 26).

Mesmo após muitos anos, as críticas mencionadas continuam pertinentes em diversos estados e municípios brasileiros, com destaque para o Piauí e seus pequenos entes públicos. Nesse contexto, observa-se a falta de efetividade das normas mencionadas, refletindo não apenas a insuficiência do Poder Público, mas também de toda a sociedade, que ainda carece da sensibilidade necessária para assegurar a realização dos direitos das pessoas com deficiência.

Além disso, verifica-se a ausência de um verdadeiro “sentimento constitucional”, no qual a Constituição deixa de ser apenas um texto normativo para se tornar uma realidade prática. Isso requer a atuação de atores sociais como concretizadores da Carta Magna, por meio de uma cultura que seja vigilante, praticante e promotora da Constituição, alicerçada em uma cidadania ativa e combativa. Nesse processo, os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário desempenham um papel essencial como responsáveis pela concretização dos princípios constitucionais (Piovesan, 2018).

Lima e Melo (2021) observam o descompasso existente entre o texto constitucional e a realidade econômica, cultural, axiológica e social no Brasil, de modo que os seus destinatários não dialogam entre si, predominando uma grande desigualdade. Defendem, assim, o papel da hermenêutica e de seus intérpretes como ferramentas essenciais para assegurar a efetividade normativa da Constituição, de modo que os fatores sociais possam prevalecer sobre as influências reais que moldam as relações de poder.

Apesar de existir uma base normativa robusta para garantir a inclusão laboral das