

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS – UEA
ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITO AMBIENTAL
(PPGDA)

SÂMARA CHRISTINA SOUZA NOGUEIRA

**CAPACITISMO LABOR-AMBIENTAL:
A INCLUSÃO PELO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO**

MANAUS-AM

2024

SÂMARA CHRISTINA SOUZA NOGUEIRA

**CAPACITISMO LABOR-AMBIENTAL:
A INCLUSÃO PELO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO**

Dissertação aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito Ambiental (PPGDA) da Universidade do Estado do Amazonas (UEA), por meio da Banca Examinadora composta pelos seguintes insignes membros.

Manaus, 05 de novembro de 2024.

Professor Dr. **Sandro Nahmias Melo**
Universidade do Estado do Amazonas (UEA)

Professor Dr. **Túlio Macedo Rosa e Silva**
Universidade do Estado do Amazonas (UEA)

Profa. Dra. **Carla Vidal Gontijo Almeida**
Universidade Federal do Amazonas (UFAM)

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade do Estado do Amazonas.

N778c	Nogueira, Sâmara Christina Souza Capacitismo labor-ambiental : a inclusão pelo meio ambiente do trabalho hígido / Sâmara Christina Souza Nogueira . Manaus : [s.n], 2024 184 f.: color.; 21,0 cm. Dissertação - Mestrado em Direito Ambiental- Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2024. Orientador: Melo, Sandro Nahmias. Coorientador: Ferst, Marklea da Cunha. 1. Capacitismo labor-ambiental. 2. Inclusão. 3. Meio ambiente do trabalho. 4. Pessoa com deficiência. 5. Preconceito. I. Melo, Sandro Nahmias (Orient.) II . Ferst, Marklea da Cunha (Coorient.) III. Universidade do Estado do Amazonas. IV. Título
-------	--

CDU(1997)349.6(043.3)

Dedico essa pesquisa a todos os trabalhadores com deficiência, que, com coragem e resiliência, lutam diariamente pelo direito de participar plenamente da vida em sociedade. Que suas diferenças sejam sempre reconhecidas como parte essencial da diversidade que enriquece nossa humanidade. Nas (melhores) palavras do Ministro Cláudio Brandão: *“O direito à oportunidade de participar da vida em sociedade deve ser garantido a todos, porque de todos é feita a sociedade. Ser diferente é ter o direito de ser igual.”*

AGRADECIMENTOS

A Deus, por seu infinito e misericordioso amor; pela sabedoria em guiar todos os passos, especialmente quando, em nossa ignorância, não O entendemos.

À Universidade do Estado do Amazonas, seus docentes e funcionários, que desde 2023, quando ingressei no mestrado em Direito Ambiental, contribuíram para me tornar a operadora do Direito que hoje sou. Destaco, em especial, a Dona Rai, Secretária do Programa, e a Brena.

À minha mãe, Fátima, e ao meu pai, Julião, pelo exemplo de vida e por todo o apoio aos estudos desde minha mais tenra idade.

Ao meu marido, Jurandy, por seu suporte, amor e (incansável) paciência.

Aos meus filhos, Paulo Victor, Luís Otávio e Jurandy Júnior, os quais sempre demonstraram muita compreensão nessa fase da minha vida, compartilhando alegrias e tristezas. Saibam que os sonhos não determinam o lugar onde vocês vão chegar, mas produzem a força necessária para tirá-los do lugar em que vocês estão.

Aos meus filhos do coração, Giovanna, Suriel e Vitória, pela torcida e apoio constantes.

Aos meus amados alunos da Turma XXIII de Direito da UEA, com os quais tenho aprendido, na prática, o sacerdócio da docência.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, com quem compartilhei minhas dúvidas e angústias a respeito do tema e da minha vida acadêmica. Gratidão por vossa orientação preciosa, e por sempre se fazer presente, mantendo-me focada e enchendo meu coração de coragem e otimismo para a conclusão desse projeto. Espero que tenha orgulho de mim e saiba que Vossa Excelência será sempre uma grande referência na minha vida pessoal e profissional.

Agradeço ainda a minha coorientadora, a quem muitas vezes chamo de avó (melhor que mãe), Profa. Dra. Marklea da Cunha Ferst, pelas correções e ensinamentos de inestimável valor intelectual, que foram essenciais para o desenvolvimento dessa dissertação. Obrigada por sempre me fazer acreditar que posso mais do que imagino.

Agradeço ao Prof. Dr. Túlio Macedo e Profa. Dra. Carla Almeida por terem aceitado o convite de participar da minha banca examinadora e pela atenção dedicada à minha pesquisa.

A todos os meus professores do Mestrado em Direito Ambiental, e em especial aos professores Dr. Eid Badr, Dr. Sandro Nahmias, Dra. Silvia Loureiro e Dr. Túlio Macedo Rosa e Silva, os quais se tornaram grandes mentores e incentivadores da minha jornada acadêmica.

Ao meus parceiros de vida: Adelson, Edna, Glória, Sandra e Selma, pelo constate suporte emocional. Nossa amizade é como um farol que me guia nos momentos mais sombrios.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por ter me permitido viver esse sonho. Aos bravos servidores da Vara do Trabalho de Coari, na pessoa da Rai Letícia Correa, e à Juíza Substituta Eliane Leite, por terem aceitado o desafio de gerir a Vara durante minha ausência.

Aos meus irmãos de caminhada, Adilcea Maciel, Adriano Soares, Eduardo Valle, Geraldo Uchôa, Gláucia Bezerra, Karina Pawlina, Leila Amud, Luciane Fridshtein, Ricardo Ferraz, Samantha Nathália, Sarah Clarimar, Saymon Erickson e Talissa Albertino. Poder contar com a boa vontade e o conhecimento destas pessoas foi essencial para o êxito.

E, por fim, a todos que contribuíram de alguma forma para a realização e conclusão deste trabalho, e em especial a todos os meus colegas da inesquecível Turma 2023 – a melhor Turma do PPGDA da UEA de todos os tempos.

RESUMO

O capacitismo é um conceito que se refere ao preconceito, discriminação e estigmatização direcionados às pessoas com deficiência, baseado na crença de que são inferiores ou menos capazes. Manifesta-se de forma abrangente, desde comportamentos individuais até políticas institucionais, perpetuando a exclusão e limitando oportunidades de participação plena na sociedade. No ambiente de trabalho essa discriminação pode se expressar por meio de diversas barreiras, que resultam na subestimação das capacidades dos trabalhadores com deficiência, negando-lhes oportunidades de emprego, progressão na carreira e condições adequadas para o exercício de suas funções. Desta forma, o objetivo dessa pesquisa foi analisar de que forma o capacitismo se manifesta no meio ambiente do trabalho e como adotar ações anticapacitistas de inclusão das pessoas com deficiência, promovendo um meio ambiente do trabalho hígido. Para tanto, analisou-se o diálogo entre saúde, trabalho e meio ambiente no contexto do meio ambiente do trabalho, destacando os fundamentos da proteção ambiental e a integração entre os aspectos ambientais e o ambiente laboral como elementos indissociáveis, assegurando o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado para todos e promovendo a valorização do trabalho humano com base nos princípios do desenvolvimento sustentável, prevenção, precaução e dignidade da pessoa humana. Também abordou-se a evolução histórica e legislativa do conceito de pessoa com deficiência, ressaltando a discriminação ao longo da história e a atual amplitude conceitual, com destaque especial às deficiências severas e suas consequências no acesso ao mercado de trabalho e à igualdade de oportunidades. Por fim, construiu-se o conceito de capacitismo labor-ambiental à luz da discriminação no meio ambiente de trabalho, analisando como essa discriminação se relaciona com o princípio constitucional da igualdade, da poluição labor-ambiental e da necessidade de adaptação razoável para pessoas com deficiência, na promoção do princípio da busca da felicidade no contexto laboral. A metodologia aplicada foi o método dedutivo; quanto aos meios de pesquisa, utilizou-se o bibliográfico, com uso da doutrina, da legislação e da jurisprudência sobre o assunto; no tocante aos fins, a pesquisa compreende-se como qualitativa. Ao final, concluiu-se que, a despeito da farta proteção normativa internacional e pátria, e da adoção do critério biopsicossocial definidor, ainda não se consegue uma real inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O capacitismo labor-ambiental contribui para a perpetuação de estereótipos negativos, os quais resultam na invisibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, impacta a saúde mental e o bem-estar dessas pessoas, à medida que enfrentam constantemente a depreciação de suas habilidades e valor social. Dessa maneira, o capacitismo é uma forma de opressão que precisa ser combatida de forma sistemática, através de políticas públicas, educação e conscientização, para garantir que todos os indivíduos, independentemente de suas diversidades funcionais, possam exercer seus direitos e viver de maneira plena. Imperioso, pois, excluir por completo todas as barreiras, mormente as atitudinais, a fim de que as pessoas com deficiência possam desenvolver seu trabalho em um meio ambiente hígido, adaptado e digno.

PALAVRAS-CHAVE: capacitismo labor-ambiental; inclusão; meio ambiente do trabalho; pessoa com deficiência; preconceito.

ABSTRACT

Ableism is a concept that refers to prejudice, discrimination and stigmatization directed at people with disabilities, based on the belief that they are inferior or less capable. It manifests itself comprehensively, from individual behaviors to institutional policies, perpetuating exclusion and limiting opportunities for full participation in society. In the workplace, this discrimination can be expressed through various barriers, which result in the underestimation of the capabilities of workers with disabilities, denying them employment opportunities, career progression and adequate conditions for carrying out their duties. Therefore, the objective of this research was to analyze how ableism manifests itself in the work environment and how to adopt anti-ableist actions to include people with disabilities, promoting a healthy work environment. To this end, the dialogue between health, work and the environment was analyzed in the context of the work environment, highlighting the foundations of environmental protection and the integration between environmental aspects and the work environment as inseparable elements, ensuring the right to the environment of balanced work for all and promoting the appreciation of human work based on the principles of sustainable development, prevention, precaution and dignity of the human person. The historical and legislative evolution of the concept of a person with a disability was also discussed, highlighting discrimination throughout history and the current conceptual breadth, with special emphasis on severe disabilities and their consequences on access to the job market and equal opportunities. Finally, the concept of labor-environmental ableism is constructed in light of discrimination in the work environment, analyzing how this discrimination relates to the constitutional principle of equality, labor-environmental pollution and the need for reasonable adaptation for people with disability, in promoting the principle of the pursuit of happiness in the work context. The methodology applied was the deductive method; As for the means of research, bibliographical methods were used, using doctrine, legislation and jurisprudence on the subject; Regarding the purposes, the research is understood as qualitative. In the end, it is concluded that, despite the abundant national and international legislative panorama, and the adoption of the defining biopsychosocial criteria, a real inclusion of people with disabilities in the job market has not yet been achieved. Labor-environmental ableism contributes to the perpetuation of negative stereotypes, which result in the invisibility of people with disabilities in the job market. Furthermore, it impacts the mental health and well-being of these people, as they constantly face the depreciation of their skills and social value. In this way, ableism is a form of oppression that needs to be combatted systematically, through public policies, education and awareness, to ensure that all individuals, regardless of their functional diversity, can exercise their rights and live fully. It is therefore imperative to completely exclude all barriers, especially attitudinal ones, so that people with disabilities can carry out their work in a healthy, adapted and dignified environment.

KEYWORDS: labor-environmental ableism; inclusion; work environment; person with disability; prejudice.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Símbolo Internacional de Acesso (SIA)	62
Figura 2 – Novo Símbolo Universal de Acessibilidade da ONU	70
Figura 3 – Lei de “Boi”-Cota brasileira	72

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Saúde x trabalho x meio ambiente	23
Quadro 2 – Direitos individuais homogêneos, coletivos e difusos	28
Quadro 3 – Relação entre o ODS e as pessoas com deficiência	44
Quadro 4 – Críticas a abordagem da deficiência utilizada na CIDID	65
Quadro 5 – Síntese dos direitos da pessoa com deficiência consagrados na CDPD	67
Quadro 6 – Principais áreas de proteção abordadas pela Lei Brasileira de Inclusão	75
Quadro 7 – Informações acerca da Lei de Cotas	91
Quadro 8 – Expressões capacitistas	104
Quadro 9 – Síntese dos princípios consagrados na CDPD	109
Quadro 10 – Diferenças entre integração e inclusão da pessoa com deficiência	124
Quadro 11 – Quadro comparativo: inclusão x acessibilidade x desenho universal x adaptação razoável	126
Quadro 12 – Tipos de barreira	127
Quadro 13 – Características de um meio ambiente do trabalho acessível	128
Quadro 14 – Pornografia de inspiração	139
Quadro 15 – Capacitismo labor-ambiental x conduta anticapacitista	141
Quadro 16 – Relação entre poluição e capacitismo labor-ambiental	146

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AIPD	Ano Internacional das Pessoas Deficientes
ACP	Ação Civil Pública
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CDPD	Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIDID	Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
Corte IDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
DE&I	Diversidade, equidade e inclusão
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EA	Emprego Apoiado
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
ICIDH	International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
IR	Imposto de Renda
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
MS	Mandado de Segurança
NRs	Normas Regulamentadoras
ODS	Objetivo do Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
OMT	Organização Mundial do Turismo
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNMA	Política Nacional do Meio Ambiente
PF	Protocolo Facultativo
SIA	Símbolo Internacional de Acesso
SNDPD	Secretaria Nacional Dos Direitos Da Pessoa Com Deficiência
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TDHA	Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
WHO	World Health Organization

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	18
1.1 O DIÁLOGO ENTRE SAÚDE, TRABALHO E MEIO AMBIENTE	18
1.2 FUNDAMENTOS DA PROTEÇÃO AMBIENTAL	24
1.3 CARÁTER UNITÁRIO DO MEIO AMBIENTE	29
1.3.1 Aspectos ambientais	31
1.3.2 O ambiente laboral como aspecto indissociável do meio ambiente.....	32
1.4 TUTELA CONSTITUCIONAL DO MEIO AMBIENTE,.....	33
1.5 O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO	35
1.5.1 Conceito de meio ambiente do trabalho	36
1.5.2 Tutela constitucional específica do meio ambiente do trabalho	38
1.5.3 O meio ambiente do trabalho como direito de todos	39
1.6 PRINCÍPIOS AMBIENTAIS E SUA ABORDAGEM NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	41
1.6.1 Princípio do desenvolvimento sustentável e a valorização do trabalho humano	41
1.6.2 Princípios da prevenção e da precaução e os riscos à saúde do trabalhador	46
1.7 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	49
CAPÍTULO 2 – O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	54
2.1 A DISCRIMINAÇÃO AO LONGO DA HISTÓRIA	54
2.2 O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA	60
2.2.1 Evolução história e legislativa	61
2.2.2 Da atual amplitude conceitual	77
2.3 DO DIREITO AO TRABALHO	83
2.4 DA DISCRIMINAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS SEVERAS	89
CAPÍTULO 3 – DO CAPACITISMO LABOR-AMBIENTAL	96
3.1 CONCEITO DO CAPACITISMO	97
3.2 DA DISCRIMINAÇÃO E O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE	105

3.3 DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO	119
3.4 DO DIREITO À ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL	130
3.5 CONCEITO DE CAPACITISMO LABOR AMBIENTAL	134
3.6 DA DISCRIMINAÇÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL	142
3.7 A JURISPRUDÊNCIA INCLUSIVA	147
3.8 O PRINCÍPIO DA BUSCA DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	160
CONSIDERAÇÕES FINAIS	165
REFERÊNCIAS	169

INTRODUÇÃO

Mais de um bilhão de pessoas ao redor do mundo convivem com algum tipo de deficiência, e cerca de 200 milhões delas enfrentam dificuldades funcionais significativas, conforme se depreende do último Relatório Mundial sobre Deficiência elaborado pela Organização Mundial da Saúde (WHO, 2012).

No Brasil, há 18,6 milhões de brasileiros com deficiência com dois anos ou mais de idade, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a qual acompanha a evolução demográfica e a atividade socioeconômica da população. Isso corresponde a 8,9% do total de cidadãos brasileiros (IBGE, 2023).

Os dados da PNAD mostram ainda que há 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa, o que equivale a, aproximadamente, 10% dos brasileiros com 14 anos ou mais, representando, assim, parcela significativa da população. Entretanto, as pessoas com deficiência que estão de fato na força de trabalho correspondem a apenas 5,1 milhões (IBGE, 2023).

Em termos mais claros, sete a cada dez pessoas com deficiência em idade de trabalho estão fora do mercado.

A inclusão labor-ambiental de pessoas com deficiência, no plano legislativo, tem avançado de maneira significativa com a proteção dos direitos humanos, mormente através da edição de atos normativos tendentes ao resguardo do núcleo de dignidade da pessoa humana, como a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD), em âmbito internacional, e a Lei nº 13.146/2015, também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), em território pátrio (Brasil, 2015). Apesar disso, durante um grande período histórico, as pessoas com qualquer tipo de deficiência foram segregadas, ante a concepção preconceituosa de que sua contribuição para a sociedade seria nula.

O início de uma conscientização coletiva, ainda que incipiente, ocorreu com o fim da Segunda Guerra Mundial, uma vez que, nesse ínterim, houve um aumento de pessoas com deficiência, mormente os soldados sobreviventes da guerra (Laraia, 2009; Brandão, 2023c; Piovesan, 2024). Em decorrência desse cenário, a intervenção legislativa do Estado tornou-se inadiável, e a dignidade de toda a pessoa humana passou a ser a bandeira da edificação dos direitos humanos. Nessa senda, há o surgimento de uma série de documentos internacionais como instrumento de proteção e efetivação desses direitos, assegurando a todos, indistintamente, uma existência digna, permeada de justiça e equidade sociais.

Destaca-se, nesse contexto, o primeiro marco da proteção normativa internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada em Paris, em 10 de dezembro de 1948, pela Organização das Nações Unidas (ONU). Considerado o documento-chave na história dos direitos humanos, estabeleceu, pela primeira vez, a proteção universal desses direitos, além de ressaltar que a dignidade da pessoa humana é obrigação a ser cumprida por todos os países signatários.

O segundo marco histórico de ordem universal ocorreu somente no ano de 2007. A CDPD e seu protocolo facultativo, aprovados na cidade de Nova Iorque, em 2007, é uma resposta taxativa e específica ao histórico de discriminação das pessoas com deficiência, uma vez que realizou mudanças significativas no seu conceito. Preocupou-se, assim, em conceituar pessoa com deficiência, não mais apresentando um conceito médico, até então predominante, mas priorizando a dimensão social.

Essa mudança de percepção da Convenção trouxe, como corolário, o dever do Estado em adotar ajustes e modificações razoáveis para efetivar o exercício de direitos humanos às pessoas com deficiência. Indene de dúvidas de que o texto da Convenção reafirma o conteúdo da DUDH de 1948, agora dirigida para um público específico.

Necessário explicar que a promulgação da CDPD no Brasil, através do Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009, ganhou destaque histórico, vez que é a primeira convenção internacional com equivalência a emenda constitucional, por força do artigo 5º, § 3º do texto constitucional de 1988.

A Convenção foi elaborada em processo que contou com a efetiva participação das pessoas com deficiência, com o emblema “nada sobre nós sem nós”. Esse *slogan* é uma reivindicação e uma luta daqueles que sabem o que é melhor para si e para a sua comunidade (Cordeiro, 2011).

As pessoas com deficiência ainda travam uma luta para sua devida aceitação nos diversos aspectos ambientais, incluindo-se aí o ambiente laboral. Nesse contexto, o capacitismo é uma forma de discriminação contra pessoas com deficiência que se manifesta pela subestimação de suas capacidades e pela criação de barreiras que dificultam sua inclusão plena na sociedade, e especialmente no mercado de trabalho.

Alvos do capacitismo que os estigmatizam como incapazes e por isso merecedores apenas de comiseração, os trabalhadores com deficiência são, em verdade, parte integrante da sociedade, ou seja, agentes promotores do sistema econômico e social, tendo o direito a um meio ambiente do trabalho hígido, saudável e equilibrado que garanta a igualdade de

oportunidades, acessibilidade e adaptação razoável para exercer suas funções de maneira digna e produtiva.

Nessa senda, a premissa capacitista de que a deficiência implica em uma capacidade reduzida, ou até mesmo inexistente, para o trabalho, é uma barreira atitudinal que precisa ser enfrentada para que se possa promover uma verdadeira inclusão.

Logo, o problema de pesquisa pode ser sintetizado no seguinte questionamento: de que forma o capacitismo se manifesta no cenário labor-ambiental e como adotar ações anticapacitistas, promovendo a inclusão pelo meio ambiente do trabalho hígido?

O tema “capacitismo labor-ambiental” possui relevância social significativa, mormente em um contexto no qual a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda enfrenta grandes desafios. A sociedade contemporânea, embora tenha avançado em termos de direitos humanos, ainda testemunha práticas de exclusão e preconceito, muitas vezes disfarçadas ou inconscientes, que impactam diretamente a vida de milhões de trabalhadores com deficiência. Esse fenômeno, o capacitismo, não só perpetua a exclusão social e econômica dessas pessoas, como também impede que a sociedade se beneficie plenamente das habilidades e talentos que esse grupo tem a oferecer. Assim, a análise crítica e detalhada desse tema se torna imperativa para entender e combater as barreiras que ainda existem, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

No âmbito acadêmico, o estudo do capacitismo labor-ambiental é de grande importância para o Direito Ambiental do Trabalho, uma vez que envolve a interpretação e aplicação das normas jurídicas que visam proteger os direitos das pessoas com deficiência. A pesquisa contribuirá para a compreensão das lacunas existentes entre a teoria legal e a prática cotidiana nas relações de trabalho. Além disso, ao explorar as dimensões do preconceito estrutural e suas manifestações no ambiente laboral, o estudo proporcionará uma reflexão crítica sobre a eficácia das políticas públicas voltadas para a inclusão. Nesse sentido, o presente estudo não apenas ampliará o conhecimento jurídico sobre a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, mas também contribuirá para o desenvolvimento de soluções que possam ser implementadas tanto no âmbito legislativo quanto no ambiente corporativo.

Quanto à relevância científica, está na contribuição que o estudo pode oferecer para a construção de uma jurisprudência mais consciente e alinhada com os princípios da igualdade e inclusão esculpidos na legislação pátria e na proteção normativa internacional. Ao examinar casos concretos, decisões judiciais e a aplicação prática das leis, o trabalho permitirá uma análise aprofundada de como o Direito pode e deve ser utilizado como instrumento de transformação social. Esse conhecimento será essencial para futuros juristas e profissionais da

área, que terão a responsabilidade de garantir que os direitos das pessoas com deficiência sejam efetivamente protegidos e promovidos. Dessa forma, a pesquisa sobre capacitismo no ambiente de trabalho não apenas enriquecerá o campo do Direito Ambiental do Trabalho, mas também contribuirá para a construção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva.

Com este desiderato, busca-se, no primeiro capítulo, abordar o conceito de meio ambiente do trabalho, definindo-se, primeiramente, a relação existente na tríade: saúde, trabalho e meio ambiente. Discorre-se, ainda, acerca do caráter unitário do meio ambiente, a sua tutela constitucional e os princípios que permeiam o meio ambiente do trabalho, com enfoque especial ao da dignidade da pessoa humana.

Na segunda parte desse estudo aborda-se o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, trazendo a evolução dos modelos ao longo da história, compreendendo-se a mudança do paradigma, desde o modelo da prescindência até o atual, o biopsicossocial. Ademais, aborda-se a nova identidade da pessoa com deficiência e sua amplitude, evolução histórica e legislativa, o direito ao trabalho e a discriminação das deficiências severas.

Discute-se, ainda, a evolução da nomenclatura utilizada para se referir a pessoas com deficiência, que é, na realidade, reflexo de mudanças significativas na compreensão social, cultural e jurídica desse grupo ao longo do tempo. A linguagem usada para descrever essas pessoas era frequentemente desumanizadora, reforçando preconceitos, estereótipos e marginalização.

No capítulo derradeiro passa-se à construção do conceito de capacitismo labor-ambiental à luz da discriminação no meio ambiente de trabalho, analisando como essa discriminação se relaciona com o princípio constitucional da igualdade. Dessa forma, apontam-se os obstáculos práticos da materialização do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, e como o tema tem sido abordado na jurisprudência trabalhista. Revelam-se, em conclusão, ações anticapacitistas a serem implementadas no meio ambiente laboral, tornando-o mais acessível e inclusivo.

Por fim, correlaciona-se a poluição labor-ambiental e a necessidade de um meio ambiente do trabalho hígido e adaptado para pessoas com deficiência, como forma de promoção do princípio da busca da felicidade no contexto laboral.

A metodologia aplicada ao presente trabalho científico-acadêmico, com enfoque no estudo exploratório descritivo, é o método de abordagem dedutivo; o qual se inicia do modelo normativo (internacional e pátrio), da principal doutrina (nacional e estrangeira) e da jurisprudência dominante para culminar em uma conclusão às adversidades em estudo. Quanto à vertente metodológica, caracteriza-se predominantemente como qualitativa, visto

que analisa os aspectos de inserção no mercado de trabalho da pessoa com deficiência, com ênfase na barreira atitudinal: o capacitismo. O procedimento é, ao seu turno, vinculado à pesquisa de cunho bibliográfico, jurisprudencial e documental, baseando-se em livros de doutrina jurídica, monografias, dissertações e artigos científicos.

No que tange a jurisprudência colacionada na pesquisa, não houve busca direta em sítios do Poder Judiciário, ou seja, não houve adoção de um descritor em específico. Foram, uma pequena parte, as apontadas pelos próprios doutrinadores em suas obras, e em sua maioria, extraídas do documento intitulado “Tema do mês – Capacitismo e Acessibilidade¹”, o qual consiste em uma seleção de artigos e capítulos de livros acerca de temas em destaque no debate jurídico contemporâneo, elaborado pela Comissão de Documentação e Memória do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e publicado em setembro de 2024. Portanto, não se estabeleceu recorte temporal além do adotado pelo próprio TST no documento retromencionado.

¹ Capacitismo e Acessibilidade: Tema do mês de setembro de 2024 do TST, disponível no link: <https://www.tst.jus.br/web/biblioteca/2024-setembro>.

CAPÍTULO 1 – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Atualmente, muito se discute sobre a inclusão das pessoas com deficiência no meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, sobre a necessidade de adaptações das condições de trabalho para esse grupo, ante a existência de diversas barreiras, dentre elas a atitudinal, ou seja, o preconceito e a idéia de incapacidade dessas pessoas ao trabalho, conhecida como capacitismo.

Nesse cenário, para que haja um debate mais sólido, mormente acerca da marginalização do trabalho da pessoa com deficiência, faz-se necessário, *prima facie*, entender-se conceitos básicos que permeiam o meio ambiente do trabalho de qualquer pessoa, com ou sem deficiência.

1.1 O DIÁLOGO ENTRE SAÚDE, TRABALHO E MEIO AMBIENTE

Os conceitos de saúde, trabalho e meio ambiente estão intimamente interligados, formando uma tríade basilar na proteção do bem-estar dos trabalhadores, com ou sem deficiência, e no desenvolvimento de um meio ambiente laboral equilibrado e sustentável.

O direito à saúde, como um direito humano, foi reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948 (ONU, 1948). A saúde, como um direito de todos em desfrutar de pleno gozo físico e mental, é tutelado no artigo 25 da Declaração, *in verbis* (ONU, 1948):

Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle. [grifo próprio]

Em 1978, a Conferência Internacional sobre Cuidados Primários de Saúde, reunida em Alma-Ata, capital da República do Cazaquistão, elaborou a Declaração de Alma-Ata sobre Cuidados Primários, expressando a necessidade de ação urgente de todos os governos na promoção da saúde de todos os povos do mundo, e incorporando o direito à saúde integral à visão dos organismos internacionais na agenda de Saúde para Todos (Parro; Guerrero, 2016).

Destaca a Declaração de Alma-Ata a saúde como um direito humano fundamental (OMS, 1978, p.1):

I - A Conferência reafirma enfaticamente que a **saúde** - estado de completo bem estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade - é um **direito humano fundamental**, e que a consecução do mais alto nível possível de saúde é a mais importante meta social mundial, cuja realização requer a ação de muitos outros setores sociais e econômicos, além do setor da saúde. [grifo próprio]

O apelo lançado em Alma-Ata foi um marco fundamental e representou o ponto de partida para outras iniciativas. Hodiernamente, o direito à saúde apresenta um conceito muito mais amplo. Se, nos primórdios, a saúde abrangia somente a ausência de uma doença, na atualidade traduz-se pelo direito a uma melhor qualidade de vida, com foco na prevenção das doenças (Lamy; Roldan; Hahn, 2018).

Pode-se dizer, por outras palavras, que o conceito abrange uma sadia qualidade da vida, ou ainda o direito à busca da felicidade², uma vez que implica em garantir condições para que as pessoas possam buscar a realização pessoal e o bem-estar. Isso inclui, além da saúde, o acesso à educação de qualidade, a oportunidades de emprego digno, a um ambiente de trabalho seguro e saudável, entre outros. É através dessas condições que as pessoas têm a possibilidade de construir uma vida feliz e satisfatória.

Resta patente, pois, a mudança do foco, que antes se concentrava apenas na ausência de enfermidade, ou seja, um conceito negativo, passando a tutela do bem-estar físico, psíquico, social e cultural dos homens, verificando-se essa ampliação do conceito pelos próprios documentos e tratados internacionais (Lamy; Roldan; Hahn, 2018).

A saúde, portanto, é um direito que se tende a ampliar, uma vez que “a evolução tecnocientífica vem elevando os patamares mínimos de exigibilidade para o que se deva considerar uma vida digna para todo cidadão” (Lamy; Roldan; Hahn, 2018, p. 45). O direito à saúde abrange tanto a saúde individual quanto a coletiva e, por essa razão, é um bem de toda a humanidade, direito constitucional fundante e personalíssimo, além de um direito humano internacionalmente reconhecido, na medida em que possibilita a existência de todos os demais direitos (Lamy; Roldan; Hahn, 2018).

Sintetiza a lição, Parro e Guerrero (2016, p.109):

O direito à saúde se insere na órbita dos direitos sociais constitucionalmente garantidos, tratando-se de um direito público subjetivo. **No âmbito ético e jurídico o direito à saúde é considerado um direito humano, positivado no sistema legal brasileiro como um direito fundamental.** [grifo próprio]

² A Organização das Nações Unidas reconheceu a busca pela felicidade como um direito humano através de Resolução nº 65/319 da Assembleia-Geral no ano de 2011, ocasião em que conclamou às nações que se empenhassem na ampliação da felicidade geral da sociedade

Em 1945, o médico brasileiro Geraldo Horácio de Paula Souza propôs, juntamente com o diplomata chinês Szeming Sze, a criação de uma entidade da ONU voltada à saúde internacional. Impende salientar que o médico e o diplomata eram, respectivamente, membros das delegações do Brasil e da China na Conferência que deu origem à ONU (D'ávila, 2020).

Em abril de 1948, como resultado dessa iniciativa, foi criada a Organização Mundial da Saúde - OMS, uma agência intergovernamental vinculada à ONU, especializada em saúde e descentralizada regionalmente, vez que seus escritórios regionais têm autoridade discricionária em relação à sede, em Genebra, trabalhando diretamente com os Ministérios da Saúde de cada país, nas regiões em que atuam (Moreira, Santos e Souza, 2020). A agência “trabalha com 194 Estados-membros, através de mais de 150 representações ao redor do mundo” (Moreira, Santos e Souza, 2020, p. 112).

Destaca-se que a organização internacional de saúde pública mais antiga do mundo, fundada em 1902, é a Organização Pan-Americana da Saúde (OPS), a qual faz parte do contexto latino-americano de gestão de saúde. Posteriormente, passou a funcionar como uma agência especializada em saúde do sistema interamericano, sendo um escritório regional da OMS para as Américas, agindo na promoção da saúde e da qualidade de vida das populações desse continente (Moreira, Santos e Souza, 2020). Portanto, apesar de ter sido fundada no ano de 1902, antes da Organização Mundial da Saúde, a OPS é considerada uma agência filha da OMS.

A finalidade da OMS é alcançar o mais alto grau possível de saúde para todos os povos. Tanto para a OMS quanto para a ONU, o direito à saúde é um direito inclusivo, pois, “além de estar relacionado ao acesso à atenção sanitária e a construção de hospitais, compreende um amplo conjunto de fatores que podem contribuir para uma vida saudável” (Lamy; Roldan; Hahn, 2018, p.49)

Atente-se que os direitos humanos são indispensáveis para o debate sobre a garantia do direito à saúde qualificada e segura. Isso ocorre porque há uma relação direta entre a saúde geral e a dignidade da pessoa humana (Martínez, 2017).

Desse modo, é a saúde integral que permite que qualquer pessoa realize desde funções básicas, como comer, respirar e falar, até funções mais complexas, como as de dimensões psicossociais, como autoconfiança, bem-estar e a capacidade de socializar e trabalhar sem dor, desconforto ou constrangimento. É de evidência solar que a saúde varia ao longo da vida, desde a mais tenra até avelhice, sendo parte indissociável da vida, ajudando as pessoas a participarem da sociedade, com dignidade, alcançando a sadia qualidade de vida (OMS, 2022).

Dúvidas não voejam, pois, de que o conteúdo do direito à saúde, previsto na legislação pátria e estrangeira, fundamenta-se na proteção da dignidade humana, através do enfoque baseado nos direitos humanos, postulando, dessa maneira, responsabilidades governamentais para a promoção da saúde da população, atingindo aspectos sociais, econômicos, legais, culturais e principalmente ambientais (Martínez, 2017).

O conceito de meio ambiente é uma construção cultural, que deve ser “sensível às necessidades, percepções e perspectivas materiais e imateriais vivenciadas em sociedade” (Maranhão, 2017, p. 35). Há de se ressaltar que, conforme Maranhão (2017, p. 35): “a temática ambiental é, intrinsecamente, uma temática humana”, incluindo-se o ser humano em todos os seus aspectos, com especial destaque para o aspecto do trabalho e da saúde.

Nessa linha, há de se destacar as iniciativas adotadas pela OMS na assessoria, planejamento, análise e sumarização de dados da saúde mental, os quais tem se mostrado extremamente úteis nos estudos epidemiológicos de saúde em geral da população mundial, estimulando o estabelecimento de padrões ambientais a serem adotados pelos países.

O Relatório Mundial de Saúde Mental da Organização Mundial da Saúde (OMS), por exemplo, publicado em junho de 2022, revelou que, havia um bilhão de indivíduos que viviam com algum transtorno mental em 2019. Também apontou que 15% dos adultos em idade produtiva enfrentam algum tipo de distúrbio mental (OMS, 2022). O trabalho detalhado fornece um plano para governos, acadêmicos, profissionais de saúde, sociedade civil e outros com o intuito de apoiar o mundo na transformação da saúde mental.

O relatório conclama todos os países a acelerarem a implementação do Plano de Ação Integral de Saúde Mental 2013–2030. Faz várias recomendações de ação, agrupadas em três caminhos, que se concentram na mudança de atitudes em relação à saúde mental, abordando os riscos e fortalecendo os sistemas de atenção. As observações consistem em: aprofundar o valor e o compromisso que damos à saúde mental; reorganizar os entornos que influenciam a saúde mental, incluindo lares, comunidades, escolas, locais de trabalho, serviços de saúde, etc; e reforçar a atenção à saúde mental mudando os lugares, modalidades e pessoas que oferecem e recebem os serviços (OMS, 2022).

Há de se observar, pois, que o relatório aponta a necessidade de se intensificar o engajamento em todos os setores, inclusive o do trabalho, para entender os determinantes sociais e estruturais da saúde mental e intervir de forma a reduzir riscos, construir resiliência e eliminar barreiras que impedem pessoas com problemas de saúde mental de participar plenamente da sociedade.

Isso ocorre porque o meio ambiente no geral, e incluindo-se aí o do trabalho, intensifica questões sociais mais amplas que afetam negativamente a saúde mental, tais como discriminação e desigualdade. O bullying e a violência psicológica, também denominados *mobbing*³, constituem as principais reclamações de assédio no ambiente laboral, causando impactos adversos à saúde mental. Contudo, a discussão sobre a saúde mental permanece um tabu nos contextos laborais ao redor do mundo (Lamy; Roldan; Hahn, 2018).

O estresse laboral ainda tem repercussões diretas e severas sobre a saúde física. Transtornos mentais incapacitam temporariamente e podem levar a condições crônicas, afetando a capacidade de trabalho a longo prazo e comprometendo a qualidade de vida.

No ano de 2015 a ONU estabeleceu ações até o ano de 2030, as quais se dividem em 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) e 169 metas, construídas a partir do legado dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Dentre esses, destaca-se o de número 3, o qual consiste em assegurar vida saudável e bem-estar para todos, onde se inclui, por óbvio, a saúde (ONU, 2015). Também há de se evidenciar a ODS de número 8, o qual busca a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

A saúde, portanto, não se limita à ausência de doenças, mas compreende um estado de completo bem-estar físico, mental e social. No contexto do trabalho, esse conceito se expande para incluir a proteção do trabalhador contra riscos que possam prejudicar sua saúde, sejam eles físicos, químicos, biológicos ou psicossociais. A saúde no cenário ambiental visa prevenir acidentes e doenças, garantindo que o ambiente com um todo, e inclusive o laboral, seja seguro e que os trabalhadores possam exercer suas atividades sem riscos significativos para sua integridade física ou mental.

Portanto, dúvidas não voejam de que a saúde é um direito humano fundamental e indispensável para o exercício dos demais direitos humanos. Nessa senda, todo o ser humano tem direito a desfrutar do mais alto nível possível de saúde que lhe permita viver dignamente.

Um meio ambiente do trabalho saudável é essencial para garantir a saúde física e mental dos trabalhadores, enquanto a saúde dos trabalhadores afeta diretamente sua capacidade de desempenhar suas funções com eficiência e segurança. O trabalho, por sua vez, é o elo que conecta os indivíduos ao ambiente, sendo uma fonte de realização e sustento, mas também podendo ser um fator de risco quando as condições laborais são inadequadas. No

³ Mobbing é um tipo de violência psicológica, marcada pelo comportamento de perseguição, em que um colaborador é ameaçado e perseguido por outros colaboradores, geralmente de forma secreta.

quadro 1, a seguir, apresentam-se alguns aspectos da saúde, do trabalho e do meio ambiente, destacando-se os principais pontos de interseção entre eles.

Quadro 1 – Saúde x trabalho x meio ambiente

ASPECTOS	SAÚDE	TRABALHO	MEIO AMBIENTE
Definição	Condição de bem-estar físico, mental e social. Sadia qualidade de vida.	Atividade humana, remunerada ou não, que envolve esforço.	Conjunto de fatores naturais, artificiais, culturais e laborais que afetam a vida humana.
Objetivos	Prevenção de doenças e promoção do bem-estar.	Garantir segurança, dignidade e condições justas aos trabalhadores.	Garantir a preservação e equilíbrio do meio ambiente, em todos os seus aspectos.
Impactos positivos	Acesso a ambientes de trabalho saudáveis melhora a saúde física e mental.	Trabalho em condições seguras contribui para o bem-estar social e econômico.	Um ambiente equilibrado promove sadia qualidade de vida, inclusive no contexto laboral.
Impactos negativos	Exposição a riscos à saúde, como acidentes e doenças, inclusive ocupacionais.	Ausência de um meio ambiente do trabalho hígido impacta negativamente na saúde do trabalhador.	A degradação ambiental (poluição labor-ambiental) compromete a higidez física e mental dos trabalhadores.
Princípios	Prevenção, precaução e promoção da dignidade do trabalhador.	Dignidade, valorização do trabalho humano e condições seguras. Desenvolvimento sustentável.	Desenvolvimento sustentável, preservação e proteção do meio ambiente (inclusive laboral).
Relação interdependente	A saúde do trabalhador é influenciada pelas condições do meio ambiente do trabalho	O trabalho impacta no meio ambiente, podendo afetar a higidez do trabalhador.	O equilíbrio ambiental é essencial para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, promovendo a sadia qualidade de vida do trabalhador.

Fonte: Autora (2024)

A qualidade do meio ambiente do trabalho é um fator determinante para a preservação da saúde dos trabalhadores, e isso inclui não apenas a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, mas também a promoção de políticas que favoreçam a inclusão e a diversidade, como ações anticapacitistas. Um ambiente que respeita as individualidades dos trabalhadores e oferece adaptações razoáveis não só protege a saúde dos empregados, como também promove uma cultura organizacional de respeito e igualdade.

Nesse sentido, o equilíbrio entre saúde, trabalho e meio ambiente reflete a importância de uma abordagem holística desses conceitos. A adoção de práticas que protejam a saúde no ambiente de trabalho é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, onde o trabalho é realizado em condições que favorecem o bem-estar e o desenvolvimento humano.

É imperativo, portanto, que se perceba a saúde como um direito fundamental do trabalhador. Há de se reconhecer a necessidade de promover o bem-estar físico e mental nos ambientes de trabalho, estabelecendo práticas obrigatórias para as empresas, como a implementação de programas de saúde mental, acesso a suporte psicológico e psiquiátrico, e o combate à discriminação e ao assédio de todos os trabalhadores, com ou sem deficiência, promovendo, assim, a higidez física e mental do meio ambiente laboral.

1.2 FUNDAMENTOS DA PROTEÇÃO AMBIENTAL

Nos últimos anos, o meio ambiente tornou-se um tema de amplo interesse social, deixando de ser objeto de estudo exclusivo de áreas específicas. Isso ocorreu porque o ser humano, em toda sua existência, nunca evoluiu de forma tão acelerada como no final do século XX e no atual século XXI, tanto na esfera científica, social, econômica, comportamental, política, como também na superação de barreiras geográficas, fronteiriças e territoriais, incluindo-se aí a globalização e a massificação humana (Maranhão, 2017). Acompanhando essa enorme dinâmica das relações humanas, surge a preocupação com os Interesses ou Direitos Transindividuais ou Supraindividuais ou Metaindividuais, entre eles de natureza ambiental.

A comunidade internacional tem promovido esforços contínuos para assegurar a proteção ambiental, sem prejuízo do desenvolvimento sustentável. A Conferência de Estocolmo, realizada em junho de 1972 sob os auspícios da ONU, é considerada o marco inicial para a disseminação do pensamento ecológico no mundo contemporâneo e para a formação de uma consciência ambiental voltada aos valores da natureza e do habitat humano.

Esse encontro resultou na Declaração das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano, que se tornou “um marco internacional voltado à preservação e melhoria do meio ambiente” (Feliciano; Costa, 2021, p. 6). Esse diploma normativo reconheceu o direito à vida em um ambiente com qualidade, como um direito fundamental, ou seja, uma premissa que viabiliza uma vida digna. Ademais, o documento também teceu breves considerações acerca dos impactos dos problemas ambientais na saúde humana, sob uma tríplice dimensão: física, mental e social, contemplando o meio ambiente como um todo.

Esse pensamento ecológico, presente na Declaração, é narrado por Santos (2010, p. 30-31):

É certo que o homem é parte da natureza, mas não é passivo. É ativo. E é esse ser ativo, pensante que evolui do papel de subjugador da natureza para buscar a harmonização entre todos os componentes da realidade natural, onde desempenhará o papel de consciência e liberdade. **Ao assegurar proteção a uma espécie animal, a certa paisagem, ou a outro bem ambiental, o que se busca sempre é tornar efetivo o direito do próprio homem a ter qualidade de vida.** Mas não se advoga um antropocentrismo intransigente. Embora coisa seja coisa, e não seja possível mudar isso, a apropriação dos bens ambientais deve ser realizada nos termos que os preservem e garantam a própria existência humana.

Há de se destacar que apontar uma visão antropocêntrica⁴ não significa, de modo algum, viabilizar o abuso ou desrespeito à natureza, como se esta fosse uma fonte inesgotável, e que não houvesse necessidade premente de preservação. O que se quer demonstrar é a responsabilidade do ser humano, como um todo, como o grande legitimado para exercer um antropocentrismo solidário, gerando assim, através do desenvolvimento sustentável, benefícios não só para si, mas para a natureza, expressando uma “cosmovisão verdadeiramente consciente e desperta” (Maranhão, 2017, p. 23)

O homem seria, pois, o protagonista da história planetária e da preservação ambiental, capaz de usar, segundo Santos (1996, p.8): “do pensamento, da reflexão, da cultura, da ciência, da tecnologia, no sentido não da destruição, mas da preservação, e, garantir não a mera sobrevivência, mas a sobrevida de toda a espécie” o que evitaria o progresso destrutivo, bem como a marcha regressiva da ordem ao caos.

O meio ambiente é, portanto, concebido como algo estritamente ligado ao ser humano, a única maneira de compreender sua totalidade. Em consonância com a afirmativa, apontam Abreu e Crisostimo (2007, p.148):

O conhecimento que viabiliza uma compreensão cada vez mais próxima do “homem natural” surge para dimensionar e incluir o ser humano, não apenas como o centro da relação, mas como parte integrante, como agente de ação. Nesse sentido, o direito ambiental traz um novo paradigma de comportamento: **a necessidade de solidariedade como um instituto jurídico norteador, um princípio ético que abstrai a reciprocidade, já que a responsabilidade dos atos ocorre não apenas com as gerações presentes, mas, principalmente com as futuras.** [grifo próprio]

Desse modo, a proteção ambiental é um direito metaindividual, vez que se refere à ideia de que o meio ambiente equilibrado e saudável é um bem que transcende os interesses individuais e se estende a toda a coletividade, abrangendo presentes e futuras gerações. Esse

⁴ O antropocentrismo é uma visão de mundo que coloca o ser humano no centro de todas as coisas, considerando-o como o principal ou único foco de valor, importância ou interesse. Nessa perspectiva, o ser humano é visto como superior ou mais importante que outros seres vivos e elementos do planeta. Contrapõe-se ao biocentrismo (que coloca todos os seres vivos em pé de igualdade, afirmando que a vida em si, independentemente de sua utilidade para o ser humano, tem valor intrínseco) e ao ecocentrismo (que valoriza o ecossistema como um todo, incluindo todos os seres vivos e elementos não vivos, como o solo, a água e o ar, promovendo a preservação do equilíbrio natural).

conceito está conectado ao direito difuso, uma das categorias de direitos metaindividuais, pois o direito ao meio ambiente não pertence exclusivamente a uma pessoa ou grupo, mas a toda a sociedade, em uma dimensão coletiva e indivisível.

Nesse talante, Abreu e Crisostimo (2007, p.143):

A princípio, depreende que o Direito Ambiental está vinculado à valorização da existência humana, que necessita de um relacionamento consciente e sustentável com o meio em que vive, o que requer regramento específico e eficiente voltado para a **tutela do meio ambiente como interesse difuso e metaindividual**. [grifo próprio]

Com relação ao direito pátrio, demonstrou-se preocupação com os direitos metaindividuais a partir da promulgação da Lei nº 6.938/1981 – a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), a qual, em seu art. 14, § 1º, confere legitimidade ao Ministério Público para propor ações civis voltadas à reparação de danos ambientais (Brasil, 1981).

A PNMA tem como objetivo precípuo conferir proteção ao meio ambiente, mantendo os ecossistemas e garantindo a biodiversidade. Também disciplina a melhoria da qualidade ambiental, promovendo o equilíbrio entre desenvolvimento econômico e conservação ambiental, através de práticas de desenvolvimento sustentável, ou seja, conciliando progresso econômico com a proteção ambiental. Ademais, a PNMA define responsabilidades, para os setores público e privado, quanto à proteção e conservação dos recursos naturais.

Posteriormente, foi promulgada a Lei nº 7.347/1985, qual seja, a Lei da Ação Civil Pública (ACP), que sistematizou a tutela júri-dica de certas espécies de direitos difusos e coletivos. Contudo, não trouxe em seu texto o conceito *stricto sensu* de direitos transindividuais (Brasil, 1985).

A Lei da ACP apresenta em seu preâmbulo a seguinte disposição: “Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico, e dá outras providências.” Em outras palavras, todos esses interesses estão relacionados à coletividade, e não a um indivíduo em particular.

Na doutrina, tanto Milaré (2000) quanto Mancuso (2002) convergem no entendimento de que esse tipo de ação visa proteger os interesses metaindividuais, da sociedade ou da coletividade como um todo, atuando na esfera civil em nome do interesse público.

Nem mesmo a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), apesar de empregar as expressões "direitos difusos e coletivos" (art. 129, III, CRFB/1988), conceituou os direitos supraindividuais, mas atribuiu, no mesmo inciso, a legitimidade

constitucional ao Ministério Público para promover o Inquérito Civil e a Ação Civil Pública, visando à proteção do patrimônio público, social e do meio ambiente, *in verbis* (Brasil, 1988):

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

A definição legal veio somente em 1990, com a Lei nº 8.078, também conhecida como Código de Defesa do Consumidor (CDC), em seu artigo 81, parágrafo único, *in verbis* (Brasil, 1990):

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A **defesa coletiva** será exercida quando se tratar de:

I - **interesses ou direitos difusos**, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - **interesses ou direitos coletivos**, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - **interesses ou direitos individuais homogêneos**, assim entendidos os decorrentes de origem comum. [grifo próprio]

Os direitos metaindividuais são aqueles que transcendem o interesse individual e afetam um grupo, uma coletividade ou a sociedade como um todo. Esses direitos estão relacionados a interesses coletivos, difusos ou individuais homogêneos e têm como principal característica o fato de não pertencerem a um único indivíduo, mas a uma pluralidade de pessoas, sendo, portanto, insuscetíveis de divisão.

Em resumo, os direitos metaindividuais visam proteger interesses que não podem ser tutelados de forma eficaz apenas por meio de ações individuais, e por isso, necessitam de mecanismos coletivos de defesa e promoção.

Vale dizer que, transindividual é aquele interesse ou direito que ultrapassa a idéia de individual e, neste sentido, abarcam valores de ordem social, como no caso do presente estudo, a qualidade de vida do trabalhador com deficiência no meio ambiente do trabalho.

As principais categorias de direitos metaindividuais são, como apontado pelo CDC, os direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, que são minudenciados no quadro 2, facilitando a compreensão das diferenças entre os três tipos de direitos metaindividuais, destacando como se estruturam e são tutelados na legislação brasileira.

Quadro 2 – Direitos individuais homogêneos, coletivos e difusos.

ASPECTO	DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS	DIREITOS COLETIVOS	DIREITOS DIFUSOS
Definição	Direitos de natureza individual que, por possuírem origem comum, podem ser tratados coletivamente.	Direitos que pertencem a um grupo determinado ou determinável de pessoas, ligadas por uma relação jurídica comum.	Direitos pertencentes a um grupo indeterminado de pessoas, ligados por uma situação de fato, sem vínculo jurídico específico.
Titularidade	Titulares determinados e determináveis (indivíduos com interesse particular).	Titulares determinados ou determináveis, membros de uma categoria, classe ou grupo específico.	Titulares indeterminados e indetermináveis, ligados por uma circunstância de fato.
Finalidade da tutela	Proteção dos interesses individuais de forma coletiva, com base em origem comum.	Proteção de interesses coletivos de um grupo ou classe específica.	Proteção de interesses difusos e de natureza coletiva, sem identificação de todos os titulares.
Exemplos	Consumidores lesados por um produto defeituoso; moradores prejudicados por uma ação comum de poluição em uma área bem delimitada.	Direitos dos trabalhadores de uma categoria profissional; direitos de moradores de uma comunidade afetada por uma construção.	Direito ao meio ambiente equilibrado; direito à proteção do patrimônio histórico ou cultural.
Origem	Derivam de uma relação jurídica individual, mas com origem comum.	Originam-se de uma relação jurídica comum que vincula os membros de uma coletividade ou grupo.	Originam-se de um fato ou situação que afeta uma coletividade de maneira difusa.
Exemplo de conflito judicial	Ação judicial para reparação de danos causados a consumidores que compraram o mesmo produto com defeito.	Ação judicial para garantir direitos trabalhistas de uma categoria específica de trabalhadores.	Ação civil pública por poluição labor-ambiental que afeta toda a sociedade.
Legitimidade ativa	Ministério Público, associações ou os próprios titulares podem atuar na defesa desses direitos.	Ministério Público, sindicatos, associações ou entidades representativas podem atuar na defesa desses direitos.	Ministério Público, associações ou entidades civis podem atuar em defesa desses direitos.

Fonte: Autora, com base no CDC (1990), Mancuso (2002) e Marinoni (2013)

No que diz respeito ao fundamento da proteção ambiental, além de ser caracterizada como um direito de terceira dimensão⁵ – de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, e de ser um direito fundamental da pessoa humana, o meio ambiente é um bem de toda a coletividade, cujo seu desfrute pode ser tanto individual como também social, e apresenta-se sendo como um direito transindividual difuso, vez que, além de ter uma natureza indivisível, possui titulares indeterminados e, ao mesmo tempo, existem circunstâncias fáticas que interligam os mesmos titulares, porém, inexistente entre eles uma relação de cunho jurídico (Mancuso, 2002).

⁵ Há certa divergência a respeito da nomenclatura a ser dada à evolução histórica de inserção dos direitos fundamentais nas Constituições, sendo que alguns entendem que a terminologia correta seria a expressão “geração”, e outros afirmam que o termo correto seria “dimensão”.

Vale dizer, portanto, que transindividual é aquele interesse ou direito que ultrapassa a idéia de individual e, neste sentido, abarcam valores de ordem social, como no caso do presente estudo, a qualidade de vida do trabalhador com deficiência no meio ambiente do trabalho.

1.3 CARÁTER UNITÁRIO DO MEIO AMBIENTE

O meio ambiente é o conjunto de elementos naturais e artificiais que interagem e influenciam a vida no planeta. Esse conceito abrange não apenas os componentes naturais, como o ar, a água, o solo, a fauna e a flora, mas também os aspectos criados ou modificados pela atividade humana, como as cidades, as edificações e as infraestruturas (Silva, 2009).

Em termos mais amplos, o meio ambiente é o espaço em que ocorrem as interações entre seres vivos e não vivos, que formam o ecossistema no qual todos os organismos dependem para sua sobrevivência e desenvolvimento.

O conceito de meio ambiente é apresentado por Milaré (2000, p. 52-53) nos seguintes termos:

Numa visão *estrita*, o meio ambiente nada mais é do que a expressão do patrimônio natural e suas relações com e entre os seres vivos. Tal noção, é evidente, despreza tudo aquilo que seja relacionado com os recursos naturais.

Numa *concepção ampla*, que vai além dos limites estreitos fixados pela Ecologia tradicional, o meio ambiente abrange toda a natureza original (natural) e artificial, assim como os bens culturais correlatos. Temos aqui, então, um detalhamento do tema, de um lado com o *meio ambiente natural*, ou físico, constituído pelo solo, pela água, pelo ar, pela energia, pela fauna e pela flora, e, do outro, com o *meio ambiente artificial* (ou humano), formado pelas edificações, equipamentos e alterações produzidos pelo homem, enfim, os assentamentos de natureza urbanística e demais construções [...]

O meio ambiente deve ser entendido, pois, de forma abrangente, relacionando-o ao conjunto de interações entre os elementos naturais e artificiais, bem como os aspectos culturais que influenciam a vida humana. No mesmo sentido, Silva define o meio ambiente (2009, p. 20):

O ambiente integra-se, realmente, de um conjunto de elementos naturais e culturais, cuja interação constitui e condiciona o meio em que se vive. Daí porque a expressão “meio ambiente” se manifesta mais rica de sentido (como conexão de valores) do que a simples palavra “ambiente”. Esta exprime o conjunto de elementos; aquela expressa o resultado da interação desses elementos. O conceito de meio ambiente há de ser, pois, globalizante, abrangente de toda a Natureza original e artificial, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, portanto, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas naturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arqueológico.

Nesse talante, do ponto de vista jurídico, o meio ambiente representa a interação de todas as formas de vida e essencialmente as relações que se estabelecem entre o ser humano e o mundo em que vive e exerce sua influência constantemente, tornando-se uma realidade dinâmica e mutante e sistêmica.

No campo do direito e da política ambiental, o meio ambiente é considerado um bem jurídico de natureza coletiva, cujo equilíbrio é fundamental para a qualidade de vida das gerações presentes e futuras.

No âmbito internacional, a Conferência da ONU celebrada em Estocolmo, em 1972, definiu o meio ambiente como (ONU, 1972): “o conjunto de componentes físicos, químicos, biológicos e sociais capazes de causar efeitos diretos ou indiretos, em um prazo curto ou longo sobre os seres vivos e as atividades humanas.”

Delineando contornos mais precisos ao tema no ordenamento jurídico pátrio, o conceito legal de meio ambiente encontra-se no art. 3º, inciso I, da Lei 6.938/81, que instituiu a PNMA, definindo-o como (Brasil, 1981): “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”, abrangendo de maneira ainda mais ampla, tudo aquilo que permite a vida.

Em ambos os níveis de ordenamento, qual seja, o interno e o internacional, consolidou-se uma concepção unitária de meio ambiente, com uma abordagem holística. O objeto da regulamentação, por sua vez, concentra-se na proteção da sadia qualidade de vida em todas as suas manifestações, com ênfase especial na vida humana, o que revela a interdependência sistêmica entre o ambiente e o ser humano que nele habita.

Esse caráter unitário é descrito por Melo (2020, p. 2055-2056):

Ressalte-se, uma vez mais, que o meio ambiente, em todas as suas nuances, é uno e indivisível, não admitindo compartimentação. Não se sustenta, portanto, a divisão do meio ambiente em subespécies ou classes, sob pena de admitir-se que as ações humanas, de qualquer natureza, incidentes sobre determinado aspecto do meio ambiente, não tenham, necessariamente, qualquer repercussão sobre os demais aspectos do mesmo.

O estudo do meio ambiente em aspectos facilita a visualização do bem imediatamente tutelado, tal como acontece *com uma parte do corpo humano (membros, ossos, órgãos etc.) sob um microscópio*. O estudo daquela parte integrante de um todo, como se faz na medicina, tornar-se-á mais claro e didático. Os problemas daquela área em estudo ficarão evidenciados, o que não quer dizer que a mesma deixou de ter ligação direta com as demais áreas do corpo, em uma verdadeira e contínua troca de energias. [grifo próprio]

A despeito de seu caráter unitário, Feliciano e Costa (2021) e Melo (2020) assinalam a possibilidade, com o intuito facilitar o estudo acerca do tema, de existência de aspectos do

meio ambiente, cada um com suas peculiaridades e relevância para a sadia qualidade de vida e o desenvolvimento sustentável.

1.3.1 Aspectos ambientais

O conceito legal presente na PNMA, como visto alhures, abrange tanto o meio ambiente natural (recursos como o solo, a água, o ar, a fauna e a flora) quanto o artificial (os ambientes construídos pelo ser humano), o cultural (patrimônios culturais e históricos) e o meio ambiente do trabalho (os espaços onde se realizam atividades laborais).

Esse entendimento reflete a ideia de que o meio ambiente envolve todas as condições e elementos que influenciam e interagem com a vida no planeta, compreendendo não apenas os aspectos naturais, mas também os criados ou modificados pela ação humana.

Entretanto, há de se ressaltar, mais uma vez, que a abrangência de diferentes aspectos do meio ambiente não o torna passível de divisões ou compartimentações. Nesse sentido, destaca Melo (2020):

Aquí um registro se faz necessário. É inapropriada a apresentação do meio ambiente em **espécies** ou **classes**, como fazem alguns, sob pena de esvaziar-se toda a principiologia de unidade e indivisibilidade do meio ambiente. O **aspecto** refere-se à parte indissociável de alguma coisa, **a um ponto de vista**, enquanto uma **espécie** remete a ideia de partes autônomas, de **subdivisão do gênero, de conjunto de indivíduos**. Ora, o meio ambiente, como se sabe, não possui elementos estanques, sendo a sua indivisibilidade pedra angular do direito ambiental.

Indubitável, pois, que o meio ambiente é uno, mas podendo ser estudado através de seus diferentes aspectos. Feita essa ressalva, passa-se a delimitar cada um desses aspectos ambientais.

Para análise desses aspectos, parte-se, preliminarmente, da classificação tripartida de Silva (2009, p. 21):

- I – *meio ambiente artificial*, constituído pelo espaço urbano construído, consubstanciado no conjunto de edificações (*espaço urbano fechado*) e dos equipamentos públicos (ruas, praças, áreas verdes, espaços livres em geral: *espaço urbano aberto*);
- II – *meio ambiente cultural*, integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que, embora artificial, em regra, como obra do Homem, difere do anterior (que também é cultural) pelo sentido de valor especial que adquiriu ou de que se impregnou;
- III – *meio ambiente natural*, ou físico, constituído pelo solo, a água, o ar atmosférico, a flora; enfim, pela interação dos seres vivos e seu meio, onde se dá a correlação recíproca entre as espécies e as relações destas com o ambiente físico que ocupam.

Silva (2009) defende a ideia de que o meio ambiente laboral, não incluído de maneira expressa na sua divisão, estaria inserido no aspecto artificial, embora seja digno de tratamento

especial. Feliciano e Costa (2021) e Melo (2006) acrescentam, aos três aspectos propostos por Silva (2009), um quarto: o meio ambiente do trabalho.

A divisão quadripartite do meio ambiente é amplamente reconhecida no direito ambiental brasileiro. Segundo essa disposição, o meio ambiente é compreendido de forma abrangente e uno, mas podendo ser subdividido em quatro diferentes aspectos, para fins de sistematização e estudo: natural, artificial, cultural e do trabalho (Melo, 2006).

No que tange ao meio ambiente natural ou físico, compreende os recursos naturais, como a fauna, flora, água e ar. É o apontado pela PNMA, em seu artigo 3º, I (Brasil, 1981). Quanto ao meio ambiente artificial, é, em apertada síntese, o correspondente à construção humana, conforme retratam Feliciano e Costa (2021, p. 53):

O meio ambiente artificial corresponde à construção humana propriamente dita, referindo-se ao ambiente construído. Pode ser urbano e rural, compreendendo o conjunto de edificações (espaço urbano fechado ou espaço rural fechado) e os equipamentos públicos (espaço urbano aberto ou espaço rural aberto).

No que tange o seu aspecto cultural, o meio ambiente reflete a interação histórica e simbólica do ser humano com seu entorno. Sua preservação é essencial para a manutenção da identidade cultural, da memória coletiva e do desenvolvimento de sociedades mais conscientes e integradas com seu passado. O respeito e a proteção ao meio ambiente cultural exigem políticas públicas eficientes, conscientização social e um compromisso com o equilíbrio entre tradição e modernidade, para garantir que o patrimônio cultural continue a ser uma fonte de riqueza e de conhecimento para as gerações futuras (Feliciano, Costa, 2021).

O meio ambiente do trabalho, por fim, refere-se ao conjunto de condições, fatores e circunstâncias no ambiente laboral que afetam a saúde, segurança, bem-estar e dignidade dos trabalhadores. Esse conceito integra o meio ambiente geral, aplicando-se especificamente ao local de trabalho e às relações de trabalho, e é essencial para garantir que os trabalhadores tenham condições adequadas para exercer suas funções de forma segura e digna (Melo, 2020). Destaca-se, por oportuno, que o meio ambiente, em seu aspecto laboral, foi expressamente positivado no texto constitucional, e será detalhado nas páginas seguintes.

1.3.2 O ambiente laboral como aspecto indissociável do meio ambiente

A partir do estudo dos aspectos diversos do meio ambiente, depreendeu-se que estão diametralmente ligados ao meio ambiente em geral, ressaltando seu caráter unitário. Desse modo, a indivisibilidade é “pedra angular do direito ambiental” (Melo, 2021, p. 251).

Nesse sentido, as lições de Melo (2019, p. 313-314) quando destaca a autonomia do meio ambiente do trabalho e, ao mesmo tempo, sua interdependência com o meio ambiente em geral:

Entende-se, portanto, quando tratamos de meio ambiente do trabalho, que o direito ambiental e do direito do trabalho não só se interceptam, como comportam, com relação ao seu destinatário final (o homem), objetivos símiles. Buscam ambos a melhoria do bem-estar do homem-trabalhador e a estabilidade do processo produtivo. O que os diferencia é a abordagem dos diferentes textos normativos que os integram. Em outras palavras, o meio ambiente do trabalho compreende uma seara comum entre o direito do trabalho e o direito ambiental em face da inter-relação da energia despendida no processo produtivo e sua repercussão no plano econômico e no ecossistema propriamente dito.

Indene de dúvidas de que há uma relação de simbiose e interdependência entre o meio ambiente do trabalho e os demais aspectos ambientais. Não há que se falar em equilíbrio labor-ambiental sem um meio ambiente plenamente sadio e com qualidade (Melo, 2021).

Ululante, pois, conceber-se o meio ambiente do trabalho como parte indissociável do meio ambiente em geral. Há de se destacar que o aspecto laboral e o ambiental em geral buscam a proteção do ser humano e a garantia de sua dignidade em qualquer lugar e em qualquer contexto.

1.4 TUTELA CONSTITUCIONAL DO MEIO AMBIENTE

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a tutelar, de forma expressa, o meio ambiente no ordenamento pátrio. Antes de sua promulgação, a temática ambiental só havia sido abordada por normas infraconstitucionais, conforme comenta Milaré (2014, p.173-174):

A Constituição do Império, de 1824, não fez qualquer referência à matéria, apenas cuidando da proibição de indústrias contrárias à saúde do cidadão (art. 179, n. 24). Sem embargo, a medida já traduzia certo avanço no contexto da época. O Texto Republicano de 1891 atribuía competência legislativa à União para legislar sobre as suas minas e terras (art. 34, n. 29). A Constituição de 1934 dispensou proteção às belezas naturais, ao patrimônio histórico, artístico e cultural (arts. 10, III, e 148); conferiu à União competência em matéria de riquezas do subsolo, mineração, águas, florestas, caça, pesca e sua exploração (art. 5º, XIX, j). A Carta de 1937 também se preocupou com a proteção dos monumentos históricos, artísticos e naturais, bem como das paisagens e locais especialmente dotados pela natureza (art. 134); incluiu entre as matérias de competência da União legislar sobre minas, águas, florestas, caça, pesca e sua exploração (art. 16, XIV); cuidou ainda da competência legislativa sobre subsolo, águas e florestas no art. 18, 'a' e 'e', onde igualmente tratou da proteção das plantas e rebanhos contra moléstias e agentes nocivos. A Constituição de 1967 insistiu na necessidade de proteção do patrimônio histórico, cultural e paisagístico (art. 172, parágrafo único); disse ser atribuição da União legislar sobre normas gerais de defesa da saúde, sobre jazidas, florestas, caça, pesca e águas (art. 8º, XVII, 'h'). A Carta de 1969, emenda outorgada pela Junta Militar à Constituição de 1967, cuidou também da defesa do patrimônio histórico, cultural e paisagístico (art. 180, parágrafo único). No tocante à divisão de competência, manteve as

disposições da Constituição emendada. Em seu art. 172, disse que ‘a lei regulará, mediante prévio levantamento ecológico, o aproveitamento agrícola de terras sujeitas a intempéries e calamidades’ e que o ‘mau uso da terra impedirá o proprietário de receber incentivos e auxílio do Governo’. Cabe observar a introdução, aqui, do vocábulo ecológico em textos legais. A partir da Constituição Federal de 1988 o meio ambiente passou a ser tido como um bem tutelado juridicamente.

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado está previsto na CRFB/88, especificamente em seu artigo 225, que estabelece (Brasil, 1988):

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. [grifo próprio]

Esse dispositivo constitucional consagra o meio ambiente como um direito fundamental, ressaltando a sua importância para a qualidade de vida da população e a responsabilidade coletiva e do Estado na sua proteção. O artigo 225 também destaca que as atividades econômicas devem ser desenvolvidas de maneira sustentável, visando à preservação do meio ambiente.

Além disso, a Constituição aborda a proteção ambiental em outros dispositivos, como o artigo 170, que trata da ordem econômica e a tutela do meio ambiente como um dos princípios da atividade econômica (Brasil, 1988):

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I — soberania nacional;

II — propriedade privada;

III — função social da propriedade;

IV — livre concorrência;

V — defesa do consumidor;

VI — defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação da EC 42/2003)

VII — redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII — busca do pleno emprego;

IX — tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação da EC 6/1995)

Parágrafo único É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. [grifo próprio]

Note-se ainda, que o artigo 1º da CRFB/88 que reconhece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado democrático brasileiro, o que possui relação direta com a qualidade ambiental, o que ainda será detalhado posteriormente.

A promulgação da CRFB/88 consagra, portanto, o acesso ao meio ambiente ecologicamente equilibrado enquanto um direito fundamental da pessoa humana. É o que se depreende do Título II da Carta Magna, a partir do qual há dispositivos que estabelecem direitos e garantias fundamentais relacionados ao acesso a recursos naturais, inclusive das futuras gerações.

Sobre a tutela constitucional do meio ambiente, destacam Badr e Almeida (2023, p.239)

De fato, a Constituição Federal de 1988, no citado artigo, passou a reconhecer o meio ambiente como um bem de uso comum do povo e a garantir a todos o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, estabelecendo o dever da sua defesa e preservação para as presentes e futuras gerações. **Buscou-se, assim, dentre outros aspectos, o equilíbrio entre o meio ambiente e a relação econômica, com o objetivo de impedir o esgotamento dos recursos ambientais hoje existentes, para que, no futuro, a sociedade possa também usufruí-los.** [grifo próprio]

Ante a relevância que representa à saúde e à preservação da vida no planeta, a questão ambiental mereceu do legislador constituinte especial atenção, conferindo a todo cidadão, sem exceção, direito subjetivo público ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

1.5 O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, consagrado no artigo 225 da CRFB/88 não se restringe apenas ao ambiente natural, mas se estende também ao meio ambiente do trabalho. Esse direito fundamental reconhece a necessidade de condições adequadas e seguras para o exercício das atividades laborais, garantindo que os trabalhadores possam desenvolver suas funções sem riscos à saúde física e mental.

O ambiente de trabalho equilibrado é essencial para a dignidade do trabalhador, promovendo a saúde, a segurança e a qualidade de vida. Assim, o ambiente do trabalho deve ser concebido de forma a eliminar barreiras, promover a acessibilidade e garantir um espaço que respeite a diversidade e a inclusão, especialmente no que diz respeito às pessoas com deficiência.

1.5.1 Conceito de meio ambiente do trabalho

O meio ambiente do trabalho refere-se ao conjunto de condições, circunstâncias e influências que envolvem o local de trabalho e afetam direta ou indiretamente a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Ele engloba não apenas os aspectos físicos, como a estrutura e as instalações do ambiente, mas também fatores relacionados à organização do trabalho, à ergonomia, às condições psicológicas e ao clima organizacional.

Portanto, “o meio ambiente laboral não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais) do trabalho de uma pessoa” (Melo, 2001, p. 27).

Deste modo, o cenário labor-ambiental denota grande parte do tempo de vida dos trabalhadores, e é preciso promover a sadia qualidade de vida nesse ambiente, propiciando os direitos insculpidos tanto na CLT quanto na Carta Magna.

Para melhor entender o papel da CLT nesse manto protetivo do meio ambiente do trabalhador, é interessante a citação de alguns dispositivos que simbolizam a pesquisa em dissertação, vez que dedica um capítulo próprio em referência à segurança e medicina do trabalho.

No que se destaca sobre os deveres cabíveis às empresas, são os incisos do artigo 157 (Brasil, 1943):

Cabe às empresas:

- I -cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II -instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III -adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV -facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

A completar, “nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho” (Brasil, 1943). Os deveres indicativos, para um bom desenvolvimento do ambiente laboral, também competem aos empregados, cabendo aos mesmos colaborarem com a empresa para a devida aplicação de suas obrigações, além de observar as normas de segurança e medicina do trabalho, o que pode ser conferido no inciso I e II, do artigo 158 da CLT.

Dito isso, é notório o valor do meio ambiente laborativo, constituindo um direito difuso e fundamental. Em atualidade, o meio ambiente do trabalho, “[...] garante a todos o

direito a viver em um ambiente que não ofereça risco a saúde e a vida, fato este que o destaca como direito fundamental” (Machado, 2001, p. 91).

Nesse fim, dentro do abordado, se sobrepõe que o meio ambiente do trabalho digno é um direito fundamental do trabalhador, carrega a característica de direito difuso, principalmente na correlação entre empregador e empregado, e demonstra importância jurídica, se encontrando dentro do interesse social, além de cumprir com muitos aspectos ambientais e humanos, ao interligar com a saúde, por consequência, com a vida e a sua qualidade. Corrobora Melo (2020):

Uma premissa é determinante para a construção do conceito almejado: o meio ambiente do trabalho não está limitado a um espaço específico, a um lugar fixo onde o trabalhador exerce suas atividades (uma sala, um prédio, edificações de um estabelecimento). É evidente que muitos trabalhadores exercem suas atividades em local distinto das edificações da empresa (ônibus, metrô, trem, aviões). Atualmente, inclusive, o **teletrabalho** pode ser realizado em qualquer lugar (em domicílio, em vias públicas) e por um número ilimitado de pessoas que, por seu turno, podem fazer parte de determinada empresa sem que, necessariamente, tenham acesso às dependências físicas da mesma ou mesmo contato pessoal com colegas de trabalho.

O meio ambiente do trabalho, portanto, é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa.

De acordo com ensinamentos de Ney Maranhão (2017), o meio ambiente do trabalho compreende uma relação de interação entre fatores de ordem natural, técnica e psicológica, ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que influencia diretamente na segurança e na saúde física e mental de qualquer ser humano exposto a contexto labor ambiental. Maranhão (2017, p. 39), ao defender esse conceito, explicita de maneira pormenorizada:

(i) descreve não o ambiente, mas o meio ambiente, desconectando-se de qualquer viés físico-geográfico; (ii) expressa um foco sistêmico do ente ambiental, incorporando a dinamicidade que lhe é inerente; (iii) conjuga fatores naturais e humanos, apartando-se de tónicas exclusivamente ecológicas; (iv) expõe com clareza todos os fatores de risco labor-ambientais (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais), viabilizando maior amplitude na avaliação jusambiental da higidez do meio ambiente de trabalho; (v) centra sua estruturação em perspectiva humanista, na medida em que construída em torno da qualidade de vida do ser humano que dá cumprimento ao seu mister laboral, inclusive no que respeita à sua saúde mental; (vi) alcança o ser humano em qualquer condição jurídico-laborativo, ou seja, independentemente da existência do fenômeno hierárquico-subordinativo; (vii) açambarca a legítima proteção jurídica da qualidade da vida humana situada no entorno do ambiente de trabalho, também exposta, ainda que indiretamente, à agressiva propagação sistêmica de possíveis nocividades labor-ambientais.

Por fim, em relação ao conceito meio ambiente de trabalho, importante registrar que consiste no “conjunto (= sistema) de condições, leis, influência e interações de ordem física, química, biológica, e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem” (Feliciano, 2011, p. 289). Partindo-se dessa premissa, indubitável que o trabalhador constitui o objeto de tutela do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e livre de riscos.

1.5.2 Tutela constitucional específica do meio ambiente do trabalho

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito de terceira dimensão e, assim, diretamente vinculado ao direito à vida vez que a sua efetividade garante a sadia qualidade de vida do ser humano, seja no ambiente de trabalho, seja no meio genericamente considerado. Para Mancuso (2002, p. 57):

O conceito de meio ambiente se expandiu para além do mundo da natureza, para alcançar outras dimensões onde o homem vive, se relaciona e desenvolve suas potencialidades. Quer dizer, o homem, enquanto ‘ser vivente’, integra, como tal o ‘mundo da natureza’, e, nesse prisma, tem tanto direito à vida quanto tudo o mais que compõe os reinos animal e vegetal. Todavia, é inegável que os horizontes do homem vão muito além do mero instinto de sobrevivência, dado que sua alma revela uma natural tendência ao progresso e ao desenvolvimento.

O meio ambiente do trabalho, como parte integrante do conceito de meio ambiente, deve neste aspecto, ser equilibrado. Pois, a Constituição ao assegurar, e seu artigo 225, caput, o meio ambiente ecologicamente equilibrado pretendeu que tal garantia se estendesse a todos os aspectos ambientais: natural, artificial, cultural e laboral. Isto posto, é certo que o homem passa a maior parte do dia no ambiente de trabalho e, somente alcançará a sadia qualidade de vida, importante preceito fundamental, quando encontrar equilíbrio tanto no meio laboral, quanto fora dele.

O aspecto labor-ambiental é regulado por normas que visam garantir condições seguras e saudáveis, como as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego no Brasil. Além disso, a CRFB/88 também protege o direito ao ambiente de trabalho saudável no artigo 225, reconhecendo-o como um aspecto do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Impende destacar que CRFB traz tutela específica e expressa do meio ambiente laboral, em seu artigo 200, inciso VIII (Brasil, 1988):

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

III - ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde;

IV - participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico;

V - incrementar em sua área de atuação o desenvolvimento científico e tecnológico; (Revogado)

V - incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015)

VI - fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano;

VII - participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;

VIII - **colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.** [grifo próprio]

Atribui-se, pois, ao Sistema Único de Saúde (SUS) a função de colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho, refletindo o compromisso constitucional com a saúde e segurança dos trabalhadores. O SUS deve atuar de forma integrada com outros órgãos para garantir que os ambientes de trabalho sejam saudáveis e seguros, promovendo a prevenção de riscos e doenças ocupacionais.

1.5.3 O meio ambiente do trabalho como direito de todos

Do ponto de vista jurídico, o meio ambiente representa a interação de todas as formas de vida e essencialmente as relações que se estabelecem entre o ser humano e o mundo em que vive e exerce sua influência constantemente, tornando-se uma realidade dinâmica e mutante e sistêmica.

O meio ambiente equilibrado é um direito difuso, portanto a sua proteção é de interesse de toda a coletividade. Considerando a relevância do equilíbrio ambiental para a sadia qualidade de vida, a participação social na defesa do meio ambiente é essencial.

É importante ressaltar a lição de Ramos Júnior (2011, p. 340), no que tange o texto do artigo 225 da Constituição Federal e seu tríptico caráter:

- 1) apresenta um direito fundamental – meio ambiente ecologicamente equilibrado;
- 2) descreve um dever do Estado e da coletividade – preservar o meio ambiente; e
- 3) impõe normas-objetivo que declaram os fins teleológicos do ordenamento jurídico e vinculam toda a aplicação normativa constitucional e infraconstitucional a tais propósitos.

O meio ambiente do trabalho saudável é um direito fundamental de todos os trabalhadores, consagrado pela Constituição Federal, que se estende também às futuras gerações. Esse direito implica a garantia de condições seguras, adequadas e dignas para o exercício das atividades laborais, de modo a proteger a saúde física e mental dos indivíduos.

Assim como os demais aspectos do meio ambiente, o laboral deve ser preservado para que as futuras gerações de trabalhadores possam desfrutar de um espaço de trabalho que promova o bem-estar e a produtividade, sem expô-los a riscos desnecessários. A promoção de um ambiente de trabalho equilibrado não só assegura a qualidade de vida presente, mas também visa construir uma herança de respeito à dignidade humana, à saúde e à segurança para os que virão, reforçando o compromisso com a sustentabilidade e com o desenvolvimento justo e inclusivo da sociedade. Nesse sentido, Ramos Junior (2011, p. 334-335):

Por isso, o direito ambiental assume certa primazia dentro da pauta de valores da Constituição Federal; tanto que **o meio ambiente foi eleito o único “direito” passível de ser salvaguardado coercitivamente, já na época atual, em favor das futuras gerações.** Em razão dessa peculiar característica do direito ambiental – um direito que conecta normativamente distintas gerações – é que o presente trabalho introduz a categoria conceitual de direitos fundamentais intergeracionais.

Por enquanto, o único direito fundamental intergeracional, que pode genuinamente ser considerado uma pretensão jurídica a ser exercida pelas, e em favor das, futuras gerações é o meio ambiente ecologicamente equilibrado, tal qual disposto no artigo 225 da Constituição Federal brasileira. Porém, isso não significa que a colisão de direitos não possa ocorrer em relação aos outros direitos fundamentais contidos no ordenamento constitucional. Por exemplo, se a geração presente decide construir uma usina nuclear, para aumentar o total de energia disponível em favor da sociedade atual; e, no dia da sua inauguração, o reator venha a explodir lançando radiação centenas de milhares de anos futuro distante, obviamente que esse é um caso de direito econômico da geração presente chocando-se com o direito ambiental das futuras gerações. [grifo próprio]

No mesmo sentido, Melo (2020):

Feitas estas considerações, entendemos que o direito do trabalho e o direito ambiental não só se interceptam, quando tratamos de meio ambiente do trabalho, como comportam, com **relação ao seu destinatário final (o homem)**, objetivos similares. Buscam ambos a melhoria do bem-estar do homem-trabalhador e a estabilidade do processo produtivo. O que os diferencia é a abordagem dos diferentes textos normativos que os integram. Em síntese, da intersecção entre o direito do trabalho e o direito ambiental, no que tange às normas relativas à sadia qualidade de vida do homem-trabalhador, temos a base normativa do novel direito ambiental do trabalho. Esta nova disciplina, com contornos em processo de lapidação, começa a apresentar, inclusive, princípios próprios, como já defendido na obra “Princípios de direito ambiental do trabalho. [grifo próprio]

O artigo 225 da Constituição Federal dispõe que todas as pessoas, inclusive as que sequer nasceram, têm o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso

comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, do que se infere a preocupação não só com a qualidade ambiental, mas também com a saúde, o bem-estar e a segurança do cidadão em todos os seus contextos de vida, inclusive o laboral. Depreende-se, pois, que no âmbito constitucional mantém-se tanto a perspectiva antropocêntrica, quanto à holística, segundo a qual o impacto em um dos aspectos do meio ambiente tem repercussão sobre o todo.

1.6 PRINCÍPIOS AMBIENTAIS E SUA ABORDAGEM NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Os princípios que regem o direito ambiental condicionam a intervenção do Estado na preservação direta do meio ambiente, sem excluir a responsabilidade de toda a sociedade. Tais princípios se configuram em importante instrumento para direcionar a formação, interpretação e aplicação da norma protetiva do meio ambiente.

A esse respeito esclarece Milaré (2000, p. 95):

Esses princípios e normas buscam facilitar um relacionamento harmonioso e equilibrado entre o homem e a natureza, regulando, como se disse, toda atividade que, direta ou indiretamente, possa afetar a sanidade do ambiente em sua dimensão global (ambiente natural e artificial).

Essencial à compreensão do estudo proposto é esmiuçar a interseção entre as diretrizes gerais do direito ambiental, mormente sua principiologia, com o meio ambiente do trabalho, palco central em que se vislumbra, com maior precisão, os entraves sofridos à plena inserção das pessoas com deficiência.

Assim, a tônica do presente subcapítulo, baseando-se nas lições de expressivos autores nacionais, como Melo (2020), é traçar as convergências entre os dois ramos do direito (ambiental e do trabalho) a fim de demonstrar que muito além da estrita proliferação legislativa sobre o tema, já existe um arcabouço principiológico consolidado do ordenamento nacional apto a servir como instrumento de sensibilização e educação ambiental.

1.6.1 Princípio do desenvolvimento sustentável e a valorização do trabalho humano

O princípio basilar do direito ambiental que deve nortear as relações no meio ambiente trabalho e, por via transversa, os direitos das pessoas com deficiência, é o desenvolvimento sustentável. A correta compreensão do termo, de seu surgimento histórico e de que forma

políticas públicas visando ao futuro, como a Agenda 2030, abordam a temática se tornam imprescindíveis à correta propagação de uma consciência coletiva em torno do capacitismo.

Em termos propedêuticos, indispensável os questionamentos e as incitações de Melo (2020, p.309) sobre a aplicação do desenvolvimento sustentável como princípio basilar do meio ambiente do trabalho, pautando-se na hermenêutica constitucional, as quais servem como guias ao presente subcapítulo:

E aqui temos o nó górdio em relação à incidência deste princípio sobre meio ambiente do trabalho: é juridicamente admissível a relativização à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho como meio de permitir o exercício do direito ao desenvolvimento econômico? Note-se que o bem ambiental imediato tutelado pelo meio ambiente do trabalho é o homem-trabalhador, recaindo sobre este, sobre a saúde deste, qualquer eventual dano ambiental trabalhista.

A consolidação do termo desenvolvimento sustentável ocorreu na ECO-92, especificamente na Agenda 21, que sela o compromisso dos Estados-membros ao estabelecer diretrizes principiológicas que visam a conciliar o progresso econômico com a preservação ambiental⁶. Embora o conceito de Desenvolvimento Sustentável tenha se estabelecido durante a ECO-92, fora apresentado inicialmente por Maurice Strong, Secretário da Conferência de Estocolmo, e difundido nas obras de Ignacy Sachs, a partir de 1974. Segundo Sachs (2002, p.52-54):

Uma alternativa média emergiu entre o economicismo arrogante e o fundamentalismo ecológico. O crescimento econômico ainda se fazia necessária. Mas ele deveria ser socialmente receptivo e implementado por métodos favoráveis ao meio ambiente, em vez de favorecer a incorporação predatória do capital da natureza ao PIB.

(...)

O conceito de reservas de biodiversidade da UNESCO-MAB nasceu da compreensão de que a conservação da biodiversidade deve estar em harmonia com as necessidades dos povos do ecossistema.

(...)

De modo geral, **o objetivo deveria ser o do estabelecimento de um aproveitamento racional e ecologicamente sustentável da natureza em benefício das populações locais, levando-se a incorporar a preocupação com a conservação da biodiversidade aos seus próprios interesses**, como um componente de estratégia de desenvolvimento. [grifo próprio]

O desenvolvimento sustentável pode ser entendido como o uso dos recursos naturais para a evolução socioeconômica, baseada em mecanismos que permitam a satisfação das

⁶ Como exemplo, a parceria mundial/cooperação internacional voltada à realização de metas de desenvolvimento aliado à preservação ambiental; melhorar as condições do meio ambiente laboral, em conluio com o uso moderado dos recursos naturais; o uso da ciência e de suas tecnologias assistivas para fins de fortalecimento das políticas sobre inclusão no meio ambiente do trabalho das pessoas com deficiência, entre outros.

necessidades humanas e a melhoria das condições de vida, além da preservação do meio ambiente para as gerações futuras, considerando a impossibilidade de um crescimento zero. Em outras palavras, utilizar os recursos naturais para o desenvolvimento econômico e social sem prejudicar o meio ambiente saudável no futuro.

Segundo Sachs (2002, p. 35), o princípio possui caráter tríplice, qual seja, “relevância social, prudência ecológica e viabilidade econômica”. O trabalho visa não só conciliar as questões ambientais e sociais, mas igualmente a gestão participativa, a ética e a cultura (disseminação de uma consciência social do capacitismo, não relegando a temática à mera atividade legislativa).

O enfoque à dignidade do trabalho, em detrimento ao mero crescimento econômico, remonta aos mais diversos períodos históricos, sendo inerente à condição humana o anseio pela higidez do labor. Na história recente, pode-se citar a preocupação internacional sobre o tema com a Organização Internacional Trabalho, em 1999, a qual, segundo Movimento (2022), definira trabalho decente como:

[...] homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

A visão participativa do desenvolvimento sustentável no meio ambiente do trabalho é, inclusive, destaque em uma das principais diretrizes da Organização das Nações Unidas – ONU: a Agenda 2030. Em setembro de 2015, a ONU desenvolveu uma série de objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) para tornar o mundo mais justo, sustentável e livre de desigualdades. A iniciativa, chamada de Pacto Global, envolve todos os 193 países-membros da ONU para que as mudanças alcancem todas as pessoas possíveis.

Na oportunidade, foram definidos 17 ODS, ao passo que cada um deles conta com metas específicas a serem cumpridas até 2030 (ONU, 2015).

Os ODS têm o propósito de promover o desenvolvimento sustentável, garantindo que o progresso econômico e social seja equilibrado com a proteção ambiental e a erradicação da pobreza. Também apontam para o emponderamento dos grupos vulneráveis e se dirigem explicitamente às pessoas com deficiência, com sete referências específicas que visam a assegurar (ONU, 2015):

- a educação inclusiva e a oportunidade de aprendizagem (ODS 4, meta 4.5 e 4.a);
- o emprego pleno, produtivo e decente, com remuneração igual para trabalho de igual valor (ODS 8, meta 8.5);
- o emponderamento e a inclusão social, econômica e política de todos (ODS 10, meta 10.2);
- o acesso aos transportes públicos e seguros (ODS 11, meta 11.2);
- o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes (ODS 11, meta 11.7); e
- a disponibilidade de dados confiáveis (ODS 17, meta 17.18).

Os ODS reconhecem que, para alcançar um desenvolvimento verdadeiramente sustentável, é essencial garantir que ninguém seja deixado para trás, incluindo as pessoas com deficiência, que frequentemente enfrentam barreiras de participação na sociedade. Desse modo, ainda que não seja de modo explícito, há vários ODS que afetam diretamente as pessoas com deficiência, conforme o quadro 3.

Quadro 3 – Relação entre o ODS e as pessoas com deficiência

ODS	Descrição	Relação com pessoas com deficiência
ODS 1	Erradicação da pobreza	Assegura que as pessoas com deficiência tenham acesso a serviços de proteção social e não sejam deixadas para trás no combate à pobreza.
ODS 3	Saúde e bem-estar	Garante que as pessoas com deficiência tenham acesso a serviços de saúde de qualidade.
ODS 4	Educação de qualidade	Assegura o acesso igualitário à educação inclusiva e de qualidade para as pessoas com deficiência, garantindo que as escolas estejam adaptadas para suas necessidades. Há menção expressa: 4.5 Até 2030, eliminar as disparidades de gênero na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e as crianças em situação de vulnerabilidade. 4.a Construir e melhorar instalações físicas para educação, apropriadas para crianças e sensíveis às deficiências e ao gênero, e que proporcionem ambientes de aprendizagem seguros e não violentos, inclusivos e eficazes para todos.
ODS 5	Igualdade de gênero	Reconhece as mulheres e meninas com deficiência como um grupo que enfrenta múltiplas formas de discriminação, exigindo ações para promover sua igualdade.
ODS 8	Trabalho decente e crescimento econômico	Promove o acesso ao trabalho decente e inclusivo para pessoas com deficiência, garantindo a eliminação da discriminação no ambiente de trabalho. Há menção expressa: 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor
ODS 10	Redução das desigualdades	Visa reduzir as desigualdades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, promovendo a inclusão social, econômica e política para todos. Há menção expressa: 10.2 Até 2030, emponderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra
ODS 11	Cidades e comunidades sustentáveis	Preconiza o acesso a transporte público acessível e a espaços públicos inclusivos para pessoas com deficiência. Há menção expressa:

ODS	Descrição	Relação com pessoas com deficiência
		11.7 Até 2030, proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência
ODS 16	Paz, justiça e instituições eficazes	Assegura o acesso à justiça e à proteção legal para pessoas com deficiência, garantindo que seus direitos sejam respeitados e promovidos.
ODS 17	Parcerias e meios de implementação	Encoraja o fortalecimento das parcerias globais para a promoção da inclusão das pessoas com deficiência nas políticas de desenvolvimento. Há menção expressa: 17.18 Até 2020, reforçar o apoio à capacitação para os países em desenvolvimento, inclusive para os países menos desenvolvidos e pequenos Estados insulares em desenvolvimento, para aumentar significativamente a disponibilidade de dados de alta qualidade, atuais e confiáveis, desagregados por renda, gênero, idade, raça, etnia, status migratório, deficiência, localização geográfica e outras características relevantes em contextos nacionais

Fonte: Autora (2024), com base na ONU (2015)

Esses ODS explicitam a importância de garantir que as pessoas com deficiência não sejam excluídas das políticas de desenvolvimento sustentável, enfatizando a necessidade de ações específicas para promover sua inclusão. Destaca Brandão (2023b, p. 81): “sem dúvida que são ambiciosos os objetivos, em especial quando é fixado o prazo de quinze anos para que sejam implementadas medidas tão distintas e tão amplas”.

A Agenda 2030 reforça a importância de eliminar barreiras e garantir a participação plena das pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida. Portanto, os ODS são estruturados para promover um desenvolvimento que beneficie todos os grupos, e as pessoas com deficiência são uma prioridade importante dentro dessa agenda inclusiva.

Compreende-se que a Agenda traz diretrizes a nível mundial visando à erradicação das principais celeumas atuais à plena existência humana, podendo-se destacar acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir a todos a paz e prosperidade. Cinco são os eixos de atuação: pessoas, planeta, prosperidade, paz e parcerias; dezessete são seus objetivos de desenvolvimento sustentável; e cento e sessenta e nove são as metas visando à identificação e superação de desafios. Nas palavras de Schneider *et al* (2021, p. 398):

As práticas integratórias são o primeiro passo no processo de socialização da PCD, oportunizando uma visão da sociedade voltada à exploração das potencialidades do indivíduo, mas que coloca a pessoa com deficiência em uma necessidade de adaptar-se a um diário enfrentamento e convivência com barreiras arquitetônicas e atitudinais comuns ao ambiente laboral

Assim, ao se discutir a inserção plena das pessoas com deficiência ao meio ambiente laboral e o combate ao capacitismo, dois fatores são sopesados à luz do princípio do desenvolvimento sustentável: o impacto econômico na adaptação dos locais para integração

destes trabalhadores (viés mercadológico) e a configuração política-constitucional que prima pela igualdade material entre os cidadãos brasileiros (viés político).

As duas correntes aparentemente contraditórias devem ser pacificadas através da interpretação do núcleo fundamental dos direitos fundamentais, em especial pelo uso da principiologia do desenvolvimento sustentável.

Como bem elucidado por Melo (2020, p. 312-313), a solução do presente imbróglio perpassa inexoravelmente pela preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais, em especial o da vida, tendo no princípio do desenvolvimento sustentável um postulado de interpretação a ser utilizado pelos intérpretes e legisladores diante do caso concreto:

Em síntese, o direito ao desenvolvimento tem que ser harmonizado com o exercício do direito à saúde, aqui considerado o meio ambiente do trabalho. Estamos diante da aplicação do princípio do desenvolvimento sustentável (*omissis*) Desta forma, resta claro que o direito fundamental ao ambiente de trabalho hígido pode ser relativizado caso entre em conflito com outros direitos fundamentais, desde que resguardado seu núcleo essencial. (*omissis*) Para garantir o exercício de outro direito fundamental (desenvolvimento, vida), por elementos inerentes à profissão ou ao trabalho, há a necessidade de labor em condições insalubres, penosas ou em horário noturno por longo período, entre outros.

Pelo exposto, a visão do capacitismo e a inserção das pessoas com deficiência no meio ambiente do trabalho perpassam pela preservação de núcleo essencial, pautando-se no princípio do desenvolvimento sustentável, como será visto de maneira minudenciada no Capítulo 3.

1.6.2 Princípios da prevenção e da precaução e os riscos à saúde do trabalhador

De outro giro, outros dois princípios apresentam-se como essenciais ao meio do trabalho, tornando-se vetores nos novos paradigmas (capacitismo) aqui tratados. De início, como bem apontado por Melo (2020), não existem direitos absolutos, logo, em que pese o dever do intérprete em visar, diante do caso concreto, sua plena subsunção, também é certo que outros princípios e fenômenos sociais não podem ser totalmente suprimidos, almejando-se sempre o resguardo do núcleo essencial dos direitos envolvidos.

Parte-se da conceituação dos princípios, segundo Machado (2013, p.100 e p.111-112), trazendo a distinção entre a certeza do dano (prevenção) e sua possibilidade (precaução), em matéria ambiental, bem como os mecanismos que lhe são decorrentes.

Não há divergência de conceituação nas cinco línguas mencionadas: a precaução caracteriza-se pela ação antecipada diante do risco ou do perigo. A versão em língua portuguesa da Declaração do Rio de Janeiro/1992 deve ter tomado por base o texto em Inglês quando escreveu “ameaça” de danos. (*omissis*) O incerto não é algo necessariamente inexistente. Ele pode não estar bem definido. Ou não ter suas dimensões ou seu peso ainda claramente apontados. O incerto pode ser uma hipótese, algo que não foi ainda verificado ou não foi constatado. Nem por isso, o incerto deve ser descartado, de imediato. O fato de o incerto não ser conhecido ou de não ser entendido aconselha que ele seja avaliado ou pesquisado. A certeza equivale à ausência de dúvida e de imprecisão. O estado de certeza tem por objetivo nos dar segurança, sendo que a incerteza gera a insegurança. A informação incerta é um dos motivos de apelar-se para a aplicação do princípio da precaução.

Machado (2013, p.99) é taxativo, contudo, ao elencar que o princípio da precaução não tem o condão de inviabilizar as atividades econômicas, visto o processo de simbiose entre labor e qualidade de vida, mas de sua devida ponderação pelos operadores do direito diante de casos concretos, em especial os ainda em vias de discussão; como, *in casu*, o capacitismo.

A implementação do princípio da precaução não tem por finalidade de imobilizar as atividades humanas. Não se trata da precaução que tudo impede ou que em tudo vê catástrofes ou males. O princípio da precaução visa à durabilidade da sadia qualidade de vida das gerações humanas e à continuidade da natureza existente no planeta.

No tocante ao princípio da prevenção, Machado (2013, p.121) trata da certeza de um dano, ou seja, conhecimento prévio de que uma situação que ultrapassa os limites da normalidade, da justa expectativa, gerando um dano coletivo abrangente, nos seguintes termos: “O dever jurídico de evitar a consumação de danos ao meio ambiente vem sendo salientado em convenções, declarações e sentenças de tribunais internacionais, como na maioria das legislações internacionais”.

Recorrendo-se a Melo (2020, p. 257) pode-se vislumbrar sua aplicação em “situações de perigo concreto que pode levar a um dano se não forem adotadas providências, pelo que não se pode esperar que o dano aconteça”, culminando em um “megaprincípio ambiental” e norteador dos demais, segundo Melo (2020, p. 257).

Observe-se que, em matéria ambiental, não se trata de toda a atividade que suprima um bem da natureza, mas àquelas cujo prejuízo, seja por imposição jurídica (pesca em período [de defesa), ou fática (queimadas não autorizadas), geram um dano tutelável pelo ordenamento. Ademias, Machado (2013, p.122-123) traz uma sequência de itens que, *mutatis mutandis*, podem ser utilizados na seara do meio ambiente do trabalho para fins de identificação do dever de precaução, dando ensejo à criação de uma política pública ou de conscientização social sobre os danos enfrentados:

Sem informação organizada e sem pesquisa não há prevenção. A aplicação do princípio da prevenção comporta, pelo menos, doze itens:

- 1) identificação e inventário das espécies animais e vegetais de um território, quanto à conservação da natureza;
- 2) identificação das fontes contaminantes das águas e do ar, quanto ao controle da poluição;
- 3) identificação e inventário dos ecossistemas, com a elaboração de um mapa ecológico;
- 4) planejamento ambiental e econômico integrados;
- 5) ordenamento territorial ambiental para a valorização das áreas de acordo com a sua aptidão;
- 6) Estudo de Impacto Ambiental;
- 7) prestação de informações contínuas e completas;
- 8) emprego de novas tecnologias;
- 9) autorização ou licenciamento ambiental;
- 10) monitoramento;
- 11) inspeção e auditoria ambientais;
- 12) sanções administrativas ou judiciais.

A aceitação do princípio da prevenção não para somente no posicionamento mental a favor de medidas ambientais acauteladoras. O princípio de prevenção deve levar à criação e à prática de política pública ambiental, através de planos obrigatórios.

Recorda-se que a sadia qualidade do meio ambiente do trabalho pode ser extraída do texto constitucional, inclusive de forma expressa ao tratar do dever do SUS em colaborar na proteção do meio ambiente, “nele compreendido o do trabalho”, nos termos do art. 200, inciso VIII, CRFB/88 (Brasil, 1988).

Em seara internacional, o Brasil ratificara a Convenção nº 155 da OIT, a qual, em seus artigos 16 a 18, prevê a obrigação dos empregadores em garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, adotando medidas para reduzir ou suprimir os riscos no trabalho.

Ademais, outros exemplos no direito interno demonstram a correlação entre a precaução e a prevenção com o meio ambiente do trabalho. Cita-se o art. 75-E da CLT que estabelece que “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. Ao passo que art. 158, inciso I, do diploma normativo impõe igual dever aos empregados em “observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior” (Brasil, 1943).

Sendo assim, é dever do Estado, das empresas e dos trabalhadores adotar medidas preventivas e de prevenção, a fim de evitar riscos e danos à saúde física, mental e emocional dos obreiros.

As ilações narradas conduzem a um cenário de dúvidas como o direito trabalhista enfrentará a inclusão das pessoas com deficiência e o instituto do capacitismo em sua

interpretação e solução de conflitos. Considerações estas que são sintetizadas na conclusão de Machado e Góes (2022, p. 110) sobre a complementariedade entre a precaução e a prevenção no meio ambiente do trabalho:

O Direito do Trabalho, nesse contexto, precisará efetivamente repensar os institutos como vinham sendo compreendidos até então, orientando-se por motrizes principiológicas que nunca devem ser abandonadas, como a dignidade da pessoa humana, a centralidade do ser humano frente a novas tecnologias, o trabalho decente e princípios como os de prevenção e precaução, considerando o indivíduo trabalhador e a sociedade, que, na distribuição de riscos, também sofrerá as consequências das escolhas que forem sendo realizadas.

Não há ambiente laboral hígido e seguro, nem sadia qualidade de vida, sem a garantia da acessibilidade e adaptação adequada para a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho e, notadamente, da pessoa com deficiência. Inegável, portanto, um dever de aplicação da principiologia clássica do direito ambiental na superação dos novos conflitos decorrentes do capacitismo.

1.7 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Segunda Guerra Mundial foi um conflito de proporções globais que aconteceu entre 1939 e 1945. A soberania estatal, após a grande Guerra, a despeito de ainda continuar como elemento essencial do Estado, passou a encontrar limitações, notadamente no plano internacional, não só pelos imperativos da coexistência de Estados soberanos, mas também pela existência de princípios universais, como o caso da dignidade da pessoa humana. No dizer de Piovesan (2024, p. 8):

O reconhecimento de que os seres humanos têm direitos sob o plano internacional implica a noção de que a negação desses mesmos direitos impõe, como resposta, a responsabilização internacional do Estado violador. Isto é, emerge a necessidade de delinear **limites à noção tradicional de soberania estatal**, introduzindo formas de responsabilização do Estado na arena internacional, quando as instituições nacionais se mostram omissas ou falhas na tarefa de proteger os **direitos humanos** internacionalmente assegurados. [grifo próprio]

O final da Segunda Guerra foi marcado por um sinal de alerta para a humanidade. Em razão disso, a Organização das Nações Unidas - ONU, por meio de sua Assembléia Geral, lançou, em dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948).

O documento, formado por 30 artigos, aponta os principais direitos e deveres que todas as pessoas do planeta possuem. A Declaração traz, no bojo de seu artigo segundo, a definição de direitos humanos como uma série de condições que qualquer indivíduo tem,

assegurando-o uma vida digna. Estes direitos aplicam-se igualmente e indistintamente, independentemente da nacionalidade, local de residência, raça, sexo, religião, cor, língua ou qualquer outra condição característica da pessoa. (ONU, 1948).

Os direitos humanos, a partir da Declaração onusiana, não tem mais o texto constitucional pátrio ou o ordenamento jurídico interno de um Estado como base única de sustentação, mas também conta, desde o segundo pós-guerra, “com um esteio no braço do direito internacional público, chamado direito internacional dos direitos humanos” (Mazzuoli, 2008, p.2).

Impende salientar que a Carta Magna de 1988 (Brasil, 1988) é o primeiro texto constitucional brasileiro a elencar, de maneira expressa, os princípios pelos quais o Brasil deve reger-se nas relações internacionais, enfatizando a prevalência dos direitos humanos (Mazzuoli, 2008). Na mesma alínea, assevera Piovesan (2024, p. 34):

Trata-se da primeira Constituição brasileira a inserir na declaração de direitos os direitos sociais, tendo em vista que nas Constituições anteriores as normas relativas a tais direitos encontravam-se dispersas no âmbito da ordem econômica e social, não constando do título dedicado aos direitos e garantias. Desse modo, não há direitos fundamentais sem que os direitos sociais sejam respeitados. **Nessa ótica, a Carta de 1988 acolhe o princípio da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos**, pelo qual o valor da liberdade se conjuga com o valor da igualdade, não havendo como divorciar os direitos de liberdade dos direitos de igualdade. [grifo próprio]

Ao narrar sobre o princípio da dignidade da pessoa humana no Brasil, historiam Medeiros Neto e Germinari (2020, p. 68) que:

[...] dentro da ordem jurídica brasileira a dignidade em status constitucional a partir da Constituição de 1934, inicialmente de forma tímida na previsão de tutelas voltadas às relações de emprego e à ordem econômica, assumindo maior relevância e alcance consoante os enfrentamentos e conquistas históricas registradas tal qual aconteceu com os direitos sociais reconhecidos a partir de 1930, obtendo maior guarida a partir da Constituição de 1988, atuando como princípio e fundamento, no paradigma estruturante do Estado Democrático de Direito, tendo como consequência a sua difusão na ordem jurídica em todas as esferas do direito positivo [...].

O princípio da dignidade humana é um valor central em muitas constituições e tratados internacionais. No Brasil, referido princípio constitui fundamento da República Federativa e do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III da CRFB/88) e serve como base para a proteção dos direitos individuais e coletivos.

Segundo Medeiros Neto e Germinari (2020, p. 64):

A dignidade da pessoa humana passou a ser relevantemente adotada em diversas dimensões do direito, inspirando as mais diferentes relações da sociedade, seja na expressão dos direitos elementares da pessoa, seja na ordem econômica, inclusive na

seara civil, foi elevada à alcunha principiológica, depurando-se inclusive como fundamento norteador da Constituição; a partir daí, sob o vínculo da Lei Maior, espalhou-se por inúmeros textos infraconstitucionais.

No entanto, referido princípio enfrenta obstáculos significativos para as pessoas com deficiência, principalmente no meio ambiente do trabalho, pois, apesar de existirem normas que promovem a dignidade e a inclusão, a realidade vivenciada por muitas pessoas com deficiência em vários momentos é marcada por barreiras e dificuldades. Esses desafios podem incluir o capacitismo, falta de acessibilidade, preconceitos sociais e insuficiência de políticas públicas efetivas.

Ao explicar sobre dignidade humana, Rodrigues (2009, p. 95) destaca que “a dignidade corresponde ao homem enquanto ser humano, independente do valor dos seus atos, por uma espécie de centelha quase divina de excelência humana”.

Em outras palavras, dignidade seria um atributo fundamental de todos os seres humanos sem qualquer exceção, atributo este inalienável e essencial, que deve ser reconhecido e respeitado independentemente das ações ou características individuais de cada pessoa.

No mesmo sentido Andrade (2003, p. 317): “Um indivíduo, pelo só fato de integrar o gênero humano, já é detentor de dignidade [...] A despeito de todas as suas diferenças físicas, intelectuais, psicológicas, as pessoas são detentoras de igual dignidade”.

Quanto à definição de dignidade, Andrade (2003, p. 321) disciplina:

[...] o que venha a compor o conceito de dignidade é algo que não pode ser definido abstratamente, mas apenas em concreto, à luz de um determinado ordenamento jurídico e dos influxos históricos e culturais da sociedade.

Na sequência, Andrade (2003, p. 321) salienta que a dificuldade consistiria no fato de que a dignidade se insere na categoria de “conceitos jurídicos indeterminados, caracterizados pela vagueza e subjetividade de sentido, a exigir do intérprete a formulação de juízos intelectivos mais ou menos complexos”.

No entanto, valendo-se dos ensinamentos de Sarlet (2003, p. 62) a dignidade da pessoa humana pode ser definida como “um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem à pessoa todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável”.

A dignidade decorre da própria condição de ser humano, ou seja, basta ser humano, observando-se “a titularidade dos direitos existenciais, porque decorre da própria condição humana, independe até da capacidade da pessoa de se relacionar, expressar, comunicar, criar,

sentir. Dispensa a autoconsciência ou a compreensão da própria existência” (Andrade, 2003, p. 318).

Extrai-se das lições de Rodrigues (2024, p. 152) que a Constituição “ao referir-se à dignidade da pessoa humana como princípio informador de todo seu texto, privilegia, claramente, a democracia de indivíduos em face da democracia de grupos”.

Observa Andrade (2003, p. 321) sobre a questão do elemento cultural e econômico, destacando que ambos não afastam o caráter universal da dignidade humana:

O dado cultural é indissociável da noção de dignidade. Comportamentos considerados degradantes ou inaceitáveis em uma determinada cultura podem ser considerados normais em ambiente cultural diverso. Essas diferenças tendem a ser salientes em se tratando de culturas marcadamente diversas, como, por exemplo, as de países ocidentais em contraste com as de alguns países orientais. Mas até em sociedades supostamente menos distanciadas culturalmente as divergências aparecem.

Além do elemento cultural, há que considerar, ainda, que o conceito de dignidade tende a ser ampliado ou restringido por outros fatores, dentre os quais o econômico. Assim, em uma sociedade economicamente mais desenvolvida o conceito de dignidade – e, conseqüentemente, daquilo que a ofende – tende a ser mais alargado do que em outra menos desenvolvida.

Trata-se apenas de uma tendência, que, em casos pontuais, pode não se confirmar, porque outros fatores podem apresentar maior peso. Mas, a princípio, constitui fenômeno observável o de que certos atos considerados ofensivos à dignidade de uma pessoa em uma sociedade economicamente desenvolvida são aceitáveis ou indiferentes em uma sociedade menos desenvolvida.

Essas diferenças, porém, não eliminam o caráter universal da idéia de respeito à dignidade humana ou da existência de um direito inato da pessoa de ser tratada dignamente. [grifo próprio]

A dignidade humana é algo que não pode ser suprimido por motivo algum, circunstância, aspecto físico, mental, psicológico, elemento, gênero, raça, capacidade, status social, idade, religião e demais fatores. Isso significa que, em termos de dignidade humana, não há que se falar em terceira alternativa ou temperamentos qualquer ato repercute no todo, afirmando ou negando a dignidade. “Violar esse princípio equivale a tirar todo valor e sentido da vida” (Rodrigues, 2019, p. 13).

Ademais, acrescenta Arendt (2012, p. 388) que a dignidade “implica o reconhecimento de todos os homens ou de todas as nações como entidades [...]”.

Desse modo, o princípio da dignidade da pessoa humana é um valor central e inegociável. E, no momento em que a dignidade é desrespeitada, a própria vida perde seu sentido, pois está umbilicalmente ligada à identidade, ao respeito e ao valor do ser humano. Em outras palavras, a dignidade humana é o alicerce para o valor da vida e para o

reconhecimento de cada indivíduo ou nação como uma pessoa merecedora de respeito em qualquer tipo de relação social, inclusive no meio ambiente do trabalho, haja vista que sem a dignidade, a vida e as relações perdem seu significado.

CAPÍTULO 2 – O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência é garantido tanto pela proteção normativa internacional quanto pela legislação pátria, visando promover a inclusão e combater a discriminação no ambiente de trabalho, sendo necessário, pois, um estudo pormenorizado a respeito desse aspecto.

A existência de farta legislação sobre o tema reforça o direito ao trabalho em igualdade de condições, assegurando que as pessoas com deficiência tenham acesso ao emprego de forma digna, com condições adequadas e sem preconceitos. Conhecer esse arcabouço normativo é, pois, basilar para entender as nuances do capacitismo labor-ambiental.

Desse modo, no presente capítulo estudar-se-á os principais mecanismos para garantir o direito ao trabalho, incluindo-se aí a cota obrigatória prevista em lei, promovendo a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

No entanto, o exercício do direito ao trabalho da pessoa com deficiência vai além da sua simples contratação, exigindo que o ambiente laboral seja verdadeiramente inclusivo e acessível. Portanto, abordar a existência de barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais (capacitismo) é fundamental para que o trabalho seja realizado com igualdade de condições e respeito à dignidade da pessoa humana, como será minudenciado a seguir.

2.1 A DISCRIMINAÇÃO AO LONGO DA HISTÓRIA

A pessoa com deficiência e sua integral participação na sociedade hodierna, como sujeito de direito, deve partir do pensamento de que ela, igualmente a todo o ser humano, possui o desejo de florescer fazendo uso de suas capacidades de modo adequado. A integração social, através do trabalho, é um direito fundamental, “essencial à vida digna de todo o ser humano” (Melo, 2004, p. 25).

Apesar disso, por um longo período da história, as pessoas com qualquer tipo de deficiência foram segregadas, ante a concepção preconceituosa de que sua contribuição para a sociedade seria nula. Historicamente excluídas, indesejadas e estigmatizadas, essas pessoas passaram séculos à margem da sociedade, como se invisíveis fossem. Como bem explicita Fonseca (2012, p. 51):

É sabido que povos como os bárbaros nômades, os espartanos, os romanos e outros, eliminavam as crianças com deficiência em rituais religiosos ou com apoio legal, conforme previa a própria lei romana das XII Tábuas. Na Idade Média estabeleceu-se a crença de que a deficiência era fruto do pecado, tanto dos pais que geravam

filhos com essas condições, quanto da pessoa que adquiria deficiências ao longo da vida; a única forma de redenção do pecado seria a caridade ou a penitência religiosa. É nesse momento da história que se generaliza a ideia de isolamento das pessoas com deficiência em instituições beneficentes sustentadas pelo óbolo redentor.

A tratativa concedida às pessoas com deficiência, no âmbito dos direitos humanos, compreende, para Piovesan (2012, p. 46), quatro fases distintas:

a) uma fase de intolerância em relação a pessoa com deficiência, em que esta simbolizava impureza, pecado ou mesmo castigo divino; b) uma fase marcada pela invisibilidade das pessoas com deficiência; c) uma terceira fase, orientada por uma ótica assistencialista, pautada na perspectiva médica e biológica da deficiência; e d) finalmente uma quarta fase, orientada pelo paradigma dos direitos humanos, em que emergem os direitos à inclusão social, com ênfase na relação da pessoa com deficiência e do meio em que ela se insere, bem como na necessidade de eliminar obstáculos e barreiras superáveis, sejam elas culturais, físicas ou sociais, que impeçam o pleno exercício de direitos humanos.

Para Laraia (2009), os modelos de deficiência adotados pela sociedade ao longo dos anos também seriam quatro: caritativo, médico, social e o modelo baseado em direitos.

Em contrapartida, Madruga (2013, p. 58-60) esclarece os modelos doutrinários de tratamento conferido às pessoas com deficiência, dividindo-os em três:

Os diferentes modelos de tratamento conferido às pessoas com deficiência são, em geral, divididos em três pela doutrina: o modelo de prescindência, o modelo médico (ou reabilitador) e o modelo social, a saber:

O modelo de prescindência considerava que as causas que dão origem à deficiência possuem fundo religioso, além do que as pessoas são consideradas inúteis por não contribuírem com as necessidades da comunidade, guardam mensagens diabólicas e suas vidas não merecem ser vividas. A sociedade, portanto, ‘prescinde’ dessas pessoas, seja por intermédio da adoção de submodelos como o eugenésico, situado na antiguidade clássica, com a prática de infanticídio [...] ou mediante o submodelo de marginalização, cujo traço característico, na Idade Média, é a exclusão, seja por compaixão, seja por medo de considerá-las objetos de malefícios, ou advertência de um perigo iminente.

[...]

O modelo médico/reabilitador, que surge ao fim da Primeira Guerra Mundial, ante os efeitos laborais suportados pelos ‘feridos de guerra’, considera que as causas que deram origem à deficiência são científicas, e as pessoas com deficiência à medida que sejam reabilitadas não mais são consideradas inúteis ou desnecessárias. Busca-se normalizar as pessoas com deficiência, cujo problema está em suas limitações, daí a necessidade imperiosa de reabilitá-la psíquica, física e sensorialmente. A deficiência é vista como um problema individual da pessoa, incapaz de enfrentar a sociedade, surgindo daí os serviços de assistência sociais institucionalizados, a educação especial, os benefícios de reabilitação médica e as cotas laborais.

[...]

Já **o modelo social** aponta a inadequação da sociedade para incluir aquela coletividade. O problema está ‘na sociedade’ e não no indivíduo, este sim no centro de suas decisões. É o contexto social que gera a exclusão. A valoração do indivíduo como pessoa e a necessidade de sua inclusão social acercam o modelo social das premissas baseadas nos direitos humanos, máxime do princípio da dignidade humana, ao considerar em primeiro plano o respeito à pessoa, seguida, quando necessário, de outras circunstâncias relacionadas propriamente com a sua deficiência, tal como a sua história clínica. [grifo próprio]

Portanto, em um primeiro momento histórico, ter-se-ia a adoção do modelo da prescindência. Calcado na premissa de que as pessoas com deficiência seriam inúteis por não contribuírem para suprir as necessidades da comunidade, a sociedade entendia que elas eram dispensáveis, prescindíveis (Madruga, 2013). Esse modelo da deficiência pode ser dividido em duas fases: a da eugenia, também denominada de fase da intolerância (Piovesan, 2012), e a fase da marginalização, denominada de fase da invisibilidade da pessoa com deficiência por Piovensan (2012).

Na Antiguidade, vigia-se o modelo da prescindência, com ênfase na intolerância/eugenia, onde a eliminação das pessoas com deficiência era a regra. A criança com deficiência, por exemplo, era vista como um óbice a continuidade familiar sendo, por isso, descartada. Aponta Matos (2017, p. 36):

De fato, os primeiros registros acerca dessas pessoas remontam à Antiguidade Clássica. Naquela época, os deficientes eram considerados subumanos, sendo abandonados ou eliminados logo após o nascimento. A cultura da época, cujo ideal de vida era “corpo são, mente sã”, não admitia em seu meio a imperfeição.

Assinala Melo (2004, p. 29) que: “nas cidades gregas de Atenas e Esparta a orientação era no sentido da eliminação das crianças mal-constituídas”. Nesse mesmo sentido, o filósofo e polímata da Grécia Antiga Aristóteles (2007, p. 73), afirmou: “Não seja permitido criar nenhuma criança que nasça mutilada, isto é, sem algum dos seus membros”.

Nesse mesmo diapasão, retrata Figueira (2021, p. 23):

Nas antigas civilizações (e em algumas sociedades tribais dos dias atuais), existia a prática de eliminação pura e simples de seus membros que nasciam ou adquiriam deficiências por meio de doenças, acidentes rurais ou de caça. Usavam como argumento para o sacrifício, ideia de que o indivíduo iria sofrer, ao longo de sua vida, as condições precárias de época, além da eliminação da vítima em função da coletividade. Naqueles tempos, já existia o conceito de ‘inferioridade’; um sujeito com algum tipo de deficiência, na visão preconcebida da sua tribo, nunca seria um bom caçador, não poderia ir para o campo de batalha, não era digno de uma esposa e nem de gerar novos e bons guerreiros. **Já existia a segregação, apoiando-se no tripé: preconceito, estereótipo e estigma.** Surgia o seguinte mecanismo em um círculo vicioso: o preconceito gera um estereótipo, que cristaliza o preconceito, fortalecendo o estereótipo, que atualiza o preconceito. **E, nesse círculo vicioso, levado ao infinito, surge o estigma (marca, sinal), colaborando com essa perpetuação. Todos esses elementos nasceram do desconhecimento, matéria-prima da segregação.** [grifo próprio]

Na Idade Média, o Cristianismo sedimenta uma segunda fase do modelo da prescindência: o da invisibilidade/marginalização. A pessoa com deficiência passou a ter alma, resultando numa relação de piedade com esse grupo. Entretanto, “ora era considerado como protegido de Deus; ora como endemoniado” (Matos, 2017, p. 36), uma vez que a deficiência poderia ser vista como penitência pelos pecados.

Já não era mais tão comum a prática de infanticídios, todavia esse grupo de pessoas era desprezado, vivia à margem da sociedade e, quando muito, podia contar com a caridade alheia. Nessa época, surgem os primeiros hospitais voltados a abrigar pessoas com deficiência, além de surgirem as primeiras organizações de caridade e assistência (Brandão, 2023b).

Assevera, nesse sentido, Silva (1987, p. 154):

Dentro desse ambiente e devido ao fato de não poder contar com meios para garantir sua sobrevivência de maneira digna, restou ao portador de defeitos físicos sensoriais a posição de elemento marginalizado e o recurso à esmola diária, sistemática, para com isso ganhar seu sustento. Pelas estradas e caminhos mais importantes da Europa Medieval, por onde passavam de quando em quando nobres cortejos e os bem ajacados cavaleiros e cruzados, sujus e por vezes asquerosos seres humanos, com seus membros deformados ou suas feridas à mostra, defendiam-se como podiam para garantir seu infeliz sustento. Chegaram a organizar-se em verdadeiras redes para angariação de esmolos e de donativos.

Ainda acerca dessa segunda fase do modelo, complementa Matos (2017, p. 37):

Assim, com a segregação, continuava sendo negado a essas pessoas o acesso e as relações com o conhecimento, **sendo infantilizadas e desvinculadas do cotidiano da sociedade.** [grifo próprio]

O modelo de prescindência, entretanto, foi superado com o advento do modelo médico ou reabilitador, solidificado no cenário pós-Primeira Guerra Mundial, em resposta à necessidade de lidar com os efeitos laborais enfrentados pelos feridos de guerra. Passou-se a compreender que as causas da deficiência têm fundamentos científicos.

Nesse sentido, colaciona-se ensinamento de Neves (2024, p. 8):

Em substituição ao paradigma da prescindência, na década de 60, nasce o modelo médico ou reabilitador, o qual, fundado em causas científicas, difundia a ideia de deficiência com base nas limitações funcionais individuais. Os deficientes, em razão das patologias, sequelas ou lesões que portassem, somente poderiam vir a ser incluídos na comunidade no momento em que fossem curados ou reabilitados

Diferentemente da visão anterior, que considerava essas pessoas como inúteis ou dispensáveis, o novo enfoque passou a buscar a normalização das pessoas com deficiência, objetivando sua reabilitação psíquica, física e/ou sensorial, para que pudessem se adequar ao padrão de normalidade estética e existencial previamente estabelecido pela sociedade.

Nas palavras de Laraia (2009, p. 37):

De acordo com o modelo médico, também chamado de individual, as pessoas com deficiência têm problemas físicos que precisam ser curados. O objetivo dessa abordagem é “normalizar” as pessoas com deficiência. A questão da deficiência é limitada ao plano individual, e é a pessoa com deficiência que precisa ser mudada,

não a sociedade ou o meio em que ela vive. Elas necessitam de serviços especiais, escolas especiais e professores de educação especial.

O modelo médico foi, em parte, responsável, pela “resistência da sociedade em aceitar a necessidade de mudar suas estruturas e atitudes para incluir em seu seio as pessoas portadoras de deficiência e/ou outras condições atípicas” (Sasaki, 2010, p. 29).

O foco, portanto, do modelo médico está na limitação do indivíduo, sendo a deficiência tratada como um problema a ser resolvido por profissionais da saúde, sem considerar adequadamente os fatores sociais, culturais e econômicos que também influenciam a vida das pessoas com deficiência. Retrata Matos (2017, p. 42):

Muitas teorias, conseqüentemente, foram criadas ou adaptadas para tratar essas pessoas. Foram também criadas várias escolas especiais, onde elas eram tratadas e “treinadas” dentro das oficinas terapêuticas conforme seu diagnóstico.

Apesar de existir aparentemente um avanço, continuavam segregadas dentro das escolas especiais, sendo percebidas dentro de uma visão assistencialista, estigmatizada e excluída do mundo. [grifo próprio]

O objetivo central é a reabilitação do indivíduo, para que ele possa se ajustar aos padrões estéticos, funcionais e existenciais predominantes na sociedade. Embora esse enfoque tenha sido importante em termos de avanços médicos e terapêuticos, ele é criticado por reduzir o indivíduo à sua deficiência, desconsiderando a importância da inclusão social e da adaptação do ambiente às necessidades específicas de cada pessoa (Sasaki, 2010).

O modelo social da deficiência, por seu turno, teve como marco inicial o ano de 1972. No dia 20 de setembro daquele ano, o sociólogo com deficiência Paul Hunt enviou uma carta ao jornal inglês “The Guardian” na qual propôs o protagonismo das pessoas com deficiência no debate sobre o tema. Michael Oliver, também é considerado um dos idealizadores desse modelo, juntamente com Paul Abberley e Vic Finkelstein. Esses estudiosos procuravam entender o fenômeno sociológico da deficiência a partir do conceito de estigma proposto por Erving Goffman, o qual criticava a abordagem individualista, que era restrita ao corpo, da qual rotulava os indivíduos como inaptos e ignorava as estruturas sociais e impediam as pessoas com deficiência da participação social (Brandão, 2023b).

O próprio Oliver elucida a questão (1990, p. 3):

It does not deny the problem of disability but locates it squarely within society. It is not individual limitations, of whatever kind, which are the cause of the problem but society's failure to provide appropriate services and adequately ensure the needs of disabled people are fully taken into account in its social organisation. Further, the consequences of this failure does not simply and randomly fall on individuals but

systematically upon disabled people as a group who experience this failure as discrimination institutionalised throughout society.⁷

Nesse talante, ressalta Madruga (2013, p. 61):

Dessa maneira, a deficiência, do ponto de vista social, implica admitir que o ‘problema’ não está no indivíduo e sim no próprio comportamento estigmatizante em relação àqueles taxados de ‘diferentes’ e, por este motivo, inferiorizados e discriminados. Significa que o ‘problema’ tem raízes sociais, econômicas, culturais e históricas, e sua resolução passa por uma sociedade acessível a todos os seus membros, sem distinção. Significa dizer que a deficiência é uma questão de direitos humanos.

Em suma, os postulados do modelo social exerceram papel fundamental, seja na desmistificação da deficiência como uma tragédia; no fim de sua vitimização; na autovalorização do ser como humano independentemente de sua utilidade no meio social; no engajamento político dos movimentos sociais das pessoas com deficiência etc., e hoje servem de paradigma para a moderna conceituação de deficiência, como previsto na atual Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. [grifo próprio]

Também no mesmo sentido, lição de Ramos (2015, p. 221-222):

Vale ressaltar, nesse ponto, que o medical model, modelo médico da abordagem da situação das pessoas com deficiência, via a deficiência como um “defeito” que necessitava de tratamento ou cura. Quem deveria se adaptar à vida social eram as pessoas com deficiência, que deveriam ser “curadas”. A atenção da sociedade e do Estado, então, voltava-se ao reconhecimento dos problemas de integração da pessoa com deficiência para que esta desenvolvesse estratégias para minimizar os efeitos da deficiência em sua vida cotidiana. A adoção desse modelo gerou falta de atenção às práticas sociais que justamente agravavam as condições de vida das pessoas com deficiência, gerando pobreza, invisibilidade e perpetuação dos estereótipos das pessoas com deficiência como destinatárias da caridade pública (e piedade compungida), negando-lhes a titularidade de direitos como seres humanos. Além disso, como a deficiência era vista como um “defeito pessoal”, a adoção de uma política pública de inclusão não era necessária.

Já o modelo de direitos humanos (ou modelo social) vê a pessoa com deficiência como ser humano, utilizando o dado médico apenas para definir suas necessidades. A principal característica desse modelo é sua abordagem de “gozo de direitos sem discriminação”. Este princípio de antidiscriminação acarreta a reflexão sobre a necessidade de políticas públicas para que seja assegurada a igualdade material, consolidando a responsabilidade do Estado e da sociedade na eliminação das barreiras à efetiva fruição dos direitos do ser humano. Assim, não se trata mais de exigir da pessoa com deficiência que se adapte, mas sim de exigir, com base na dignidade humana, que a sociedade trate seus diferentes de modo a assegurar a igualdade material, eliminando as barreiras à sua plena inclusão. [grifo próprio]

A distinção entre o modelo médico e o modelo social, portanto, reside na concepção da deficiência: enquanto o primeiro trata a deficiência como um problema individual da pessoa,

⁷ Tradução própria: Não nega o problema da deficiência, mas o localiza diretamente na sociedade. Não são as limitações individuais, de qualquer tipo, que estão na origem do problema, mas sim a incapacidade da sociedade de prestar serviços adequados e de assegurar adequadamente que as necessidades das pessoas com deficiência são plenamente tidas em conta na sua organização social. Além disso, as consequências desse fracasso não recaem simples e aleatoriamente sobre os indivíduos, mas sistematicamente sobre as pessoas com deficiência como um grupo que experimenta esse fracasso como discriminação institucionalizada em toda a sociedade.

vista como incapaz de se adequar às exigências da sociedade, o segundo, o social, passa a reconhecer que a deficiência é, na realidade, um reflexo de uma organização social insensível à diversidade corporal, resultando da interação entre as limitações físicas do indivíduo e as barreiras impostas pelas condições sociais em que ele está inserido.

Cordeiro (2011, p. 114), assim sintetiza:

Nesses novos padrões, a deficiência não é mais pensada como desvio, mas como diferença. Além disso seus portadores não mais precisam assumir unicamente o papel social de “deficientes”. Pelo contrário, ele podem assumir múltiplos papéis, como o de pais/mães, trabalhadores, clientes, atletas, artista e etc.

A partir do instante em que a questão deixou de ser o indivíduo e sua suposta "anormalidade", para se concentrar no contexto social responsável por sua estigmatização, a inclusão social passou a ser premissa no tratamento dispensado à pessoa com deficiência, o que fez com que o direito desse grupo vulnerável viesse a ser tutelado pela proteção normativa internacional e nacional.

Abordados os modelos da deficiência adotados ao longo da história, passa-se a discorrer sobre a amplitude conceitual de pessoa com deficiência.

2.2 O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Não é simples identificar de maneira imediata quem é e quem não é uma pessoa com deficiência, pois a deficiência pode se manifestar de formas diversas e com diferentes graus de intensidade. A deficiência abrange limitações físicas, sensoriais, intelectuais ou mentais, e nem sempre essas limitações são visíveis ou evidentes. Uma pessoa com uma deficiência intelectual ou uma condição mental, por exemplo, pode não apresentar sinais externos que indiquem sua condição, enquanto uma pessoa com uma deficiência física visível, como o uso de uma cadeira de rodas, pode ser mais facilmente identificada.

Além disso, como visto alhures, a definição dos modelos da deficiência evoluiu ao longo do tempo. Atualmente, adota-se uma visão mais social e holística, ensejando um novo modelo conceitual. Portanto, há de se observar a proteção normativa internacional e pátria acerca dos direitos da pessoa com deficiência, para, em seguida, depreender sua atual amplitude conceitual.

2.2.1 Evolução história e legislativa

Após a Segunda Guerra Mundial e com o exponencial aumento de pessoas com deficiência, com especial destaque aos soldados sobreviventes da guerra, a intervenção legislativa do Estado tornou-se inadiável, e a dignidade de toda a pessoa humana passou a ser a bandeira da edificação dos direitos humanos (Laraia, 2009; Brandão, 2023c; Piovesan, 2024). Nessa senda, há o surgimento de uma série de documentos internacionais como instrumento de proteção e efetivação desses direitos, assegurando a todos, indistintamente, uma existência digna.

A conquista dos direitos das pessoas com deficiência possui como primeiro marco histórico a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, em 10 de dezembro de 1948. Este é considerado o documento-chave na história dos direitos humanos, vez que estabeleceu, pela primeira vez, a proteção universal desses direitos (ONU, 1948). O respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana passou a ser uma obrigação a ser cumprida pelos países signatários.

Ensina, de maneira didática, Comparato (2010, p. 36):

Por tudo o que se acaba de expor, não é difícil entender a razão do aparente pleonasma da expressão direitos humanos ou direitos do homem. Trata-se, afinal, de algo que é inerente à própria condição humana, sem ligação com particularidades determinadas de indivíduos ou grupos.

Em 1968 foi criado, pela designer dinamarquesa Susanne Koefoed, o Símbolo Internacional de Acesso⁸ (SIA), com o objetivo de identificar locais, produtos e serviços que fossem acessíveis para pessoas com deficiência. Desde então, o ícone tornou-se universalmente reconhecido, além de presente em diversos locais, desde estacionamentos e banheiros adaptados até edifícios públicos e privados, sinalizando que esses espaços são acessíveis.

Entretanto, há de se destacar, desde logo, que o SIA, representado por uma pessoa em cadeira de rodas, retrata apenas um grupo específico de pessoas com deficiência física, deixando de fora muitas outras formas de deficiência.

A figura 1 apresenta o SIA. Destaca-se, por oportuno, que as figuras desta dissertação serão acompanhadas da descrição da imagem, como recurso de acessibilidade⁹.

⁸ Em 2015, a ONU introduziu o novo Símbolo Universal de Acessibilidade, evoluindo assim o conceito por trás do tradicional Símbolo Internacional de Acesso (ISA).

⁹ A audiodescrição é uma técnica de descrição de imagens, sejam elas estáticas ou dinâmicas, trazendo informações relevantes sobre seu conteúdo. O objetivo primordial é promover acessibilidade para pessoas com deficiência visual, mas também pode favorecer pessoas idosas, disléxicas e com deficiência intelectual. A

Figura 1 – Símbolo Internacional de Acesso (SIA)



Fonte: Norma ABNT 9050:2020, p. 41

Descrição da imagem: Ícone representando uma figura estilizada de uma pessoa em cadeira de rodas. A figura é composta por formas simples, com um círculo que envolve a imagem, simbolizando um espaço acessível. A cadeira de rodas é mostrada de lado, com a roda visível à esquerda e a figura humana posicionada na parte central da cadeira. O fundo do símbolo é um contraste forte, azul, enquanto a figura e o círculo são em branco. O design é claro e minimalista.

Fulcrada no postulado protetivo, A Declaração dos direitos do deficiente mental¹⁰, aprovada pela Resolução da Organização das Nações Unidas – ONU de nº 2.856, de 20 de dezembro de 1971, preconiza que a “o deficiente mental tem direito à segurança econômica e um nível de vida decente. Tem ainda o direito, na medida das suas próprias possibilidades, de efetuar um trabalho produtivo ou de exercer qualquer ocupação útil” (ONU, 1971).

A declaração estabeleceu que as pessoas com deficiência intelectual, assim como todas as outras, têm o direito de usufruir de cuidados médicos, educação, formação, reabilitação e oportunidades de trabalho, além de desfrutarem de proteção econômica e social. Brandão (2023) destaca ser o primeiro diploma internacional que reconhece direitos especificamente para pessoas com deficiência, embora restrita a pessoa com deficiência intelectual.

Ato contínuo, em 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes¹¹ inicia uma significativa mudança de paradigma, uma vez que deixa de usar a nomenclatura “deficiente”, como se fosse esse atributo o único destes indivíduos, para a expressão “pessoa deficiente”, ou seja, priorizando o fato de que também se tratam de pessoas, como todas as outras. Acerca do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, a Declaração de 1975 aduz, em seu item 7 (ONU, 1975):

As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos.

descrição de imagens pode ser apresentada também de forma escrita. Nesse caso, ela normalmente vem após uma *hashtag*. Nas redes sociais também é cada vez mais comum o uso de hashtags como #pracegover ou #pratosverem com descrições de imagens para tornar a internet mais acessível.

¹⁰ No original, em inglês: Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons

¹¹ No original, em inglês: Declaration on the Rights of Disabled Persons

Necessário explicar que essa Declaração reconheceu que os direitos humanos e as liberdades fundamentais devem ser garantidos de maneira igualitária a todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiências físicas, sensoriais e mentais, ou seja, incorrendo na horizontalidade da proteção. (Brandão, 2023)

No ano seguinte, em dezembro de 1976, a Assembleia Geral ONU, pela Resolução 31/123, proclamou o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD)¹². Com o lema “Participação plena e igualdade”¹³, estabeleceu, entre seus objetivos principais, educar e informar o público sobre o direito das pessoas com deficiência de participarem e contribuírem nos vários aspectos da vida econômica, social e política, e instituiu, de 1983 a 1992, a Década de Solidariedade com os “Portadores de Deficiência” (ONU, 1981).

Destaca, acerca do Ano Internacional, Silva (1987, p. 231):

Um ano depois, no dia 16 de dezembro de 1976, foi aprovada a Resolução n 31/123, proclamando o ano de 1981 como o Ano Internacional para as Pessoas Deficientes (International Year for Disabled Persons). **Estava muito claro o propósito dessa última declaração universalmente conhecida: dar condições para a implementação das resoluções anteriores, através da conscientização do mundo todo quanto a problemática das pessoas portadores de deficiência.**

Muita gente que ouve falar de Anos Internacionais, questiona-se sob um ângulo apenas: fala-se muito daquele assunto durante um ano todo e depois tudo cai no esquecimento e quase nada de concreto é feito. Será, entretanto, justo lembrarmos que os princípios que rastreiam os chamados "Anos Internacionais" podem ser resumidos num único: Que a comunidade internacional tome conhecimento da existência de um certo problema que afeta segmentos da população, procurando soluções através de consultas internacionais, ação conjunta e cooperação. Neste caso particular do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, existe, de fato, um problema sério para a comunidade das nações concentrar toda a atenção de que puder dispor, dando-lhe a possível prioridade durante um ano todo. E o problema que estamos analisando é, de fato, o intolerável problema de "meio bilhão de pessoas" sim, estamos falando de "meio bilhão de pessoas" que se vê à margem de tudo e não desfruta de seus direitos.

Caso, através de um Ano Internacional, a ONU consiga obter um nível de conscientização internacional bom, haverá pelo menos o início de uma mudança gradativa nas condições de vida dessas pessoas marginalizadas devido à deficiência. As necessidades são tão grandes e são desproporcionais aos recursos disponíveis que a mudança jamais poderia ocorrer com mera soma de esforços individualizados de cada país, ou das instituições oficiais ou privadas. Essa mudança requererá a interação de todos esses esforços, privados e oficiais, nacionais e internacionais. **Apenas uma ação de caráter nacional e internacional, regional e mesmo local, bem coordenada, poderá garantir qualquer sucesso aos ideais do Ano Internacional das Pessoas Deficientes.** [grifo próprio]

¹² No original, em inglês: International Year of Disabled Persons (IYDP)

¹³ O lema original, em inglês, era "A wheelchair in every home", o que, em tradução livre, seria “Uma cadeira de rodas em cada lar”.

Impende salientar que, com base no modelo médico, a OMS, em 1980, realizou uma primeira tentativa de organizar, em linguagem universal, lesões e deficiência, através do documento denominado International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps (ICIDH)¹⁴, cuja tradução oficial é: Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID). O documento traz os seguintes conceitos (WHO, 1980, p. 14):

- (a) Impairments (I code), concerned with abnormalities of body structure and appearance and with organ or system function resulting from any cause; in principle, impairments represent disturbances at the organ level.
- (b) Disabilities (D code), reflecting the consequences of impairment in terms of functional performance and activity by the individual; disabilities thus represent disturbances at the level of the person.
- (c) Handicaps (H code), concerned with the disadvantages experienced by the individual as a result of impairments and disabilities; handicaps thus reflect interaction with and adaptation to the individual's surroundings.¹⁵

Em livro de referência sobre o tema, Diniz elabora a seguinte tradução do texto em inglês (2012, p. 42):

1. Lesão: é qualquer perda ou anormalidade psicológica, fisiológica ou anatômica de estrutura ou função;
2. Deficiência: é qualquer restrição ou falta resultante de uma lesão na habilidade de executar uma atividade da maneira ou da forma considerada normal para os seres humanos; e
3. Handicap: é a desvantagem individual, resultante de uma lesão ou deficiência, que limita ou dificulta o cumprimento do papel considerado normal.

¹⁴ A tradução do termo em português gera grande discussão doutrinária, não sendo objeto do presente estudo. Entretanto segue um breve esclarecimento: “Impairment” tanto pode ser traduzido como “lesão” ou “impedimento”; “disability” pode ser traduzido como “incapacidade” ou “deficiência”; “handicap” ora aparece no original em inglês, sem tradução alguma, ora como “desvantagem”. Assim, ter-se-ia: Classificação Internacional de Lesão (perdas ou anormalidades corporais, para alguns seria a deficiência), Deficiência (restrições de habilidade provocadas por lesões, para alguns a tradução seria a palavra incapacidade) e Desvantagens (resultantes de lesão/deficiência ou deficiência/incapacidade, para alguns limitação). Há quem traduza como Classificação Internacional Deficiência, Incapacidade e Desvantagens (CIDID), ou ainda como Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Limitações. Independente da tradução, o fato é que, sob essa perspectiva, um corpo com lesões experimentaria limitações funcionais, conduzindo o indivíduo a uma situação de desvantagem social. Tal desvantagem seria, assim, atribuída às lesões corporais, destacando a relevância do diagnóstico, tratamento ou reabilitação dos corpos considerados fora do padrão.

¹⁵ Tradução própria: (a) Deficiências (código I), relacionadas com anomalias da estrutura e aparência do corpo e com funções de órgãos ou sistemas resultantes de qualquer causa; em princípio, as deficiências representam distúrbios ao nível dos órgãos. (b) Incapacidades (código D), refletindo as consequências da incapacidade ao nível do desempenho funcional e da atividade do indivíduo; as deficiências representam, portanto, perturbações ao nível da pessoa. (c) Desvantagens (código H), preocupado com as desvantagens sofridas pelo indivíduo como resultado de deficiências e incapacidades; as desvantagens refletem, portanto, a interação e a adaptação ao ambiente do indivíduo.

Depreende-se, assim, uma inter-relação entre lesão, deficiência e handicap, e uma vinculação à ideia de doença, categorizada pela Classificação Internacional de Doenças (CID).

Note-se que os trabalhos para a elaboração da CIDID foram coordenados pelo médico Phillip Wood, cuja missão era transpor a lógica classificatória da CID para o campo das deficiências, o que ensejou grande retrocesso uma vez que, “mais do que nunca, a deficiência se resumiu a uma questão médica” (Diniz, 2007, p. 43). Destaca-se, ainda, que o médico não tinha experiência na deficiência, mas tão somente sobre a deficiência (Diniz, 2007).

A seguir, o quadro 4 sintetiza algumas das críticas ao modelo médico e reducionista da CIDID, as quais, posteriormente, ensejaram abordagens mais inclusivas, como a adoção do modelo social da deficiência.

Quadro 4 – Críticas a abordagem da deficiência utilizada na CIDID

Crítica	Resumo explicativo
Assunção de representatividade	Elaborado por pessoas que tinham experiência sobre a deficiência, e não na deficiência. Assunção da autoridade fenomenológica da experiência da pessoa com deficiência.
Enfoque exclusivamente médico	A CIDID foca no corpo do indivíduo como causa da deficiência, desconsiderando os fatores sociais, culturais e ambientais que contribuem para a exclusão. A deficiência seria sempre um problema pessoal e não sociológico.
Falta de flexibilidade para a interpretação	A classificação apresenta categorias fixas e limitadas, o que dificulta a adaptação a diferentes contextos culturais e legais.
Desconsideração das barreiras	Não aborda as barreiras arquitetônicas, atitudinais e institucionais que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.
Estigmatização de pessoas com deficiência	Ao enfatizar a deficiência como uma desvantagem, a CIDID reforça estereótipos negativos e promove uma imagem de inferioridade ou incapacidade nas pessoas com deficiência, fomentando o capacitismo.
Ausência de enfoque nos Direitos Humanos	A classificação não incorpora uma abordagem baseada em direitos humanos, tratando a deficiência como uma questão de saúde, em vez de uma questão de equidade e dignidade. Tratava-se de um mero anexo do CID.

Fonte: Autora, com base em Diniz (2007) e Baracat (2020)

Em decorrência dessas críticas, A OMS, mais de vinte anos depois - em 2001 - divulgou essa Classificação Internacional com um novo título e novas conceituações. Com a apresentação da International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), ou, em português, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), passou-se a entender a deficiência não mais como consequência de doenças, mas como parte dos domínios da saúde.

Integrando o modelo médico e o modelo social, construiu-se o modelo biopsicossocial. Conforme a OMS (2008, p. 32):

A CIF baseia-se em uma integração desses dois modelos opostos. Uma abordagem “biopsicossocial” é utilizada para se obter a integração das várias perspectivas de funcionalidade. Assim, a CIF tenta chegar a uma síntese que ofereça uma visão coerente das diferentes dimensões de saúde sob uma perspectiva biológica, individual e social.

Deste modo, o primeiro documento mundial a adotar o modelo biopsicossocial da deficiência foi a CIF, constituindo um marco na abordagem da deficiência ao integrar os aspectos biológicos, psicológicos e sociais, transcendendo a visão estritamente médica e reconhecendo a deficiência como um fenômeno multifacetado e complexo (Baracat, 2020; Diniz, 2007).

Ciente da importância da linguagem utilizada na CIF, a OMS propôs uma redefinição ampla da deficiência, ao ponto de afirmar que há uma ampla incompreensão de que a ICF seja somente sobre pessoas com deficiência; na verdade, é sobre todas as pessoas (OMS, 2008).

O grande marco legislativo, no plano internacional, que promoveu verdadeira reviravolta no tratamento até então conferido às pessoas com deficiência foi, sem qualquer sombra de dúvida, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e seu protocolo facultativo (PF), aprovados na cidade de Nova Iorque, em 2007. (Brandão, 2023b)

Embora tenha resultado de complexas negociações, destacou-se por ser o tratado internacional cuja conclusão foi alcançada em menor tempo. Ademais, foi pioneiro ao inaugurar a participação por meio da internet (Brandão, 2023c).

Fonseca (2012) ressalta que fora utilizada, na CDPD, o termo “pessoa com deficiência”, partindo do lema “nothing about us without us”¹⁶. Esclarece, ainda, Fonseca (2012, p. 47):

O profundo significado dessa parêmia reside na radical ruptura com as políticas de cunho tutelar e assistencialista, que impunham às pessoas com deficiência a condição de coadjuvantes em todas as questões que lhes diziam respeito diretamente. As decisões eram tomadas por pais, amigos e simpatizantes, que, com muito boa intenção, findaram por frequentemente cometer equívocos normalmente lastreados no cuidado meramente assistencial.

A CDPD, também conhecida como Convenção de Nova Iorque, conta com 50 artigos, além do preâmbulo. Para fins do monitoramento de sua execução, o artigo 34 dispõe sobre a criação do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

De acordo com Piovesan (2012), a Convenção contempla as vertentes repressiva (atinentes à proibição de discriminação) e promocional (relativa à promoção de igualdade) no que tange aos direitos da pessoa com deficiência. Ao longo de suas dezenas de artigos,

¹⁶ Tradução de Fonseca (2012, p.47): “nada a nosso respeito, sem a nossa participação”.

enunciam-se propósitos (artigo 1), definições (artigo 2), princípios (artigo 3), obrigações gerais (artigo 4), temas transversais (artigos 6 a 8), direitos fundamentais (artigos 5 e 9 a 30) e medidas de aplicação e monitoramento (artigo 31 a 50).

A Convenção preocupou-se, de plano, em conceituar pessoa com deficiência, não apresentando um conceito médico, como era a prática até então, mas priorizando a dimensão social. Vaticina, a Convenção, em seu primeiro artigo (ONU, 2007):

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. **Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.** [grifo próprio]

Adotou, ainda, o conceito de adaptação razoável, qual seja, o dever do Estado de adotar ajustes e modificações razoáveis para efetivar o exercício de direitos humanos às pessoas com deficiência, tema que será detalhado posteriormente.

Em seguida, passa-se a sintetizar, no quadro 5, os principais direitos e garantias tutelados pela Convenção.

Quadro 5 – Síntese dos direitos da pessoa com deficiência consagrados na CDPD

Referencial	Dispositivo
Propósito Art. 1º CRPD	Propósito: promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.
Conceito de Pessoa com Deficiência Art. 1º CRPD	Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.
Conceito de Comunicação Art. 2º CRPD	“Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o Braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;
Conceito de Língua Art. 2º CRPD	“Língua” abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não falada;
Conceito de Discriminação por deficiência Art. 2º CRPD	“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 desfrute 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;
Significado de Adaptação Razoável Art. 2º CRPD	“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;

Referencial	Dispositivo
Significado de Desenho Universal Art. 2º CRPD	Significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias.
Princípios Gerais da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência Art. 3º CRPD	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Obrigações dos Estados Art. 4º, 3 CRPD	Na elaboração e implementação de legislação e políticas para aplicar a presente Convenção e em outros processos de tomada de decisão relativos às pessoas com deficiência, os Estados Partes realizarão consultas estreitas e envolverão ativamente pessoas com deficiência, inclusive crianças com deficiência, por intermédio de suas organizações representativas.
Direito a igualdade e não discriminação Art. 5º CRPD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei. 2. Os Estados Partes proibirão qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo. 3. A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida.
Obrigatoriedade dos Estados em promover ações de conscientização dos direitos da PcD. Art. 8º CRPD	<p>Os Estados Partes se comprometem a adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Conscientizar toda a sociedade, inclusive as famílias, sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas com deficiência; b) Combater estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em relação a pessoas com deficiência, inclusive aqueles relacionados a sexo e idade, em todas as áreas da vida; c) Promover a conscientização sobre as capacidades e contribuições das pessoas com deficiência.
Diretrizes de promoção da acessibilidade pelos Estados Art. 9º CRPD	A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas, que incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade
Proteção da integridade da PcD Art. 17 CRPD	Toda pessoa com deficiência tem o direito a que sua integridade física e mental seja respeitada, em igualdade de condições com as demais pessoas.
Diretrizes para que a PcD tenha uma vida independente e autônoma, bem como a sua inclusão na sociedade Art. 19 CRPD	Os Estados Partes desta Convenção reconhecem o igual direito de todas as pessoas com deficiência de viver na comunidade, com a mesma liberdade de escolha que as demais pessoas, e tomarão medidas efetivas e apropriadas para facilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo desse direito e sua plena inclusão e participação na comunidade.
Diretrizes de facilitação da mobilidade da PcD Art. 20 CRPD	Os Estados Partes tomarão medidas efetivas para assegurar às pessoas com deficiência sua mobilidade pessoal com a máxima independência possível.

Referencial	Dispositivo
Direito da PcD à participação na vida cultural e em recreação, lazer e esporte Art. 30 CRPD	Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência de participar na vida cultural , em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, e tomarão todas as medidas apropriadas para que as pessoas com deficiência possam: a) Ter acesso a bens culturais em formatos acessíveis; b) Ter acesso a programas de televisão, cinema, teatro e outras atividades culturais, em formatos acessíveis; e c) Ter acesso a locais que ofereçam serviços ou eventos culturais, tais como teatros, museus, cinemas, bibliotecas e serviços turísticos, bem como, tanto quanto possível, ter acesso a monumentos e locais de importância cultural nacional.
Obrigatoriedade de dados estatísticos Art. 31 CRPD	Os Estados Partes coletarão dados apropriados, inclusive estatísticos e de pesquisas, para que possam formular e implementar políticas destinadas a por em prática a presente Convenção.
Diretrizes de cooperação internacional Art. 31 CRPD	Os Estados Partes reconhecem a importância da cooperação internacional e de sua promoção, em apoio aos esforços nacionais para a consecução do propósito e dos objetivos da presente Convenção e, sob este aspecto, adotarão medidas apropriadas e efetivas entre os Estados e, de maneira adequada, em parceria com organizações internacionais e regionais relevantes e com a sociedade civil e, em particular, com organizações de pessoas com deficiência.
Obrigatoriedade de monitoramento Art. 33 CRPD	Os Estados Partes, de acordo com seu sistema organizacional, designarão um ou mais de um ponto focal no âmbito do Governo para assuntos relacionados com a implementação da presente Convenção e darão a devida consideração ao estabelecimento ou à designação de um mecanismo de coordenação no âmbito do Governo, a fim de facilitar ações correlatas nos diferentes setores e níveis.

Fonte: Ferst (2020)

Portanto, a CDPD assegura à pessoa com deficiência não apenas o direito de igualdade e acessibilidade, mas estabelece obrigações dos Estados-membros na implementação, desenvolvimento e monitoramento de ações que visem dar efetividade aos direitos nela previstos.

A promulgação desse documento pelo Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009, ganhou destaque no Brasil por ter sido a primeira convenção internacional com equivalência de emenda à constituição, por força do artigo 5º, § 3º do texto constitucional de 1988.

A Convenção foi elaborada em processo que contou com a efetiva participação das pessoas com deficiência, com o emblema “nada sobre nós sem nós”. Esse *slogan* é uma reivindicação e uma luta daqueles que sabem o que é melhor para si e para a sua comunidade, como destaca Rios (2017):

O lema “nada sobre nós, sem nós”, que vem sendo adotado por militantes do movimento das pessoas com deficiência internacionalmente desde os anos 1970, resume algumas das motivações básicas do ativismo político desse grupo de pessoas. Reivindicam-se não apenas direitos e benefícios no âmbito social, mas, acima de tudo, o reconhecimento das pessoas com deficiência como sujeitos livres e autônomos, capazes de se posicionar e participar na tomada de decisões em distintas esferas sociais sem a interferência de terceiros

Repise-se que a Convenção adota o modelo social da deficiência, segregando o modelo médico reabilitador. Conforme lição de Mike Oliver (1990, p. 4-5):

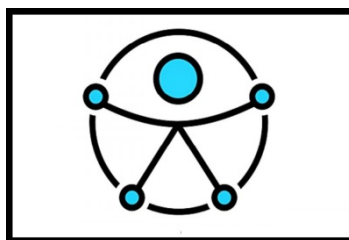
Justification for this criticism rests upon the distinction between illness and disability and the fact that they are not the same thing; some illnesses may have disabling consequences and many disabled people have illnesses at various points in their lives. Further, it may be entirely appropriate for doctors to treat illnesses of all kinds, though even here, the record of the medical profession is increasingly coming under critical scrutiny. Leaving this aside however, doctors can have a role to play in the lives of disabled people: stabilising their initial condition, treating any illnesses which may arise and which may or may not be disability related.

The problem arises when doctors try to use their knowledge and skills to treat disability rather than illness. Disability as a long-term social state is not treatable and is certainly not curable. Hence many disabled people experience much medical intervention as, at best, inappropriate, and, at worst, oppression. This should not be seen as a personal attack on individual doctors, or indeed the medical profession, for they, too, are trapped in a set of social relations with which they are not trained or equipped to deal.¹⁷

Desde a adoção da CDPD, esse coletivo tem tido maior visibilidade no sistema internacional de proteção. Nesse sentido, em agosto de 2015 a ONU aprovou o novo Símbolo Universal de Acessibilidade. Considerado neutro, o ícone busca atender a todos os tipos de deficiência e acessibilidade em vez do Símbolo Internacional de Acesso (SIA) tradicionalmente vinculado às pessoas com deficiência física (uma pessoa em uma cadeira de rodas, em fundo azul, como retratado na figura 1).

Batizada de “A Acessibilidade”¹⁸, a logomarca foi criada pela ONU para aumentar a consciência sobre o universo da pessoa com deficiência (figura 2).

Figura 2 – Novo Símbolo Universal de Acessibilidade da ONU



Fonte: ONU (2015)

¹⁷ Tradução própria: A justificativa para essa crítica repousa na distinção entre doença e deficiência e no fato de que elas não são a mesma coisa; Algumas doenças podem ter consequências incapacitantes e muitas pessoas com deficiência têm doenças em vários momentos de suas vidas. Além disso, pode ser inteiramente apropriado que os médicos tratem doenças de todos os tipos, embora mesmo aqui, o registro da profissão médica esteja cada vez mais sob escrutínio crítico. Deixando isso de lado, no entanto, os médicos podem ter um papel a desempenhar na vida das pessoas com deficiência: estabilizar sua condição inicial, tratar quaisquer doenças que possam surgir e que possam ou não estar relacionadas à deficiência.

O problema surge quando os médicos tentam usar seus conhecimentos e habilidades para tratar a deficiência, em vez da doença. A deficiência como um estado social de longo prazo não é tratável e certamente não é curável. Assim, diversas pessoas com deficiência encaram muitas intervenções médicas como, na melhor das hipóteses, inadequadas e, na pior das hipóteses, como opressão. Isto não deve ser visto como um ataque pessoal a médicos individuais, ou mesmo à profissão médica, pois eles também estão presos num conjunto de relações sociais com as quais não estão treinados ou equipados para lidar.

¹⁸ No original, em inglês: *The Accessibility*

Descrição da imagem: Forma humana com os braços e pernas abertos dentro de um círculo, os pés e as mãos são representados por pontos azuis que se conectam com o círculo. Representa a harmonia entre o ser humano e a sociedade, e com os braços abertos, simboliza a inclusão de pessoas com todas as habilidades, em todos os lugares.

Esse novo símbolo representa uma visão mais inclusiva e dinâmica da acessibilidade, refletindo um mundo que valoriza as habilidades e capacidades de todos, e não apenas de um grupo específico. Colocada dentro de um círculo, a figura simboliza que cada indivíduo é o centro do mundo, enfatizando a importância de um ambiente acessível e inclusivo. O antigo símbolo da acessibilidade, representando uma pessoa em uma cadeira de rodas, era um passo importante, mas limitado (figura 2).

No ordenamento interno, o histórico de legislações relativas às pessoas com deficiência seguiu, ainda que de maneira tardia, o plano internacional. *Ab initio*, necessário explicitar a “quase absoluta falta de dados específicos referentes aos três primeiros séculos da história brasileira” (Brandão, 2023b, p. 81).

A primeira constituição existente em nosso país, a Constituição de 1824, criada logo após a cessação do Brasil Colônia, refletia os fortes traços da elite européia, mas também trazia os ideais revolucionários da Constituição francesa e norte-americana. No que tange aos direitos fundamentais, o seu art. 179 e seus trinta e cinco incisos garantiam a inviolabilidade de direitos civis e políticos do povo brasileiro baseada na liberdade, segurança individual e na propriedade (Brasil, 1824).

No caso do inciso XIII, por exemplo, há o postulado da isonomia formal, sem qualquer ressalva, com a seguinte redação (Brasil, 1824): “XIII. A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um.”

Para o alcance, em específico, de cargos públicos, há no inciso XIV declaração expressa de isonomia, ainda que também formal (Brasil, 1824): “XIV. Todo o cidadão pode ser admitido aos Cargos Públicos Civis, Políticos, ou Militares, sem outra diferença, que não seja dos seus talentos, e virtudes.”

Igual disciplina sucinta, mantendo a isonomia formal, deu-se na Constituição de 1891, que vigorou durante toda a República Velha. Em seu artigo 73, disciplina que (Brasil, 1891): “os cargos públicos civis ou militares são acessíveis a todos os brasileiros, observadas as condições de capacidade especial que a lei estatuir, sendo, porém, vedadas as acumulações remuneradas”.

A Constituição de 1934 (Brasil, 1934), por seu turno, criou a Previdência Social, visando a proteção da invalidez, velhice, maternidade e acidente de trabalho (artigo 121, §1º, “h”).

Entretanto, ao passo em que inova, ao trazer amparo expresso aos desvalidos (art. 138, “a”) e a luta contra os venenos sociais (art.138, “g”), também choca, ao estabelecer, no mesmo dispositivo legal, a educação eugênica (art. 138, “b”), transcrito a seguir (Brasil, 1934):

Art. 138 - Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

- a) **assegurar amparo aos desvalidos**, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar;
- b) **estimular a educação eugênica**;
- c) amparar a maternidade e a infância;
- d) socorrer as famílias de prole numerosa;
- e) proteger a juventude contra toda exploração, bem como contra o abandono físico, moral e intelectual;
- f) adotar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a moralidade e a morbidade infantis; e de higiene social, que impeçam a propagação das doenças transmissíveis;
- g) **cuidar da higiene mental e incentivar a luta contra os venenos sociais**. [grifo próprio]

Teixeira e Karnopp (2024, p. 186) explicam que a palavra eugenia tem origem no termo grego *eû genes*, que significa "bem-nascido". Elucidam ainda que a eugenia foi popularizada no final do século XIX por Francis Galton, primo de Charles Darwin. Historicamente, essa concepção assumiu diversas variações, mas pode ser sintetizada na ideia de que uma sociedade homogênea e bem desenvolvida deveria seguir padrões morais, éticos, culturais, intelectuais e fenotípicos daqueles considerados "bem-nascidos".¹⁹

A Carta de 1934 corrompia, assim, de modo hediondo, a garantia constitucional de assegurar a todos, sem qualquer exceção, existência digna. Como bem explicita Santos (2009):

Na Constituição de 1934, percebe-se o primeiro desenho embrionário do que se poderia chamar de política pública de inclusão da pessoa com deficiência, cujo artigo 138 determinava que a União, os Estados e os Municípios deveriam “assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar”. No mesmo texto há outras referências, mas igualmente de conteúdo predominantemente assistencialista e com viés discriminatório.

No mesmo sentido, Branco (2024, p. 166):

¹⁹ Embora inicialmente vista como uma forma de progresso científico e social, a eugenia foi condenada por ter fundamentado políticas de discriminação, esterilização forçada e genocídio, especialmente durante o regime nazista. Hoje, a eugenia é repudiada por sua violação dos direitos humanos e pela imposição de ideias preconceituosas sobre raça, deficiência e classe social.

Apesar de a Constituição de 1934 falar em “amparo dos desvalidos” como dever do Poder Público, nos termos do artigo 138 do texto constitucional da época, a previsão mais representava uma comiserção social do que uma efetiva preocupação com a inclusão social das pessoas com deficiência

Baseando-se no modelo médico da deficiência, vez que utiliza o termo “desvalia”, as Constituições de 1937, 1946 e 1967, que vieram posteriormente a de 1934, seguiram o mesmo modelo.

Apona Branco (2024), no que se refere às pessoas com deficiência, que a Constituição de 1946 estabeleceu no artigo 172 que a assistência educacional seria voltada para os chamados "alunos necessitados". Além disso, o texto constitucional de 1946 teria influenciado, segundo a mesma autora, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1961, que tratava da "educação de excepcionais", moldando a educação especial.

Laraia (2009, p. 108) destaca, quanto a Constituição de 1967, apenas uma novidade:

A Constituição Brasileira de 15 de março de 1967 trouxe como novidade, no artigo 158, XIX, a criação de colônias de férias e clínicas de repouso e convalescência, mantidas pela União. Ela trouxe ainda, no 1º do mesmo artigo a disposição de que “nenhuma prestação de serviço de caráter assistencial ou de benefício compreendido na previdência social será criada, majorada ou estendida, sem a correspondente fonte de custeio total.”

Somente com a Emenda n. 1, de 1969, à Constituição de 1967, é que surge a primeira proteção específica para as pessoas com deficiência em nosso ordenamento (art. 175, § 4º), vez que a emenda destina uma legislação especial à educação destes, utilizando-se do termo “excepcionais”:

Art. 175. A família é constituída pelo casamento e terá direito à proteção dos Podêres Públicos.
(...)
§ 4º Lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais.

A organização de medidas específicas de proteção irrompe na Emenda Constitucional de n. 12, de 1978, aos então denominados “deficientes” (art. único, I a IV).

Artigo único - É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:
I - educação especial e gratuita;
II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;
III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;
IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Sinaliza Piovesan (2024) que tal emenda representou um marco na defesa dos direitos da pessoa com deficiência. Na mesma linha, Branco (2024, p. 167) conclui: “ocorreu a

primeira previsão expressa das pessoas com deficiência em um texto constitucional brasileiro, sem posicioná-las implicitamente na categoria de incapaz, necessitado ou desvalido.”

Constata-se, nesse ponto da história do ordenamento pátrio, o surgimento de uma efetiva preocupação com a integração da pessoa com deficiência, ainda que tímida, incluindo-se o prelúdio da preocupação com a acessibilidade (Santos, 2009).

Rompendo com o modelo assistencialista até então em vigor no país, e mais preocupada com a efetiva inclusão social, a Constituição Cidadã de 1988 traz uma gama de direitos para aqueles que o texto constitucional denominou como “pessoas portadoras de deficiência”, marcando o ingresso do país em uma nova era de constitucionalismo latino-americano, “certamente mais preocupado com os direitos das populações vulneráveis e com documentos constitucionais extensos e analíticos, abarcando diversificados temas afeitos aos direitos humanos” (Spinieli; Camargo, 2020).

A eleição do termo “pessoa portadora de deficiência” na Carta Magna de 1988, ainda adotando o modelo médico, foi contextualizado por Fonseca (2012, p. 47):

A Constituição de 1988 adotou a expressão “pessoa portadora de deficiência” em consequência da forte movimentação do segmento à época da Assembleia Constituinte. Pretendiam os ativistas da causa, naquela ocasião, avançar em face do que a legislação brasileira até então expressava em palavras como “inválidos”, “incapazes”, “pessoas deficientes”, etc. Friso que não se trata apenas de palavras indesejáveis, mas o que nelas se fez nefasta foi a ideia de que os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais acarretavam imediata exclusão dos cidadãos que os apresentavam, sendo-lhes dedicada, quando muito, uma atenção meramente assistencialista e insuficiente, mesmo para lhes garantir condições mínimas de dignidade, autonomia e independência.

Como visto alhures, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi assinada pelo Brasil em março de 2007, sendo ratificada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo nº 186/2008 e sua promulgação ocorreu através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Cumpre ressaltar, mais uma vez, que a Convenção foi aprovada seguindo o rito disposto no §3º do art. 5º da CRFB/88, ou seja, seguiu o mesmo procedimento de aprovação de Emendas. Nesse sentido, foi o primeiro tratado internacional de direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico com *status* de Emenda Constitucional.

Através da Lei nº 12.764/2012, institui-se a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, considerando esse grupo como pessoa com deficiência. Acerca do tema, Assevera Clarice Rios (2017, p. 2014):

A aprovação da Lei no 12.764, em dezembro de 2012, também conhecida como Lei Berenice Piana ou Lei do Autismo, representou uma vitória do ativismo político de familiares de autistas por todo o Brasil. A lei, que reconhece os autistas como pessoas com deficiência para todos os efeitos legais, marca também a aliança dos

familiares de autistas com um movimento social e político mais amplo e já consolidado no Brasil, o movimento das pessoas com deficiência.

Fortemente influenciada pela Convenção da ONU e pelas disposições constitucionais que buscam promover a integração da pessoa com deficiência na sociedade, em 6 de julho de 2015 entrou em vigor a Lei nº 13.146, que institui a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoa com Deficiência (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Incorporando os princípios da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a LBI aborda itens como discriminação, atendimento prioritário, direito à reabilitação e acessibilidade. A Lei estabelece, ainda, que pessoas com deficiência podem utilizar o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) para aquisição de próteses e órteses (Brasil, 2015).

Acerca da LBI, sublinha Ferst (2020, p. 62):

(...) existe um rol bem extenso de leis e normas regulamentadoras que disciplinam os direitos da pessoa com deficiência no Brasil. Atualmente a lei “mãe” é a Lei nº13.146 de 06 de Julho de 2015 que institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência – Estatuto da pessoa com deficiência e que promoveu alterações nas leis anteriores, para que se adequassem aos princípios estatuidos na CRPD.

Apresenta-se, no quadro 6, um breve resumo acerca das principais áreas de proteção e inclusão abordadas pela LBI.

Quadro 6 – Principais áreas de proteção abordadas pela Lei Brasileira de Inclusão

Áreas de proteção	Definição
Educação inclusiva	Garante o acesso das pessoas com deficiência ao sistema regular de ensino em todos os níveis, promovendo a adaptação curricular, a oferta de profissionais de apoio e tecnologias assistivas. Proíbe a recusa de matrícula e discriminação.
Acessibilidade	Estabelece a obrigatoriedade de acessibilidade em espaços públicos, privados de uso coletivo, serviços de transporte, comunicação, tecnologia da informação, e outros.
Trabalho	Promove a inclusão no mercado de trabalho, garantindo igualdade de condições, salários e oportunidades para pessoas com deficiência. Exige adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e promove políticas de incentivo à contratação
Saúde	Garante acesso a serviços de saúde e reabilitação especializados no Sistema Único de Saúde (SUS), além de programas voltados à prevenção e detecção precoce de deficiências. Inclui o fornecimento de órteses, próteses e tecnologias assistivas.
Vida independente	Estabelece o direito ao apoio necessário para a independência das pessoas com deficiência.
Assistência Social	Assegura o direito à proteção social, incluindo o Benefício de Prestação Continuada (BPC) para pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade social, garantindo-lhes um nível mínimo de subsistência.
Habitação e mobilidade urbana	Exige que projetos habitacionais públicos ou subsidiados reservem cotas de unidades acessíveis e adaptáveis. Promove a acessibilidade no planejamento urbano e no transporte público.
Direito à cultura, esporte e lazer	Assegura o acesso de pessoas com deficiência a atividades culturais, esportivas e de lazer, com adaptações necessárias. Prevê medidas para facilitar a participação nessas atividades em igualdade de condições
Capacidade e	Garante o direito de tomar decisões, incluindo decisões relacionadas a vida pessoal e

Áreas de proteção	Definição
tomada de decisão	financeira, sem interferências indevidas. Regulamenta o apoio para que a pessoa com deficiência exerça sua capacidade legal.
Discriminação	Define como crime qualquer forma de discriminação contra pessoas com deficiência, seja no acesso ao trabalho, educação, saúde, ou outros direitos fundamentais. Prevê sanções e medidas de reparação.

Fonte: Autora (2024), com base na LBI.

A abordagem da LBI exige que se abandone a visão de incapacidade, passando-se a valorizar a capacidade e o potencial das pessoas com deficiência. Ao invés de focar nas limitações, o foco está nas possibilidades e na criação de ambientes que permitam a igualdade de condições. No mesmo sentido, destaca Maranhão (2021, p. 5-6):

Cabe salientar, entretanto, que no Brasil, até 2015, a deficiência de uma pessoa teria o condão de classificá-la, segundo o Código Civil de 2002, como absolutamente ou relativamente incapaz. Assim o exercício de direitos por esses indivíduos não poderia ser possível sem a intervenção de um representante ou assistente legal. A promulgação da Lei 13.146/2016, conhecida Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão rompeu, ao menos do ponto de vista legal, o vínculo entre deficiência e incapacidade.

Ferst, Souza e Coutinho (2020) destacam que a LBI aplica-se também à pessoa com mobilidade reduzida, que é “aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção”, conforme artigo 3º, IX, incluindo-se, idosos, gestantes, lactantes, pessoas com criança de colo e obesos (Brasil, 2015).

A despeito da farta legislação pátria, é ululante os baixos índices de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No Poder Judiciário não é diferente. Nesse contexto, extrai-se a Resolução nº 401/2021 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.

Dentre as variadas preocupações do CNJ, a capacitação foi uma delas (Pereira Junior; Silveira; Oliveira, 2023). Para tanto, determina a Resolução, em seu artigo 17, que os(as) magistrados(as) e servidores(as) do Poder Judiciário devem ser capacitados(as) nos temas relativos a acolhimento, direitos, atendimento e cotidiano de pessoas com deficiência.

Por derradeiro, há de se destacar a novel Lei nº 14.768, promulgada no dia 22 de dezembro de 2023, que garante direitos de pessoas com deficiência a quem sofre surdez total em apenas um dos ouvidos, a chamada deficiência auditiva unilateral. Até então, a legislação

considerava apenas a limitação bilateral (em ambos os ouvidos) como deficiência (Brasil, 2023).

Constata-se, a partir da análise da legislação brasileira vigente, que os direitos das pessoas com deficiência estão amplamente resguardados, ao menos no plano normativo.

2.2.2 Da atual amplitude conceitual

A construção do conceito da deficiência, como visto alhures, deu-se de maneira histórica, incorporando pressupostos teóricos seja do modelo médico de definição, seja o modelo social. Além das bases teóricas de autores de estudos sobre pessoas com deficiência, as classificações da Organização Mundial da Saúde e a própria legislação interna foram responsáveis pela formação deste conceito, conforme os novos olhares sobre a inclusão foram se formando, refletindo ou sendo refletido no olhar multinível de proteção dos direitos.

Não existe, de fato, uma definição universalmente aceita de deficiência, até por se esse um conceito em evolução. Hoje prevalece o entendimento de que a deficiência não é apenas uma condição individual, mas também, e principalmente, um problema socialmente criado, quando, por ação ou omissão, a sociedade dificulta ou impede a pessoa com deficiência de se integrar à vida coletiva e exercer os seus direitos de cidadão.

Destaca-se que a mudança das nomenclaturas utilizadas para designar a pessoa com deficiência, “acompanhou a evolução legislativa dos direitos que lhe foram conferidos e do próprio tratamento dispensado a ela” (Baracat, 2020, p. 18)

Percebe-se, de imediato, uma dificuldade em conceituar o que é deficiência, visto que há diversos aspectos envolvidos como o assistencial, o social, o jurídico, o científico e o político. Neste sentido, já analisou-se os modelos de deficiência que compreendem abordagens sobre conceito, mormente o modelo médico e o social.

Notadamente, o novo modelo conceitual de pessoa com deficiência trazida pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU impõe não apenas a estas, mas que haja uma verdadeira cooperação entre agentes nacionais e internacionais para a inclusão social deste grupo vulnerabilizado (Brasil, 2009):

Artigo 1

Propósito

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

De acordo com essa nova identidade, a deficiência não é uma característica intrínseca da pessoa, mas o resultado da interação entre as pessoas com deficiências e os obstáculos que existem no ambiente físico, social e cultural. Ou seja, a deficiência surge quando a sociedade não está devidamente preparada para garantir a plena participação dessas pessoas em igualdade de condições.

A nova identidade da pessoa com deficiência estabelecida pela Convenção é baseada nos direitos humanos, destacando a dignidade, o respeito à autonomia e o direito de autodeterminação das pessoas com deficiência. Nesse sentido, destaca Maior (2015, p. 37):

O enunciado conceitua a deficiência como um constructo social, sendo a participação social diretamente dependente da interação positiva entre as pessoas e as atitudes e ambientes não excludentes.

Segundo Fonseca, esse conceito de deficiência é revolucionário devido à percepção de que a deficiência está na sociedade, não nos atributos dos cidadãos que apresentem impedimentos (FONSECA, 2007).

Ao invés de serem vistas como objetos de assistência e comiseração, as pessoas com deficiência passam a ser reconhecidas como sujeitos plenos de direitos, com capacidade para tomar decisões sobre suas vidas. Segundo Brandão (2023b, p. 203):

Norma-base da construção teórica em que se apóia a investigação (...) de modo a **abrir as portas para uma nova, necessária e imprescindível hermenêutica em torno do tema** e demolir os alicerces da construção teórica e práticas cotidianas que compreendem as pessoas com deficiência como seres humanos mercedores da proteção que inferioriza porque baseadas em ideias de comiseração, piedade, incapacidade, e não simplesmente de cidadania igual. [grifo próprio]

No mesmo sentido, disciplina o artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, tais pessoas são aquelas que (Brasil, 2015):

(...) 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.

A LBI traz importante inovação ao sistema jurídico brasileiro, vez que, reconhecendo a dificuldade na definição de pessoa com deficiência, abandona o modelo médico e prevê a análise da deficiência pelo modelo biopsicossocial, ou seja, a ser feita por equipe

multiprofissional e interdisciplinar, destacando os aspectos a serem considerados, conforme se verifica do § 1º, do artigo 2º:

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.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será **biopsicossocial**, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação. [grifo próprio]

É necessário destacar que a LBI, além de determinar que o Poder Executivo crie o instrumento de avaliação no modelo biopsicossocial (§ 1º do art. 2º), também fixa, em seu artigo 124, prazo de 02 anos para a implementação da avaliação no novo modelo. Entretanto, ultrapassado há muito o prazo para a concretização do novo modelo, a grande maioria das avaliações da deficiência ainda são realizadas pelo modelo médico, ou seja, em sentido diametralmente oposto ao disposto na Convenção da ONU e na LBI.

Deste modo, mesmo diante do disposto no ordenamento jurídico brasileiro, atualmente, a grande maioria das avaliações da deficiência para acesso a políticas afirmativas e benefícios ainda são baseadas exclusivamente em diagnósticos de doenças, agravos e sequelas a partir da Classificação Internacional de Doenças – CID, em uma visão predominantemente biomédica – ou seja, não estando de acordo com a Convenção e com a LBI, por não terem o caráter biopsicossocial.

Após a ratificação da Convenção e da vigência da LBI, tornou-se uma impropriedade usar a Classificação Internacional de Doença - CID-10 e o Decreto nº 3.298/1999 na avaliação da deficiência, pois classificam doenças, agravos ou sequelas e não deficiência sob o modelo biopsicossocial.

Assim, persistem processos de avaliação da deficiência heterogêneos, com parâmetros distintos que são definidos por cada órgão gestor das políticas. Ademais, as pessoas com deficiência precisam ir a diferentes entes públicos para ter reconhecida sua condição e, ainda assim, não o tem com base na legislação em vigor, gerando ônus indevido para pessoas com deficiência, suas famílias e para o Estado, pois o processo de avaliação é permeado por retrabalho, desperdício de recursos, rotinas e procedimentos pouco eficientes, ultrapassados e onerosos.

É patente a necessidade de regulamentar o art. 2º da LBI. Entretanto, ainda se encontra em discussão no Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania um Modelo Único de

avaliação biopsicossocial da deficiência em atendimento ao disposto no art. 2 do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

O modelo biopsicossocial é uma abordagem multidisciplinar que compreende as dimensões biológica, psicológica e social de um indivíduo. Assim, a nova identidade da pessoa com deficiência não autoriza que o legislador estabeleça classificações rígidas ou adote definições restritivas, sob o risco de admitir, ainda que de forma indireta, a exclusão de indivíduos da proteção assegurada pela normativa vigente, consagrada no mais elevado patamar hierárquico (Fonseca, 2012).

Para Linden (2017, p. 125), a definição e avaliação da deficiência coloca problemas desafiadores:

But activity limitations alone cannot determine whether a person is hindered in fulfilling daily activities or tasks. Everyone has limitations, depending on the activity that is required, whether it is carrying water on one's head, lifting weights, or giving a speech. **Disability exists only when a person is unable to perform "needed" activities.** This requires the selection of a "context which requires a person to execute an activity" and the description of "capacities which are needed to execute this activity". **Under this view, disability is a mismatch between "capacity" and "context", so that a person cannot fulfill role requirements. This is called "participation restriction."**

In summary, disability can be defined as "limitations in capacities which are needed to participate in daily life." As disability is a health-related term, it must be shown that the "capacity limitation" is due to a medical problem, i.e., an impairment in body structures or functions. **Disability is a multidimensional concept involving "impairment in body structures or functions", "capacity limitations", "environment", and "participation."** This is the concept of disability outlined by the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), published by the World Health Organization (WHO, 2001). [grifo próprio]²⁰

Portanto, os problemas de saúde podem se manifestar através de diversos sintomas, mas também podem resultar em deficiências ou incapacidades. A CIF compreende a deficiência como uma condição que possui caráter relacional, resultante da interação do

²⁰ Tradução própria: **Mas as limitações de atividade por si só não podem determinar se uma pessoa é impedida de cumprir atividades ou tarefas diárias.** Todos têm limitações, dependendo da atividade necessária, seja carregar água na cabeça, levantar pesos ou fazer um discurso. **A deficiência existe apenas quando uma pessoa é incapaz de realizar atividades "necessárias".** Isso requer a seleção de um "contexto que requer que uma pessoa execute uma atividade" e a descrição de "capacidades que são necessárias para executar essa atividade". **Sob essa visão, a deficiência é uma incompatibilidade entre "capacidade" e "contexto", de modo que uma pessoa não pode cumprir os requisitos da função. Isso é chamado de "restrição de participação".**

Em resumo, a deficiência pode ser definida como "limitações nas capacidades que são necessárias para participar da vida diária". Como a deficiência é um termo relacionado à saúde, deve ser demonstrado que a "limitação de capacidade" é devido a um problema médico, ou seja, um comprometimento nas estruturas ou funções do corpo. **Deficiência é um conceito multidimensional que envolve "deficiência nas estruturas ou funções do corpo", "limitações de capacidade", "ambiente" e "participação".** Este é o conceito de deficiência delineado pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF), publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2001). [grifo próprio]

impedimento no corpo com as barreiras do meio, gerando restrição de participação social do indivíduo em relação às demais pessoas que não vivenciam a deficiência.

No Brasil, a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Brasil, 2012) equipara a pessoa com transtorno do espectro autista à pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais. Sobre a Lei, disciplina Maior (2015, p. 21):

O ano de 2012 registra a extraordinária conquista das pessoas com transtorno do espectro autista, quando entra em vigor a Lei nº 12.764, instituindo a política de proteção aos direitos do segmento e reconhecendo que o autismo incorpora o conceito de pessoas com deficiência. **A lei reconhecendo o indivíduo com transtornos do espectro autista como pessoa com deficiência, permite sua inserção numa categoria, possibilitando a afirmação: “sou uma pessoa com deficiência”.**

Constituindo-se em uma autocategorização, o que faz parte do processo para a formação da identidade pessoal. **Esta afirmação permite o deslocamento do discurso dominante da dependência e da anormalidade para a celebração da diferença e do orgulho de ter uma identidade.** Trata-se, portanto, de um compromisso coletivo e político de protesto contra as barreiras sociais que colocam o cidadão em desvantagem, bem como de uma **transformação da identidade pessoal vivenciada com orgulho pelos indivíduos com alguma diferença.** A identidade se consolida quando o indivíduo se orgulha daquilo que o torna diferente, permitindo-lhe alcançar autenticidade pessoal e credibilidade política. [grifo próprio]

Entretanto, há uma forte demanda de pessoas com doenças que causam dor crônica e afetam a capacidade e o desempenho do indivíduo no seu ambiente de vida natural, tais como pessoas com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), Fibromialgia, Doença de Crohn entre outras e que pugnam pela equiparação à pessoa com deficiência para que possam usufruir dos benefícios legais destinados a esse grupo vulnerável.

A fibromialgia, por exemplo, é uma doença reumatológica, sem cura, que afeta a musculatura dos pacientes, causando uma dor generalizada pelo corpo e fadiga persistente, e tem ganhado reconhecimento crescente como deficiência no Brasil. Por muito tempo, a fibromialgia não era adequadamente reconhecida como deficiência apta a gerar uma incapacidade no indivíduo, o que limitava sobremaneira o acesso a benefícios e direitos essenciais.

Todavia, recentemente, vários Estados brasileiros têm promulgado leis que reconhecem a fibromialgia como deficiência, proporcionando aos pacientes não apenas dignidade e reconhecimento, mas também acesso a benefícios significativos.

No Estado do Amazonas, a Lei nº 6.568/2023 já inclui as pessoas com fibromialgia no rol de pessoas com deficiência (Amazonas, 2023). Outros exemplos são encontrados no Estado de Minas Gerais (Lei nº 24.508/2023), Rio de Janeiro (Lei nº 7.832/2018) e Paraíba (Lei nº 13.265/2024).

Quanto ao TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade) é uma condição neurológica que limita o pleno funcionamento das funções intelectuais do indivíduo. O entendimento de que o TDAH não é uma deficiência se baseia no fato do transtorno ser uma disfunção, e não uma condição que impossibilita a pessoa de exercer uma função específica, mas sim somente dificulta a realização da mesma (Lima, 2021).

A despeito da disfunção e de seu enquadramento como deficiência, Lima (2021, p. 35) alerta:

O fato de o TDAH não ser considerado uma deficiência deixa seus acometidos sem respaldos legais para exigir a satisfação de suas necessidades educacionais específicas, embora a educação seja prevista como direito fundamental na Constituição e haja previsão legislativa infraconstitucional e políticas voltadas para a educação especial, que abrange às pessoas com deficiência, as com transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação.

No entanto, há um projeto de lei (Projeto de Lei n° 2630/21) em tramitação no Congresso Nacional, que visa sanar a lacuna normativa, igualando a condição de TDAH com a do Transtorno do Espectro Autista, o que acabaria por enquadrar o TDAH como deficiência.

A ideia utilizada no projeto de lei é que o TDAH, assim como o Transtorno do Espectro Autista - TEA, é um transtorno do neurodesenvolvimento que interfere diretamente com a aplicação e manutenção de informações e do conhecimento em si. Portanto, pelo fato de possuírem características similares, seria plausível o direito dos portadores de TDAH serem abarcados pelo Estatuto da Pessoa com deficiência (Lima, 2021).

Enquanto não há a aprovação do Projeto de Lei para o atendimento das especificidades da pessoa com TDAH, esse direito pode ser demandado no Poder Judiciário, que tem se utilizado da analogia, fundamentando suas decisões através da legislação que dispõe sobre pessoa com deficiência. Esse fora o entendimento adotado pelo Tribunal de Justiça do Estado do Mato Grosso, no caso concreto envolvendo educação inclusiva de um aluno com TDAH (Mato Grosso, 2021):

APELAÇÃO CÍVEL – AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER – CUIDADOR DE ALUNOS COM DEFICIÊNCIA – MENOR COM TRANSTORNO DE DEFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE – TDAH – NECESSIDADE DE ACOMPANHAMENTO – SENTENÇA DE PROCEDÊNCIA - RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO. 1. “A educação infantil é prerrogativa constitucional indisponível, impondo ao Estado a obrigação de criar condições objetivas que possibilitem o efetivo acesso a CRECHES e unidades pré-escolares. (...). 3. Inaplicável o princípio da reserva do possível com a finalidade de desincumbir o ente público dos deveres que lhes são atribuídos por força de normas constitucionais”. (N.U 0017908-04.2011.8.11.0002, CÂMARAS ISOLADAS CÍVEIS DE DIREITO PÚBLICO, MARIA APARECIDA RIBEIRO, Segunda Câmara de Direito Público e Coletivo, Julgado em 09/07/2019, Publicado no DJE 26/07/2019). 2. A educação pública e privada deve ser inclusiva, sendo o direito à educação é assegurado à criança e ao adolescente com deficiência, na Carta Magna e no Estatuto da Criança e do Adolescente, nisso incluído o apoio individualizado de

profissionais que lhes auxiliem e atendam às suas necessidades especiais pedagógicas e de socialização no ambiente escolar. 3. **É dever do Estado disponibilizar atendimento educacional especializado aos educandos portadores de necessidades especiais, como na hipótese, em que o agravante possui transtorno do déficit de atenção e hiperatividade - TDAH e necessita de acompanhamento educacional especializado.** 4. Recurso conhecido e desprovido. (TJ-MT 00007020720198110063 MT, Relator: YALE SABO MENDES, Data de Julgamento: 15/03/2021, Primeira Câmara de Direito Público e Coletivo, Data de Publicação: 22/03/2021) [grifo nosso].

A decisão do Tribunal de Justiça do Mato Grosso acerca do atendimento educacional para a pessoa com TDAH fora fundamentada na Constituição e na Lei Brasileira de Inclusão, que asseguram o atendimento especializado para pessoas com deficiência.

Por derradeiro, no que tange a doença de Crohn, a sua condição não costuma ser explícita, e as necessidades da pessoa só se fazem visíveis na medida em que se observa seu desempenho e sua funcionalidade no dia a dia.

Ou seja, a Doença de Crohn, e tantas outras doenças crônicas, podem causar impedimentos de longo prazo de natureza física, os quais, em interação com diversas barreiras, obstruem a participação plena e efetiva da pessoa na sociedade, em igualdade de condições com as demais, conforme descreve a Lei nº 13.146/15, no art. 2º, na nova identidade da pessoa com deficiência.

É necessário mudar a consciência da sociedade. A inconsistência entre a LBI e a sua interpretação tem impedido cidadãos de terem uma vida digna, e em igualdade de condições das demais pessoas. A pessoa com a doença de Crohn, por exemplo, pode ficar vulnerabilizada, tanto pela escassez de divulgação da doença, pesquisas, recursos e tratamentos oferecidos no país, quanto pelo desconhecimento da sociedade. A ideia de que a pessoa com deficiência tem que apresentar uma deformidade externa e visível, ou estar fadada a uma cadeira de rodas, ante a sua nova identidade, precisa acabar.

2.3 DO DIREITO AO TRABALHO

O trabalho é uma atividade produtiva desempenhada por um indivíduo, geralmente com o objetivo de transformar recursos ou realizar tarefas que gerem valor ou satisfaçam necessidades. Pode ser remunerado ou não, envolvendo esforço físico, intelectual ou ambos.

O direito ao trabalho se apresenta como direito social originado das lutas de classes próprias do período da Revolução Industrial, estando esculpido no artigo 23 da DUDH, nos seguintes termos (ONU, 1948):

Art. 23. **Toda a pessoa tem direito ao trabalho**, à livre escolha do trabalho, a **condições equitativas e satisfatórias do trabalho** e a proteção contra o desemprego. Todos têm direito, **sem discriminação alguma**, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. [grifo próprio]

Nesse contexto, ao se preconizar o direito à livre escolha do trabalho, em condições justas e satisfatórias, afasta-se a ideia do trabalho como mera mercadoria, já que exsurge, em decorrência do reconhecimento dos direitos humanos, a concepção de que o usufruto de uma vida digna advém da garantia de direitos fundamentais aos cidadãos de uma maneira ampla, dentre os quais destacam-se aos trabalhadores, o direito ao trabalho digno e a garantia de sua proteção.

O trabalho é fundamental para a subsistência humana e para o desenvolvimento social e econômico, organizando-se em diversas formas, como emprego formal, trabalho autônomo, voluntário ou doméstico. Além disso, o trabalho desempenha um papel crucial na construção da identidade da pessoa humana e na sua interação com a sociedade. No mesmo sentido, Kóvac (2015, p.55):

Não é a toa que no mundo jurídico **o trabalho é chamado de direito fundamental, é através dele que o ser humano resgata a sua cidadania e dignidade.**

Todavia, o direito ao trabalho não é garantido de forma plena e efetiva à sociedade brasileira em geral. Infelizmente, persiste o desrespeito aos direitos trabalhistas, são comuns a informalidade, o trabalho escravo e o infantil.

No que tange ao significado do direito ao trabalho para as pessoas com deficiência, aclaram Marinho e Ferreira (2019, p. 261):

O significado do trabalho pode ser subjetivo, o que implica em variações de acordo com a relação que a pessoa estabelece com ele, variando de pessoa para pessoa. No entanto, muitos autores incluem o trabalho como parte natural da vida, como fator de identidade, forma de autoestima e suporte financeiro. **O trabalho é reconhecido como um meio em que pessoas com deficiência demonstram suas competências, capacidades e habilidades, quando reconhecidos profissionalmente sentem que contribuem para a sociedade.** Os aspectos sociais relacionados ao trabalho são significativos para as pessoas com deficiência, pois o contato com colegas, que oferecem apoio e compreensão, **pode gerar motivação, sentimento de pertencimento, expansão das redes sociais, maior participação na sociedade e, portanto, a redução do processo de exclusão.** [grifo próprio]

Quanto ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência, e sua **proteção normativa internacional**, a promulgação da CDPD reforça a concepção da inclusão enquanto um direito

humano. A Convenção estabelece que as pessoas com deficiência tem o direito de trabalhar em um ambiente de trabalho inclusivo, acessível e livre de discriminação. Isso inclui a possibilidade de escolha ou aceitação livre de um emprego em um mercado de trabalho aberto, conforme o disposto em seu artigo 27 (Brasil, 2009):

Artigo 27

Trabalho e emprego

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

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.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Acerca do artigo 27, impende colacionar trecho do Comentário Geral nº 8 do Comitê da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU sobre o direito ao trabalho e emprego, que configura interpretação autêntica (ONU, 2022):

Meaningful work and employment are essential to a person's economic security, physical and mental health, personal well-being and sense of identity. However, the Committee is aware that a value system known as ableism adversely affects the opportunities for many persons with disabilities to have meaningful work and employment. **Ableism and its impacts have been described as “a value system that considers certain typical characteristics of body and mind as essential for living a life of value. Based on strict standards of appearance, functioning and behaviour, ableist ways of thinking consider the disability experience as a misfortune that leads to suffering and disadvantage and invariably devalues human life.”** Ableism is the foundation of the medical and charity models of disability that leads to social prejudice, inequality and discrimination against persons with disabilities, as it underpins legislation, policies and practices such as segregated employment, for example “sheltered workshops” and can result in involuntary participation in the informal economy.

Persons with disabilities face barriers to gaining access to and exercising their right to work and employment in the open labour market, on an equal basis with others. **Persons with disabilities face high unemployment rates, lower wages, instability, lower standards in hiring conditions, lack of accessibility of the work environment, and are also less likely than other persons to be appointed to managerial positions when they are formally employed, all of which are exacerbated for women with disabilities. Persons with disabilities are more likely to earn lower wages than persons without disabilities and are more likely to be in vulnerable employment, including being employed in the informal sector, being self-employed or engaging in part-time employment.** Data and other evidence indicate that these differences particularly affect persons with disabilities on the grounds of age, gender, sex, ethnicity, place of residence and other grounds.²¹ [grifo próprio]

No plano interno, o direito ao trabalho é um direito social, estabelecido no art. 6º da CRFB/88. Trata-se de um direito humano de segunda dimensão, ou seja, requer atividade estatal para ser concebido e resguardado. Ademais, o labor é elemento indispensável à integração social da pessoa com deficiência (art. 203, IV), sendo, a partir desse, que se

²¹ Tradução própria: O trabalho significativo e o emprego são essenciais para a segurança econômica, a saúde física e mental de uma pessoa, bem pessoal - o bem-estar e o senso de identidade. No entanto, o Comitê está ciente de que um sistema de valores conhecido como o adversamente afeta negativamente o desenvolvimento das oportunidades para muitas pessoas com deficiência terem um trabalho e emprego significativos. **O capacitismo e seus impactos têm sido descritos como “um sistema de valores que considera certas características típicas do corpo e da mente como essenciais para viver uma vida de valor. Com base em padrões rigorosos de aparência, funcionamento e comportamento, formas de pensar capazes, considere a experiência da deficiência como uma infelicidade que leva ao sofrimento e à desvantagem e, invariavelmente, desvaloriza a vida humana”.** O capacitismo é a base dos modelos médicos e de caridade de deficiência que levam ao preconceito social, à desigualdade e à discriminação contra as pessoas com deficiência, pois sustentam a legislação, políticas e práticas como o emprego segregado, por exemplo, “oficinas de abrigo” e podem resultar em participação involuntária na economia informal.

As pessoas com deficiência enfrentam obstáculos para ter acesso e exercício do seu direito ao trabalho e ao emprego no mercado de trabalho aberto, em condições de igualdade com as outras. **As pessoas com deficiência enfrentam altas taxas de desemprego, salários mais baixos, instabilidade, padrões mais baixos em condições de contratação, falta de acessibilidade do ambiente de trabalho e também são menos propensas do que outras pessoas a serem nomeadas para cargos gerenciais quando estão formalmente empregadas, todas exacerbadas para mulheres com deficiência. As pessoas com deficiência são mais propensas a ganhar salários mais baixos do que as pessoas sem deficiência e são mais propensas a estar em empregos vulneráveis, incluindo ser empregado no setor informal, ser auto-empregado ou se envolver em trabalho a tempo parcial.** Dados e outros elementos de prova indicam que estas diferenças afetam particularmente as pessoas com deficiência em razão da idade, sexo, sexo, etnia, local de residência e outros motivos.

desenvolve o bem-estar e a justiça social (art. 193), sendo, por fim, um dos pilares da dignidade humana (Brasil, 1988).

A LBI assegura o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, garantindo igualdade de condições e proibição de discriminação em processos de seleção, contratação, permanência e ascensão no emprego, conforme disposto no *caput* do artigo 37 (Brasil, 2015):

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, **em igualdade de oportunidades com as demais pessoas**, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de **acessibilidade**, o fornecimento de recursos de **tecnologia assistiva** e a **adaptação razoável** no ambiente de trabalho. [grifo próprio]

Partindo-se da premissa de que pessoas com deficiência têm direito ao trabalho em condições de igualdade, há de se discutir os processos de subjetivação nas relações laborais, comumente abordados nas Clínicas de Trabalho²². Conforme delineia Vieira (2022, p. 245):

No trabalho, os sujeitos afetam a realidade e, por ela, são afetados. Isso porque, nesse contexto, os sujeitos se desenvolvem, alargam os limites de suas ações e se constituem, mas também sofrem, adoecem, morrem. Os processos de subjetivação, de saúde e de adoecimento não são, portanto, indiferentes às experiências vividas no trabalho.

Vieira (2022) aborda a necessidade de aplicar o pensamento decolonial às Clínicas do Trabalho, que tradicionalmente focam nos processos de subjetivação no trabalho, mas não integram plenamente as questões de classe, sexo/gênero e raça. O autor propõe que a colonialidade do poder, uma estrutura herdada do colonialismo, precisa ser considerada para que as intervenções nas relações de trabalho sejam transformadoras, e o direito ao trabalho seja exercido de modo isonômico. A abordagem decolonial amplia o potencial dessas clínicas, ajudando a transformar relações de dominação e desigualdade enraizadas.

Para melhor apreensão do termo “colonialidade do poder”, recorre-se a Quijano (2005), que, em sua obra, argumenta que o colonialismo não cessou com a independência das nações latino-americanas, mas que suas estruturas de dominação, exploração e racismo se perpetuaram nas formas hodiernas de organização social, política e econômica. A colonialidade seria, portanto, um padrão de poder que sobrevive ao colonialismo formal e continua a moldar as relações de dominação entre o Norte Global (países desenvolvidos) e o Sul Global (países em desenvolvimento), especialmente na América Latina (Quijano, 2005).

Quijano (2005) afirma ainda que a colonização criou uma divisão racial do trabalho, na qual as populações colonizadas foram classificadas como inferiores e relegadas às posições

²² No âmbito da Psicologia há várias áreas de estudo e atuação, com diversas abordagens como: educacional, social, clínica e organizacional. As Clínicas do Trabalho são um segmento da Psicologia Organizacional e do Trabalho, e seu campo reúne diferentes abordagens, que visam às conexões entre trabalho, subjetividade e saúde.

mais exploradas na economia global. Essa hierarquia racial foi naturalizada e se manteve nas estruturas sociais e culturais, mesmo após o fim do colonialismo formal. Ele também critica a imposição de epistemologias²³ eurocêntricas²⁴, ou seja, a forma como o conhecimento ocidental foi universalizado e colocado como superior, silenciando ou marginalizando outras formas de saber, especialmente os conhecimentos indígenas e afrodescendentes.

Quijano (2005) propõe uma nova interpretação das estruturas societárias e perspectivas históricas latino-americanas, buscando desvencilhar das armadilhas do eurocentrismo. Segundo Quijano (2005), a colonialidade do poder trata-se da constituição de um poder mundial capitalista, moderno/ colonial e eurocentrado a partir da criação da ideia de raça, que foi biologicamente imaginada para naturalizar os colonizados como inferiores aos colonizadores. Observa, nesse sentido, Quijano (2005, p. 138-139):

Não é então, pois, um acidente, um acaso, que tenhamos sido, pelo momento, derrotados em ambos os projetos revolucionários, nas Américas e em todo o mundo. O que podemos avançar e conquistar em termos de direitos políticos e civis, em uma necessária redistribuição de poder, dentro da qual a descolonização da sociedade é premissa e ponto de partida, está agora sendo arrasado com o processo de reconcentração de controle do poder do capitalismo mundializado, sendo gerido e governado localmente pelos mesmos funcionários da colonialidade do poder. **Por consequência, é o tempo de aprender a libertar-nos do espelho eurocêntrico onde nossa imagem é sempre, necessariamente, distorcida. É tempo, enfim, de deixarmos de ser o que não somos.** [grifo próprio]

Aplicar o conceito de colonialidade do poder apresentado por Quijano (2005) às pessoas com deficiência implica analisar como as estruturas de opressão, dominação e exclusão, herdadas do colonialismo, continuam a moldar as experiências desse grupo vulnerável e marginalizado no mundo contemporâneo. Quijano (2005) argumenta que a colonialidade mantém hierarquias sociais, raciais e epistemológicas, onde determinados grupos são considerados superiores e outros, subordinados. Da mesma forma, o capacitismo — a discriminação e opressão contra pessoas com deficiência — funciona como uma hierarquia de poder que desumaniza e marginaliza esses indivíduos, tratando-os como "inaptos" ou "deficientes" segundo os padrões de normalidade definidos historicamente por sociedades dominadas pela lógica colonial e eurocêntrica.

Assim como a colonialidade racial estabeleceu padrões de superioridade de certos grupos, a lógica capacitista estabelece uma hierarquia baseada na capacidade física e mental, definindo o valor das pessoas conforme sua capacidade de trabalho produtivo e

²³ A epistemologia é o estudo do conhecimento. A tarefa principal da epistemologia consiste na reconstrução racional do conhecimento científico.

²⁴ O eurocentrismo é um termo utilizado para designar a centralidade e superioridade da visão europeia sobre as outras visões de mundo.

funcionalidade. No âmbito das pessoas com deficiência, essa lógica legitima a exclusão desse grupo dos espaços sociais e econômicos, assim como a desvalorização de suas vozes e experiências.

Atualizando os conceitos de Quijano (2005) e Vieira (2022), as principais lutas contra as modernas formas coloniais de exploração seriam: capitalismo, racismo, patriarcado, sexismo, homofobia. Todavia, percebe-se uma lacuna na subalternização, na exploração e na opressão vivida pelas pessoas com deficiência – capacitismo – como se houvesse uma cortina de fumaça que impedisse de olhar esses sujeitos como marginalizado, periféricos.

A decolonialidade do trabalho da pessoa com deficiência busca questionar e transformar as estruturas históricas e sociais que marginalizam e excluem pessoas com deficiência no contexto laboral. O conceito de decolonialidade, originado nas teorias decoloniais, propõe romper com a lógica colonial que hierarquiza corpos, capacidades e identidades, associando valor e dignidade ao corpo produtivo e eficiente, em detrimento daqueles considerados "imperfeitos" ou "deficientes". No campo do trabalho, essa lógica resulta em barreiras que desumanizam as pessoas com deficiência, tratando-as como incapazes ou menos dignas de participação plena no mercado de trabalho.

Historicamente, o trabalho foi construído dentro de uma matriz colonial de poder, que impõe padrões de produtividade baseados em eficiência e competitividade. Esse modelo ignora a diversidade de capacidades humanas, reforçando estigmas sobre quem é apto ou não para o trabalho. A decolonialidade no trabalho da pessoa com deficiência desafia essa visão, defendendo a valorização de todas as formas de ser e contribuir, independentemente das habilidades funcionais, reconhecendo que a exclusão de pessoas com deficiência é uma construção social, que deve ser desmontada por meio de práticas inclusivas e anticapacitistas.

2.4 DA DISCRIMINAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS SEVERAS

Um retrato atual do quadro da empregabilidade da pessoa com deficiência do Estado brasileiro pode ser obtido através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. De acordo com a sua mais recente publicação de 2023, baseada em dados de 2022, São 18,6 milhões de pessoas (8,9%) de 2 anos ou mais de idade com deficiência²⁵ no Brasil.

²⁵ O IBGE considerou pessoa com deficiência o morador de 2 anos ou mais de idade que respondeu ter muita dificuldade ou não conseguir de modo algum realizar as atividades, perguntado em ao menos um dos quesitos investigados, que envolvem dificuldades em domínios funcionais.

No que tange a população com deficiência economicamente ativa, foi estimada em 17,5 milhões de pessoas, o que corresponde a 10% do total de brasileiros com 14 anos ou mais. Destes, apenas 5,1 milhões estão inseridos no mercado de trabalho (IBGE, 2023a). Indubitável, portanto, que há um universo significativo de pessoas com deficiência aviltadas pelo mercado de trabalho.

Ainda segundo a mesma pesquisa, dos 99,3 milhões de pessoas ocupadas no Brasil, 4,7% eram pessoas com deficiência. O nível de ocupação²⁶ das pessoas com deficiência foi de 26,6%, menos da metade do percentual encontrado para as pessoas sem deficiência, que é de 60,7%. Isso evidencia desafios estruturais e a necessidade de políticas públicas mais eficazes para inclusão no mercado de trabalho (IBGE, 2023).

Urge, pois, a necessidade de políticas públicas voltadas para maior inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sem vilipêndio de seus direitos mais básicos, como o direito ao trabalho e o direito a uma vida digna, os quais são concretizados através de uma real inclusão, com superação das barreiras, mormente as atitudinais, como o capacitismo.

Nesse sentido, as palavras de Oliveira (2000, p. 141):

O deficiente já é discriminado antes de começar a pensar em trabalhar. Não tem formação adequada às suas limitações, não dispõe de condução acessível para se locomover, não conta com edifícios de fácil acesso, não desperta simpatia dos entrevistadores, ao contrário, muitas vezes suscita rejeição. Até mesmo num papel de telenovela ou filme é representado por atores sem deficiência que se esforçam para exibir a deficiência que não possuem. [grifo próprio]

Partindo-se da premissa de que pessoas com deficiência têm direito ao trabalho em condições de igualdade, com proteção contra discriminação e a garantia de acessibilidade e ajustes razoáveis, existem leis que incentivam e obrigam empresas a contratar esse grupo de pessoas, contribuindo para a inclusão no mercado de trabalho.

Representando importante avanço, a Lei nº 8.213/1991 determina, em seu artigo 93, que as empresas com cem ou mais empregados devem admitir de 2% a 5% de pessoas com deficiência em seus quadros. Também conhecida como Lei de Cotas, é um importante instrumento de inclusão, vez que utiliza critérios fixos e proporcionais, conforme o número de empregados do estabelecimento comercial (Brasil, 1991). O escalonamento de vagas entre as empresas pode ser visualizado no quadro 7, o qual também apresenta as informações essenciais sobre a Lei de Cotas.

²⁶ Percentual de pessoas ocupadas na semana de referência em relação as pessoas em idade de trabalhar.

Quadro 7 – Informações acerca da Lei de Cotas

Aspecto	Descrição
Legislação base	Lei nº 8.213/1991, artigo 93
Outras legislações aplicáveis	CRFB/88, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Convenção nº 159 da OIT, Estatuto da Pessoa com Deficiência
Objetivo precípua	Promover a inclusão e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho
Aplicação	Empresas com 100 ou mais empregados devem contratar pessoas com deficiência
Percentual de vagas	O percentual de vagas reservadas é baseado no número total de empregados: - De 100 a 200 empregados: 2% - De 201 a 500 empregados: 3% - De 501 a 1.000 empregados: 4% - Acima de 1.000 empregados: 5%
Destinatários	Pessoas com deficiência ou reabilitadas
Deficiências reconhecidas	Todos os tipos, independentemente do grau, podendo, inclusive, ser múltipla ou severa
Necessidade de adaptação ao ambiente de trabalho	Empresas devem fornecer adaptações razoáveis e acessibilidade plena no ambiente de trabalho
Fiscalização	Realizada, principalmente pela Superintendência Regional do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho
Penalidade pelo descumprimento da cota	Multa calculada com base no número de funcionários e reincidências

Fonte: Autora, adaptado da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991)

O principal objetivo da Lei de Cotas é promover a inclusão social e profissional das pessoas com deficiência, combatendo a exclusão e o preconceito no mercado de trabalho. Nesse sentido, Fonseca (2005, p. 259-260):

As regras de ação afirmativa em favor de pessoas com deficiência militam no sentido da publicização e do reconhecimento de sua necessidade, eis **que a desigualdade real aqui não pode prescindir dessa compensação jurídica para que se reverta a realidade histórica de exclusão desse grupo social, cuja defasagem é notória em relação a concretização dos direitos humanos como um todo.** O direito ao trabalho assume, assim, importância capital. [grifo próprio]

A legislação busca, portanto, garantir que as pessoas com deficiência tenham oportunidades justas de emprego, autonomia financeira e participação ativa na sociedade. Entretanto, a lei carece de maior detalhamento, como assinala Matos (2017, p. 101):

A Lei de Cotas gerou um desenvolvimento normativo ao determinar a obrigação das empresas ;na contratação dessa clientela; porém, tal iniciativa não veio acompanhada de uma regulamentação detalhada, absolutamente necessária para fortalecer os preceitos sobre os direitos das pessoas com deficiência.

Não existe uma lei específica que obrigue a contratação exclusiva de pessoas com deficiências severas ou múltiplas, mas a legislação brasileira, especialmente a Lei de Cotas, impõe às empresas com 100 ou mais empregados a obrigação de contratar um percentual de pessoas com deficiência ou reabilitadas, sem distinção quanto ao tipo ou grau da deficiência.

Observa Matos (2017, p. 70), ainda, que “os empregadores preferem selecionar, dentre as pessoas com deficiência, aquelas que lhe são mais convenientes”. Isso significa que pessoas com deficiências mais severas não possuem política afirmativa que concretize sua colocação no mercado de trabalho, como se observa na figura 3.

Figura 3 – Lei de “Boi”-Cota brasileira



Fonte: Ferraz (2013)

Descrição da imagem: charge que retrata uma situação de entrevista de emprego, com um homem em uma cadeira de rodas sendo entrevistado por outro homem atrás de uma mesa. O entrevistador, sentado em uma cadeira e de terno, diz: "Menor, a deficiência, maior é a chance de emprego, entendeu?". O entrevistado, visivelmente confuso, responde: "Como assim, menos é mais?!". No lado direito da imagem, há uma placa pendurada na parede, escrita "Precisa-se". Na parte inferior, lê-se: "Lei de 'Boi'-Cota Brasileira".

A charge (figura 3), do cartunista Ricardo Ferraz (2013), critica a forma distorcida com que algumas empresas tratam as políticas de inclusão, apontando que pessoas com deficiências menos graves teriam mais "chance" de serem contratadas, ignorando a seriedade da inclusão e dos direitos das pessoas com deficiência. Em suma, é uma crítica irônica às políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O direito ao trabalho para as pessoas com deficiência encontra fundamento, como visto no item anterior, na Convenção da ONU sobre os direitos da pessoa com deficiência, assinada em Nova Iorque, no ano de 2007 e ratificada pelo Brasil em 2009 (Brasil, 2009). Ademais há previsão expressa na Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015), além da Convenção nº159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1998), ambas em consonância com as garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Além de contratar pessoas com deficiência, as empresas também são obrigadas a garantir que o ambiente de trabalho seja acessível e inclusivo, promovendo adaptações razoáveis necessárias para que essas pessoas possam desempenhar suas funções adequadamente. Isso pode incluir a adaptação de equipamentos, infraestrutura, e o uso de tecnologias assistivas.

O ambiente de trabalho equilibrado é essencial para a dignidade do trabalhador, promovendo a saúde, a segurança e a qualidade de vida. Assim, o ambiente do trabalho deve ser concebido de forma a eliminar barreiras, promover a acessibilidade e garantir um espaço que respeite a diversidade e a inclusão, especialmente no que diz respeito às pessoas com deficiência.

A higidez labor-ambiental está intrinsecamente ligada à promoção da justiça social e à efetivação dos direitos humanos. A proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores não é apenas uma obrigação legal, mas também um imperativo moral que assegura que todos possam exercer seu direito ao trabalho em condições dignas e justas. É fundamental que as políticas públicas e as práticas empresariais sejam direcionadas para a criação de ambientes laborais que respeitem esses princípios, promovendo a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Portanto, ao garantir um meio ambiente do trabalho equilibrado, estamos não apenas cumprindo a legislação, mas também construindo uma sociedade mais justa e solidária, onde todos os indivíduos têm a oportunidade de desenvolver seu potencial em um ambiente saudável e seguro.

Com relação à dignidade do trabalhador com deficiência, dispõe Fonseca (2005, p. 255):

Deste modo, a inserção de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, em forte medida imposta pela lei, impacta o ambiente relacional dessas pessoas, atuando favorável ou negativamente, em conformidade com as condições em que se instale o processo. **Como já se afirmou, não se quer a inserção pura e simples, mas aquela que propicie trabalho, produtividade, reforçando a dignidade do trabalhador com deficiência.** Situações até então inusitadas surgem à tona, escancarando fatos por muito tempo alijados aos muros da exclusão: trabalhadores com deficiência e doença mental assumem atividades antes inimagináveis. O movimento anti-manicomial consolida-se no país, tendo mesmo propiciado a edição da Lei nº 10.216, de abril de 2001, por meio da qual o processo de desospitalização dos doentes mentais se fortalece progressivamente, e os antes denominado “loucos”, **sumariamente banidos do convívio social, retornam a ele e realizam atividades culturais, profissionais, convivem com suas famílias, constituem famílias, interagem como nunca.** Os deficientes mentais, particularmente, ocupam postos de trabalho antes estanques a oficinas protegidas, ora se convolam na chamada inserção efetiva, inclusiva, ocupando espaços no mercado de trabalho. O mesmo ocorre com deficientes visuais, auditivos e físicos. [grifo próprio]

Entretanto, é inegável que as empresas dão preferência para a contratação de profissionais com deficiência que apresentem limitações leves. E será que a freqüente alegação das empresas de que inexistem profissionais com deficiência a serem contratados não queira dizer, na prática, que a problemática atual o mercado hoje se depara com a necessidade de colocação das pessoas com deficiência severa ou múltipla? Com efeito, só se poderá falar em respeito ao direito fundamental das pessoas com deficiência ao trabalho,

quando houver a colocação, preferencialmente no mercado regular de trabalho, das que apresentam deficiências severas e múltiplas

Acerca das deficiências severas, múltiplas e de sua exclusão, aponta Maior (2017, p. 35):

A liberdade de expressão do movimento da sociedade civil é indispensável para a manutenção das conquistas alcançadas. Percebe-se que a mobilização permanente das pessoas com deficiência serve de base para existirem medidas de equiparação de oportunidades implementadas pelos governos e pela própria sociedade. Embora as pessoas com deficiência cada vez mais ocupem espaços públicos, como a escola, a fábrica, os palcos, as instituições culturais, os pódios paralímpicos e estejam em cargos privados e governamentais, **há uma sub-representação das mulheres com deficiência e das pessoas com deficiência intelectual, múltipla e transtorno do espectro autista entre aquelas que estão incluídas.** Essa situação acontece por discriminação, falta de oportunidades e de apoios requeridos para sua autonomia e liberdade de fazer as próprias escolhas. Os novos rumos do movimento das pessoas com deficiência precisarão considerar as diferenças existentes internamente e investir na capacitação de lideranças alinhadas com **o paradigma dos direitos humanos iguais para todos.** [grifo próprio]

Uma alternativa para a inclusão e manutenção de pessoas com deficiências severas no mercado de trabalho é o emprego apoiado²⁷ (EA). Consiste em uma metodologia que se destaca por promover inclusão sustentável, vez que se baseia na premissa de que todos, independentemente do tipo ou grau de deficiência, têm o direito de trabalhar. Desse modo, o EA fornece as ferramentas e o suporte necessários para que trabalhadores com deficiência possam exercer suas atividades laborais em condições de igualdade com os demais trabalhadores.

O EA está previsto na LBI, em seu artigo 37, parágrafo único (Brasil, 2015):

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

²⁷ Apesar da utilização do termo “emprego” apoiado, destaca-se que o propósito é a inclusão e manutenção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por meio de um emprego ou de outra forma de trabalho ou empreendimento com geração de renda.

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Uma das principais características dessa abordagem é a personalização do processo de inserção, ou seja, ele é centrado nas capacidades, preferências e necessidades específicas de cada pessoa com deficiência. Diferentemente dos modelos tradicionais de trabalho, o EA envolve um acompanhamento contínuo e adaptado ao longo do tempo, com a presença de um profissional chamado "tutor" ou "facilitador" que oferece apoio durante o processo de adaptação ao ambiente de trabalho.

Ao explicitar o EA, disciplinam Marinho e Ferreira (2019, p. 271-271):

Um dos valores adotados pelo EA é que todas as pessoas são capazes de trabalhar e tem direito ao trabalho. O método reconhece e enfatiza os interesses e habilidades das pessoas com deficiência e não foca nas limitações, o que favorece a mudança de visão com relação à situação de incapacidade.

O EA tem como foco a participação ativa da pessoa com deficiência e seus familiares, em que todos se envolvam no projeto de vida desta pessoa. À vista disso, a organização e envolvimento familiar são importantes e podem facilitar o processo de inclusão no trabalho, **incentivando nas escolhas da pessoa com deficiência e não tomando decisões por ela.** [grifo próprio]

Importante ressaltar que o EA não se caracteriza nem deve ser confundido com políticas assistencialistas. No EA, o empregador e o trabalhador devem estar satisfeitos, por exemplo, com a qualidade e produtividade do trabalho desempenhado, com a função exercida e as condições de trabalho.

A metodologia do EA promove a inclusão social, através da inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho, partindo de um valor chamado de presunção da empregabilidade de todas as pessoas. O foco é na capacidade e nas habilidades de cada pessoa e não nas suas limitações.

O EA busca garantir que as pessoas com deficiência, inclusive aquelas com deficiências severas ou múltiplas, tenham a possibilidade de exercer suas funções de maneira digna e produtiva, com o apoio necessário para sua adaptação e crescimento profissional. Dessa forma, o respeito ao direito fundamental das pessoas com deficiência ao trabalho só será plenamente alcançado quando houver a inclusão dessas pessoas, especialmente aquelas com deficiências severas e múltiplas, no mercado de trabalho regular.

CAPÍTULO 3 – DO CAPACITISMO LABOR-AMBIENTAL

Dos capítulos anteriores depreende-se que, no contexto das relações de trabalho, é indiscutível que o meio ambiente laboral está vinculado ao ser humano e, conseqüentemente ao meio ambiente em seu contexto geral, especialmente no exercício de suas atividades cotidianas. Há de se observar que o contexto labor-ambiental não se resume ao local onde se realiza a subsistência da pessoa humana, mas também desempenha um papel fundamental na realização pessoal e profissional, garantindo a dignidade do trabalhador, a qual é assegurada quando as atividades são desenvolvidas dentro dos limites legais e em consonância com os princípios fundamentais que regem o direito ao trabalho.

Desse modo, o trabalho transcende a mera questão econômica. Ele é, na verdade, um direito fundamental que se conecta diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Assim, o trabalho assume um papel central na promoção da inclusão social, especialmente quando se fala dos direitos das pessoas com deficiência. Para que essa inclusão seja efetiva, é necessário que o meio ambiente do trabalho seja considerado um aspecto distinto e autônomo dentro do conceito mais amplo de meio ambiente, tratado de maneira holística.

A abordagem holística do meio ambiente laboral requer a consideração de todos os fatores que influenciam a inserção e participação do trabalhador no ambiente de trabalho. No caso das pessoas com deficiência, isso implica garantir a acessibilidade plena no ambiente laboral, o que vai além da mera contratação compulsória, como prevê o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, que estabelece cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A contratação com base em exigências legais, por si só, não é suficiente para assegurar a dignidade e inclusão plena dessas pessoas. Embora a legislação seja um marco importante na promoção da inclusão, é imprescindível que o ambiente de trabalho seja hígido, isto é, adequado, acessível e livre de barreiras que possam obstruir a participação plena das pessoas com deficiência. A eliminação de barreiras, sejam elas arquitetônicas, comunicacionais, atitudinais ou tecnológicas, é fundamental para que essas pessoas possam usufruir dos direitos fundamentais que lhes são garantidos.

Nesse sentido, urgente o estudo do capacitismo, e em especial o presente nas relações de trabalho, ou seja, o capacitismo labor-ambiental.

3.1 CONCEITO DO CAPACITISMO

Originado do vocábulo americano, *ableism*, o conceito de capacitismo surgiu entre as décadas de 1970 e 1980, quando se utilizava o modelo médico da deficiência e, em decorrência deste, designavam-se as pessoas com deficiência de ‘inválidos’ ou ‘incapazes’, enquanto as pessoas sem deficiência de ‘normais’ ou ‘capazes’ (Sasaki, 2020).

O modelo médico, como visto alhures, foi criado como analogia aos procedimentos decorrentes de um típico atendimento médico, nos quais uma doença deve ser tratada, remediada e curada. Nesse sentido, a doença, ou melhor, a deficiência, seria um problema a ser resolvido (Sasaki, 2010).

Ainda sobre a origem do termo, esclarece Sasaki (2020, p. 10):

Os conceitos ‘ableism’, ‘handicapism’ e ‘disablism’ foram construídos com os seguintes componentes vocabulares: ‘able’ (o capaz), ‘handicapped’ (o incapacitado ou o incapaz) e ‘disabled’ (o deficiente), além do sufixo ‘ism’ (doutrina, sistema, teoria, tendência, corrente etc., com sentido pejorativo).

[...]

Os conceitos ‘capacitismo’, ‘incapacitismo’ e ‘deficientismo’ tinham e têm basicamente o mesmo significado, ou seja, ‘discriminação ou um conjunto de crenças pejorativas contra pessoas com deficiência’.

Somente em 1976, quando houve, pela Organizações das Nações Unidas (ONU), a proclamação do ano de 1981 como o ‘Ano Internacional das Pessoas Deficientes’, passou-se a acrescentar a palavra ‘pessoa’ antes da palavra ‘deficiente’, numa tentativa de enfatizar à igualdade e promover a participação plena das pessoas com deficiência, com participação ativa no desenvolvimento da sociedade, como qualquer cidadão (Sasaki, 2020).

No Brasil, atribui-se a origem do termo capacitismo (originado do termo em inglês), a Anahi Guedes de Mello, antropóloga com deficiência auditiva e lésbica. A autora assim explica em sua dissertação de mestrado em antropologia social da Universidade Federal de Santa Catarina (Mello, 2014, p. 54-55):

Até onde é do meu conhecimento, no Brasil não houve, até o presente ano de 2012, uma categoria analítica em língua portuguesa que pudesse expressar a “discriminação por motivo de deficiência”, da mesma forma que o racismo substituiu a antiga expressão “discriminação por motivo de cor da pele”

[...]

Minha proposta é que, a exemplo de Portugal (PEREIRA, 2008), passemos a adotar no Brasil a tradução de ableism para capacitismo na língua portuguesa, por duas razões principais: a primeira é a demanda de urgência para visibilizar uma forma peculiar de opressão contra as pessoas com deficiência e, por consequência, dar maior visibilidade social e política a este segmento; a segunda deriva do próprio postulado da **teoria crip**, ou seja, para desconstruir as fronteiras entre deficientes e não deficientes é necessário explorar os meandros da corponormatividade de nossa estrutura social ao dar nome a um tipo de discriminação que se materializa na forma

de mecanismos de interdição e de controle biopolítico de corpos com base na premissa da (in)capacidade, ou seja, no que as pessoas com deficiência podem ou são capazes de ser e fazer. Mas, ao contrário de Ana Maria Pereira (2008), a tradução que proponho para a língua portuguesa deriva somente do inglês *ableism*, etimologicamente distinta de *disablism*, embora ambas as palavras se refiram à “discriminação por motivo de deficiência”: esta significa “deficientismo”; aquela, “capacitismo”. [grifo próprio]

A teoria crip, citada pela autora, refere-se um movimento crítico que desafia as normas sobre deficiência, explorando a interseção entre o capacitismo e outras opressões, como a heteronormatividade e o racismo. O termo “crip” é uma apropriação da palavra “cripple” (aleijado, em inglês), comumente usada de forma pejorativa. O movimento, no entanto, ressignificou a palavra para se contrapor ao capacitismo, expondo como as expectativas sociais de normalidade impactam negativamente as pessoas com deficiência (Mello, 2014).

Além de questionar as concepções tradicionais acerca da deficiência, a teoria crip examina, de maneira crítica, como as políticas públicas, os ambientes sociais e as representações culturais impõem limitações às vidas das pessoas com deficiência. Nesse sentido, promove uma reivindicação por inclusão e por novos entendimentos relacionados ao corpo, à identidade e às capacidades humanas.

Mello acredita que não há como estudar deficiência dissociada do recorte de gênero nem de outros marcadores sociais, como a classe e a raça/etnia, por exemplo. Vaticina, ainda, Mello (2014, p. 56-57):

Acredito que *able* de *ableism* seja a palavra mais apropriada por ter a capacidade de neutralizar a palavra “capaz”, no sentido de *positividade* da deficiência, do mesmo modo que racismo vem de raça e sexismo, de sexo. (...) Capacitismo pode até ser uma categoria insuficiente na língua portuguesa, mas é justamente a capacidade de ser e fazer que é reiteradamente negada às pessoas com deficiência em diversas esferas da vida social. Por isso, para efeitos práticos, proponho a sua adoção nos movimentos sociais, nas produções acadêmicas e em documentos oficiais e políticas públicas. Seguindo os preceitos da “antropologia engajada”, divulguei o capacitismo primeiro nos movimentos sociais, a partir da minha participação nas conferências nacionais de políticas para mulheres e LGBT em dezembro de 2011, respectivamente como pesquisadora do NIGS e conselheira do Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de LGBT (CNCD-LGBT), cujos resultados podem ser verificados em dois trabalhos: Mello (2012b) e Mello, Fernandes & Grossi (2013). Destaco também a minha contribuição na inserção do capacitismo na publicação dos Anais da 2ª Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos para LGBT (...) [grifo próprio]

Deste modo, a expressão capacitismo está intimamente relacionada à ideia da obrigação de se ter um corpo válido, estabelecendo uma dicotomia entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência, num sistema de subjugação. De acordo com Lage, Lunardelli e Kawakami (2023, p. 2):

Assim, o capacitismo pode ser encarado como uma forma de opressão que define o indivíduo pela crença de que pessoas com deficiências são incapazes de realizar diferentes atividades, uma vez que possuem corpos ou mentes fora [do padrão aceito como normal]. **Refletir acerca disso possibilita a desconstrução dessa concepção tão reducionista e perversa.** [grifo próprio]

Atualmente, outros modelos têm sido utilizados na ampliação das perspectivas sobre a deficiência, como o modelo biopsicossocial e modelo dos direitos humanos (Seron *et al.*, 2021)

O modelo biopsicossocial sustenta-se na Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF), utilizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), e integra os modelos médico e social, proporcionando perspectivas biológica, individual e social da deficiência. Já o modelo dos direitos humanos assenta-se na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) que tem como objetivo promover, proteger e garantir o gozo pleno e igual de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente (Brasil, 2009).

A despeito da evolução dos modelos, o capacitismo, por ser estrutural, envolve a vida da pessoa com deficiência em todos os contextos de sua existência. Isso significa que o capacitismo integra a organização econômica e política da nossa sociedade. Nessa senda, Seron *et al.* destaca (2021, p. 6):

O capacitismo, **termo relativamente novo no país** que vem do termo inglês *ableism*, refere-se a uma postura preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade. É uma categoria que define a forma como as pessoas com deficiência são tratadas, de modo generalizado, como incapazes. [grifo próprio]

Seron *et al.* (2021) elucida que o termo capacitismo é novo, mas há de se observar que o que ele significa tem séculos de existência. Capacitismo é, portanto, o preconceito contra as pessoas com deficiência, em que se julga que elas são incapazes ou inferiores.

O capacitismo evidencia preconceitos e estereótipos que cercam as pessoas com deficiência, especialmente em contextos relacionados à sexualidade e à autonomia. Há, por exemplo, uma infantilização da mulher com deficiência, vez que é tratada como digna de pena e desprotegida, sugerindo que ela é incapaz de consentir ou ter experiências sexuais, reduzindo, assim, sua identidade a uma condição de vulnerabilidade e fragilidade. Essa infantilização ignora sua autonomia e capacidade de tomar decisões sobre sua vida, refletindo, ainda, em uma visão desumanizadora.

As reações de homens em relação à uma mulher em cadeira de rodas, por exemplo, reforçam a ideia de que pessoas com deficiência não são vistas como seres sexuais. Sentimentos de repulsa demonstram um estigma que deslegitima a sexualidade das pessoas com deficiência, sugerindo que elas não têm direito ao desejo sexual ou a relacionamentos afetivos (Maranhão, 2021).

Ademais, a visão capacitista acredita que o interesse ou a afeição de alguém por uma pessoa com deficiência a é algo monstruoso ou anormal, retratando um estereótipo que associa pessoas com deficiência a situações de vulnerabilidade, ao mesmo tempo em que demoniza aqueles que expressam interesse sexual por elas. Essa ideia perpetua a crença de que a sexualidade é exclusiva para pessoas sem deficiência, criando uma narrativa negativa em torno das relações entre pessoas com e sem deficiência (Maranhão, 2021).

A desumanização, a infantilização e a estigmatização da sexualidade são formas de discriminação que precisam ser confrontadas e discutidas, promovendo uma visão mais inclusiva e respeitosa das experiências e direitos das pessoas com deficiência. Combater essas visões capacitistas é essencial para criar uma sociedade mais equitativa, onde todas as pessoas, independentemente de suas condições, possam ser reconhecidas em sua totalidade como seres humanos dignos de respeito e direitos.

Assim como o machismo e o racismo, o capacitismo é estrutural em nossa sociedade, ou seja, está enraizado na forma como vivemos e percebemos o outro. Variados aspectos históricos e atitudes que se perpetuaram ao longo de gerações levaram à construção da ideia de inferioridade das pessoas com deficiência.

Impende retomar aqui, ainda que com brevidade, a visão decolonialista, elucidada no capítulo anterior, e sua relação com o capacitismo. O capacitismo, que se refere ao preconceito e discriminação contra pessoas com deficiência, impõe uma visão de normalidade que relega outras formas de existência ao estigma e à exclusão. O decolonialismo, por sua vez, é uma abordagem crítica que visa dismantlar estruturas coloniais de poder, especialmente aquelas que sustentam a hierarquização cultural, racial e epistêmica, perpetuando a desigualdade.

Essas duas perspectivas se encontram na crítica aos sistemas de normalização e exclusão. O capacitismo, por exemplo, é muitas vezes uma herança colonial que impôs ideais de produtividade, perfeição física e mental, e padrões eurocêtricos que não valorizam a diversidade humana. Esses ideais coloniais estabeleceram um conceito de “corpo ideal” e de produtividade que exclui e oprime aqueles que não se encaixam nesses padrões. Desse modo,

ambos os movimentos se interessam por repensar e valorizar as várias formas de existência, promovendo a diversidade como parte do ser humano.

Colaciona-se, ante a sua clareza, lição de Beltrame e Oltramari (2023, p. 90):

Perceber a pessoa com deficiência (PcD) tendo por base uma perspectiva pré-concebida, limitante por natureza, advém de uma construção sócio-histórica de pensamentos colonizadores que instauram uma série de preconceitos, tais como, que a PcD não teria condições de ter um pensamento crítico, autonomia, não teria uma vida ativa social e politicamente, entre outros. **O ideal colonizador faz com que as capacidades das PcD sejam suprimidas por um discurso eurocêntrico totalizante e excludente, capacitista, cujo objetivo é manter a estrutura de dominação.** A PcD precisa passar a ser protagonista do discurso sobre capacidades, mostrar que a deficiência não está na pessoa, mas na sociedade. [grifo próprio]

O pensamento decolonial desafia a narrativa de que há um corpo ideal ou uma mente ideal, questionando os próprios sistemas que ditam o que é considerado "normal" ou "produtivo." Nesse sentido, abordar o capacitismo a partir de uma perspectiva decolonial envolve questionar as normas impostas pela modernidade ocidental, valorizando modos de vida, conhecimentos e corporalidades que foram historicamente subalternizados ou invisibilizados. Acerca dessa imposição, elucida Beltrame e Oltramari (2023, p. 100):

Os estudos sobre diversidade nas organizações e relações de trabalho têm mantido seu olhar sob a lente **do colonizador, eurocêntrico, caucasiano, rico, heteronormativo, sem deficiências, jovem e belo.** Dessa forma, cabe à sociedade, de forma genérica, e à academia, de forma particular, promover um movimento de **decolonização dessas identidades sociais e políticas de diversidade instrumentalizadas.** Porém, como destaca Reich (2020), para que isso ocorra, é necessário que tomemos consciência da omnipresença de um "sistema manipulado" de injustiças sociais e culturais, que são economicamente determinadas e estruturadas (Reich, 2020).

O diálogo entre decolonialidade e eurocentrismo envolve uma reflexão profunda sobre a história da colonização, as suas sequelas e as novas formas de dominação que ainda persistem. Enfatiza a importância de construir um mundo onde múltiplas vozes possam coexistir, permitindo uma troca de saberes que respeite a diversidade cultural e promova a equidade. A decolonialidade, portanto, é um convite à reinvenção de um futuro coletivo que reconheça e celebre a multiplicidade das experiências humanas.

Essa abordagem decolonial busca, assim, combater o preconceito estrutural e promover uma inclusão que reconheça as diferenças como intrínsecas à condição humana, sem hierarquizá-las. Nesse sentido, lição de Mello (2014, p. 94-95):

No caso do capacitismo, ele alude a uma postura preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade. **É uma categoria que define a forma como as pessoas com deficiência são tratadas de**

modo generalizado como incapazes (incapazes de produzir, de trabalhar, de aprender, de amar, de cuidar, de sentir desejo, de ter relações sexuais etc.), aproximando as demandas dos movimentos de pessoas com deficiência a outras discriminações sociais como o sexismo, o racismo e a homofobia. Essa postura advém de um julgamento moral que associa a capacidade unicamente à funcionalidade de estruturas corporais e mobiliza a avaliar o que as pessoas com deficiência são capazes de ser e fazer para serem consideradas plenamente humanas. Isto é, “esquece-se” que as pessoas com deficiência podem desenvolver outras habilidades não agregadas à sua incapacidade biológica (não ouvir, não enxergar, não andar, não exercer de forma plena todas as faculdades mentais ou intelectuais etc.) e serem socialmente capazes de realizar a maioria das capacidades que se exige de um “normal”, tão ou até mais que este. [grifo próprio]

Indubitável, pois, que o preconceito se manifesta no dia a dia: desde um olhar de pena, uma pergunta indelicada ou até mesmo a repetição de um adágio popular capacitista. Colmata-se à hipótese narrada, a definição trazida por Lage, Lunardelli e Kawakami (2023, p. 3):

O capacitismo é expresso por meio de atitudes intencionais ou não, internalizadas pela sociedade. Muitas vezes insultuosas, quer seja de forma direta, como a utilização de termos pejorativos, olhares ofensivos, afastamento corporal; quer seja de forma velada, disfarçada de comportamentos protetores, piedosos, bem como a formulação de exaltações à capacidade de superação ou algo similar, a cultura capacitista se faz presente. Todas essas formas discriminatórias, contribuem para o efeito de sentido pretendido, ou seja, consolidação do imaginário social existente que relaciona determinados públicos, à fragilidade, incapacidade e dependência.

A LBI constitui um marco legal no combate ao capacitismo, assegurando os direitos à acessibilidade, educação, trabalho, e participação social plena e igualitária. Ela busca eliminar barreiras atitudinais, arquitetônicas e tecnológicas que historicamente impediram a inclusão das pessoas com deficiência.

Para coibir o capacitismo, a LBI prevê, em seu artigo 88, punições para quem praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência (Brasil, 2015):

Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

§ 1º Aumenta-se a pena em 1/3 (um terço) se a vítima encontrar-se sob cuidado e responsabilidade do agente.

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no caput deste artigo é cometido por intermédio de meios de comunicação social ou de publicação de qualquer natureza: Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

§ 3º Na hipótese do § 2º deste artigo, o juiz poderá determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial, sob pena de desobediência:

I - recolhimento ou busca e apreensão dos exemplares do material discriminatório;

II - interdição das respectivas mensagens ou páginas de informação na internet.

§ 4º Na hipótese do § 2º deste artigo, constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido.

Ignarra e Saga (2023) apontam que o capacitismo pode assumir formas diversas, variando entre: ativo, passivo, recreativo e lingüístico. Cada uma dessas manifestações refletem atitudes, comportamentos ou falas que, de maneiras distintas, prejudicam a inclusão e o respeito às pessoas com deficiência.

O capacitismo ativo refere-se a ações diretas de discriminação ou preconceito contra pessoas com deficiência, sendo mais proposital. Ele ocorre quando alguém adota um comportamento explícito que marginaliza, exclui ou oprime uma pessoa com deficiência, com base na crença de que sua condição a torna inferior. Esse tipo de capacitismo é deliberado e evidente. Ignarra e Saga (2023, p. 68) afirmam que “quem o comete sabe, de alguma forma, que está tendo um comportamento nitidamente opressor, exclusivo e violento com as pessoas com deficiência.”

Negar uma vaga de emprego a uma pessoa com deficiência sem qualquer justificativa plausível, apenas presumindo que ela não será capaz de realizar o trabalho por causa de sua deficiência é um exemplo de capacitismo ativo. Tirar uma foto sem autorização, apontar o dedo e rir da pessoa com deficiência são outros exemplos elucidativos.

Por outro lado, o capacitismo passivo é mais sutil e ocorre quando as pessoas não tomam medidas para promover a inclusão, mesmo que não haja uma intenção explícita de discriminar. É caracterizado pela omissão ou indiferença em relação às necessidades de inclusão das pessoas com deficiência. Pode vir acompanhado de um tom de piedade ou com um elogio exagerado (Ignarra e Saga, 2023).

Na maioria das vezes a pessoa que comete o capacitismo passivo não o percebe, ante a ausência do dolo. Entretanto ele pode ser tão prejudicial quanto o ativo, pois perpetua a exclusão ao não confrontar ou corrigir barreiras estruturais e atitudinais. Também pode ser mais opressor, quando vem travestido de elogio.

Uma empresa que não faz adaptações em seus espaços físicos ou digitais para serem acessíveis, mesmo sem intenção de discriminar, acaba cometendo capacitismo passivo e excluindo pessoas com deficiência do mercado de trabalho. Dizer para uma pessoa com deficiência que ela não parece ter essa condição também configura capacitismo passivo.

O capacitismo recreativo ocorre quando a deficiência é tratada como motivo de entretenimento e piada, para ridicularizar ou inferiorizar. Nesse contexto, as pessoas com deficiência são vistas como objetos de diversão ou como exemplos de "superação" simplesmente por viverem com suas condições. Embora o capacitismo recreativo possa parecer positivo em alguns casos, ele desumaniza ao transformar a deficiência em um espetáculo ou um truque emocional, sem reconhecer a complexidade e dignidade das pessoas.

É o tipo de capacitismo mais comum na sociedade, vez que se refere àquelas brincadeiras de mau gosto envolvendo deficiências. Também é comum nos programas de revisão, onde se apresenta uma pessoa com deficiência como exemplo de vida apenas por realizar tarefas cotidianas, como trabalhar ou estudar, em vez de reconhecê-la por suas habilidades ou realizações de forma equânime.

O capacitismo lingüístico, por seu turno, está relacionado ao uso de linguagem que reforça estereótipos, estigmas ou discriminação contra pessoas com deficiência. Ele ocorre quando utilizamos termos, expressões ou formas de comunicação que diminuem, desumanizam ou tratam a deficiência como algo pejorativo. Esse tipo de capacitismo é amplamente disseminado e, muitas vezes, passa despercebido no cotidiano, o que reforça a marginalização por meio da linguagem.

A despeito de serem expressões comumente utilizadas, atingem diretamente as pessoas com deficiência, “por utilizarem alguma característica física, sensorial ou intelectual de maneira pejorativa ou como xingamento” (Ignarra; Saga, 2023), tratando a deficiência como sinônimo de fraqueza ou incompetência.

O quadro 8 exemplifica o capacitismo lingüístico, esclarecendo o porquê de certas expressões serem capacitistas, e oferecendo alternativas mais inclusivas para promover respeito à diversidade e equidade.

Quadro 8 – Expressões capacitistas

Expressão capacitista	Por que é capacitismo?	Alternativa inclusiva
“Ela é portadora de necessidades especiais.”	A deficiência não se porta, ela é uma condição existencial da pessoa.	“Ela é uma pessoa com deficiência.”
“Ele é deficiente.”	A pessoa não se resume a deficiência, a qual é apenas uma condição.	“Ele é uma pessoa com deficiência.”
“Ela é uma pessoa especial (ou excepcional)”	Não é a deficiência que torna alguém especial, todos somos especiais pra alguém em alguma área da vida porque temos qualidades e especificidades.	“Ela é uma pessoa com deficiência.”
“Ele é uma pessoa com necessidades especiais.”	Necessidades especiais todos temos em determinadas ocasiões. E isso não tem nada a ver com deficiência.	“Ele é uma pessoa com deficiência.”
"Você é uma inspiração por fazer isso!"	Reduz a pessoa à sua deficiência, sugerindo que qualquer ação é extraordinária.	"Admiro suas habilidades profissionais."
"Nem parece que você tem deficiência!"	Minimiza a experiência da pessoa com deficiência, como se a deficiência tivesse uma “cara”.	"Você lida muito bem com seus desafios."
"Coitado, deve ser difícil viver assim!"	Expressa pena e subestima a capacidade da pessoa.	"Quais são as adaptações que você utiliza no dia a dia?"
"Deixa que eu faço, é muito complicado para você!"	Supõe que a pessoa não tem autonomia.	"Posso ajudar, caso você queira?"
"Você é tão corajoso por sair de casa!"	Pressupõe que viver normalmente é um ato heróico.	"Que bom que podemos nos encontrar!"

Expressão capacitista	Por que é capacitismo?	Alternativa inclusiva
"É uma pessoa com deficiência, mas faz tudo."	Surpresa com a autonomia da pessoa.	"Ele é independente e muito capaz."
"Nossa, você é tão alegre, apesar de tudo!"	Supõe que as pessoas com deficiência não podem ter uma vida plena e feliz.	"Gosto de sua alegria."
"Ele não deixa a deficiência parar ele."	Implica que a deficiência é um obstáculo constante a ser superado.	"Ele alcança seus objetivos com dedicação e esforço."
"Não é tão grave assim, você consegue!"	Desconsidera a real dificuldade enfrentada pela pessoa.	"O que posso fazer para ajudar a facilitar essa tarefa?"
"Pessoas assim são especiais."	Infantiliza ou romantiza a pessoa, retirando sua individualidade	"Você é único como todos os outros."
"Ele está preso a uma cadeira de rodas."	Enfatiza a deficiência como uma prisão em vez de uma ferramenta de liberdade.	"Ele usa cadeira de rodas para se locomover."
"Ele sofre de paralisia infantil."	Assume que viver com deficiência é sinônimo de sofrimento,	"Ele teve paralisia infantil."
"Você supera sua deficiência todos os dias!"	Foca em superar a deficiência como algo constante e obrigatório.	"Seus talentos falam por si."
"Nossa, você consegue andar?"	A expressão de surpresa reforça estereótipos de incapacidade.	"Quais são suas preferências para se locomover?"
"Não se preocupe, vou te tratar como normal."	Existem pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência. Normais, somos todos.	"Vou te tratar com respeito e consideração, como qualquer pessoa."

Fonte: Autora, com base na Cartilha sobre capacitismo do TST (2022) e Ignarra e Saga (2023)

Esses diferentes tipos de capacitismo refletem a amplitude e a profundidade das barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência em nossa sociedade. O capacitismo ativo e passivo tratam de atitudes explícitas ou omissas, respectivamente, que contribuem para a exclusão. Já o capacitismo recreativo transforma a deficiência em algo explorado emocionalmente para diversão ou lazer das pessoas sem deficiência, e o capacitismo linguístico perpetua preconceitos por meio da fala. Combater o capacitismo, em todas as suas formas, é essencial para a promoção de uma sociedade mais inclusiva, justa e igualitária.

Perceber e combater os diversos tipos de capacitismo é fundamental para promover uma sociedade mais inclusiva e equitativa. Por estar enraizado na sociedade, ele se encontra em todos os ambientes e contextos, inclusive no labor-ambiental.

3.2 DA DISCRIMINAÇÃO E O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE

Fundada em 1919 para promover a justiça social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1958, em sua Convenção de no. 111, disciplinou a proibição de qualquer forma de discriminação em matéria de emprego e profissão (OIT, 1958). Define em seu artigo 1º. (OIT, 1958):

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:
 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 oportunidades 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.

2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego. [grifo próprio]

A Convenção 111 consagrou de forma ampla o princípio da não discriminação em matéria de emprego e de profissão. Depreende-se, assim, a preocupação da OIT em combater a discriminação contra o trabalhador, o que demonstra que toda comunidade internacional também está voltada para a valorização do emprego, através da garantia de igualdade labor-ambiental.

No ano de 1983, a OIT, em sua Convenção de nº 159, firmou o direito de participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como consolidou o dever do Estado em proporcionar meios para concretizar as garantias elencadas naquela Convenção. Nesse sentido, em seu artigo 7º. (OIT, 1983):

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

A ideia central da Convenção é de promover a igualdade, através de medidas estatais positivas. Sobre o tema, Melo (2004, p. 93):

Fica claro, então, que as práticas positivas, de incentivo, oriundas do Poder Estatal não constituem discriminação, e sim são necessárias para “atingir a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre os trabalhadores deficientes”, para que seja respeitado princípio constitucional da igualdade, materialmente considerado, como se verá no capítulo seguinte.

Há de se observar que o termo utilizado na tradução da Convenção foi “deficiente”, a despeito de não ter havido qualquer mudança na terminologia em inglês, a qual permaneceu “disabled person”.

Já na década de 1990, A Assembleia Geral da ONU designou o dia 3 de dezembro como o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, através da Resolução no. 47/3, do ano de 1992 (ONU,1992).

Na mesma linha do combate a discriminação, as Normas sobre Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência foram adotadas pela Assembléia Geral das Nações Unidas em sua 48ª sessão em 20 de dezembro de 1993 (Resolução 48/96). Nestas normas, verifica-se previsão expressa sobre a inclusão das pessoas com deficiência no serviço público, conforme se verifica da Norma 7, que estabelece: “Em sua capacidade como empregadores, os Países-Membros devem criar condições favoráveis para o emprego de pessoas com deficiência no setor público” (ONU, 1993).

Com ao intuito de galgar a inclusão educacional das pessoas com deficiência na sociedade, realizou-se, em junho de 1994, na cidade de Salamanca, na Espanha, a Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: Acesso e Qualidade (UNESCO,1994).

Nessa oportunidade, os delegados representantes dos 92 governos e de 25 organizações internacionais participantes reafirmaram, por meio de um documento denominado Declaração de Salamanca, o compromisso com a Educação para Todos, reconhecendo a necessidade e a urgência de ser o ensino ministrado, no sistema comum de educação, a todas as crianças, jovens e adultos com necessidades educativas especiais (Laraia, 2009). O princípio fundamental da escola inclusiva, segundo a Declaração, é o de que todas as crianças devem aprender juntas, sempre que possível.

Outro acontecimento importante no cenário internacional, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Convenção da Guatemala), assinada pelo Brasil no ano de 1999, e promulgada através do Decreto n. 3.956/2001, obrigava os Estados a eliminar a discriminação, além de conter previsão expressa de obrigação de promoção ao emprego. Dentre os direitos garantidos às pessoas com deficiência, destaca-se o acesso aos cargos e empregos públicos por meio de reserva de vagas nos certames, conforme previsto no inciso VIII do artigo 37 da Constituição Federal (OEA, 2001).

Maior (2015, p. 36) destaca que: “A Convenção menciona a deficiência ao invés de aludir à pessoa com deficiência, porém evoluiu ao reconhecer que o ambiente influencia o desempenho da pessoa.”

Em 2006, a Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) aprovou a Década das Américas: pelos Direitos e pela Dignidade das Pessoas com Deficiência, durante o período de 2006-2016 (Brandão, 2023b).

Tendo como lema: "igualdade, dignidade e participação", tinha como objetivos (OEA, 2006): “alcançar o reconhecimento e o pleno exercício dos direitos e da dignidade das pessoas com deficiência, e seu direito de participar plenamente da vida econômica, social, cultural, política e no desenvolvimento de suas sociedades, sem discriminação (...)”

Desse modo, dava-se visibilidade à realidade na qual vivem as pessoas com deficiência, reforçando a vontade e a força política dos governos, mediante ações políticas a favor de uma melhora da qualidade de vida desse grupo, combatendo a discriminação.

Também em 2006 o Brasil sofreu a primeira condenação ante a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), que é um órgão judicial da OEA, criado para interpretar e aplicar a Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

O caso Ximenes Lopes vs. Brasil envolvia direitos das pessoas com deficiência e marcou um importante precedente na proteção dos direitos humanos desse grupo, especialmente no que diz respeito ao tratamento de saúde mental e o combate à discriminação.

Damião Ximenes Lopes era um homem com deficiência mental que faleceu em 1999, após internação em uma clínica psiquiátrica no estado do Ceará. Ele foi submetido a tratamentos degradantes e negligentes, os quais culminaram em sua morte. Na condenação, a Corte IDH destacou a responsabilidade dos Estados em garantir o respeito aos direitos de pessoas com deficiência, incluindo o direito a tratamentos dignos e adequados em instituições de saúde. Além disso, o caso reforçou a importância da supervisão estatal sobre instituições privadas que prestam serviços de saúde (Rosa e Silva; Antonovicz Munhoz, 2023).

O caso é paradigmático não apenas por ter sido a primeira condenação do país ante o sistema interamericano de proteção de direitos humanos. Trata-se, também, do primeiro processo a respeito de violações de direitos humanos de uma pessoa com deficiência julgado pela Corte IDH, demonstrando posicionamento de combate a discriminação com relação especificamente a esse grupo vulnerável. Nesse sentido, Rosa e Silva e Antonovicz Munhoz, destacam (2023, p. 75):

Com essa decisão, além de representar a primeira oportunidade para a Corte IDH manifestar-se sobre a violação dos direitos de uma pessoa com deficiência mental, coincidentemente, foi o primeiro caso em que o Estado brasileiro foi processado perante o Tribunal Interamericano, o que resultou também na primeira condenação do país por essa mesma Corte.

O grande marco legislativo, no plano internacional, acerca dos direitos da pessoa com deficiência, como já visto no capítulo anterior, a CDPD consiste numa espécie de resposta ao histórico de discriminação e mudança de percepção da deficiência, uma vez que realizou mudanças significativas no conceito de pessoa com deficiência (Brandão, 2023b).

A Convenção é estruturada sobre oito princípios fundamentais, conforme estabelece o artigo 3.º, que, segundo Brandão (2023c), representam um conjunto de valores essenciais para garantir a inclusão social das pessoas com deficiência e combater a discriminação, conforme minudenciado no quadro 9 a seguir.

Quadro 9 – Síntese dos princípios consagrados na CDPD

Princípio	Definição
Princípio do Respeito à Dignidade Inerente	Deve-se promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Portanto, representa a proclamação do direito à vida para cada ser humano, com ou sem deficiência, naquilo que possa significar a afirmação de igual dignidade e da diferença como elemento componente da condição humana.
Princípio do Respeito à Autonomia Individual e Independência Pessoal	É a liberdade de fazer as próprias escolhas. Deve-se respeitar a manifestação de vontade da pessoa com deficiência, ou seja, tanto o direito de manifestar o seu desejo validamente quanto o direito de ter a sua vontade reconhecida. A autonomia é a autodeterminação moralmente livre e responsável enquanto ser humano, enquanto a independência, apesar de se aproximar da autonomia, serve-lhe de instrumento, pois objetiva que a pessoa com deficiência possa tomar suas posições. Embora interligadas, a independência é consequência da autonomia, ou, como aponta Brandão (2023c): “a pessoa com deficiência será tanto mais independente quanto for capaz de tomar as suas próprias decisões, de forma válida, e fazer corresponder as suas ações aos seus desejos”.
Princípio da Não Discriminação e Igualdade Inerente	Garante igualdade de oportunidades e proteção contra qualquer forma de discriminação. Esse princípio está relacionado diretamente ao princípio da dignidade inerente, que dispõe que as pessoas são iguais em direitos e dignidade, independentemente de sua condição existencial.
Princípio da Plena e Efetiva Participação e Inclusão Social	Reconhece a integral participação das pessoas com deficiência em todas as questões que lhes dizem respeito e a inclusão de forma igual na sociedade.
Princípio do Respeito às Diferenças e da Aceitação das Pessoas com Deficiência como parte da Diversidade Humana	A deficiência é tida como algo inerente à diversidade humana, ou seja, é apenas um atributo humano, que deve ser equiparado aos demais atributos humanos, como gênero, raça, idade, orientação sexual, origem, classe social, entre outros.
Princípio da Igualdade entre Homens e Mulheres	Decorre da constatação da dupla desvantagem que afeta as mulheres, decorrente de fatores de gênero e deficiência. Essa condição tem impulsionado a implementação de políticas de gênero com o objetivo de mitigar as desigualdades enfrentadas por essas mulheres em diversos contextos sociais, inclusive no mercado de trabalho.
Princípio do Respeito ao Desenvolvimento das Capacidades das Crianças com Deficiência e Respeito aos Direitos dessas Crianças de Preservar sua Identidade	A criança com deficiência também foi objeto de proteção especial na CDPD, com direito de expressão livre de suas opiniões sobre todos os assuntos que lhes dizem respeito, inclusive a valorização de suas opiniões, observada a peculiaridade inerente à idade e maturidade.

Fonte: Autora, com base em Brandão (2023c)

Esses princípios elencados no quadro 9, portanto, orientam a interpretação de todo o conteúdo normativo da CDPD, visando à máxima efetividade e produção de efeitos. Destaca-

se o princípio da não discriminação e igualdade inerente, o qual garante igualdade de oportunidades e proteção contra qualquer forma de discriminação. A não discriminação está relacionada, de maneira direta, ao princípio da dignidade inerente, o qual dispõe que todas as pessoas são iguais em direitos e dignidade, independentemente de sua condição existencial.

Impende salientar que a ideia de igualdade entre os homens remonta o período entre 800 a.C. e 200 a.C.²⁸ e, embora tenham sido necessários vinte e dois séculos até que tal igualdade fosse positivada e proclamada por uma organização internacional, a DUDH passou a reconhecer a igualdade como essencial a todo ser humano, independentemente de qualquer condição (Comparato, 2010).

Esmiúçar os direitos das pessoas com deficiência e os deveres do Poder Público e da sociedade em implementá-los, à luz do capacitismo, perpassa pelo estudo das relações de desequilíbrio e de que forma o ordenamento jurídico admite e protege dita discriminação entre indivíduos. Trata-se da análise do princípio da igualdade, em suas múltiplas feições, e de como a diferenciação, para fins de implementação de direitos sociais, é fomentada na atualidade e qual trajetória deve seguir visando à plena incorporação do conceito de capacitismo.

Em que pese a adoção de fontes diversas, tem-se nas lições de Mello (1993) o vértice axiológico do subcapítulo, visto que apregoa, desde o século XX, que a discriminação em relações desequilibradas pressupõe uma teorização prática do princípio da igualdade, definindo critérios palpáveis ao operador do direito para sua resolução.

De início, tem-se que a transitoriedade e a discriminação intrínseca são dois requisitos essenciais que devem ser comprovados para fins de que a Administração adote posturas distintas entre seus indivíduos, segundo Mello (1993, p.23):

Sob este segmento, colocaremos em pauta dois requisitos, a saber: a) a lei não pode erigir em critério diferencial um traço tão específico que singularize no presente e definitivamente, de modo absoluto, um sujeito a ser colhido pelo regime peculiar; b) o traço diferencial adotado, necessariamente há de residir na pessoa, coisa ou situação a ser discriminada; ou seja: elemento algum que não exista nelas mesmas poderá servir de base para assujeitá-las a regimes diferentes.

A igualdade, em Mello (1993), possui duas funções típicas, quais sejam, garantia contra perseguições e impedir relações de desigualdade (favoritismo).

²⁸ A expressão Era Comum é uma alternativa para os mais publicamente usados “a.C.” (antes de Cristo) e “d.C.” (depois de Cristo), vez que Era Comum não faz explicitamente o uso de títulos religiosos, como Cristo. Nesse sentido, utilizam-se as siglas “aEC” (antes da Era Comum) e “EC” (Era Comum). Nesse caso, leia-se: entre 800 e 200 aEC (antes da Era Comum).

De outra forma, quanto às constantes evoluções do princípio da igualdade, observa-se que ao longo da evolução da doutrina e da jurisprudência, percebeu-se que não bastava apenas assegurar os direitos fundamentais nas relações entre o Estado e o cidadão, mas também que a autonomia da vontade, entre indivíduos em situação de igualdade, deveria ser regida por metavalores escolhidos pelo ordenamento jurídico, como o contraditório e a ampla defesa. Cita-se o exemplo de exclusão de sócio de associação sem o devido processo legal, *in verbis*:

SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO. I. **EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS.** As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais. (*omissis*) (STF - RE: 201819 RJ, Relator: ELLEN GRACIE, Data de Julgamento: 11/10/2005, Segunda Turma, Data de Publicação: DJ 27-10-2006 PP-00064 EMENT VOL-02253-04 PP-00577)

Dessa maneira, de acordo com a decisão supracitada, não é somente nas relações entre o Estado e o cidadão que pode exceder os limites estabelecidos na Constituição Federal, mas também nas atividades entre particulares. Nesse contexto, surge a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, fundamentada no primado da igualdade (art. 5º, caput, CRFB/88), que se relaciona ao dever estatal de estabelecer normas positivas e negativas que condicionassem a autonomia da vontade em prol da proteção dos direitos fundamentais, visando à proteção do bem-estar e da harmonia social.

A Constituição conferiu às pessoas com deficiência tratamento diferenciado para garantir efetividade ao princípio da igualdade, assegurando as mesmas oportunidades de que gozam as pessoas sem deficiência. Segundo Kóvac (2015, p.55):

E isso porque, diante de uma situação de desigualdade, a igualdade formal deve ser quebrada. Vale aqui a máxima aristotélica de que “a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais”.

Ora, pessoas com deficiência não lutam em igualdade de condições para garantir uma vaga no mercado de trabalho. A exclusão social é regra, ainda hoje. Quem nunca conviveu com pessoas nessas condições imagina de antemão que elas não podem ou não conseguem trabalhar.

Hodiernamente, ao se deparar com situações em que, entre indivíduos, não há paridade entre as armas, ou seja, um desnível decorrente das relações de poder, percebeu-se a necessidade de sistematizar uma nova eficácia dos direitos fundamentais: a diagonal. A diagonal, que tem como foco principal as relações trabalhistas, tem como principais características a desigualdade material e a necessidade de usar a proporcionalidade para resolver problemas. A figura é típica das relações do direito laboral devido à hipossuficiência do trabalhador e à predominância do poder patronal no dia a dia. Nas palavras de Gamonal (2011, p. 33):

Na eficácia diagonal dos direitos fundamentais no contrato de trabalho a racionalidade acerca do objeto se vincula com o fim perseguido pelo contrato de trabalho enquanto prestação de serviço sob subordinação que, afinal, não pode alterar direitos fundamentais de uma das partes pelo único objetivo econômico do contrato ou da atividade empresarial. A livre iniciativa econômica e o direito de propriedade não podem desprezar outros direitos básicos dos trabalhadores em uma sociedade democrática, exceto em casos muito excepcionais e sempre.

De igual forma, Mello (1993, p.33) é taxativo ao se debruçar sobre a correlação entre o regime jurídico (direitos fundamentais a serem protegidos) e a situação concreta a ser detalhada (entre os diversos ramos, o laboral), trazendo a seguinte conclusão:

Em síntese: a lei não pode conceder tratamento específico, vantajoso ou desvantajoso, em atenção a traços e circunstâncias peculiarizadoras de uma categoria de indivíduos se não houver adequação racional entre o elemento diferencial e o regime dispensado aos que se inserem na categoria diferenciada.

O raciocínio é assim explicado: deve existir uma ligação direta entre o regime que será adotado (direitos e obrigações diferenciados) com as características intrínsecas do grupo excepcionado.

Toma-se como exemplo a própria situação do capacitismo, imaginando-se uma lei que autorizasse o afastamento remunerado para pessoas com deficiência para assistirem a evento religioso, vedando o permissivo aos demais trabalhadores. Vislumbra-se a ausência de correlação entre o fator de discriminação (deficiência) com o regime adotado (afastamento remunerado para assistir a evento religioso).

A isonomia, na visão de Mello (1993), pressupõe uma relação lógica entre fato e consequência, sob pena de se violar núcleo duro da isonomia: a ausência de diferença entre iguais, o tratamento distinto aos desiguais. Mas a regra se complementa com a ligação direta entre o fator de discriminação com o regime adotado, visto que não bastam as políticas públicas diferenciadas, mas é essencial que elas tenham uma correlação direta, e positiva, com o elemento discriminador que se almeja equalizar. Nesse mesmo sentido, exemplifica Melo (2004, p.105):

A própria Constituição de 1988 além de vedar genericamente a discriminação, ressaltou alguns fatores discriminatórios que reputou suspeitos, notadamente: origem, raça, sexo, cor, idade. Entretanto, ainda, assim podemos ter discriminações justificáveis com base nesses critérios. Caso contrário não seriam admitidas as seguintes situações:

1. Concurso público para *policia militar feminino*, ou para guardas penitenciários de um presídio feminino, no qual fosse admitida apenas a inscrição de mulheres;
2. Em processo de pesquisa médica relacionado à aferição da capacidade respiratória da raça negra, sejam contratadas apenas pessoas pertencentes a esta raça;
3. Se exija do estrangeiro residente no país documentação específica, diferenciada da exigida aos cidadãos brasileiros.

É obvio, nos exemplos apontados, que pessoas terão sido discriminadas em razão do sexo, da raça e da origem, sem, todavia, ocorrer, por tal circunstância, qualquer hostilidade ao preceito isonômico que a Constituição Federal objetivou resguardar. Ora, se até os elementos “suspeitos” apontados pela Constituição admitem ser escolhidos como fator discriminatório, permanece a indagação sobre os limites para o reconhecimento de uma discriminação legítima. [grifo próprio]

Avança-se no estudo ao se considerar os tipos de regramentos jurídicos que estão sendo implementados às pessoas com deficiência e se, de fato, remanesce a igualdade preconizada por Mello (1993). Exemplo latente da situação são os editais de concurso público que prevêm a exclusão de determinadas deficiências para fins de investidura do cargo:

DIREITO PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONCURSO PÚBLICO. AGENTE DA POLÍCIA CIVIL DO DISTRITO FEDERAL. INCOMPATIBILIDADE DA DEFICIÊNCIA COM O CARGO. PREVISÃO EDITALÍCIA. 1.O EDITAL DO CERTAME É CLARO AO DISPOR QUE A DIMINUIÇÃO DA AMPLITUDE DO MOVIMENTO EM QUALQUER ARTICULAÇÃO DOS MEMBROS SUPERIORES, INCAPACITA O CANDIDATO PARA POSSE NO CARGO E QUE O RECORRENTE AO PARTICIPAR DO CONCURSO ACEITOU AS REGRAS CONSTANTES NO EDITAL. 2. PRESUME-SE DO CANDIDATO QUE PARTICIPA DE CONCURSO PÚBLICO ESTAR CIENTE DAS REGRAS EDITALÍCIAS. 3. RECURSO DESPROVIDO.(TJ-DF - AGI: 20140020109046 DF 0010974-42.2014.8.07.0000, Relator: MARIO-ZAM BELMIRO, Data de Julgamento: 09/07/2014, 2ª Turma Cível, Data de Publicação: Publicado no DJE : 15/07/2014 . Pág.: 120)

DIREITO ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. CERCEAMENTO DE DEFESA. INOCORRÊNCIA. POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL. CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA. INCOMPATIBILIDADE COM O CARGO PRETENDIDO. Os profissionais que integram a junta médica são os mais qualificados para atestarem, com exímio conhecimento técnico, se a candidata possui ou não condições físicas e mentais necessárias ao exercício das atividades inerentes ao cargo de policial rodoviário federal, cuja capacidade de diagnóstico pode prever as possíveis intercorrências que possam vir a ocorrer no exercício do cargo em virtude de algum problema de saúde, como, no caso concreto, colocar outras pessoas em risco. Assim, deixou-se de ser determinada perícia judicial na instrução processual porquanto eventual perito nomeado por este juízo não teria a mesma eficiência para averiguar a compatibilidade do cargo tal como a junta médica. Em outras palavras, não haveria possibilidade de, em eventual perícia judicial, simular ambiente de risco para fins de verificar se a deficiência impede ou não o exercício das atividades inerentes ao cargo almejado. À Administração Pública, pelos órgãos competentes para avaliar e resolver as questões do concurso, caberá avaliar, seguindo critérios objetivos previstos em lei e reproduzidos no edital do concurso, as limitações físicas ou psicológicas experimentadas pelos portadores de necessidades especiais que efetivamente comprometem o desempenho das atividades inerentes aos cargos a serem preenchidos. É certo que os cargos oferecidos pelos concursos ora promovidos pela Polícia Rodoviária Federal não podem ser desempenhados por portadores de limitação física ou psicológica que não disponham das condições necessárias ao pleno desempenho das funções para as quais concorrem. Na situação posta não há indícios, por parte da Administração Pública, de atos desproporcionais ou irrazoáveis no caso concreto, já que há elementos suficientes que corroboram o entendimento firmado pela junta médica. (TRF-4 - AC: 50049332520194047110 RS 5004933-25.2019.4.04.7110, Relator: VIVIAN JOSETE PANTALEÃO CAMINHA, Data de Julgamento: 29/07/2020, QUARTA TURMA)

A jurisprudência narrada explana como deve existir uma correlação materialmente possível entre o discriminem com o cargo a ser exercido, não sendo viável que determinadas atribuições sejam exercidas, na atualidade, por impossibilidade física. Igual senda, vislumbrar uma pessoa com visão inexistente exercendo o labor de motorista ou de piloto de avião. Ainda que houvesse política pública neste sentido existe tanto uma vedação fática, quanto uma ausência de tecnologia hábil a tal feito.

Assim, o que se compreende das lições de Mello (1993) é que a deficiência, *per si*, não pode dar guarida a todo e qualquer regime jurídico, direitos e deveres, devendo-se haver uma correlação lógica e materialmente possível entre o fator de discriminação e as medidas públicas adotadas. Além disto, não se pode elevar a deficiência de forma que aliene os demais direitos fundamentais, inclusive de ordem econômica, devendo haver um equilíbrio entre os diversos ramos.

Estabelece-se, pois, uma ressalva acerca da necessária razoabilidade da discriminação, ou ainda, nas palavras de Melo (2004, p.105), que: “não será legítima a discriminação aleatória, arbitrária e caprichosa”.

Com intuito de garantir que pessoas com deficiência tenham acesso igualitário a oportunidades de emprego, em condições justas e não discriminatórias, as políticas afirmativas são fundamentais para promover a justiça social sonhada por anos. Uma nova página a ser escrita na história, buscando reconhecer a desigualdade e, assim, corrigi-la.

As ações afirmativas são medidas específicas e temporárias voltadas à promoção da igualdade em contextos onde existem desigualdades históricas ou estruturais, como na educação, mercado de trabalho ou acesso a oportunidades (Melo, 2004). Essas ações buscam corrigir desvantagens enfrentadas por grupos marginalizados (como pessoas negras, indígenas, mulheres, pessoas com deficiência, etc.), oferecendo condições diferenciadas para facilitar o acesso a bens e direitos. Exemplos de ações afirmativas incluem cotas raciais em universidades, programas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e incentivos para a contratação de minorias.

Tratam-se, portanto, de medidas específicas adotadas por governos, instituições e empresas com o objetivo de promover a inclusão, garantir igualdade de oportunidades e corrigir desigualdades históricas enfrentadas por esse grupo de pessoas (Pombo, 2020).

Essas políticas buscam eliminar barreiras no acesso ao trabalho, e estão embasadas em legislações nacionais e internacionais, como a CDPD, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e a CRFB/88.

Nesse sentido, para garantir a igualdade material que o legislador ordinário em verdadeira ação afirmativa, estabeleceu no artigo 93, da Lei nº. 8.213/91, que as empresas que possuem mais de cem empregados estão obrigadas a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas ou reabilitadas.

Essa legislação, também conhecida como Lei de Cotas, não se limita apenas à contratação, mas também à promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e acessível, representando, assim, um marco na garantia de direitos e na promoção da inclusão desta parcela da população no mercado de trabalho brasileiro. A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego desempenha um papel crucial nesse processo, assegurando não apenas a reserva de vagas, mas também a qualidade das condições de trabalho oferecidas aos empregados com alguma deficiência.

Mas as políticas afirmativas para pessoas com deficiência não se limitam a Lei de Cotas. A CRFB/88 incorporou uma série de direitos, elencados em diversos artigos, dentre os quais se destacam: o art. 7º, XXXI, proibindo qualquer discriminação no que tange a salário e critérios de admissão; o art. 23 que estabelece a competência comum da União, dos Estados,

do Distrito Federal e dos Municípios para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência; o art. 24 que estabelece competência legislativa concorrente à União, aos Estados e ao Distrito Federal para proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência; e o art. 37, VIII que reserva percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência.

Visando a garantia de igualdade material, nota-se que, pela primeira vez, há na Constituição pátria previsão expressa de reserva de vagas para concurso público. Todavia, o dispositivo constitucional apresentava eficácia limitada, exigindo regulamentação posterior.

No mesmo ano da publicação da CRFB/88, a dedução do Imposto de Renda (IR) para pessoas com deficiência foi garantida pela Lei nº 7.713/88. O benefício pode acontecer tanto na isenção do desconto — o que elimina a retenção antecipada do IR — como no ressarcimento de valores descontados na fonte no exercício atual ou em exercícios anteriores.

Um ano após, como corolário dos mandamentos constitucionais, a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 tratou das medidas judiciais protetivas e da integração social das pessoas com deficiência, além de atribuir essa função ao Ministério Público (Baracat, 2020). Ademais, definiu os crimes perpetrados contra a pessoa com deficiência e de sua defesa no aspecto transindividual. Por fim, consta da lei, mais uma vez, a previsão genérica de reserva de vagas para pessoas com deficiência (artigo 2º, parágrafo único, inciso III, alínea “d”), mas sem fixação de critérios mais objetivos:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

(...)

III - na área da formação profissional e do trabalho:

(...)

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, **nas entidades da Administração Pública e do setor privado**, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; [grifo próprio]

A regulamentação da Lei 7.853/89 deu-se, dez anos depois, pelo Decreto 3.298/99²⁹, o qual dispôs sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

²⁹ modificado depois pelo Decreto nº 5.296, de 2004.

Tal fato é historicamente relevante, vez que somente a partir daí possibilitou-se a concretização de alguns dos direitos constitucionais da Carta Magna. Em seu artigo 37, §1º, por exemplo, garante reserva mínima de 5% das vagas do concurso às pessoas com deficiência.

No Poder Público, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, já estabelecia, em seu artigo 5º, §2º:

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo **cuja atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras**; para tais pessoas serão reservadas **até 20%** (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.(grifos nossos)

Para os concursos da Magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução nº 75, de 12 de maio de 2009, com a previsão de reserva mínima de 5% (cinco por cento) do total das vagas para os candidatos habilitados como pessoa com deficiência.

Há de se destacar, no que concerne as vagas em concursos públicos, que enquanto o artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990 estipula o percentual máximo de vagas que deve ser destinado aos candidatos com deficiência, fixando-o em 20% (vinte por cento), o artigo 37 do Decreto nº 3.298/1999 e a Resolução nº 75/2009 do CNJ fixam o mínimo de 5% (cinco por cento). Havendo essa margem, entre o mínimo e o máximo, a fixação do percentual, na prática, é realizada conforme o poder discricionário do poder público, mitigando a efetiva aplicação do princípio da isonomia na concessão de cotas para pessoas com deficiência em concursos.

Acerca das políticas públicas que favorecem a inclusão social da pessoa com deficiência, aponta Maior (2017, p. 35):

A ênfase no direito à acessibilidade, a garantia da educação inclusiva, a concessão de tecnologia assistiva no âmbito da reabilitação e da educação, a avaliação biopsicossocial da deficiência, o cadastro inclusão e o auxílio inclusão para estimular a entrada no mercado de trabalho pelos beneficiários do BPC são os passos a serem conquistados. Também a aplicação do reconhecimento igual perante a lei representa um avanço legal ao determinar a alteração das medidas de interdição existentes no Código Civil e a introduzir a tomada de decisão apoiada para preservar a autonomia das pessoas com deficiência intelectual e mental, principalmente.

Ainda no que tange as ações afirmativas, no transporte coletivo, a Lei nº 8.899/1994, também chamada de Lei do Passe Livre, concedeu passe livre no sistema de transporte coletivo interestadual às pessoas carentes com deficiência, *in verbis* (Brasil, 1994):

Art. 1º É concedido passe livre às pessoas portadoras de deficiência, comprovadamente carentes, no sistema de transporte coletivo interestadual. Entretanto, somente em 19 de dezembro de 2000 houve sua regulamentação através do Decreto nº 3.691.

A Lei do Passe Livre é parte das políticas públicas para inserção de pessoas com deficiência na sociedade e objetiva à igualdade de oportunidades e a humanização das relações sociais, em cumprimento aos fundamentos da República de cidadania e dignidade da pessoa humana, o que concretiza pela definição de meios seu alcance. Inclusive, fora esse o entendimento do Supremo Tribunal Federal – STF, nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade, promovida pela Associação Brasileira das Empresas e Transporte Interestadual, Intermunicipal e Internacional de Passageiros do Distrito Federal, cujo questionamento tinha por objeto a Lei Nacional n.º 8.999, de 29 de junho de 1994, que concedeu passe livre no sistema de transporte coletivo interestadual às pessoas portadoras de deficiência (STF, 2016).

No que tange a política afirmativa de assistência social da pessoa com deficiência, o Benefício de Prestação Continuada (BPC) é um auxílio financeiro mensal garantido pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), instituída pela Lei nº 8.742/1993, que integra a política de assistência social no Brasil. O BPC é destinado a dois grupos principais: **idosos** com 65 anos ou mais e pessoas com deficiência de qualquer idade, desde que ambos pertençam a famílias de baixa renda. O benefício equivale a um salário mínimo mensal e visa garantir o mínimo de dignidade a quem enfrenta vulnerabilidade econômica e possui dificuldades para se sustentar ou obter sustento familiar.

Para pessoas com deficiência, o BPC representa um apoio essencial que contribui para a sua autonomia e qualidade de vida, pois ajuda a custear despesas com medicamentos, tratamentos, equipamentos de acessibilidade e necessidades básicas (Pombo, 2020). Muitas vezes, pessoas com deficiência enfrentam maiores dificuldades para obter um emprego e acessar a educação, em parte devido ao capacitismo.

Importante meio de inclusão da comunidade surda, a língua brasileira de sinais (Libras) foi reconhecida, através da Lei nº 10.436/2002, como meio legal de comunicação e expressão dos surdos, dando maior visibilidade para essa comunidade. Desde 2005, o Decreto nº 5.626 estabeleceu a inserção da disciplina de Libras, de forma obrigatória, nos cursos de Licenciatura, Pedagogia e Fonoaudiologia.

Para facilitar a mobilidade de pessoas com deficiência, a aquisição de automóveis com isenção do Imposto Sobre Produtos Industrializados (IPI) é direito garantido pela Lei nº

10.754/2003, o qual também é ampliado para pessoas com deficiência que não são condutoras, podendo adquirir o veículo por meio de seu representante legal.

Com a mesma *ratio*, é assegurada à pessoa com deficiência visual acompanhada de cão-guia o direito de ingressar e de permanecer com o animal em todos os meios de transporte e em estabelecimentos abertos ao público, de uso público e privados de uso coletivo, desde que observadas as condições impostas pela Lei nº 11.126/2005.

Também no ano de 2005, no mês de julho, a Lei nº 11.133, oficializou o dia 21 de setembro como o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência³⁰. A data foi criada pelo Movimento de Direitos das Pessoas Deficientes com objetivo de conscientizar a população brasileira para a importância da inclusão dessa parcela da sociedade. A escolha da data se deu com base no início da primavera, simbolizando o nascimento das reivindicações em prol da igualdade e dos direitos das pessoas com deficiência.

As ações afirmativas, como a formalização do Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, promovem uma maior sensibilização da sociedade, ajudando a desconstruir preconceitos e estereótipos que ainda existem, inclusive no meio ambiente de trabalho. É urgente a promoção de uma cultura de respeito e inclusão, incentivando a valorização das habilidades e potencialidades das pessoas com deficiência e combatendo o capacitismo laboral.

Em suma, as ações afirmativas são essenciais para criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, onde as pessoas com deficiência possam desenvolver seu potencial e contribuir para a sociedade. Esses programas são passos concretos para uma sociedade mais equitativa, onde todos têm oportunidades reais de desenvolvimento e reconhecimento.

3.3 DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO

O meio ambiente do trabalho, como visto no capítulo 1, é o conjunto de condições em que as atividades laborais são desenvolvidas, incluindo os fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais que podem afetar a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Ele abrange o espaço físico (como instalações, maquinário e equipamentos), o clima organizacional (relacionamentos interpessoais e gestão), e também aspectos legais e normativos voltados à proteção dos trabalhadores.

³⁰ No original publicado: Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência

O conceito de meio ambiente do trabalho envolve a responsabilidade dos empregadores de garantir condições adequadas de segurança e saúde, em conformidade com as normas regulamentadoras (NRs) e a legislação trabalhista vigente, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 225, assegura a todos o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluindo o ambiente de trabalho. Elucidando a questão labor-ambiental, apontam Melo e Ferreira (2017, p. 13-14):

Ressalte-se, ainda, que o conceito de trabalho humano ou de trabalhador, para fins da definição do meio ambiente do trabalho, não está atrelado necessariamente à uma relação de emprego subjacente e sim à uma atividade produtiva. **Todos aqueles que prestam trabalho nestes termos têm o direito fundamental de realizá-lo em um local seguro e saudável, nos termos do art. 200, VIII, c/c art. 225 da CR**, tanto o empregado clássico quanto os trabalhadores autônomos, terceirizados, informais, eventuais e outros. Todos, enfim, que disponibilizam sua energia física e mental para o benefício de outrem, inseridos em uma dinâmica produtiva. O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais – relações subjetivas – especialmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador.

O meio ambiente de trabalho deve ser seguro e equilibrado, de modo a proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, garantindo dignidade e qualidade de vida. Isso significa adotar práticas de prevenção de acidentes, redução de riscos, promoção de saúde ocupacional e combate a práticas discriminatórias, incluindo o capacitismo.

Além disso, políticas de inclusão e igualdade também podem ser aplicadas ao meio ambiente do trabalho, como no caso das medidas anticapacitistas, que visam promover a adaptação dos ambientes e processos para garantir a inclusão de pessoas com deficiência.

Em suma: as pessoas com deficiência devem ter condições de trabalho acessíveis e adaptadas, o que inclui ambiente de trabalho seguro, igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, proteção contra o assédio e a reparação por violações.

A acessibilidade é um conceito verdadeiramente multifacetado e inesgotável no sentido de produzir desdobramentos. Pressupõe diversas dimensões, muitas das quais não necessariamente relacionadas às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Trata-se de uma palavra derivada do adjetivo acessível, o qual, conforme o dicionário Houaiss (2008), quer dizer: (i) a que se pode ter acesso, fácil de chegar; (ii) que se pode comprar ou possuir, de valor razoável; (iii) que é facilmente compreendido; e, (iv) sociável, comunicativo.

A NBR 9050:2020 define acessibilidade como (ABNT, 2020, p. 2):

3.1 Termos e definições

3.1.1

acessibilidade

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

Está vinculada a uma propriedade material, concebida de forma a permitir que qualquer indivíduo possa acessá-la, visualizá-la, utilizá-la e compreendê-la. Contudo, também carrega um aspecto imaterial, de natureza intangível, associado a um sentido simbólico que reflete processos e dinâmicas socioculturais de criação e disseminação de hábitos e costumes relacionados à identidade de diversos grupos.

Muito utilizada em diversos campos de conhecimento, a acessibilidade é tema debatido na Informática (acessibilidade digital), na Medicina, na Pedagogia (acessibilidade metodológica ou pedagógica), na Administração, na Publicidade e Propaganda (acessibilidade comunicacional), na Engenharia (acessibilidade arquitetônica e urbanística), na Geografia (acessibilidade natural³¹) e até na Legística (acessibilidade programática).

No que tange a Legística, importante trazer o conceito de Chevalier (1995): “a legística é uma ‘ciência’ (ciência aplicada) da legislação, que procura determinar as melhores modalidades de elaboração, redação, edição e aplicação das normas³²”. Excluem-se dessa definição as regras jurídicas sobre a produção normativa, que ficariam a cargo do Direito Constitucional e do Direito Administrativo, bem como as configurações políticas do nascimento da norma. Nesse sentido, a acessibilidade programática estaria relacionada à elaboração, redação, edição e aplicação de normas, leis e regimentos que concretizem a necessidade de acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

As primeiras legislações a tratar de acessibilidade no mundo eram focadas principalmente em eliminar barreiras arquitetônicas em edifícios públicos. Acerca da gênese do conceito de acessibilidade, leciona Brandão (2023a, p. 18):

³¹ Refere-se à extinção de barreiras da própria natureza. Um bom exemplo de iniciativa nesse sentido são os projetos que oferecem cadeiras de rodas anfíbias para que as pessoas possam se locomover pela areia da praia e tomar um banho de mar.

³² No original, em francês: “La légistique est une ‘science’ (science appliquée) de la législation, qui cherche à déterminer les meilleures modalités d’élaboration, de rédaction, d’édiction et d’application des normes”.

O projeto mundial de acessibilidade tem como um dos seus marcos precursores a corrente ideológica formada a partir dos anos 1970 no campo da arquitetura, inspirada nos movimentos sociais sobre o direito à igualdade de oportunidades. Nesse aspecto, os novos ares ideológicos voltaram-se para o desafio de projetar de maneira democrática e levar em consideração a diversidade humana, o que motivou a criação, em 1963, na cidade de Washington, de uma comissão de profissionais encarregada de definir parâmetros para um “Desenho Livre de Barreiras” – Barrier-Free Design.

Essa tarefa foi concluída, em 1992, pela Eastern Paralyzed Veterans Association – EPVA, por meio da publicação do manual denominado Barrier-Free Design, que continha leis e informações referentes à acessibilidade, com ênfase nos parâmetros técnicos, dentre os quais espaços de circulação, áreas de manobra necessárias, percentagem de equipamentos a serem adaptados em espaços públicos e privados.

No plano internacional, a CDPD assegura à pessoa com deficiência não apenas o direito de igualdade e acessibilidade, mas estabelece obrigações dos Estados-membros na implementação, desenvolvimento e monitoramento de ações que visem dar efetividade aos direitos nela previstos. Assinala, nesse sentido, Baracat (2020, p. 69):

O aspecto mais significativo trazido pela CDPD foi elevar à condição de direitos humanos a questão relativa à deficiência, conforme art. 1º., que estabelece como seu propósito inicial “*promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente*”.

Isso significa que há uma unicidade da pessoa humana, independentemente da função desempenhada na sociedade ou da condição a esta atribuída. Dentre os valores mais importantes para o relacionamento humano está a promoção da sua dignidade, inclusive a da pessoa com deficiência.

Nessa senda, premente a promoção de igualdade no âmbito de todas as relações humanas, tais como: educação, assistência médica, serviços de apoio, planejamento, gestão e avaliação de programas, além de emprego. Assinala, no mesmo sentido, Branco (2024, p. 170):

Após a superação do modelo médico, **foi consagrado na órbita internacional o modelo social, cuja nomenclatura utilizada também é modelo de direitos humanos**. Esse modelo foi essencial para a superação de quaisquer modalidades discriminatórias com relação às pessoas com deficiência. Os elementos médicos, a partir de então, passaram a ter relevância apenas para a definição das necessidades dos indivíduos, haja vista que foi adotada uma abordagem biopsicossocial, que considera os fatores biológicos, psicológicos e sociais da pessoa com deficiência. Com efeito, o modelo social trouxe à tona a ideia de que a deficiência é uma criação social, e não pode ser vista como uma razão para restringir direitos. **Torna-se incabível a exigência de que a pessoa com deficiência faça esforços adaptativos por conta própria: a consecução da igualdade e da eliminação das barreiras deve ser proporcionada pelo Estado e pela sociedade.**[grifo próprio]

Sasaki (2010) faz uma distinção importante entre integração e inclusão social. A integração seria a mera inserção da pessoa na sociedade, independentemente se esta terá a

possibilidade de se encaixar socialmente por conta própria, enquanto a inclusão equivaleria à modificação da sociedade para acolhê-la, permitindo seu desenvolvimento e seu pleno exercício da cidadania.

Inclusão, pois, segundo Sasaki (2009, p. 1):

Inclusão, como um paradigma de sociedade, é o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana - composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, gênero, orientação sexual, deficiência e outros atributos - com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações.

Em consonância, Brandão (2023c, p. 60):

Por isso, cabe o alerta de que boa parte da doutrina, especialmente jurídica, utiliza os termos “integração” e “inclusão” como sinônimos, por representarem, ambos, o processo de reconhecimento progressivo dos direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência e sua inserção na convivência social, inclusive pela circunstância de possuírem no dicionário significados muito parecidos.

Contudo, em estudo específico sobre as terminologias no âmbito da deficiência, Eugênia Augusta Gonzaga Fávero esclarece a distinção e a sua importância para os movimentos internacionais de defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Para ela, embora encerrem a mesma ideia de inserção de pessoas que estariam excluídas por qualquer motivo, revelam diferentes modos pelos quais ocorre.

Assim, a integração refere-se à adaptação da pessoa com deficiência ao ambiente preexistente. A responsabilidade de se adequar recai sobre a pessoa, exigindo que ela se ajuste às condições vigentes. O objetivo da integração é a presença física da pessoa com deficiência em espaços comuns, sem necessariamente promover mudanças estruturais ou atitudinais significativas.

Já a inclusão tem uma abordagem mais ampla e transformadora, que envolve modificar o ambiente, a cultura e as práticas sociais para garantir que todos, independentemente de suas condições, tenham oportunidades iguais de participação plena. A inclusão reconhece a diversidade humana e promove a eliminação de barreiras físicas, sociais e culturais, adaptando o ambiente às necessidades de todos. Nesse modelo, a sociedade é quem se ajusta para acolher as diferenças, não o contrário.

A diferença entre inclusão e integração de pessoas com deficiência reside principalmente na abordagem e nos objetivos de cada conceito (quadro 10).

Quadro 10 – Diferenças entre integração e inclusão da pessoa com deficiência

Aspecto	Integração	Inclusão
Conceito	A pessoa com deficiência é inserida em um ambiente existente, adaptando-se às condições já estabelecidas.	O ambiente é modificado para acolher todas as pessoas, com ou sem deficiência, promovendo equidade.
Foco	Na adaptação da pessoa com deficiência ao ambiente.	Na adaptação do ambiente para atender às necessidades de todos.
Responsabilidade	A responsabilidade de adaptação recai mais sobre a pessoa com deficiência.	A responsabilidade é da sociedade e das instituições, criando condições acessíveis para todos.
Abordagem	Tolerância e aceitação passiva da presença da pessoa com deficiência.	Acolhimento ativo, com respeito à diversidade e eliminação de barreiras
Objetivo	Permitir que a pessoa com deficiência esteja presente, sem necessariamente participar plenamente.	Garantir a participação plena e equitativa de todos, independentemente de suas condições.
Exemplo no ambiente de trabalho	Oferecer uma vaga de trabalho para uma pessoa com deficiência, mas com poucas ou nenhuma adaptação para suas necessidades.	Adaptar o local de trabalho, as ferramentas e os processos para garantir que a pessoa com deficiência possa trabalhar nas mesmas condições que os demais.
Perspectiva social	A pessoa com deficiência deve se "ajustar" à sociedade.	A sociedade deve se ajustar para incluir e valorizar todas as pessoas.

Fonte: Autora

Em síntese: enquanto a integração permite a convivência, a inclusão promove a participação plena e equitativa.

A CDPD estabeleceu definições que facilitam a compreensão da evolução de temas centrais no âmbito da inclusão de pessoas com deficiência em todas as esferas da convivência humana, inclusive no labor-ambiental. Assim, colacionam-se os seguintes conceitos retirados na própria Convenção, em seu artigo 2º (Brasil, 2009):

Para os propósitos da presente Convenção:

“Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;

“Língua” abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não falada;

“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 desfrute 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;

“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;

“Desenho universal” significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias.

O conceito de acessibilidade, conforme a CDPD, é definido no artigo 9º. Aponta para a adoção de medidas adequadas para garantir que pessoas com deficiência possam ter acesso, em igualdade de condições com as demais, ao ambiente físico, aos transportes, à informação e comunicação, e a outros serviços e instalações abertos ao público, tanto em áreas urbanas quanto rurais.

Ainda segundo a Convenção, a acessibilidade é fundamental para que pessoas com deficiência possam viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Portanto, acessibilidade não se limita ao ambiente físico, mas inclui também o acesso à educação, emprego, informação, justiça, lazer e serviços públicos.

A Convenção também promove o uso do desenho universal, que visa criar produtos, ambientes, programas e serviços que possam ser utilizados pelo maior número possível de pessoas, sem a necessidade de adaptações especiais. Para Sasaki (2009, p. 2):

Portanto, a acessibilidade é uma qualidade, uma facilidade que desejamos ver e ter em todos os contextos e aspectos da atividade humana. **Se a acessibilidade for (ou tiver sido) projetada sob os princípios do desenho universal, ela beneficia todas as pessoas, tenham ou não qualquer tipo de deficiência.** [grifo próprio]

No que tange a adaptação razoável, percebe-se, que nos termos apresentados pela CDPD, não há qualquer enumeração das modificações a serem empreendidas. Ademais, depreende-se que as mudanças são individualizadas, isto é, devem levar em consideração cada situação em particular, a envolver a pessoa, a deficiência, o meio ambiente do trabalho e o labor a ser executado. Por fim, traz a única exceção que pode ser invocada pela empresa para o descumprimento desse dever: o conceito de ônus desproporcional ou indevido, o qual “representa a ausência de proporcionalidade ou de correlação entre as medidas e a igualdade na realização do labor” (Brandão, 2023a, p. 33).

Enquanto a acessibilidade se preocupa em fornecer os meios para que as pessoas com deficiência possam acessar espaços, serviços e informações, a inclusão vai além, garantindo a participação plena e igualitária em todas as esferas da sociedade, promovendo integração e isonomia de oportunidades.

Em outras palavras, isso significa que são dois conceitos interdependentes: a acessibilidade é um pré-requisito para a inclusão, mas a inclusão exige mais do que apenas a acessibilidade física ou digital – ela envolve uma mudança de cultura e atitude.

O quadro 11 apresenta as principais diferenças entre os conceitos abordados: inclusão, acessibilidade, desenho universal e adaptação razoável.

Quadro 11 – Quadro comparativo: inclusão x acessibilidade x desenho universal x adaptação razoável.

Conceito	Definição	Objetivos	Exemplos
Inclusão	Processo contínuo de integrar pessoas com deficiência na sociedade , garantindo que participem de todas as atividades e tenham acesso a oportunidades em igualdade de condições .	Promover a participação plena e ativa em todas as esferas da vida social, econômica e cultural. Combater o preconceito e a exclusão social.	Contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Educação inclusiva em escolas regulares.
Acessibilidade	Conjunto de medidas, recursos e adaptações que visam permitir que pessoas com deficiência acessem espaços, serviços, produtos e informações de forma autônoma.	Garantir o acesso físico, digital e comunicacional a todos os espaços e recursos. Remover barreiras físicas, tecnológicas, comunicacionais e atitudinais.	Rampas e elevadores. Sítios com ferramentas de navegação para pessoas com deficiência. Sinalização em braile. Intérpretes de Libras.
Desenho universal	Criação de produtos, serviços e ambientes acessíveis desde o início, sem a necessidade de adaptações posteriores , beneficiando todas as pessoas.	Desenvolver soluções que sejam acessíveis a todas as pessoas, independentemente de sua condição física ou cognitiva.	Portas automáticas. Sinalização visual e sonora. Móveis ajustáveis.
Adaptação razoável	Modificações e ajustes necessários e específicos, sem impor um ônus desproporcional , para garantir que uma pessoa com deficiência possa participar plenamente das atividades.	Garantir que indivíduos com deficiência tenham igualdade de oportunidades em contextos específicos, ajustando o ambiente conforme necessário.	Adaptação de software para um funcionário cego. Alteração da jornada de trabalho para uma pessoa com deficiência.

Fonte: Autora, com base na CDPD (2006) e na LBI (2015).

No Brasil, a principal norma que disciplina a acessibilidade é a Lei nº 10.098/2000. Também conhecida como Lei de Acessibilidade, ela exige que haja acessibilidade em todos os estabelecimentos, sejam eles espaços públicos ou empresas privadas, ambientes físicos ou digitais. Seu maior objetivo é garantir uma melhor qualidade de vida para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, com autonomia, segurança e livre de obstáculos.

Essa mesma Lei, no art. 2º, I, conceitua acessibilidade como (Brasil, 2000):

[...] 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. [grifo próprio]

A Lei de Acessibilidade foi regulamentada pelo Decreto nº 5.296/2004. A partir desse Decreto, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), na NBR³³ 9050:2020, estabeleceu critérios e parâmetros técnicos a serem observados quanto ao projeto, construção, instalação e adaptação do meio urbano e rural, e de edificações quanto às condições de acessibilidade (ABNT, 2020).

Ainda no âmbito interno, a Lei nº 13.146/2015, também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), trouxe um avanço significativo ao atualizar e ampliar os direitos à acessibilidade, estabelecendo critérios mais claros e detalhados para promover a inclusão em diversas áreas, incluindo educação, trabalho, transporte e comunicação. No que concerne às barreiras, define, em seu artigo 3º, inciso IV, barreira como “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa”, e classifica-a em: urbanísticas; arquitetônicas; nos transportes; na comunicação e na informação; atitudinais; e tecnológicas (Brasil, 2015).

Para Sasaki, as barreiras podem ser classificadas em seis dimensões (2009, p. 1-2):

As seis dimensões são: arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência).

A despeito de também adotar seis tipos de barreiras, A LBI utiliza nomenclatura diversa da utilizada por Sasaki (2009). No quadro 12 há uma síntese da descrição das barreiras, adotadas pela LBI, acompanhada de exemplos práticos.

Quadro 12 – Tipos de barreiras

Barreira	Descrição	Exemplos
Urbanísticas	Barreiras existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo	Passeios públicos sem rebaixamentos, desnivelados ou com degraus, iluminação e mobiliário urbano inadequado; inexistência de piso tátil; falta de vagas preferenciais.
Arquitetônicas	Barreiras nos edifícios públicos e privados	Ausência de rampas ou elevadores; portas estreitas; calçadas irregulares.
Transportes	Barreiras nos meios de transporte	Ônibus sem elevadores; vagões de metrô sem áreas para cadeirantes.
Comunicação	Barreiras que dificultam ou impossibilitam a	Falta de legendas em vídeos; ausência de

³³ NBR é a abreviação de Norma Brasileira. Trata-se de um conjunto de normas e diretrizes de caráter técnico que tem como função padronizar processos para a elaboração de produtos e serviços no Brasil.

e informação	expressão e/ou recebimento de mensagens e de informações, através de sistemas de comunicação	intérpretes de Libras; sinalização apenas visual sem alternativas auditivas.
Tecnológicas	Barreiras que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias	Softwares sem recursos de acessibilidade; sites e aplicativos sem navegação compatível com leitores de tela.
Atitudinais	Atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas	Capacitismo no meio ambiente de trabalho; infantilizar as pessoas com deficiência; enxergar essas pessoas como super-heróis.

Fonte: Autora, com base na LBI (2015)

A LBI também traz o conceito de tecnologia assistiva, qual seja, produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (Brasil, 2015).

No contexto labor-ambiental, a tecnologia assistiva refere-se a um conjunto de recursos e serviços que visam proporcionar autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão a pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, facilitando sua participação no trabalho de forma plena. Esses recursos ajudam a eliminar barreiras e permitem que os trabalhadores desempenhem suas funções de maneira mais eficaz.

Apresentam-se, no quadro 13, algumas medidas que podem ser implementadas para a promoção de acessibilidade labor-ambiental.

Quadro 13 – Características de um meio ambiente do trabalho acessível

Características	Descrição	Exemplos
Acessibilidade urbanística	Criação de um ambiente físico e de circulação adequado para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, garantindo que os funcionários e visitantes possam acessar o local de trabalho de forma segura e autônoma, eliminando barreiras físicas e promovendo a inclusão de todos.	Vagas reservadas próximas à entrada do edifício com sinalização adequada e espaço suficiente para cadeirantes ou pessoas com mobilidade reduzida. Calçadas niveladas e com piso tátil direcional para pessoas com deficiência visual e rampas de acesso para cadeirantes.
Acessibilidade arquitetônica	Espaços físicos adaptados para permitir o acesso e a circulação de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.	Rampas, elevadores, portas e corredores largos, banheiros adaptados, estações de trabalho ajustáveis. Sempre que possível, utilizar o desenho universal.
Acessibilidade nos transportes	Meios de transporte acessível utilizados pelas empresas para seus funcionários.	Ônibus acessíveis, com assentos preferenciais, espaço para cadeiras de rodas e dispositivos de fixação para segurança.
Acessibilidade nas comunicações e informações	Garantir que informações e comunicações sejam acessíveis para todos os colaboradores, independentemente de sua condição.	Intérpretes de Libras, documentos em Braille, legendas em vídeos, textos com leitura ampliada ou digital acessível.
Acessibilidade	Ferramentas de trabalho e equipamentos	Softwares de leitura de tela, teclados e

Características	Descrição	Exemplos
tecnológica	tecnológicos que permitem o uso por pessoas em diversas condições. Implementação de tecnologia assistiva.	mouses adaptados, telefones com amplificação de som.
Acessibilidade atitudinal	Treinamentos e conscientização contínuos sobre as necessidades e direitos das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.	Programas de sensibilização para todos os funcionários, promoção de uma cultura de respeito à diversidade. Sempre consultar a pessoa com deficiência, diretamente, sobre a sua necessidade.

Fonte: Autora, com base em Sasaki (2010), Baracat (2020) e Pombo (2020)

A acessibilidade arquitetônica refere-se às adaptações e soluções que garantem o acesso dentro de edificações, como rampas, portas largas, elevadores e banheiros acessíveis. A acessibilidade urbanística, por sua vez, abrange o planejamento e a infraestrutura das áreas externas, incluindo calçadas, sinalização, espaços públicos e transporte, visando garantir o acesso seguro e autônomo ao ambiente urbano.

Dúvidas não voejam de que, uma vez implementada, a acessibilidade permite a inclusão da pessoa com deficiência na meio ambiente de trabalho e o exercício pleno dos seus direitos na condição de igual às demais pessoas. Segundo Fonseca (2005, p. 9-10):

A ignorância generalizada sobre as competências das pessoas com deficiência impede- lhes o acesso às condições mínimas de cidadania, como se afirmou. Sufoca- lhes o excesso de proteção assistencial e familiar. A despeito disso, rompem o véu milenar de opressão estética, cultural e comportamental e brandem bandeiras até então desconhecidas e que fortalecem as lutas de todas as minorias, fazendo com que o discurso economicista se coloque no seu lugar, eis que as condições humanas, que se evidenciam a partir das limitações ínsitas a toda a humanidade, também emprestam a alavanca que permite a superação de fronteiras físicas, sociais, políticas e tecnológicas. **Cada vez que se cria um novo equipamento tecnológico ou se supera uma barreira cultural, as pessoas todas ganham espaço em sociedade e as pessoas com deficiência, antes estigmatizadas, não mais se limitam, pois se verifica que a limitação não está nelas e sim na capacidade da humanidade em lhe propiciar oportunidades. Esta é a importância da idéia de sociedade inclusiva: a igualdade na incorporação da diferença.** [grifo próprio]

Portanto, a acessibilidade se concretiza em diferentes níveis, começando pela adoção de medidas coletivas, como modificações gerais no ambiente de trabalho, além da introdução de práticas baseadas no desenho universal, que incluem móveis, utensílios e equipamentos utilizados por todos. Além disso, há a implementação de tecnologias assistivas, em conjunto com medidas de adaptação razoável (Brandão, 2023a).

No âmbito labor-ambiental, complementa Madruga (2013, p. 126):

No contexto da deficiência, a igualdade de oportunidades pode ser definida como eliminação de impedimentos físicos, econômicos, sociais ou culturais que de alguma forma restrinjam ou excluam as pessoas com deficiência de sua plena participação e desenvolvimento na sociedade, mediante uma série de medidas inclusivas que englobam a acessibilidade universal; um sistema educacional especializado; condições de trabalho justas, favoráveis e de remuneração digna, programas e serviços de saúde adequados, dentre outras inseridas no processo de luta pela inclusão social desse coletivo.

Nota-se, assim, que, de acordo com toda a legislação internacional em vigor, há ululante necessidade de capacitação as pessoas com deficiência, retirando as barreiras que as impedem de acessar uma boa educação, um trabalho digno e serem ouvidas na sociedade. Agora, é preciso que essas medidas se efetivem. Como bem elucida Spiniele e Camargo (2020):

Uma vez que os direitos das pessoas com deficiência compõem um bloco que reclama a materialização integral, é impossível dissociar educação inclusiva e acesso aos direitos trabalhistas por parte das pessoas com deficiência. Isso porque, na ausência de uma educação formal ou profissionalizante para esse grupo, que funciona também como um direito instrumental, inviabiliza o direito ao trabalho e, conseqüentemente, vulnera as propostas levantadas no âmbito dos ODS.

O meio ambiente de trabalho acessível é um ambiente laboral projetado e adaptado para garantir que todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas, sensoriais, cognitivas ou psicológicas, possam desempenhar suas funções com segurança, dignidade e igualdade de oportunidades. Isso inclui, como visto no quadro 12, a eliminação de barreiras arquitetônicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais que possam dificultar ou impedir o pleno exercício dos direitos e a inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

3.4 DO DIREITO À ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL

No âmbito das relações laborais, é inegável o direito à acessibilidade no ambiente de trabalho, de modo que os trabalhadores com deficiência possam gozar plenamente dos direitos conferidos aos demais trabalhadores. Destaca-se que essa acessibilidade deve ser assegurada desde o momento da contratação, com a eliminação das barreiras em todos os aspectos que impõem limitações às pessoas com deficiência, revelando-se ao longo do contrato de trabalho. Tal entendimento alinha-se ao ideal de uma sociedade democrática e inclusiva, comprometida em garantir os direitos de todos, inclusive das minorias, com o objetivo de concretizar a inclusão social.

E, ao tratar de inclusão social, vale destacar que a Lei Brasileira de Inclusão traz um capítulo específico com referência ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência em ambiente acessível, inclusivo e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ressaltando que a inclusão somente será efetiva quando atendidas as regras de acessibilidade, quando fornecidos os recursos de tecnologia assistiva e realizada a adaptação razoável, tudo nos termos do previsto nos artigos 34 e 37, da LBI (Brasil, 2015).

A adaptação razoável é uma medida de ajuste ou modificação feita no ambiente de trabalho, nas atividades ou nas ferramentas utilizadas para que pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções em condições de igualdade com os demais. Essas adaptações devem ser viáveis para o empregador e proporcionais às necessidades do trabalhador, sem impor um ônus excessivo à empresa. Quanto a sua origem, minudencia Brandão (2023, p. 31):

O direito à adaptação razoável teve origem no direito americano sob a denominação de “acomodação razoável” (reasonable accommodation), a partir do Equal Employment Opportunity Act de 1972, editado para combater a discriminação no mercado de trabalho, e difundiu-se em demandas voltadas ao campo da discriminação religiosa.

Na sua concepção original, esteve relacionado às práticas religiosas dos empregados, com a ressalva de o empregador demonstrar que a sua implementação ocasionava encargo excessivo (undue hardship), a partir do (amendment) da Seção 701(j) no Título VII ao Estatuto dos Direitos Civis de 1964 (ASSIS JÚNIOR, 2019, p. 55).

O conceito de adaptação razoável visa eliminar barreiras físicas, arquitetônicas, atitudinais ou de comunicação que possam dificultar ou impedir a inclusão e o pleno exercício das atividades por parte de pessoas com deficiência. Isso pode incluir mudanças como ajustes no mobiliário, fornecimento de tecnologias assistivas, flexibilização de horários, adequação de procedimentos ou adaptações nas tarefas. Na CDPD, em seu artigo 2º, a adaptação razoável é conceituada como (ONU, 2007):

[...] 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. [grifo próprio]

Convém destacar que o art. 27, parágrafo 1º, da CDPD trata das normas destinadas ao trabalho e emprego e deixa claro o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Ressalva, ainda, o mesmo dispositivo, que o ambiente de trabalho deve ser aberto, inclusivo e acessível, promovendo, entre outras formas de inclusão, a adaptação razoável no local de trabalho.

Vale lembrar, nesse particular, que a recusa em implementar adaptação razoável, para que se concretize a inclusão da pessoa com deficiência, é considerada discriminação, por força do disposto no artigo 2º da CDPD, que é norma constitucional.

Urge observar, entretanto, que antes de qualquer modificação que consista em acomodação razoável, deve-se ter lugar as medidas de alcance coletivo, abrangidas pela obrigação de tornar os ambientes acessíveis e permitir a inclusão das pessoas com deficiência nos mais variados aspectos da vida social. Ou seja, a adaptação razoável só terá lugar quando o desenho universal, por si, não for suficiente para promover a inclusão. Nesse sentido, Brandão (2023, p. 34):

Portanto, no que diz respeito ao trabalho, a acessibilidade é concretizada em diversos níveis. Inicialmente, por meio da adoção de medidas de alcance coletivo (modificações gerais no ambiente de trabalho), introdução de práticas baseadas no desenho universal, a abranger móveis, utensílios e equipamentos utilizados por todos no ambiente em geral e implementação das tecnologias assistivas, aliadas às medidas de adaptação razoável.

Cabe, porém, ressaltar que essas últimas não se restringem ao ambiente físico de trabalho.

Quanto sua natureza jurídica, a adaptação razoável é um direito fundamental, consectário da primazia dos direitos humanos, necessário à preservação da dignidade do trabalhador, vez que representa, conforme Brandão (2023, p. 42): “direito às alterações individuais necessárias a possibilitar o exercício do direito à inclusão pelo trabalho”. A sua efetivação, porém, é dependente do agir de outro sujeito na relação jurídica, o que possibilita que lhe seja atribuída, também, a natureza de dever fundamental, “mais especificamente dever fundamental conexo ao direito fundamental do qual é dependente, na linha da doutrina preconizada por vários autores” (Brandão, 2023, p. 42).

Uma vez implementada, a adaptação razoável viabiliza a inclusão da pessoa com deficiência em todo o contexto ambiental, inclusive o labor-ambiental, em condições de igualdade às demais pessoas. Vaticina Brandão (2023, p. 42):

Assim, afirma-se ser direito-dever jurídico fundamental transversal e instrumental, que envolve prestação de caráter positivo, imediatamente aplicável, não autônomo, conexo com o direito fundamental do qual integra parcialmente o conteúdo, de natureza econômica, social e cultural, que se impõe às empresas ou entidades que admitem trabalhadores com deficiência.

Quanto à titularidade desse direito, é conferido a todas as pessoas com deficiência, “desde que possuam as competências, qualificações, títulos, etc., necessários ao cargo, função

ou atividade para a qual pleiteiam a adaptação” (Martel, 2011, p. 105). Martel também apresenta um exemplo concreto para a apreensão dessa titularidade (2011, p.105):

Por exemplo, uma pessoa cega não poderá – **até o momento** – exigir adaptação razoável para a função de motorista de ônibus, eis que não detém, justificadamente, habilidades e certificações exigidas. Mas poderia fazê-lo para assumir o cargo de procurador do estado, caso aprovado em concurso e com as devidas qualificações universitárias. No tema, há um cuidado importante. **A deficiência por vezes oblitera integralmente o exercício de algumas atividades, inexistindo uma acomodação razoável apta a ofertar alternativas. Porém, há um sem número de hipóteses nas quais é o hábito arraigado e já irrefletido que leva a imaginar que uma pessoa com determinada deficiência não poderá exercer certas atividades. Não se pode esquecer que um dos propósitos da adaptação razoável é justamente a abertura para a revisão de práticas, hábitos, métodos com quais se molda o ambiente.** [grifo próprio]

A princípio, o conceito não parece complexo. A ideia central é garantir que a pessoa com deficiência possa participar do ambiente de trabalho com dignidade e autonomia, promovendo uma inclusão efetiva. Brandão (2023, p. 33) extrai alguns elementos constitutivos:

- a) não há identificação, nem enumeração das modificações a serem empreendidas e estão atreladas à necessidade e adequação e aos objetivos a serem atingidos;
- b) as mudanças são individualizadas, isto é, devem levar em consideração cada situação em particular, a envolver a pessoa, a deficiência, o meio ambiente do trabalho e o labor a ser executado;
- c) a finalidade a ser atingida vincula-se ao exercício integral dos direitos humanos em sua plenitude, a significar a afirmação de que a igualdade de oportunidades para exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais constituem os fins a serem perseguidos; e
- d) o ônus desproporcional ou indevido representa a ausência de proporcionalidade ou de correlação entre as medidas e a igualdade na realização do labor constitui a única exceção que pode ser invocada pela empresa para o descumprimento desse dever.

Portanto, o termo razoável sugere a utilização de hermenêutica própria, à luz de uma gramática constitucional inclusiva, conforme elucidada Martel (2011, p.103-104):

A CDPD/ONU é parte formal da Constituição brasileira. A primeira conclusão que daí se extrai é que todos os enunciados normativos prévios e futuros sobre a deficiência carecem de redação e interpretação conforme o texto magno. **Para interpretá-lo, parte-se de uma hermenêutica constitucional inclusiva. Isso significa compreender a Constituição como um marco de ruptura com ambientes sócio-políticos e econômicos repressores, opressores, segregadores e assimilacionistas.** Trata-se de um quadro normativo desenhado para quebrar estruturas de poder direto e fático, tanto quanto engrenagens de poder simbólico, no sentido que Bourdieu empresta ao termo (BOURDIEU, 2010, p. 8). **Um documento constitucional modelado pela dignidade, liberdade, igualdade, solidariedade, justiça, participação e pluralidade. Portanto, as diretrizes interpretativas sugeridas têm como base a inclusão e a participação igualitária e digna de todos os seres humanos nos mais diversos espaços.** [grifo próprio]

A principal dúvida interpretativa seria, pois, quais os mecanismos que podem ser considerados razoáveis? Os já existentes, comuns e ordinários? Ou os melhores possíveis? E quanto ao ônus indevido, o que seria? Em suma: como se lê o binômio adaptação razoável x ônus desproporcional ou indevido.

O conceito de ônus desproporcional ou indevido define os limites da adaptação razoável, considerando que as mudanças necessárias não devem impor um fardo excessivo ou inviável ao empregador. Esse ônus é considerado desproporcional ou indevido se os custos ou as dificuldades da adaptação forem excessivamente altos em comparação com os benefícios que ela trará.

A análise sobre o ônus leva em conta fatores como o tamanho e os recursos da empresa, o custo da adaptação, e a viabilidade técnica. Martel subdivide o conceito (2011, p. 108):

Em essência, o ônus será indevido quando: (g.1) adotar uma adaptação obliterar exageradamente o objetivo da medida geral, ensejando riscos à segurança, saúde, bem-estar etc.; (g.2) no balanceamento de custos e benefícios, a adaptação mostrar-se demasiadamente custosa.

Assim, enquanto a adaptação razoável é um direito fundamental para garantir a inclusão, o ônus desproporcional ou indevido estabelece um limite prático, evitando que a implementação de adaptações comprometa significativamente a capacidade operacional do empregador. Este equilíbrio visa promover a inclusão sem gerar exigências que sejam inviáveis para a realidade do empregador e já foi sopesado pela jurisprudência trabalhista brasileira, como ainda será demonstrado no item dessa dissertação acerca da jurisprudência inclusiva.

3.5 CONCEITO DE CAPACITISMO LABOR AMBIENTAL

O trabalho é elemento indispensável à integração social da pessoa com deficiência, sendo este direito previsto constitucionalmente (art. 203, IV). Apesar da indubitável evolução legislativa, no que se refere a uma maior proteção das pessoas portadoras de deficiência, o capacitismo ainda domina grande parte das respostas da sociedade à deficiência.

O mundo do trabalho é um reflexo da nossa sociedade hodierna: moldado para as pessoas ditas normais. Nesse sentido, há de se ressaltar a necessidade de um meio ambiente do trabalho acessível.

O direito à acessibilidade é compreendido como “o direito de ter acesso a direitos” (Dias; Junqueira, 2019). Trata-se, pois, de um instrumento essencial para a concretização dos

direitos fundamentais, estabelecendo uma estreita relação com a dignidade humana. Somente com o acesso assegurado a esses direitos fundamentais, a pessoa com deficiência poderá desfrutar de uma vida digna.

Impende salientar, quanto ao meio ambiente laboral acessível, que este não diz respeito somente ao ambiente físico, conforme ensinamento de Melo e Ferreira (2017, p. 13):

O conceito de meio ambiente do trabalho, repita-se, não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa.

Um olhar de pena, uma pergunta invasiva, uma tentativa de elogio ou até um ditado popular estão entre as muitas maneiras em que o preconceito contra pessoas com deficiência se manifestam no contexto labor-ambiental. São atitudes que se perpetuaram na sociedade ao longo das gerações e que podem parecer inofensivas para quem não tem deficiência, já que não impedem nem dificultam o acesso à escola, ao trabalho ou a um plano de saúde - situações em que a Lei nº 13.146 de 2015 prevê punições como a detenção de dois a cinco anos (Brasil, 2015).

Acerca da importância da LBI ao disciplinar como crime a discriminação em face da pessoa com deficiência, aponta Maior (2017, p. 35):

Sabendo que a sociedade brasileira ainda não reconhece a violência praticada contra as pessoas com deficiência, para corrigir esse quadro, a Lei 13.146/2015 dá ênfase ao enfrentamento da discriminação de gênero e de outras maneiras de praticar exploração, violência e abuso contra as pessoas com deficiência. O quadro requer medidas que apurem, impeçam, resgatem e apoiem as vítimas e os agressores, especialmente quando são membros da família ou cuidadores sem preparo emocional para a responsabilidade

As barreiras atitudinais são as que mais agridem e dificultam o bem-estar das pessoas com deficiência, o que, como vimos, denomina-se capacitismo.

Dessa maneira, e diante de todo o até aqui exposto, constrói-se o conceito de capacitismo labor-ambiental: trata-se da discriminação de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, fundamentada na ideia preconcebida e colonialista de que essas pessoas são menos capazes ou inadequadas para exercer determinadas funções.

A decolonialidade, ao questionar e desconstruir as heranças do colonialismo, propõe um novo olhar sobre o ambiente de trabalho. Ao invés de uma visão capacitista, que busca encaixar as pessoas com deficiência em padrões limitantes, uma abordagem decolonial valoriza a diversidade e desafia os pressupostos normativos sobre produtividade e eficiência. Nesse sentido, a decolonialidade no ambiente de trabalho inclui a criação de condições

inclusivas, que considerem a multiplicidade de capacidades e experiências dos trabalhadores, promovendo a justiça e a equidade.

Assim, o diálogo entre capacitismo e decolonialismo no ambiente de trabalho revela-se basilar para eliminar práticas capacitistas, criando um espaço laboral que acolha e celebre a diversidade humana, em sua totalidade.

O capacitismo labor-ambiental se manifesta por meio de diversas barreiras, como as atitudinais, que envolvem comportamentos e julgamentos de gestores e colegas que subestimam as capacidades das pessoas com deficiência. Também estão presentes as barreiras físicas, resultantes da falta de acessibilidade no espaço de trabalho, e as barreiras organizacionais, representadas por políticas internas deficientes ou pela ausência de ações afirmativas que promovam a inclusão e promoção dessas pessoas nas empresas.

Sobre o capacitismo labor-ambiental e a necessidade da promoção de um meio ambiente de trabalho acessível, inclusive no aspecto atitudinal, disciplina Fonseca (2005, p. 256):

Essa mudança de paradigmas, que deveria sacudir o mundo do trabalho para um despertar de conscientização, decorre da implementação da lei de cotas, e se arremessa à **inadiável necessidade de se rediscutir o meio ambiente laboral**, nem tanto pelo aspecto físico, como se poderia pensar a priori, uma vez que as adaptações nesse campo revelam-se mínimas: rampas, alargamento de portas, toaletes adaptados e algumas pequenas alterações ergonômicas no processo produtivo, sendo de se lembrar que a maior parte das deficiências não acarreta a necessidade de alterações físicas para que o trabalho se desenvolva no meio ambiente laboral. **Inarredável, porém, impõe-se a questão atitudinal dos colegas de trabalho, dos encarregados e, até mesmo, da diretoria da empresa, como condições basilares para o adequado acolhimento**; primeiro para que a empresa se abra e, mais que tudo, para que acolha os trabalhadores com deficiências. Nada se propôs até o momento, no Brasil, em termos de regulamentação do meio ambiente físico e relacional do trabalho, em face da pessoa com deficiência, sendo oportuna uma reflexão sobre esse aspecto, pois a referida lei de cotas vem sendo cumprida por meio de atividades esparsas, caso a caso, coordenadas por empresas que se especializaram na colocação de mão-de-obra de pessoas com deficiência (poucas empresas) e várias organizações não governamentais, que se esforçam **para romper os padrões inculcados no comportamento assistencialista**. [grifo próprio]

Um clássico exemplo de uma conduta capacitista, no trabalho de cunho artístico, adotado pelas empresas do entretenimento, é o *cripface*³⁴. *Cripface* é um termo utilizado para descrever a prática em que atores sem deficiência interpretam personagens com deficiência em filmes, séries, peças de teatro ou outras formas de arte. Essa prática é considerada ofensiva por várias razões, e o termo é uma analogia direta ao *blackface* (quando atores brancos

³⁴ O termo *Cripface* é derivado de duas palavras em inglês: *crippled* (sinônimo de *disable*, que significa deficiência) e *face* (rosto).

pintavam seus rostos para representar personagens negros, frequentemente de forma estereotipada e racista).

Trata-se, pois, de uma representação inadequada e estereotipada, como elucida Ignarra e Saga (2023, p. 63):

No mundo artístico – das agências de publicidade ao teatro e à TV -, uma atitude capacitista muito freqüente é o chamado “cripface”, prática de utilizar modelos e artistas sem deficiência para interpretar pessoas com deficiência. Como se não existissem atores com deficiência. Existem. Porém, poderia haver muito mais. Se isso acontece em uma área em que a representatividade é tão evidente, imagine em outras áreas do mercado de trabalho.

Para uma boa parcela da população, é possível encontrar representatividade em produções audiovisuais, mas, para pessoas com deficiência, essa ainda é uma realidade distante. O cinema é muito mais do que entretenimento. É através da arte que a sociedade pode se enxergar e se reconhecer como parte de um todo e é este sentimento de reconhecimento que faz com que ela toque e emocione o público.

Reflete, portanto, a marginalização de pessoas com deficiência na indústria de entretenimento, perpetuando a ideia de que suas vozes e presenças não são necessárias ou autênticas para contar suas histórias. Além disso, ao empregar atores sem deficiência para esses papéis, atores e atrizes com deficiência perdem oportunidades de trabalho, que já são escassas no cenário cultural.

O filme "Como Eu Era Antes de Você"³⁵, de 2016, é um exemplo de cripface. Sam Claflin, um ator sem deficiência, interpreta o papel de Will Traynor, um homem que ficou tetraplégico após um acidente. Ou seja, contratou-se um ator sem deficiência para interpretar um personagem com deficiência, o que excluiu atores com deficiência do papel, que poderiam representar a história com maior autenticidade

Além disso, o filme retrata a vida de Will como essencialmente sem valor ou sem sentido após ele se tornar tetraplégico, reforçando estereótipos capacitistas de que a vida com deficiência é sempre triste ou insuportável.

Entretanto, a maior crítica ao filme é o fato de que Will opta pelo suicídio assistido, pois sente que sua vida não vale a pena ser vivida em decorrência da deficiência. Isso perpetua a ideia de que viver com deficiência é pior do que não viver, o que é considerado profundamente capacitista e prejudicial para a percepção de vida das pessoas com deficiência.

O filme é construído para gerar emoção e simpatia no público, muitas vezes explorando a deficiência de Will para provocar uma resposta emocional. Esse tipo de

³⁵ No original, em inglês: “Me, before You”.

narrativa, conhecida como pornografia de inspiração³⁶, foca em provocar sentimentos de pena ou admiração em pessoas sem deficiência, em vez de promover uma compreensão genuína da vida com deficiência.

Pornografia de inspiração foi um termo cunhado pela ativista australiana Stella Young para descrever o uso de imagens, histórias ou vídeos de pessoas com deficiência como fontes de inspiração para indivíduos sem deficiência. Esse conceito se refere a situações em que a deficiência é retratada de maneira superficial, explorando a condição da pessoa para provocar uma resposta emocional — geralmente de admiração ou pena — no público sem deficiência (Young, 2014).

Young, em um vídeo publicado no Youtube, conta que, quando tinha 15 anos de idade, um membro da sua comunidade aproximou-se de seus pais sugerindo nomeá-la para um prêmio comunitário de realizações. Seus pais acharam uma boa ideia, porém, perceberam o seguinte problema: ela de fato não havia realizado nada. Prossegue afirmando que, ao longo dos anos, começou a prestar atenção à experiência de ser colocada no lugar de “exemplo de superação” e “inspiração”. Tal experiência a fez concluir que pessoas com deficiência são interpretadas como objetos de inspiração, isto é, elas são objetificadas ou reduzidas aos impedimentos ou diagnósticos em benefício das pessoas sem impedimentos.

A ativista explica que se pode encontrá-la nas “imagens inspiradoras” propagadas pelas mídias sociais, como por exemplo, a que mostra um menino, na cadeira de rodas, jogando basquete, seguida da frase “suas desculpas são inválidas” (Young, 2014).

Neste sentido, argumenta Young (2014):

But the things that we [people with disability] are overcoming are not the things that you [people without disability] think they are. They are not things to do with our bodies. I use the term “disabled people” quite deliberately because I subscribe to what’s called the social model of disability, which tells us that we are more disabled by the society that we live in than by our bodies and our diagnoses.³⁷

Frases como "Qual é a sua desculpa?" ou "Se eles podem, você também pode!" são comuns em conteúdos desse tipo, sugerindo que a superação da deficiência é algo extraordinário e que serve para motivar pessoas sem deficiência, inclusive no contexto labor-ambiental.

³⁶ No original, em inglês: “Inspiration porn”.

³⁷ Tradução própria: Mas as coisas que nós [pessoas com deficiência] estamos superando não são as coisas que vocês [pessoas sem deficiência] pensam que são. Não são coisas que têm a ver com os nossos corpos. Utilizo o termo “pessoas com deficiência” deliberadamente porque subscrevo o chamado modelo social da deficiência, que nos diz que somos mais deficientes pela sociedade em que vivemos do que pelos nossos corpos e pelos nossos diagnósticos.

A pornografia de inspiração transforma pessoas com deficiência em objetos de inspiração para os outros, desconsiderando suas realidades, desejos, dificuldades e a luta por igualdade e acessibilidade. Em vez de reconhecê-las como indivíduos, elas são vistas apenas por suas deficiências e por como "superam" essas condições, em patente conduta capacitista.

Essa abordagem simplifica as experiências das pessoas com deficiência, deixando de lado discussões sérias sobre acessibilidade no ambiente de trabalho, direitos humanos e inclusão. Ao focar na superação individual, ela desvia a atenção das questões sistêmicas que causam as dificuldades enfrentadas por essas pessoas em diversos contextos, inclusive o labor-ambiental, reforçando atitudes capacitistas, objetificando essas pessoas e ignorando suas lutas reais por direitos, igualdade e acesso.

A história do filme “Como eu era antes de você”, portanto, reforça a ideia de que pessoas com deficiência são um "fardo" ou estão "presas" em seus corpos, o que está longe de ser a realidade para muitas pessoas que vivem com deficiência e que encontram significado e valor em suas vidas, encontrando sentido principalmente no trabalho, dignificando-as.

Apresentam-se, no quadro 14, algumas características da pornografia inspiracional.

Quadro 14 – Pornografia de inspiração

Características	Descrição	Efeito Capacitista
Objetificação de pessoas com deficiência	Retrata a pessoa com deficiência como um "objeto" de inspiração para os outros, em vez de um indivíduo completo e autônomo.	Reduz a complexidade da experiência da pessoa com deficiência, focando em como ela "inspira" aqueles que não têm deficiência, desumanizando suas vivências.
Exaltação de tarefas cotidianas	Atos comuns, como ir à escola, praticar esportes ou trabalhar, são tratados como feitos extraordinários quando realizados por pessoas com deficiência.	Sugere que a vida com deficiência é tão limitada que qualquer tarefa normal se torna excepcional, reforçando estereótipos de que pessoas com deficiência são "menos capazes".
Foco em superação pessoal	A narrativa gira em torno da "superação" da deficiência, retratando-a como algo que deve ser vencido para que a pessoa seja valorizada.	Transmite a ideia de que a deficiência precisa ser "superada" e ignora o fato de que o problema está nas barreiras impostas pela sociedade, não na deficiência em si.
Exploração emocional	Utiliza histórias de pessoas com deficiência para provocar uma reação emocional no público, muitas vezes de pena ou admiração exagerada.	O público sem deficiência é levado a sentir pena ou gratidão por não ter uma deficiência, o que reforça a visão de que a deficiência é algo inerentemente negativo.
Desvio de foco nas barreiras reais	O conteúdo inspira o espectador a pensar na força de vontade individual, em vez de focar nas barreiras sistêmicas que pessoas com deficiência enfrentam	Ignora questões estruturais, como a falta de acessibilidade e inclusão, que são as verdadeiras barreiras para a igualdade das pessoas com deficiência.

Características	Descrição	Efeito Capacitista
	diariamente.	
Centralização do público sem deficiência	O principal objetivo do conteúdo é inspirar ou motivar pessoas sem deficiência, sem abordar as questões ou experiências reais das pessoas com deficiência.	O foco está em agradar o público sem deficiência, desconsiderando as necessidades e perspectivas das pessoas com deficiência.
Romantização da deficiência	Apresenta a deficiência como algo trágico, mas que pode ser superado com uma boa atitude ou esforço, romantizando o sofrimento da pessoa com deficiência.	Minimiza a complexidade da deficiência e a transforma em uma ferramenta narrativa, em vez de reconhecer as realidades e necessidades de quem vive com deficiência.

Fonte: autora, com base em Young (2014) e Ignarra e Saga (2023).

Ainda no contexto laboral, o capacitismo no ambiente de trabalho não só limita o acesso dessas pessoas ao emprego, mas também afeta negativamente sua progressão na carreira, seu reconhecimento e seu bem-estar.

Diante dessa realidade, é urgente a elaboração de políticas nas empresas e órgãos públicos buscando a eliminação do capacitismo labor-ambiental. Há de se promover capacitação de todos os profissionais responsáveis pela contratação e avaliação de pessoal na empresa, para que obtenham informação e conhecimento necessários sobre as deficiências, em seu mais diversos aspectos.

Apenas dessa forma a deficiência apresentada pelo trabalhador será posta em segundo plano, prestigiando suas reais capacidades como obreiro. Necessária, também, a promoção de políticas de conscientização para pôr fim ao sentimento de pena ou compaixão, fomentados pela pornografia inspiracional.

Assinala Sasaki (2009, p. 6) que há a necessidade de “eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.” Estereótipo comum, por exemplo, é o de acreditar que pessoas com deficiência não podem galgar cargos de chefia.

No quadro 15 apontam-se algumas condutas capacitistas adotadas no contexto labor-ambiental, acompanhadas de sugestões para tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível.

Quadro 15 – Capacitismo labor-ambiental x conduta anticapacitista

Conduta capacitista	Exemplos	Consequências	Conduta Anticapacitista
Ausência de acessibilidade arquitetônica no meio ambiente de trabalho	Ambientes sem rampas, elevadores ou banheiros acessíveis.	<ul style="list-style-type: none"> ● exclusão profissional e falta de mobilidade ● baixa representatividade e empregabilidade de pessoa com deficiência 	Acesso facilitado aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessível.
Barreiras comunicacionais labor-ambientais	Falta de acessibilidade nas relações interpessoais, sem promoção de linguagem inclusiva.	<ul style="list-style-type: none"> ● dificuldades no desenvolvimento da carreira da pessoa com deficiência, além de impactos no campo pessoal. 	Acessibilidade nas relações interpessoais (face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual), na comunicação escrita e na comunicação virtual.
Preconceito nas contratações e promoções	Evitar contratar ou promover pessoas com deficiência por suposições sobre sua capacidade.	<ul style="list-style-type: none"> ● baixa retenção e alta rotatividade de funcionários 	Conscientização do setor de recursos humanos e alta gerência sobre diversidade, equidade e inclusão (DE&I). Adaptação dos processos de seleção e de promoção de funcionários.
Regulamento empresarial que desconsidera que há pessoas com deficiência no contexto labor-ambiental.	Ausência, na norma empresarial interna, de critérios adaptados para promoção das pessoas com deficiência.	<ul style="list-style-type: none"> ● desmotivação e marginalização ● promoção de desigualdade e injustiça social no meio ambiente de trabalho 	Eliminação de todas as barreiras que estejam inadvertidamente embutidas no regulamento empresarial. Revisão do regulamento, excluindo-se termos ou práticas capacitistas.
Não investimento em adaptações razoáveis	Equipamentos ou sistemas sem adequações para pessoas com deficiência.	<ul style="list-style-type: none"> ● incremento de ações judiciais individuais e coletivas 	Promoção de adaptações razoáveis e tecnologias assistivas, otimizando o trabalho de todos.
Barreiras nos métodos de trabalho	Exclusão das pessoas com deficiência nas rotinas de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> ● aumento de ações administrativas 	Adequação dos métodos e técnicas de trabalho: treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, emponderamento etc.
Atitudes preconceituosas	Tratamento condescendente, subestimação de habilidades, piadas capacitistas.	<ul style="list-style-type: none"> ● dificuldade para executar tarefas, menor produtividade. 	Treinamento contínuo de todos os funcionários, promovendo diversidade, equidade e inclusão (DE&I)
Falta de flexibilidade	Negar horários flexíveis ou teletrabalho a funcionários com deficiência.	<ul style="list-style-type: none"> ● impacto no clima e na imagem organizacional. 	Promover políticas de trabalho flexíveis e inclusivas.

Fonte: Autora, com base em Sasaki (2009)

A inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho é fundamental para a sua dignidade, pois o mercado de trabalho possibilita o estabelecimento de relações sociais, o desenvolvimento da autonomia, o fortalecimento da autoestima e a afirmação pessoal (Neves, 2024).

O combate ao capacitismo labor-ambiental, portanto, exige a implementação de políticas inclusivas, como programas de diversidade, equidade e inclusão (DE&I), e a

adaptação razoável do ambiente de trabalho para garantir a plena participação das pessoas com deficiência (Kovács, 2015)

Assim, cria-se um espaço mais equitativo e respeitoso, no qual todos os trabalhadores têm a oportunidade de desenvolver seu potencial. Não há forma mais apropriada de se combater o capacitismo labor-ambiental e se promover a inclusão social de uma pessoa, com ou sem deficiência, do que pelo trabalho, direito fundamental de todo o ser humano.

3.6 DA DISCRIMINAÇÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL

O artigo 1º. da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece os princípios fundamentais de igualdade e dignidade para todos os seres humanos, disciplinando que todas as pessoas, independentemente de sua origem, raça, sexo, ou religião, nascem com os mesmos direitos e dignidade. Assim, a dignidade é inerente a todos os seres humanos, sendo um valor universal que deve ser respeitado. (ONU, 1948)

Também a CDPD trata do princípio da dignidade inerente, o qual reconhece que todas as pessoas, independentemente de ser ou não uma pessoa com deficiência, possuem uma dignidade intrínseca que deve ser respeitada e protegida. Esse princípio estabelece que cada ser humano tem um valor inato e merece ser tratado com respeito, sem discriminação ou diminuição de seus direitos, apenas por ser quem é.

Acerca do princípio da dignidade inerente, aclara Brandão (2023c, p. 58):

Não se trata, pois, de dignidade diferente. A referência direta se explica pela história de menosprezo à condição de igual da pessoa com deficiência. A rigor, nem se faria necessária a menção expressa na Convenção, pois decorrência direta da Declaração de Direitos Humanos de 1948, mas serve para demonstrar a necessidade da diferença para ser igual. A dignidade é igual, mas, para tanto, a pessoa com deficiência é merecedora de tratamento diferente, sem que, com isso, esteja-se a violar a dignidade inerente a todos os seres humanos. [grifo próprio]

Entretanto, a história das pessoas com deficiência sempre foi permeada por discriminação e exclusão, “privadas que foram da outorga dos direitos de que são titulares, em virtude da falta de reconhecimento de peculiaridades que as caracterizam” (Brandão, 2023c, p. 50). No mesmo sentido, Figueira (2021, p. 177):

Não é difícil associar tudo isso à imagens estereotipadas que a grande maioria da população tem com relação às pessoas com deficiência – castigo, punição por erros de vidas passadas, perigosas, algo que precisa ser excluído, que a morte será um alívio para elas, dentre outras. Aqui podemos até dar um pulo no campo da Psicologia e falar um pouco de *Inconsciente Coletivo*, a camada mais profunda da

psique humana, constituídos pelos materiais que foram herdados da humanidade, onde residem os traços funcionais, tais como imagens virtuais, que seriam comuns a todos os seres humanos.

Silva também aborda a tendência da sociedade, ao longo da história, de deixar as pessoas com deficiência à margem (1987, p. 252):

A ignorada epopéia de parcelas da população mundial, através dos muitos séculos da História do Homem sobre a Terra, mostra-os com muita clareza que a sociedade dos homens, em todas as partes do mundo e em todas as épocas, sem qualquer exceção praticamente, colocou e continuará colocando por muito tempo mais à margem de sua correnteza principal certos tipos de indivíduos que dela poderiam fazer parte.

A nossa sociedade, em seus múltiplos segmentos, não se apresenta como exceção, apesar de ser notória a pretensão que tem de muito aberta à integração de todos, sem adotar qualquer medida preconceituosa. A verdade dos fatos é outra, porém: as atitudes discriminatórias existem entre nós e com elas suas conseqüências mais lamentáveis, que são as situações reais de marginalidade social.

Na tentativa de analisar com cuidado este tema, uma das primeiras e cruciais dúvida aflora: quais os motivos que levam as pessoas ou os grupos a tomar uma atitude discriminatória e muitas vezes repleta de idéias pré-concebidas, em detrimento de outros indivíduos? Que tipo de raciocínio ocorre para alguém, sem muito pensar, simplesmente eliminar de sua vida e de seu meio uma pessoa por apresentar um tipo qualquer de anomalia?

Nesse contexto, o que seria a 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. A definição consta no art. 4º, § 1º, da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

A discriminação contra a pessoa com deficiência pode assumir vários aspectos. Em primeiro lugar, pela suposição de incapacidade atrelada à pessoa com deficiência. Note-se, comumente, que as pessoas sem deficiência assumem que a pessoa com deficiência não tem capacidade para o trabalho, ou seja, não possuem, em regra, qualquer fonte de renda, e que esse grupo de pessoas são subjugados, vez que precisam de uma ajuda para sua sobrevivência. Isso reflete um estereótipo comum que associa deficiência a mendicância e incapacidade.

Conforme Maranhão (2021, p. 2):

Basta uma simples consulta ao dicionário para perceber que na própria definição do vocábulo “deficiência” o mais frequente é notar a presença recorrente de palavras como **insuficiência, falta, incapacidade**. São sinônimos que carregam consigo o poder dos estereótipos em torno das pessoas tidas como “deficientes”. **A ideia de ser “carente de algo” é responsável por impor a esses indivíduos uma aparência de “dependentes”, pessoas que não são capazes de gerir sua própria vida.** [grifo próprio]

Em segundo lugar, quando o diálogo entre pessoas com e sem deficiência é condescendente, como se a pessoa com deficiência estivesse sempre em uma posição inferior, necessitando de qualquer tipo de assistência, não necessariamente financeira. Esse tipo de abordagem paternalista ignora a autonomia da pessoa com deficiência, sua dignidade inerente e pressupõe que ela não pode viver uma vida comum e autônoma, como qualquer outra pessoa.

Por fim, a forma como as pessoas sem deficiência se dirigem às pessoas com deficiência contribui para a perpetuação de estigmas. A atitude que sugere que a pessoa com deficiência deve ser ajudada ou tratada como alguém que não tem habilidades ou conhecimento reforça a ideia de que sua condição a torna menos capaz e menos merecedora de participar plenamente da sociedade.

Há de se destacar, por oportuno, que a pessoa com deficiência expressa sua frustração ao ser tratada de maneira subalterna, revelando um aspecto importante da discriminação: a exclusão social. A pessoa com deficiência tem ânsia por exercer sua cidadania, como qualquer outra pessoa, tendo a necessidade de viver uma vida comum, não devendo ser subestimada, ignorada ou posta à margem da sociedade (Maior, 2017).

Todas as atitudes até aqui delineadas são exemplos de capacitismo, o que provoca a reflexão da sociedade para a necessidade de mudança da forma como interagimos e percebemos as pessoas com deficiência, reconhecendo suas capacidades e respeitando sua autonomia e dignidade inerente.

A discriminação em face da pessoa com deficiência no meio ambiente de trabalho, ou seja, o capacitismo labor-ambiental, é exemplo de poluição labor-ambiental. Explica-se.

O conceito de poluição, relacionado ao meio ambiente, consta da PNMA, em seu artigo 3º, a seguir (Brasil, 1981):

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

[...]

III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

- a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
- b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
- c) afetem desfavoravelmente a biota;
- d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
- e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;

A poluição, no que tange o meio ambiente do trabalho, refere-se a práticas, comportamentos e condições que deterioram o ambiente de trabalho, afetando negativamente a saúde, o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores. Nesse sentido, a poluição labor-ambiental pode ser entendida como a obstaculização do direito a sadia qualidade de vida dos trabalhadores, indo além da poluição física ou química, englobando também aspectos psicológicos e sociais do meio ambiente do trabalho (Feliciano; Costa, 2021).

No mesmo sentido é a definição Maranhão acerca da poluição labor-ambiental (2017, p.13-14):

Por isso, ousamos ter a **poluição labor-ambiental** como o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base antrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo – arrostando-lhe, assim, a sadia qualidade de vida (CF, art. 225, caput).

O acatamento dessa referência conceitual implica considerável ampliação da noção jurídica de equilíbrio ambiental, fazendo com que os rigores da axiologia jusambiental sejam inteiramente canalizados para o interior do meio ambiente do trabalho, influenciando-o por completo, de sorte a atingir a inteireza dos fatores de risco labor-ambientais. Nessa linha, por exemplo, só seria considerado como **meio ambiente laboral equilibrado** aquele que acomoda condições de trabalho, organizações de trabalho e relações interpessoais continuamente seguras, saudáveis e respeitadas, com a adoção de uma visão protetiva holística do ser humano (saúde física e mental). Em uma expressão: um meio ambiente do trabalho sadio – logo, mais humano.

A discriminação, ou seja, o capacitismo que envolve o contexto labor-ambiental da pessoa com deficiência, tipificando a poluição labor-ambiental, é retratada por Oliveira (2000, p. 141):

O deficiente já é discriminado antes de pensar em trabalhar. Não tem formação adequada às suas limitações, não dispõe de condução acessível para se locomover, não conta com edifícios de fácil acesso, não desperta simpatia nos entrevistadores, ao contrário, muitas vezes suscita rejeição. Até mesmo numa telenovela ou filme é representado por atores sem deficiência que se esforçam para exibir a deficiência que não possuem.

As pessoas com deficiência devem ser consideradas e respeitadas, afastando-se qualquer percepção estigmatizante do contexto social, isto é, todos os trabalhadores, independentemente de suas condições, têm o direito a um ambiente de trabalho seguro, acessível e respeitoso. Quando as pessoas com deficiência são excluídas ou discriminadas no trabalho sua dignidade é violada, configurando poluição labor-ambiental, pois são impedidas de exercer plenamente seus direitos e potencialidades.

Há de se ressaltar que a CDPD estabelece a acessibilidade como princípio e como direito básico para a garantia de todo e qualquer direito humano, sendo sua ausência tipificada como capacitismo. Nessa linha, Maior (2017, p. 34):

O descumprimento da acessibilidade equivale à discriminação com base na deficiência. Não existe liberdade de expressão sem as tecnologias de informação e comunicação acessíveis, tal como não se realiza o acesso ao trabalho sem respeito pela diferença, transporte e acomodações acessíveis

Em síntese, o capacitismo configura hipótese de poluição labor-ambiental, vez que compromete o equilíbrio do meio ambiente de trabalho e viola direitos fundamentais dos trabalhadores, impactando tanto a saúde física quanto a psicológica, e, muitas vezes, sua dignidade.

O quadro 16 destaca como o capacitismo contribui para a poluição labor-ambiental, criando ambientes de trabalho que desrespeitam a inclusão e a dignidade dos trabalhadores com deficiência.

Quadro 16 – Relação entre poluição e capacitismo labor-ambiental

Fatores de poluição labor-ambiental	Descrição da poluição labor-ambiental	Capacitismo como poluição labor-ambiental
Condições insalubres e perigosas	Ambientes que expõem trabalhadores a riscos físicos, químicos ou biológicos, sem as devidas adaptações para garantir a segurança.	A falta de adaptações razoáveis coloca pessoas com deficiência em condições de trabalho inseguras ou inacessíveis, afetando sua inclusão.
Ambiente Psicossocial Tóxico	Clima organizacional prejudicial que afeta a saúde mental e emocional, devido a práticas de assédio, pressão excessiva e falta de respeito.	O capacitismo gera exclusão e discriminação, criando um ambiente psicossocial hostil que desvaloriza as capacidades e marginaliza as pessoas com deficiência.
Barreiras atitudinais	Preconceitos e estigmas que limitam a visão sobre o potencial e as capacidades dos trabalhadores.	Atitudes capacitistas subestimam as habilidades das pessoas com deficiência, criando obstáculos para sua inclusão e crescimento na carreira.
Falta de Acessibilidade e Adaptação Razoável	Ausência de estruturas físicas, tecnológicas e sociais que permitam a inclusão plena de todos os trabalhadores.	A ausência de adaptações e acessibilidade compromete a igualdade de oportunidades para trabalhadores com deficiência, afetando a dignidade de seu trabalho.
Desigualdade e Exclusão	Práticas que favorecem determinados grupos em detrimento de outros, gerando disparidades e segregação.	O capacitismo promove a exclusão das pessoas com deficiência, reforçando estereótipos e dificultando a diversidade no ambiente de trabalho
Falta de Sensibilização e Educação	Ausência de iniciativas de conscientização e treinamento sobre inclusão e diversidade.	A falta de programas de sensibilização anticapacitista mantém práticas discriminatórias.
Poluição Ética	Desrespeito a princípios éticos e valores fundamentais nas relações de trabalho.	Ignorar a dignidade inerente e a igualdade das pessoas com deficiência reflete uma poluição ética, reforçando ambientes capacitistas.

Fonte: Autora (2024), com base em Feliciano e Costa (2021) e Maranhão (2017)

Logo, a constatação do ambiente hostil e discriminatório, sem dúvidas, causa a depreciação da própria imagem e insegurança ao trabalhador com deficiência, repercutindo, portanto, em sua saúde física e mental e, conseqüentemente, no ambiente de trabalho, configurando, assim, poluição labor-ambiental.

Apesar de toda a evolução legislativa que garante a inclusão do trabalhador com deficiência, observa-se que continuam a ser negligenciados, segregados e marginalizados. Muitas vezes, as normas não são efetivamente implementadas, o que faz com que esse grupo vulnerável continue enfrentando barreiras, seja na acessibilidade, no preconceito ou na falta de oportunidades adequadas no trabalho o que representa, além capacitismo, poluição labor-ambiental e violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, o qual garante o respeito e a igualdade de tratamento para todos.

Em outras palavras, a inclusão das pessoas com deficiência não deve ser vista apenas como um ato de caridade ou benefício social, mas como uma questão de direito ao meio ambiente de trabalho hígido, que passa pelas normas e princípios de direito ambiental do trabalho, as quais têm como objeto central de sua tutela jurídica o direito à sadia qualidade de vida do trabalhador, com ou sem deficiência.

3.7 A JURISPRUDÊNCIA INCLUSIVA

O Poder Judiciário tem sido um importante aliado no combate ao capacitismo, ou seja, preconceito contra pessoas com deficiência. Tribunais brasileiros, como o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), têm reafirmado o princípio da igualdade e a necessidade de eliminar práticas discriminatórias, garantindo que pessoas com deficiência possam exercer suas funções em condições de igualdade. Julgamentos em que trabalhadores foram demitidos injustamente devido à sua deficiência são emblemáticos na consolidação de uma jurisprudência protetiva e de promoção de igualdade material.

Nesse sentido, colaciona-se ementa do Supremo Tribunal Federal (STF), em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), prolatada em 2016, com lições basilares acerca da inclusão da pessoa com deficiência na sociedade (Brasil, 2016):

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. MEDIDA CAUTELAR. LEI 13.146/2015. ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. ENSINO INCLUSIVO. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. INDEFERIMENTO DA MEDIDA CAUTELAR. CONSTITUCIONALIDADE DA LEI 13.146/2015 (arts. 28, § 1º e 30, caput, da Lei nº 13.146/2015).

1. A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência concretiza o princípio da igualdade como fundamento de uma sociedade democrática que respeita a dignidade humana.
2. À luz da Convenção e, por consequência, da própria Constituição da República, o ensino inclusivo em todos os níveis de educação não é realidade estranha ao ordenamento jurídico pátrio, mas sim imperativo que se põe mediante regra explícita.
3. Nessa toada, a Constituição da República prevê em diversos dispositivos a proteção da pessoa com deficiência, conforme se verifica nos artigos 7º, XXXI, 23, II, 24, XIV, 37, VIII, 40, § 4º, I, 201, § 1º, 203, IV e V, 208, III, 227, § 1º, II, e § 2º, e 244.
- 4. Pluralidade e igualdade são duas faces da mesma moeda. O respeito à pluralidade não prescinde do respeito ao princípio da igualdade. E na atual quadra histórica, uma leitura focada tão somente em seu aspecto formal não satisfaz a completude que exige o princípio. Assim, a igualdade não se esgota com a previsão normativa de acesso igualitário a bens jurídicos, mas engloba também a previsão normativa de medidas que efetivamente possibilitem tal acesso e sua efetivação concreta.**
- 5. O enclausuramento em face do diferente furta o colorido da vivência cotidiana, privando-nos da estupefação diante do que se coloca como novo, como diferente.**
- 6. É somente com o convívio com a diferença e com o seu necessário acolhimento que pode haver a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, em que o bem de todos seja promovido sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Art. 3º, I e IV, CRFB).**
7. A Lei nº 13.146/2015 indica assumir o compromisso ético de acolhimento e pluralidade democrática adotados pela Constituição ao exigir que não apenas as escolas públicas, mas também as particulares deverão pautar sua atuação educacional a partir de todas as facetas e potencialidades que o direito fundamental à educação possui e que são densificadas em seu Capítulo IV.
8. Medida cautelar indeferida.
9. Conversão do julgamento do referendo do indeferimento da cautelar, por unanimidade, em julgamento definitivo de mérito, julgando, por maioria e nos termos do Voto do Min. Relator Edson Fachin, improcedente a presente ação direta de inconstitucionalidade. [grifo próprio]

O trecho destacado na ementa da decisão ressalta a interdependência entre pluralidade e igualdade, afirmando que uma leitura meramente formal desses conceitos não é suficiente. A igualdade precisa ser concretizada através de medidas que garantam o acesso efetivo aos bens jurídicos, indo além de uma previsão normativa. Tal visão amplia a ideia de igualdade para incluir a implementação de ações concretas que assegurem que todos possam desfrutar dos direitos e oportunidades em pé de igualdade.

A decisão é um chamado para um entendimento mais profundo e prático da igualdade. Além disso, a decisão destaca a importância de se abrir para a diversidade e de acolher o diferente como forma de enriquecer a vivência cotidiana e construir uma sociedade mais justa e solidária. O convívio com as diferenças é fundamental para a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou discriminações, afinal “o enclausuramento em face do diferente furta o colorido da vivência cotidiana, privando-nos da estupefação diante do que se coloca como novo, como diferente” (Brasil, 2016).

Incentiva, ainda, o Pretório Excelso a inclusão ativa e o respeito pela diversidade, elementos essenciais para o desenvolvimento de uma sociedade que valoriza todos os seus membros igualmente. Essa abordagem da cúpula do Poder Judiciário brasileiro aponta a discriminação contra a pessoa com deficiência como um tratamento desigual, preconceituoso ou excludente que ocorre quando a pessoa é desfavorecida, marginalizada ou privada de seus direitos devido a sua deficiência.

No contexto labor-ambiental, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) também tem adotado posicionamento em prol da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A acessibilidade, por exemplo, é reconhecida pelo TST como um direito fundamental instrumental para todas as pessoas, e em especial para esse grupo vulnerável. Assim, direito ao trabalho e direito à acessibilidade são direitos conexos. Não se pode imaginar oferecer trabalho em um ambiente não acessível para uma pessoa com deficiência.

Não há utilidade, por exemplo, no esforço de uma empresa que admite pessoas com deficiência, procurando cumprir a cota legal, mas sem garantir acessibilidade. Nesse sentido, o acórdão do TST, de fevereiro de 2019, na análise do Recurso de Revista nº 191800-58.2004.5.02.0047, da 2ª Turma, de relatoria da Ministra Maria Helena Mallmann (Brasil, 2019):

[...] INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EMPREGADO DEFICIENTE FÍSICO. ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO. 1. In casu, restou incontroverso que o reclamante, na condição de deficiente físico (vítima de poliomielite), utiliza muletas para se locomover e precisava subir e descer escadas para trabalhar, na medida em que sua sala se situava num pavimento superior. 3. O pedido de indenização por danos morais está amparado nos seguintes fatos: mesmo diante da recomendação médica de que não subisse escadas, o empregador não oferecia outro meio ao autor, obrigando-o a subir e descer escadas no início e ao final da jornada de trabalho; o uso de muletas propiciava o trancamento do obreiro na porta giratória, não tendo sido disponibilizado acesso diferenciado; a utilização de escadas trazia muito desconforto ao empregado, tanto assim que o trabalhador chegou a sofrer uma queda. 4. Vale realçar que o Brasil adota legislação que protege seus deficientes físicos das arbitrariedades cometidas pelo Banco do Brasil. Com efeito, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) é resultado da assinatura de tratado internacional (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, realizada em Nova York) e, por isso, tem status de emenda constitucional. Antes mesmo da promulgação do aludido Estatuto, a Constituição Federal já garantia a igualdade de todos perante a lei além de estabelecer, entre outros fundamentos do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (arts. 1º, III, e IV, e 5º, caput, da Constituição Federal). Também existiam outras legislações relacionadas à acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, como é o caso da Lei nº 10.098/2000, que determina, em seu art. 11 e seguintes, as condições de acessibilidade nos edifícios públicos ou de uso coletivo. 5. **Note-se que o TRT adotou tese no sentido de que o Banco não teria cometido qualquer ato ilegal ou arbitrário, na medida em que fundamentou que o empregador cumpriu a recomendação médica, pois o uso de escadas só acontecia "na entrada e na saída do serviço". Ora, diante de toda legislação antes mencionada, não se mostra razoável que um empregado, na condição de**

deficiente físico, enfrente as barreiras de acessibilidade para usufruir do direito ao trabalho, especialmente se considerarmos que o empregador é uma sociedade de economia mista pertencente à administração pública indireta e que ostenta grande porte financeiro. A obrigação do reclamado, in casu, era alocar o reclamante em unidade mais acessível e adaptada às suas necessidades.

6. Dentro desse contexto fático e à luz de toda legislação protetiva, conclui-se que a decisão regional que eximiu o Banco de culpa acabou por violar o art. 186 do Código Civil. 7. Considerando o caráter punitivo, o pedagógico, o dissuasório e a capacidade econômica das partes, necessária se faz a condenação em danos morais, arbitrando-se à indenização a importância de R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. PROGRESSÃO FUNCIONAL. DIREITO POTESTATIVO. ÔNUS DA PROVA. A progressão na carreira pretendida pelo autor constitui direito potestativo do empregador e tem caráter subjetivo. A alegação de discriminação pela falta de ascensão na carreira depende da comprovação do fato. O TRT, soberano na análise das provas, registrou que a estagnação na carreira pelo fato de o reclamante ser deficiente não ficou demonstrado nos autos, ônus do qual não se desincumbiu. Recurso de revista não conhecido. LICENÇA-PRÊMIO. A Corte a quo manteve o indeferimento da licença-prêmio porque o reclamante não demonstrou fazer jus à parcela. Ao contrário do que alega o reclamante, o ônus da prova de fato constitutivo é da parte autora, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC/2015 (artigo 333, II, do CPC/1973), do qual não se desincumbiu. Recurso de revista não conhecido. [grifo próprio]

O tema da acessibilidade, é claro, não se resume à rampa na entrada ou banheiro adaptado. Isso seria uma análise muito simplista. Acessibilidade compreende, como visto durante toda a pesquisa, um conjunto de informações, ajustes arquitetônicos, bens materiais e imateriais que envolvem o contexto labor-ambiental, com base no desenho universal ou na adaptação razoável. A abordagem é de meio ambiente do trabalho. E meio ambiente do trabalho legal, qual seja, o acessível e inclusivo.

A fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pelas Superintendências Regionais do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho. Empresas que não cumprem a lei estão sujeitas a multas e outras sanções. O valor da multa é calculado com base no número de empregados e pode ser aumentada em caso de reincidência. Além do preenchimento de vagas, a fiscalização audita as condições de trabalho dessas pessoas, garantindo acessibilidade e não discriminação (Fonseca, 2005; Matos, 2017; Pombo, 2020).

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 trata das medidas judiciais protetivas e da integração social das pessoas com deficiência, definindo os crimes perpetrados contra esse grupo, além de sua defesa no aspecto transindividual, atribuindo essa função ao Ministério Público. No que pertine à legitimação para propor Ação Civil Pública, observa com propriedade Melo (2004, p. 30):

As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída há mais de um ano; por autarquia, empresa pública, fundação, ou sociedade de

economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência.

No mesmo sentido, Fonseca (2005, p. 241-242):

A experiência tem demonstrado que, comumente, o cumprimento das cotas e o efetivo labor das pessoas com deficiência dependem de diálogo paciente e firme entre empresários, autoridades e entidades representativas dos interesses das pessoas com deficiência. **A atuação do Ministério Público do Trabalho no Brasil bem o revela. Raríssimas empresas cumprem espontaneamente a cota, havendo casos em que se operam as contratações, pagam-se salários, mas as pessoas com deficiência são mantidas sem atividade no interior das empresas ou em casa, sem mencionar aquelas empresas que simplesmente ignoram a obrigação legal, aguardando o impulso oficial do Ministério do Trabalho ou do Ministério Público.** O dirigismo contratual aqui é muito intenso e se esvazia pela mera recusa tácita do cumprimento da lei ou pelo seu mau cumprimento. Entretanto, a obrigação de que ora se cuida tem sido interessante mote para uma discussão até então silenciada ou inexistente. Pressupõe, todavia, uma política pública permanente para que se reverta a inércia que caracteriza o imobilismo. [grifo próprio]

A Lei de Cotas tem sido fundamental para ampliar o acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Entretanto, ainda enfrenta desafios, como a alegação de algumas empresas acerca da dificuldade em encontrar trabalhadores qualificados dentro dos perfis exigidos, além de barreiras culturais e estruturais que persistem em certos ambientes de trabalho. Acerca do tema, Neves assevera que (2024, p. 19):

Em razão da ausência de uma eficiente fiscalização pelos órgãos competentes, as empresas vêm descumprindo as diretrizes legais, deixando de incluir os indivíduos com deficiência em seus quadros, isto sob o argumento de que não encontram pessoas habilitadas ao trabalho.

E quando contratam as pessoas deficientes, somente o fazem com o fim de atingir o número das cotas e, assim, afastar as penalidades imposta por lei, relegando estes vulneráveis funções menos complexas, com baixos salários, que exigem menos adaptações no ambiente laboral e, por conseguinte, menos custos.

Nestas condições, verificou-se que, mesmo com o sistema de cotas, as barreiras arquitetônicas e/ou humanas são grandes fatores de opressão e exclusão das pessoas com deficiência, a impedir o direito fundamental ao trabalho com igualdade de condições e de oportunidades.

Destaque-se que a jurisprudência do TST orienta-se no sentido de que não é possível a condenação da empresa pelo não preenchimento das vagas destinadas, pela Lei nº 8.213/91, a pessoas com deficiência ou reabilitados, quando restar demonstrado que tal empresa empreendeu todos os esforços possíveis para a ocupação das vagas, deixando de cumprir por motivos alheios a sua vontade.

Ademais, também pacífica a jurisprudência Corte Trabalhista de que os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade

desempenhada pela empresa e devem considerar o número total de empregados, sem excluir cargos ou funções. É que se depreende do acórdão do TST, que também trata de medidas de acessibilidade, como a adaptação razoável, no Recurso de Revista nº 3573-18.2014.5.01.0482, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão (Brasil, 2023):

[...] RECURSOS DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E DA UNIÃO. ANÁLISE CONJUNTA. IDENTIDADE DE MATÉRIAS. LEI Nº 13.467/2017. COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. CÔMPUTO SOBRE O NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO (APROVADOS NO BRASIL COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA 22 CONSTITUCIONAL - DECRETO Nº 6.949/2009) E LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - LEI Nº 13.146/2015). "BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE". PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO PRÉVIA E OBJETIVA DA OFERTA DE VAGAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. PRECEDENTE DO STF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Segundo a jurisprudência cristalizada nesta Corte, os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa e devem considerar o número total de empregados, sem excluir cargos ou funções. Desde o advento da denominada "Convenção de Nova York" - a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - e seu Protocolo Facultativo, aprovados no Brasil com equivalência a emenda constitucional - Decreto nº 6.949/2009 inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - , passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos. **O Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação (artigo 4º da LBI) reconhecem o direito de trabalhar mediante a adoção de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos necessários para efetivar um patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem nenhuma forma de impedimentos. Nesse contexto, a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e as adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam a importância da igualdade plena, e não apenas como objeto de retórica.** Qualquer forma de cálculo do percentual destinado às cotas de inclusão das pessoas com deficiência que represente limitação ao direito plenamente assegurado a todas elas configura claro e direto atentado à Constituição . Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho. A limitação prévia e objetiva é, pois, inconstitucional. Esse, aliás, foi o pronunciamento inquestionável do Supremo Tribunal Federal, ao declarar inconstitucional a limitação promovida nos postos de trabalho marítimo prevista no artigo 16-A da Lei 7.573/1986, inserido pelo artigo 1º da Lei 13.194/2015, em julgamento da ADI nº 5760, em 13 de setembro de 2019. Na hipótese , o Tribunal Regional, ao consignar que tais percentuais devem ser calculados não sobre a totalidade do número de empregados da empresa, mas, sim, de empregados ocupantes de funções que podem ser desempenhadas, mesmo com deficiência, dissente do posicionamento desta Corte. O tratamento normativo atribuído à

temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada " discriminação em razão da deficiência ", por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015). Recursos de revista conhecidos e providos.[grifo próprio]

A deficiência, o racismo, a LGBTfobia³⁸ e o sexismo são algumas das formas de marginalização que muitas vezes se sobrepõem e se reforçam mutuamente, resultando em discriminações e exclusões ainda mais intensas para pessoas que vivenciam essas identidades de forma simultânea. A interseccionalidade é o conceito que ajuda a compreender como essas diferentes formas de opressão se cruzam e criam experiências únicas e complexas de marginalização.

Pessoas que pertencem a mais de um grupo marginalizado – como uma mulher negra com deficiência – podem enfrentar uma estigmatização múltipla, onde os estereótipos e preconceitos associados a cada uma dessas identidades somam-se. Essas pessoas não são apenas tratadas com base em um único fator de exclusão, mas sim em uma combinação que amplifica as barreiras sociais, econômicas e políticas.

Atento a essa interseccionalidade, o TST, em decisão exarada em setembro de 2023, correlaciona deficiência e raça, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 357-96.2021.5.10.0015, de relatoria do Ministro Jose Roberto Freire Pimenta (Brasil, 2023):

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. **DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR EM RAZÃO DA SUA DEFICIÊNCIA FÍSICA E DE SUA COR DE PELE. IMPOSIÇÃO DE OBSTÁCULO À ASCENSÃO PROFISSIONAL. AUSÊNCIA DE OPORTUNIZAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO .** O Tribunal Regional destacou, no caso, que, **"além de vitimado socialmente pela violência estrutural em razão da cor de sua pele, o reclamante também é pessoa com deficiência, tendo sido seu ingresso na empresa pela via do sistema legal de cotas, prática essa que doutrinadores chamam de "Discriminação Positiva, como a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com objetivo de corrigir desvantagens causadas pela Discriminação negativa, essa que causa prejuízos e desvantagens"** (ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019). Esta última forma salta aos olhos nas peças processuais, com destaque aos depoimentos que provam que, **mesmo habilitado para condução de veículo, como exigido pelo cargo de técnico, sequer foi oportunizado ao reclamante a participação em processo seletivo para o cargo, tendo sido, inclusive, preterido para a investidura por funcionário com menor tempo de casa**, de nome Felipe, e a quem ensinou sobre o ofício, como relata a testemunha Fabrício Moreira da Paz, (...). A Corte a quo consignou que "houve promessas de promoção ao autor, o que não se efetivou quando surgiu a vaga, a despeito de aquele possuir os requisitos para

³⁸ O termo LGBTfobia tende a não ser tão utilizado, já que, normalmente, usa-se outro sinônimo para nomear o ódio à população LGBTQIAPN+: homofobia. Originalmente, o termo homofobia refere-se apenas à violência e hostilidade contra homossexuais, que são as lésbicas e os gays.

preenchê-la" e que **"o reclamante foi vítima de discriminação pela empresa para fins de ascensão profissional, o que, de certo, violou seu patrimônio imaterial, atacando direito protegido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência"**. Registrou, ainda, que , "quando surgiu a vaga para a função de Técnico de Manutenção - vaga aberta pelo técnico ao qual o reclamante auxiliava -, ela foi preenchida pelo empregado Felipe Henrique Martins Mendes, com menos tempo na função do que o reclamante, conforme comprova o documento de ID 0c72871. O **"reclamante ainda teve que ensinar todo o trabalho para o empregado escolhido, o qual era menos experiente do que o obreiro"** (fl. 269). A Corte a quo ressaltou, também, que "o reclamante ingressou na reclamada em 2016 e buscou se habilitar como motorista categoria B, em 2019, com a expectativa da promessa de promoção que restou frustrada até o fim de seu pacto laboral. Ou seja, a empresa, gravemente, ao lhe negar o direito de conseguir uma promoção - sequer ele era consultado para o processo seletivo, como ocorria com os demais auxiliares, seus paradigmas - **ela passou a transformar a deficiência física do reclamante em obstáculo**, uma vez que, para a reclamada, era a condição de PCD do reclamante que impedia a promoção e não, na avaliação da qualidade do serviço que o reclamante apresentava "e salientou que" o reclamante acreditava, todos os dias, que poderia aspirar à promoção a técnico, que lhe bastaria atender aos pré-requisitos formais do cargo, como, por exemplo, ter o domínio das atribuições (provado nos autos que ensinava o serviço aos novos técnicos da sua área) e a CNH, categoria B, juntada aos autos com a réplica, com a primeira habilitação em 23/10/2019. Todavia, com o tempo, o reclamante passou a perceber que tais requisitos eram escusos ao seu esforço, que havia "requisitos informais" produzidos pela empresa, de natureza capacitista, ou seja, nada, absolutamente nada dependeria dele para obter a promoção. **A reclamada tenta, em sua defesa, tipificar a violência institucional do capacitismo no ambiente do trabalho, denunciado pelo reclamante, como experiência de aborrecimentos eventuais.** "Todavia, com o tempo, o reclamante passou a perceber que tais requisitos eram escusos ao seu esforço, **que havia "requisitos informais" produzidos pela empresa, de natureza capacitista, ou seja, nada, absolutamente nada dependeria dele para obter a promoção.** Diante dos elementos narrados, a Corte Regional concluiu que "fica configurado o dano moral, uma vez que a negação de sua inclusão, como PCD, gera intenso sofrimento, apequenando todo seu esforço e lisura com o trabalho, sentindo-se punido por ter o corpo que tem. Isso é inadmissível, de natureza gravíssima, pela intensidade do sofrimento ou da humilhação, pelos reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão e pela extensão e a duração da ofensa, nos termos do art. 223-G, da CLT". Na hipótese dos autos, conforme delineado pela Corte de origem, houve comprovação de que o autor efetivamente teve negado a possibilidade de seu acesso à promoção, pois a reclamada transformou a deficiência física do reclamante em obstáculo à sua ascensão profissional, o que ocasionou no acolhimento da postulada indenização por danos morais. Com efeito, em face do contexto descrito, estão evidenciados a prática de ato ilícito da reclamada, o nexo causal entre a conduta reprovável patronal e o dano alegado pelo reclamante e a lesão à sua esfera moral subjetiva, cuja constatação decorre de uma presunção natural (presunção hominis), já que são prováveis e razoavelmente deduzidos o sofrimento íntimo, o constrangimento e a situação degradante e vexatória à que se submeteu o empregado. Agravo de instrumento desprovido. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R\$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS). REDUÇÃO INDEVIDA.** Em relação ao quantum indenizatório, o Tribunal Regional manteve o valor da indenização por danos morais fixado na sentença em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Em que pese não exista no ordenamento jurídico critérios objetivos para a fixação da quantia devida a título de danos morais, cabe ao julgador arbitrar o montante indenizatório com base na própria moldura fática e probatória constante dos autos. Há de se ter em conta, sempre, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de modo a se adequar a indenização à gravidade do dano experimentado pela parte e às consequências daí advindas, nos termos do que estabelece o artigo 944 do Código Civil, atentando-se para a finalidade reparadora e pedagógica da indenização. Nesse contexto, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que não se admite a majoração ou diminuição do valor

da indenização por danos morais nesta instância recursal de natureza extraordinária. Entretanto, tem-se admitido essa possibilidade apenas nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou estratosféricos. Desse modo, em respeito ao princípio da proporcionalidade, à extensão do dano, à culpa e ao aporte financeiro da reclamada - pessoa jurídica -, bem como à necessidade de que o valor fixado a título de indenização por danos morais atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), não é desproporcional à extensão do dano. Agravo de instrumento desprovido". [grifo próprio]

Uma abordagem interseccional permite ver como as identidades e as opressões estão interligadas e mostra que uma solução única não resolve os problemas vividos por todos os grupos marginalizados. Para enfrentar o racismo, o sexismo, e o capacitismo de maneira eficaz, é necessário rever conceitos coloniais e reconhecer essas interseções, desenvolvendo políticas e práticas inclusivas que abordem as necessidades específicas de quem ocupa mais de uma identidade marginalizada.

A decisão do TST trata ainda, de maneira expressa, do capacitismo no meio ambiente de trabalho, demonstrando que a empresa reclamada adotou conduta capacitista ao transformar a deficiência em obstáculo impeditivo da promoção do reclamante. Importante, pois, superar o capacitismo estrutural. Nesse sentido, Neves (2024, p. 18):

A imposição para contratação não é eficiente para concreção do direito ao trabalho inclusivo. É preciso superar o preconceito e a ignorância que impede de se conhecer sobre a questão da deficiência e, por conseguinte, obsta o acesso às pessoas com deficiência aos direitos fundamentais elementares, para fazer restar apenas uma proteção assistencial.

As pessoas deficientes não podem ser enxergadas somente como meros objetos de preenchimentos de vagas. Há que se preocupar com a forma de contratação ou da efetiva diminuição ou eliminação de desigualdades e superação do preconceito, para tornar o ambiente laboral em um espaço democrático, livre e igualitário.

Ademais, sem estimular o reconhecimento das capacidades, aptidões e necessidades dos deficientes, bem assim implementar políticas públicas inclusivas, porém combinadas com mudanças sociais, legislativas, culturais, que promovam o verdadeiro desenvolvimento humano deste expressivo contingente, o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência não passará de um fim a ser almejado.

E, para tanto, faz-se necessário que todos os atores sociais: empresários, empregados, familiares e gestores públicos, devidamente integrados e repulando comportamentos discriminatórios, assegurem às pessoas deficientes, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas sem deficiência, o acesso trabalho - condição mínima para uma vida com dignidade.

Também em 2023, a Sétima Turma do TST condenou a Universidade de Santo Amaro - Unisa (Obras Sociais e Educacionais de Luz), de São Paulo (SP), a pagar indenização por danos morais coletivos por não cumprir a cota destinada à contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS, ressaltando, no julgado, que a reclamada não adotava

postura de inclusão no momento de seleção dos candidatos para ocuparem as vagas ofertadas e, portanto, agia de forma capacitista.

A decisão, de relatoria do Ministro Cláudio Brandão, no Recurso de Revista nº 1001046-33.2017.5.02.0712, minudencia o capacitismo por sobrequalificação (Brasil, 2023):

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NÃO PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991. HIPÓTESE EM QUE O QUADRO FÁTICO DEMONSTRA QUE A RECLAMADA NÃO IMPRIMIU TODOS OS ESFORÇOS PARA REALIZAR O PREENCHIMENTO DAS VAGAS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO NO PROCESSO SELETIVO MEDIANTE A UTILIZAÇÃO DE CRITÉRIOS GENÉRICOS E SEM JUSTIFICATIVA PARA REPROVAÇÃO ("INSTABILIDADE PROFISSIONAL"), E MEDIANTE A EXIGÊNCIA DE CONHECIMENTOS DE INGLÊS E INFORMÁTICA PARA A FUNÇÃO DE AUXILIAR DE LIMPEZA E ATENDENTE DE PORTARIA, SEM QUE HOUVESSE PROVA DE QUE TAIS CRITÉRIOS FOSSEM TAMBÉM APLICADOS AOS DE MAIS CANDIDATOS, SEM IMPEDIMENTOS, A CARACTERIZAR A "DISCRIMINAÇÃO POR SOBREQUALIFICAÇÃO". OBRIGAÇÃO DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL CONSTATADA. Discute-se, no presente caso, a necessidade de efetivação do disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e as eventuais exceções ao seu cumprimento. A exigência prevista no referido dispositivo legal traduz obrigação ao empregador quanto ao cumprimento das cotas mínimas reservadas a empregados reabilitados ou com deficiência. Referido dispositivo consagra verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho, muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Embora esta Corte Superior já tenha se manifestado no sentido de não ser cabível a condenação da empresa pelo não preenchimento do percentual previsto em lei, quando demonstrado que empreendeu todos os esforços para a ocupação das vagas, mas deixou de cumprir por motivos alheios à sua vontade, tem-se que **as alegações quanto às diversas dificuldades encontradas pelo empregador no atendimento do comando previsto em lei devem ser observadas com restrição, sob pena de esvaziarem o conteúdo do preceito normativo**. A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Para a composição do paradigma atual, somam-se, além das normas gerais do direito internacional dos direitos humanos dos sistemas das Nações Unidas e Interamericano, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, de 2007; a Convenção nº 159 da OIT, de 1983; a Declaração Sociolaboral do Mercosul; a Constituição Federal de 1988; a CLT; e as Leis nºs 8.213, de 1991 e 13.146, de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Tais normas devem ser interpretadas de forma sistêmica e fundamentam a nova perspectiva acerca da tutela especial das pessoas com deficiência. Desde o advento da denominada "Convenção de Nova York" – a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, vigente no Brasil desde 25 de agosto de 2009, após ratificação, pelo Congresso Nacional, **com equivalência a emenda constitucional**, em virtude de haver sido observado o procedimento previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição (Decreto nº 6.949), inaugurou-se um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular no que toca ao **direito à igualdade de oportunidades** por meio do trabalho. Tais normas, complementadas pela Lei nº 13.146/2015 - a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) –, formam o que a doutrina denomina de "Bloco de

Constitucionalidade" (URIARTE, Oscar Ermida – Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. *Revista TST*, Brasília, v. 77, n.º 2, (abr./jun. 2011), p. 137), passam a reger de forma integral o tema e afastam qualquer possibilidade de interpretação que conflite com os princípios e as regras nelas inseridos. Entre muitos dos novos paradigmas fixados para o sistema normativo encontra-se o referido **Princípio da Igualdade de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação**, ambos mencionados no artigo 4º da LBI, de modo particular a **discriminação em razão da deficiência**, tipificada no § 1º do mencionado artigo, incluída a **recusa à promoção das medidas de adaptação razoável como modalidade de discriminação**, ressalvado apenas o ônus excessivo. Nele, reconhece-se o direito de ter acesso ao **direito de trabalhar** mediante a implementação de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos que se façam necessários para que esteja em patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem qualquer forma de impedimentos, tal como definido no artigo 2º, da mencionada LBI. Nesse contexto, inclui-se a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e a implementação das adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam a **importância da igualdade plena, e não apenas como argumento de retórica**. Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho. A limitação prévia e objetiva é, pois, inconstitucional, como decidido pelo STF (ADI 5760, Pleno, Min. Alexandre de Moraes). A obrigação não é afastada pelo argumento encampado pela decisão regional no sentido de que a reclamada tem emvidado esforços no sentido de cumprir a legislação, não o fazendo apenas por impossibilidade de encontrar mão de obra qualificada. O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, **o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela**, até mesmo para não caracterizar a denominada "discriminação em razão da deficiência" por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015). Nem mesmo por norma coletiva pode haver qualquer espécie de restrição ao direito, como decidido pelo STF ao apreciar o ARE nº 1121633 e fixar o Tema 1046 de Repercussão Geral. **No presente caso**, conclui-se da leitura da decisão regional que a reclamada **não adotava postura de inclusão no momento de seleção dos candidatos para ocuparem as vagas ofertadas e, portanto, agia de forma discriminatória**. Há registro fático de que a ré se mostrou, por diversas vezes, "rígida" no processo seletivo das pessoas com deficiência, utilizava-se de critérios genéricos para reprovar candidatos ("instabilidade profissional"), sem que houvesse prova de que fossem também aplicados aos demais candidatos, sem deficiência alguma. Está também consignada no acórdão regional a exigência de conhecimentos de inglês e informática para preenchimento de vagas de pessoas com deficiência em funções como "auxiliar de limpeza" e "atendente de portaria", e não há prova de que tais atributos fossem exigidos a todos os candidatos, de forma indiscriminada. Ora, considerando-se a realidade de trabalho das pessoas que trabalham como auxiliares de limpeza ou como atendentes de portaria, não parece razoável a exigência de que os candidatos apresentem conhecimentos em inglês e informática. Não há, nos autos, justificativa para tal exigência. Obviamente que a solicitação de tais qualificações restringiu de forma significativa a quantidade de possíveis candidatos com deficiência. Trata-se de **exigência que contraria o direito à inclusão e caracteriza "discriminação por sobrequalificação"**. Desse modo, ao mesmo tempo em que, de fato, está claro que a reclamada divulgou a disponibilidade de vagas a serem preenchidas por pessoas com deficiência, **ela restringiu seu acesso ao exigir qualificação que não se encontra adequada às funções disponíveis, bem como ao dispensar candidatos com o uso de motivações genéricas**. Conclui-se, assim, que, **se há exigências desproporcionais ou não razoáveis para o preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência, não se pode**

dizer que a parte imprimiu todos os esforços para cumprir com o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, o que torna inaplicável a exceção contida no entendimento jurisprudencial desta Corte, quando cabível, e colide com a tese fixada pelo STF (ADI 6476, Rel. Min. Roberto Barroso). Ainda, no que diz respeito ao **dano moral coletivo**, o desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado opção pelo empregador, tampouco merece ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo em um Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República (art. 1º, III e IV). No caso, a caracterização do dano moral coletivo dispensa a prova do efetivo prejuízo financeiro ou do dano psíquico dele decorrente, pois a lesão advém do próprio ilícito. Tendo em vista que a conduta da parte ré afeta direito social garantido pela Constituição Federal (artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal), **a coletividade encontra-se representada por toda a sociedade, em especial pela parcela composta de pessoas com deficiência**, às quais, como já anteriormente explanado, a legislação – e sua interpretação e aplicação na prática – tem apresentado nova perspectiva, na intenção de se concretizar os princípios da inclusão, da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Tal constatação já demonstra o reiterado descumprimento de direitos sociais, assegurados constitucionalmente, a ensejar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Recurso de revista conhecido e provido. [grifo próprio]

Como visto alhures, a visão decolonialista da deficiência é necessária porque a abordagem tradicional da deficiência tem sido amplamente moldada por perspectivas coloniais e eurocêntricas, que historicamente trataram as pessoas com deficiência de forma opressiva e marginalizadora. Essa visão hegemônica impôs um padrão único de normalidade, valorando o corpo e a mente que se encaixam nesse molde e desvalorizando aqueles que fogem dele. Como resultado, pessoas com deficiência foram frequentemente tratadas como "deficientes" em relação a um ideal de capacidade e produtividade criado sob a lógica colonial.

A constatação de ambiente hostil e discriminatório, ou seja, da poluição labor-ambiental em decorrência de capacitismo, causa a depreciação da própria imagem e insegurança ao trabalhador, repercutindo em sua higidez física e mental.

Nesse sentido, foi a decisão exarada em setembro de 2024 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região (TRT-15), em sede de **Recurso Ordinário nº 0010910-78.2019.5.15.0131, de relatoria do Desembargador Luis Henrique Rafael (Brasil, 2024):**

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS. DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO PARCIALMENTE PROCEDENTE.

I. CASO EM EXAME

1. Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho com objetivo de que a reclamada se abstenha da prática de condutas vexatórias, humilhantes e discriminatórias contra empregados egressos de programa de reabilitação previdenciário (inatividade forçada, isolamento e assédio), em razão de padrão estético, raça, origem, etnia e doença. Julgada improcedente em primeira instância. Recorrem o autor e o Sindicato representativo dos trabalhadores (terceiro interessado).

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A tese defendida pela empresa e acolhida pela primeira instância sustenta que os fatos objeto de apreciação (incontroversos) não são representativos da conduta da empresa, que adota protocolo de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho, possuindo Código de Ética e Responsabilidade Social e canais de denúncia;

3. O Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores assevera, conforme depoimentos transcritos, que as práticas denunciadas não são fatos isolados, tampouco superados, mas condutas orientadas por um padrão empresarial discriminatório; ademais, que os alegados mecanismos de resolução de conflitos não se prestam aos seus alegados objetivos.

III. RAZÕES DE DECIDIR

4. Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva da Justiça do Trabalho orienta a apreciação da prova e o entendimento adotado, especialmente no sentido de que as práticas comprovadas representam barreiras atitudinais à acessibilidade e inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD), culto ao capacitismo e retrocesso social, revelando, inclusive, conduta tipificada no Art. 88 da Lei nº 13.146/2015, que reconhece como crime a discriminação em razão da deficiência;

5. A prática de condutas vexatórias, humilhantes e discriminatórias contra empregados egressos de programa de reabilitação previdenciário em razão de padrão estético, raça, origem, etnia e doença, para muito além de fatos isolados, restou comprovada por prova documental consistente: Inquérito Civil promovido pelo Ministério Público do Trabalho, relatório elaborado a partir de vistoria pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Município de Campinas e representativa prova testemunhal, autorizando a tutela de evidência pleiteada;

6. Lesão a direitos metaindividuais, decorrentes não só do desrespeito às normas de saúde e segurança, mas ao cumprimento de obrigações básicas de civilidade, que se irradiam para toda a sociedade ensejam a responsabilização da empregadora pelos danos morais coletivos causados.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recurso provido. Pedido parcialmente procedente.

Tese de julgamento: "A prática de condutas vexatórias, humilhantes e discriminatórias contra empregados egressos de programa de reabilitação previdenciário em razão de padrão estético, raça, origem, etnia e doença, representam barreiras atitudinais à acessibilidade e inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD), culto ao capacitismo, retrocesso social e lesão a direitos metaindividuais, decorrentes do desrespeito às normas de saúde e segurança e de obrigações básicas de civilidade, que se irradiam para toda a sociedade, ensejando a condenação da empregadora em (a) abster-se dessa prática, adotando estratégias de intervenção precoce, atividades formativas e instituição de Ouvidoria, além de outros métodos que impeçam a propagação das práticas reprováveis, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de pagamento de multas; (b) responder pelo pagamento de indenização por danos morais coletivos." [grifo próprio. [grifo próprio]

A despeito dos preceitos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), é ululante os baixos índices de inclusão, estimulados pela falta de medidas atitudinais ou tecnológicas apropriadas para prevenir e eliminar quaisquer barreiras urbanísticas ou arquitetônicas, de mobiliários, de acesso aos transportes, nas comunicações e na informação, necessárias ao pleno acesso das pessoas com deficiência em espaços, informações e serviços.

O Poder Judiciário, portanto, tem desempenhado importante papel na implementação de ações afirmativas em instituições públicas e privadas, garantindo que pessoas com

deficiência tenham acesso igualitário a oportunidades de trabalho e emprego. Ademais, exerce conduta eminente no combate ao capacitismo, vez que decisões judiciais que favorecem a inclusão ajudam a estabelecer precedentes.

Em outras palavras, a sedimentação de uma jurisprudência que reconheça e coíba práticas capacitistas é função do Poder Judiciário, o qual estabelece decisões que reconheçam o capacitismo como forma de discriminação e determina reparações adequadas para as vítimas, assegurando que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência seja respeitado, combatendo, assim, preconceitos e estigmas relacionados a essas pessoas.

Todas essas ações judiciais contribuem para a construção de um ambiente mais inclusivo e igualitário, promovendo a dignidade e os direitos das pessoas com deficiência na sociedade como um todo, e no meio ambiente laboral, o que fomenta, sobremaneira, o direito à busca da felicidade desse grupo marginalizado, como será detalhado a seguir.

3.8 O PRINCÍPIO DA BUSCA DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O direito à busca da felicidade é o reconhecimento de que todo ser humano tem o direito de buscar e alcançar um estado de bem-estar pessoal, realização e satisfação na vida. Embora esse direito não esteja expressamente mencionado na maioria das constituições, ele é um princípio ético e filosófico que orienta a criação de políticas públicas voltadas para o bem-estar social, igualdade e dignidade humana.

Acerca da felicidade, dispõe Arendt (2015, p. 132):

A 'felicidade do maior número', na qual generalizamos e vulgarizamos o contentamento que sempre abençoou a vida terrena, conceituou em um 'ideal' a realidade fundamental de uma humanidade trabalhadora. **O direito de buscar essa felicidade é realmente tão inegável quanto o direito à vida; é inclusive idêntico a ela. Mas nada tem em comum com a boa fortuna, que é rara e nunca dura, e não pode ser procurada, porque depende da sorte e daquilo que o acaso dá e toma, embora a maioria das pessoas, em sua 'busca de felicidade', persiga a boa fortuna e se torne infeliz mesmo quando a encontra, por querer conservar e desfrutar a sorte como se esta fosse uma inesgotável abundância de 'boas coisas'. Não existe felicidade duradoura fora do ciclo prescrito de exaustão dolorosa e regeneração prazerosa; e tudo o que desequilibra esse ciclo – a pobreza e a miséria nas quais a exaustão é seguida pela penúria ao invés de regeneração, ou grande riqueza e uma vida inteiramente isenta de esforço na qual o tédio toma o lugar da exaustão e os moinhos da necessidade, do consumo e da digestão trituram até a morte, impiedosa e esterilmente, um corpo humano impotente – arruína a felicidade elementar que advém de estar vivo.** [grifo próprio]

Esse conceito foi formalmente destacado pela primeira vez na Declaração de Independência dos Estados Unidos (EUA, 1776), onde se afirma que todos têm o direito à:

"vida, liberdade e à busca da felicidade". A ideia é que a felicidade individual seja um objetivo legítimo e fundamental, que deve ser promovido e protegido pelo Estado.

De acordo com Comparato (2010, p.62), a busca da felicidade, referida na Declaração americana, "é a razão de ser desses direitos inerentes à própria condição humana. Uma razão de ser imediatamente aceitável por todos os povos, em todas as épocas e civilizações. Uma razão universal, como a própria pessoa humana". Depreende-se, assim, que a busca da felicidade é um valor legítimo que identifica todos os seres humanos, constituindo-se do princípio norteador de suas relações pessoais e sociais ao longo da existência terrena.

No entanto, o direito à busca da felicidade não garante que o Estado deva fornecer a felicidade, mas sim que deve criar as condições sociais, econômicas e políticas para que os cidadãos possam perseguir seus objetivos e melhorar suas vidas de acordo com seus valores e escolhas (Melo; Ferreira, 2017).

Buscando formas de atingir um desenvolvimento mais sustentável, humano e holístico, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou, em 2011, uma Resolução que reconhece a busca pela felicidade como um objetivo humano fundamental e convida os estados-membros a promover políticas públicas que incluam a importância da felicidade e do bem-estar em sua aposta pelo desenvolvimento, indo além das métricas tradicionais de desenvolvimento, como o Produto Interno Bruto (PIB).

A Felicidade: para um Enfoque Holístico do Desenvolvimento³⁹ é o título da Resolução nº 65/309 (ONU, 2011), que foi aprovada por aclamação, e que reconhece que a felicidade é um objetivo e uma aspiração universal que deve ser potencializada porque é, além disso, a manifestação do espírito dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM).

Importante, a transcrição do preâmbulo do documento (ONU, 2011):

The General Assembly,
 Bearing in mind the purposes and principles of the United Nations, as set forth in the Charter of the United Nations, which include the promotion of the economic advancement and social progress of all peoples,
 Conscious that the pursuit of **happiness is a fundamental human goal**,
 Cognizant that happiness as a universal goal and aspiration embodies the spirit of the Millennium Development Goals,
 Recognizing that the gross domestic product indicator by nature was not designed to and does not adequately reflect the happiness and well-being of people in a country,
 Conscious that unsustainable patterns of production and consumption can impede sustainable development, and **recognizing the need for a more inclusive, equitable and balanced approach to economic growth that promotes sustainable development, poverty eradication, happiness and well-being of all peoples**,
 Acknowledging the need to promote sustainable development and achieve the Millennium Development Goals, [grifo próprio]⁴⁰

³⁹ No original, em inglês: *Happiness: towards a holistic approach to development*

⁴⁰ Tradução própria: A Assembléia Geral, Tendo em mente os propósitos e princípios das Nações Unidas, conforme estabelecidos na Carta das Nações Unidas, que incluem a promoção do avanço econômico e do

É, pois, um chamado para que a comunidade internacional reconheça a necessidade de que se aplique ao crescimento econômico um enfoque mais inclusivo, equitativo e equilibrado, que promova o desenvolvimento sustentável, a erradicação da pobreza, a felicidade e o bem-estar de todos os povos.

Nesse sentido, o direito à busca da felicidade é um valor que busca garantir que as pessoas possam viver vidas dignas, satisfatórias e com oportunidades para o pleno desenvolvimento de seu potencial humano. A ânsia por uma vida satisfatória, significativa e feliz é um objetivo fundamental para qualquer pessoa, com ou sem deficiência, e é de fato o que nos torna humanos

A cúpula do Poder Judiciário brasileiro já se manifestou acerca do direito à busca da felicidade. Em alguns casos, foi firmado como um desdobramento da própria dignidade da pessoa humana, e em outros como um princípio autônomo. O direito foi suscitado, por exemplo, quando houve o reconhecimento da união homoafetiva como família na locução constitucional, formalizado no julgamento da ADI nº 4277⁴¹, de relatoria do Ministro Ayres Britto, o qual representou mudança paradigmática na compreensão das relações familiares e respectivo âmbito de proteção (Brasil, 2011).

Na ADI nº 4277, o direito de buscar a felicidade, ligado a dignidade da pessoa humana e de fazer escolhas próprias, e o respeito à diversidade tiveram um papel importante na mudança de entendimento sobre a família, a qual deixou de ser um símbolo de apoio a uma sociedade patriarcal e passou a ser um espaço de transformação nas relações sociais.

No Brasil, o direito à busca da felicidade não está expressamente previsto na Constituição Federal, como ocorre na Declaração de Independência dos Estados Unidos. No entanto, princípios semelhantes a esse direito podem ser inferidos a partir de diversos dispositivos constitucionais que visam garantir o bem-estar, a dignidade da pessoa humana, e a promoção de direitos fundamentais.

progresso social de todos os povos, Consciente de que a **busca da felicidade é um objetivo humano fundamental**, Ciente de que a felicidade como meta e aspiração universal incorpora o espírito dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, Reconhecendo que o indicador do produto interno bruto, por natureza, não foi projetado para refletir adequadamente a felicidade e o bem-estar das pessoas em um país, Conscientes de que padrões insustentáveis de produção e consumo podem impedir o desenvolvimento sustentável, e reconhecendo a necessidade de uma **abordagem mais inclusiva, equitativa e equilibrada do crescimento econômico que promova o desenvolvimento sustentável, erradicação da pobreza, felicidade e bem-estar de todos os povos**, Reconhecendo a necessidade de promover o desenvolvimento sustentável e alcançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio,

⁴¹ Tese: A mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu preâmbulo e nos artigos dedicados aos direitos fundamentais, a busca por uma sociedade justa, livre e solidária, em que sejam garantidas condições dignas de vida a todos os cidadãos, sem qualquer distinção.

Embora não haja um direito formal à busca da felicidade no Brasil, o conceito está fortemente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana, que permeia a ordem jurídica nacional, e à promoção de direitos fundamentais, essenciais para que cada indivíduo tenha condições de alcançar seu próprio estado de felicidade e realização pessoal.

O direito já foi tema de duas Propostas de Emenda Constitucional, considerada entre o rol dos direitos sociais, a PEC 19/2010 e a 531/2010, ambas arquivadas em 2015.

A PEC 19/2010, apresentada pelo senador Cristovam Buarque, visava alterar o artigo 6º da Constituição Federal para incluir o direito à busca da felicidade como um direito social fundamental. O objetivo era garantir que o Estado e a sociedade criassem condições adequadas para que todos os cidadãos pudessem exercer esse direito. A proposta buscava, essencialmente, elevar a felicidade ao status de direito constitucional, reforçando a necessidade de políticas públicas voltadas ao bem-estar e à qualidade de vida (Brasil, 2010).

Melo e Ferreira abordam o princípio da busca da felicidade no contexto labor-ambiental, retratando-o nos seguintes termos (2017, p. 14-15):

Conclui-se, após as digressões supra, que o conceito de **meio ambiente do trabalho considera todas as condições físicas e psíquicas de trabalho, relacionadas à sadia qualidade de vida do trabalhador, empregado ou não**. Neste viés, todo trabalhador pode e deve buscar felicidade enquanto desenvolver sua atividade laboral, ou seja, no meio ambiente de trabalho. **Não se trata de satisfação relacionada à escolha da carreira ou do emprego**, mas sim de busca da felicidade **qualquer que seja a carreira ou o emprego**. Para tanto, todo trabalhador deve ter a garantido um **piso vital mínimo**, o exercício de um conteúdo mínimo de condições (direitos) capazes de tornar possível tal busca.

Note-se, um trabalhador que não tem acesso a um ambiente de trabalho hígido; que não recebe em dia seu salário; que não tem direito a descanso, lazer – de forma exemplificativa apenas – não tem a base mínima, o piso vital mínimo, para que o mesmo esteja habilitado a – segundo seus critérios pessoais – buscar a felicidade.

Registre-se, o empregador ou o tomador de serviços não tem a obrigação de fazer o trabalhador feliz. Tem, entretanto, obrigação de zelar pela sadia qualidade de vida (condições saúde física e mental) no meio ambiente de trabalho. Lembrando que um ambiente onde o empregador é conivente com assédio moral (elemento psicológico) é tão ou mais danoso à saúde do trabalhador do que um ambiente de trabalho fisicamente insalubre. **Entende-se, portanto, que a saúde no meio ambiente do trabalho é condição básica para que o trabalhador esteja habilitado a buscar felicidade.**

Em síntese, o trabalhador para ter condições mínimas de buscar felicidade – dentro de seus anseios e critérios pessoais – **tem que ter acesso à sadia qualidade de vida (física e psíquica) no meio ambiente do trabalho (inc. VIII, art. 200 da CR) e a um piso vital mínimo de direitos sociais**. Caso não tenha acesso a esse **conteúdo mínimo**, o trabalhador em relação à felicidade será como um encarcerado – **preso por grilhões** – sem o mínimo (liberdade) para buscar felicidade, não tendo condições de alcançá-la.

O trabalhador com deficiência deve, pois, ter condições mínimas de buscar a felicidade. Para tanto, tão importante quanto a implementação de ações afirmativas inclusivas, são as transformações sociais e culturais que estimulem o desenvolvimento humano das pessoas com deficiência e que combatam o capacitismo labor-ambiental.

Somente com essas mudanças, a inclusão no meio ambiente do trabalho será plenamente assegurada para este grupo vulnerável, garantindo não só sua participação efetiva na sociedade e no mercado, mas também o piso vital mínimo para o restabelecimento de sua dignidade inerente e, conseqüentemente, do direito de busca de sua felicidade, libertando-se dos grilhões capacitistas imputados pela sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal assegurou a todos o direito fundamental a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se não só ao Poder Público, mas a toda a coletividade, o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (art. 225, CF). Ademais, ao dispor sobre o Sistema Único de Saúde - SUS, enfatizou ser de sua competência a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII). Com efeito, a inserção do local de trabalho no conceito de meio ambiente confirma que o meio ambiente do trabalho, seguro e adequado integra a categoria de direito fundamental do trabalhador.

Desse modo, o meio ambiente do trabalho é um aspecto essencial do direito ao meio ambiente equilibrado e deve ser tratado com a devida atenção, garantindo-se a saúde, segurança e dignidade dos trabalhadores. Ele engloba não só a proteção física contra riscos ocupacionais, mas também a promoção de um ambiente saudável em termos psicológicos e sociais, onde os trabalhadores possam desenvolver suas atividades de forma digna e inclusiva.

O respeito à dignidade humana, a adoção de princípios de prevenção e precaução, e a inclusão de pessoas com deficiência são pilares fundamentais para a construção de um meio ambiente laboral equilibrado e justo. Além disso, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluindo-se o seu contexto labor-ambiental, consiste em um direito fundamental de terceira dimensão e, devido a sua íntima relação com a dignidade humana, faz-se indispensável a sua tutela.

Entretanto, o mundo do trabalho é um reflexo da nossa sociedade hodierna: moldado para as pessoas ditas normais. Nesse sentido, a presente pesquisa descortinou a cruel realidade de segregação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Resta, pois, imprescindível sua inserção digna na sociedade e, conseqüentemente, no campo do trabalho.

O trabalho é elemento indispensável à integração social da pessoa com deficiência, sendo este direito também previsto constitucionalmente (art. 203, IV). Apesar do farto arcabouço normativo internacional, no que se refere a uma maior proteção dos direitos das pessoas com deficiência, a ignorância e o preconceito ainda dominam grande parte das respostas da sociedade à deficiência.

Embora a legislação brasileira seja considerada avançada, o capacitismo, qual seja, a discriminação contra pessoas com deficiência, ainda persiste. Esses desafios estão relacionados, em parte, à falta de fiscalização e ao não cumprimento pleno das normas estabelecidas. Muitas vezes, a inclusão se limita ao cumprimento formal das cotas, sem uma

real integração no ambiente de trabalho ou na sociedade em geral. Além disso, barreiras atitudinais, como a visão de que a deficiência é sinônimo de incapacidade, dificultam a concretização da igualdade material prometida pela lei.

Portanto, além da garantia formal de emprego, através de uma declaração legal solene, é necessário que sejam concretizadas as cotas com o fito de promover o legítimo e integral acesso ao contexto labor-ambiental às pessoas com deficiência. Para isso, imperioso realizar as adaptações no ambiente de trabalho, bem como excluir todas as barreiras a fim de que as pessoas com deficiência possam não só ingressar na carreira e preencher cotas, mas, principalmente, desenvolver seu trabalho em um ambiente digno.

Dúvidas não voejam de que a deficiência de qualquer ordem não é sinônimo de incapacidade. Limitação não é inaptidão. Os trabalhos, em sua maioria, podem ser executados com eficiência por pessoas, independentemente de sua condição.

O conceito hodierno de pessoa com deficiência, qual seja, o modelo biopsicossocial, também conhecido como modelo de direitos humanos, confere uma nova identidade a esse grupo de pessoas, em que a deficiência não as define, e onde as barreiras que enfrentam são muitas vezes criadas pela sociedade, não pela deficiência em si.

Combater o capacitismo no ambiente de trabalho requer a implementação de políticas públicas inclusivas, educação contínua e sensibilização para eliminar preconceitos. As empresas devem promover a acessibilidade, adaptar postos de trabalho e garantir igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência. Treinamentos focados em diversidade e inclusão são essenciais para conscientizar colaboradores e gestores sobre a importância de um ambiente de trabalho equitativo. Além disso, o cumprimento rigoroso da legislação que protege os direitos das pessoas com deficiência é necessário para assegurar um ambiente laboral justo e livre de discriminação.

Nesse cenário, a educação é essencial para desconstruir estereótipos sobre as pessoas com deficiência, vez que o capacitismo baseia-se em ideias ultrapassadas de que a deficiência é algo exclusivamente negativo ou limitador. Pela educação, pode-se mostrar a diversidade de habilidades e potenciais das pessoas com deficiência, além de suas contribuições na sociedade, no mercado de trabalho e nas diversas áreas da vida.

É ainda, a informação, uma das maneiras mais eficazes de cultivar empatia e compreensão. Quando as pessoas são informadas sobre os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência – desde as barreiras arquitetônicas até os preconceitos atitudinais – elas se tornam mais conscientes da necessidade de inclusão e equidade. Informação clara sobre as dificuldades reais, em vez de suposições, gera maior apoio e solidariedade.

A falta de informação sobre a realidade das pessoas com deficiência contribui para sua invisibilidade social, o que perpetua o capacitismo. Quando a mídia, as redes sociais, as escolas, a indústria cinematográfica, empresas e instituições públicas falham em abordar ou incluir pessoas com deficiência em suas atividades e discussões, elas permanecem marginalizadas. A educação inclusiva e uma inserção ampla nas mídias em geral podem dar visibilidade a essas pessoas, mostrando suas capacidades e seus direitos.

No contexto labor-ambiental, informar sobre os direitos das pessoas com deficiência e treinar equipes sobre a importância da acessibilidade, da inclusão e da diversidade ajuda a reduzir práticas capacitistas. Além disso, deve-se promover a adoção de medidas que facilitam a inclusão labor-ambiental, como adaptações físicas e flexibilidade nas políticas de trabalho.

O capacitismo labor-ambiental também contribui na invisibilidade das pessoas com deficiência e suas potencialidades no mercado de trabalho. Além disso, impacta a saúde mental e o bem-estar dessas pessoas, na medida em que enfrentam constantemente a depreciação de suas habilidades e valor social. É verdadeira forma de poluição labor-ambiental, configurando opressão que precisa ser combatida de forma sistemática, através de ações afirmativas, educação e conscientização, para garantir que todos os indivíduos, independentemente de suas diversidades funcionais, possam exercer seus direitos e viver de maneira plena. Imperioso, pois, a promoção de um meio ambiente de trabalho hígido, digno e adaptado.

Uma maior inserção no campo dos direitos humanos possibilita expandir a compreensão para além de meras vivências pessoais. Não é necessário possuir uma deficiência para defender os direitos desse grupo social. A deficiência, ao contrário da percepção comum, não reside no indivíduo, mas na própria sociedade, que demonstra incapacidade em lidar com a diversidade de experiências e formas de ser humano.

Assim, é basilar adotar um olhar que transcenda o modelo médico da deficiência, que foca apenas nas limitações físicas, intelectuais e sensoriais, e adotar uma perspectiva decolonial que valorize o ser humano, com ou sem deficiência, em sua totalidade. Isso inclui mudanças culturais no ambiente de trabalho que levem em consideração as necessidades específicas das pessoas com deficiência sem rotulá-las como "menos produtivas" ou "onerosas". A luta pela decolonialidade do trabalho da pessoa com deficiência, portanto, é também uma luta pela dignidade, pela justiça social e pelo reconhecimento das múltiplas formas de participação que as pessoas com deficiência podem oferecer ao ambiente laboral.

Por fim, a decolonialidade do trabalho exige um ambiente de trabalho inclusivo, onde as diferenças não sejam vistas como limitações, mas como expressões legítimas da

diversidade humana, desconstruindo preconceitos históricos e a criando condições materialmente isonômicas para que todas as pessoas, independentemente de suas deficiências, possam exercer seu direito ao trabalho com dignidade e respeito.

A educação e a informação são, portanto, as maiores armas contra o capacitismo labor-ambiental porque fornecem conhecimento, derrubam a visão eurocêntrica de coloniedade do poder, combatem preconceitos e promovem a empatia, visibilidade e inclusão. Somente com uma sociedade informada, empática e consciente dos direitos e capacidades de todos os cidadãos será possível superar as barreiras que o capacitismo impõe e construir ambientes verdadeiramente inclusivos e acessíveis. Afinal de contas, somos todos capacitistas em desconstrução.

Reconhecer as limitações e deficiências que existem em cada um de nós, pessoas com ou sem deficiência, é, portanto, um passo basilar rumo à construção de um futuro mais inclusivo e verdadeiramente democrático. Só assim, conseguir-se-á combater o capacitismo labor-ambiental e, verdadeiramente, promover a igualdade na diversidade.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Cláudia Crisostimo de; CRISOSTIMO, Ana Lúcia. Aspectos teóricos sobre a tutela jurídica do meio ambiente. **Ambiência** - Revista do Setor de Ciências Agrárias e Ambientais. v. 3 n. 1 Jan./Abr. 2007. Disponível em: https://revistas.unicentro.br/index.php/ambiencia/article/download/308/428&ved=2ahUKEwjbgP-6k5yJAxVPrpUCHa-6G0oQFnoECCKQAQ&usg=AOvVaw09__QOLGMzxUxs-P__o7ES. Acesso em: 21 out. 2024.
- ANDRADE, André Gustavo Corrêa. O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial. Rio de Janeiro. **Revista da EMERJ**, v. 6, n. 23, 2003. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_316.pdf. Acesso em: 22 out. 2024.
- ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2015.
- ARENDDT, Hannah. **Origens do totalitarismo**. Trad. Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). NBR 9050: **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. 2020. 4. ed. Disponível em: https://www.confea.org.br/midias/acessibilidade_abnt_2022.pdf Acesso em: 10 out. 2024.
- AMAZONAS (ESTADO). Lei n.º 6.568, de 06 de novembro de 2023. **Altera a Lei Promulgada n.º 241, de 31 de março de 2015**, que “Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Amazonas, e dá outras providências”. Assembléia Legislativa do Estado do Amazonas, 06/11/2023. Disponível em: https://legisla.imprensaoficial.am.gov.br/diario_am/12/2023/11/10659. Acesso em: 23 out. 2024.
- ARISTÓTELES. **Política**. São Paulo, SP: Martin Claret, 2007.
- BADR, Eid; ALMEIDA, Mayara Rayanne Oliveira de. A proibição do retrocesso ecológico como princípio constitucional implícito e o seu papel na interpretação jurídica. **Revista Videre**, [S. l.], v. 14, n. 30, p. 234–248, 2023. DOI: 10.30612/videre.v14i30.15211. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/videre/article/view/15211>. Acesso em: 20 out. 2024.
- BADR, Eid. **Mestrado em Direito Ambiental da UEA: obra comemorativa dos vinte anos de história: Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas (PPGDA-UEA)**. Eid Badr, Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho e Sandro Nahmias Melo (orgs.). Manaus: Editora Valer, 2021.
- BARACAT, Eduardo Milléo. **Trabalho da pessoa com deficiência: estudo sobre a exclusão e a inclusão social**. Curitiba: Juruá, 2020.
- BELTRAME, Bianca Spode; OLTRAMARI, Andrea Poletto. Diversidade e Capacitismo: pensando as diferenças a partir dos estudos decoloniais e da teoria do feminismo negro. **Revista Intratextos**, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 90–108, 2023. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/intratextos/article/view/71582>. Acesso em: 25 out. 2024.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BRANCO, Clarice Corbella Castelo. A evolução dos direitos da pessoa com deficiência no histórico constitucional brasileiro. **Revista da Defensoria Pública da União**, v. 20, n. 20, p. 161-186, 25 jun. 2024. Disponível em: <https://revistadadpu.dpu.def.br/article/view/611/374>. Acesso em: 15 set. 2024.

BRANDÃO, Cláudio. A adaptação ou acomodação razoável: direito e dever fundamentais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 89, n. 2, p. 27-44, abr./jun. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/221554> . Acesso em: 12 set. 2024.

BRANDÃO, Cláudio. **Direitos humanos das pessoas com deficiência: história no Brasil e em Portugal**. 1 ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2023.

BRANDÃO, Cláudio. Os princípios orientadores da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência : nova hermenêutica dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região**, Campinas, SP, n. 63, p. 49-74, jul./dez. 2023. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2023/_revista-63_eletronica_organizada.pdf . Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil**. Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25.03.1824.RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 02 set. 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (de 24 de fevereiro de 1891). RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm Acesso em: 02 nov 2023.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (de 16 de julho de 1934). RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 02 nov 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Casa Civil, (2022). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocomplicado.htm. Acesso em: 02 nov 2023.

BRASIL. Decreto legislativo n. 186, de 9 de julho de 2008. **Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo**, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://vademecumjuridico.blogspot.com/2008/11/decreto-legislativo-com-fora-de-emenda.html>. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989**, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 21.12.1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 15 dez. 2023.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em: 24 jan. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 1, de 17 de outubro 1969.** Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 12, de 17 de outubro de 1978.** Assegura aos Deficientes a melhoria de sua condição social e econômica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc12-78.htm. Acesso em: 02 nov. 2023.

BRASIL. Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985. **Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 1985. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Lei n.º 7.713, de 22 de dezembro de 1988. **Altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7713.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.

BRASIL. Lei n.º 7.853/89. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 22 dez. 2023.

BRASIL. Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Diário Oficial da União, Brasília, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.

BRASIL. Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.

BRASIL. Lei n.º 8.899, de 29 de junho de 1994. **Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.** Diário Oficial da União, Brasília, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8899.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. **Estabelece normas para as eleições.** Diário Oficial da União, Brasília, 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em: 9 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. **Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm. Acesso em: 4 jan. 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.** Diário Oficial da União, Brasília, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.754, de 31 de outubro de 2003. **Altera a Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995 que "dispõe sobre a isenção do Imposto Sobre Produtos Industrializados - IPI, na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física e aos destinados ao transporte escolar, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.754.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.,

BRASIL. Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005. **Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.** Diário Oficial da União, Brasília, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111126.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.

BRASIL. Lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012. **Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.768, de 22 de dezembro de 2023. **Define deficiência auditiva e estabelece valor referencial da limitação auditiva.** Diário Oficial da União, Brasília, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14768.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.

BRASIL. **Proposta de Emenda Constitucional nº 19, de 2010.** Altera o art. 6º da Constituição Federal para incluir o direito à busca da felicidade. Senado Federal, Brasília, DF, 2010. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/98548>. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. **Proposta de Emenda Constitucional nº 513, de 2010.** Acrescenta o inciso LXXIX ao art. 5º da Constituição Federal, reconhecendo o direito de todo cidadão à busca da felicidade. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/98491>. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.277.** Relator: Min. Ayres Brito, julgado em 14 de outubro de 2011. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADI&numProcesso=4277>. Acesso em: 28 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.649/DF**. Relatora Ministra Carmen Lúcia, Tribunal Pleno, Julgado em 5 maio 2016, Publicado no DJe de 17 out. 2008. Disponível em: . Acesso em: 27 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5357**. Referendo na medida cautelar. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, 9 jun. 2016. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12012290>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Mandado de Segurança (MS) 34414**. Relator: Min. Min. Dias Toffoli, 09 de dezembro de 2016. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12012290>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região (TRT-15). **Recurso Ordinário nº 0010910-78.2019.5.15.0131**. Relator: Desdor. Luis Henrique Rafael, 11ª Câmara, julgado em 24 de setembro de 2024. Disponível em: https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/105745255/*%28.RHXA,E,85?highlight=capacitismo. Acesso em: 5 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **É CAPACITISMO e você deve saber: um mini-guia para atitudes que incluam pessoas com deficiência**. Secretaria de Comunicação Social do TST. Brasília: TST, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/86400/Miniguia+Capacitismo+vers%C3%A3o+janeiro+de+2023.pdf/6c7e191f-f431-691d-cf09-6dfbd4212c3b?t=1675274105898> . Acesso em: 30 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista nº 191800-58.2004.5.02.0047**. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, julgado em 15 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/dfa96428401647bbdf71a9d24900b73b>. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista nº 1001046-33.2017.5.02.0712**. Relator: Ministro Cláudio Brandão, 7ª Turma, julgado em 10 de maio de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/336878feef32686dbb98128ae2dacfb6>. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista nº 357-96.2021.5.10.0015**. Relator: Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, 3ª Turma, julgado em 15 de setembro de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/fe5222f7045d523a7fcd9c1f59b10cc9>. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista nº 3573-18.2014.5.01.0482**. Relator: Ministro Cláudio Brandão, 7ª Turma, julgado em 10 de novembro de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/224c24327e330a1fc7f2aa0d8b84fa4a>. Acesso em: 30 set. 2024.

CHEVALIER, Jacques. L'évaluation législative: un enjeu politique. In: DELCAMP, Alain; BERGEL, JeanLouis; DUPAS, Alain. **Contrôle parlementaire et evaluation**. Paris: La

Documentation française, 1995.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Pesquisa: pessoas com deficiência no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 401, em 16 de junho de 2021. **Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão**. Brasília: CNJ, 2021b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 14 jan. 2024.

CORDEIRO, Mariana Prioli. **Nada sobre nós em nós: vida independente, militância e deficiência**. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011.

CRAM, E; LAW, Martin P; PEZZULLO, Phaedra C. Crippling Environmental Communication: A Review of EcoAbleism, Eco-Normativity, and Climate Justice Futurities. **Environmental communication**, 2022, Vol. 16, No. 7, 851–863. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/17524032.2022.2126869>. Acesso em: 4 maio 2024.

D'AVILA, Cristiane. O médico brasileiro que foi diretor-geral da Organização Mundial da Saúde (OMS) por 20 anos. **Café História**, Brasília, DF, 1 jun. 2020. Disponível em: <https://www.cafehistoria.com.br/o-medico-brasileiro-que-foi-diretor-geral-da-oms/>. Acesso em: 20 out. 2024.

DINIZ, Deborah. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA (EUA). **Declaração de Independência**, 1776. Disponível em: <https://www.archives.gov/founding-docs/declaration-transcript>. Acesso em: 20 out. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio, SCHWARZ, Rodrigo Garcia. (Org.). **Direito individual do trabalho: curso de revisão e atualização**. São Paulo: Elsevier, 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da. **Curso de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Matrioska Editora, 2021.

FERRAZ, Ricardo. **Visão e Revisão. Conceito e Preconceito**. Cachoeiro do Itapemirim: Ed. do autor, 2006.

FERRAZ, Ricardo. Transformou a arte numa ferramenta de inclusão: Entrevista com o cartunista Ricardo Ferraz. GARCIA, Vera. **Deficiente Ciente: O Blog da Inclusão e Cidadania**. 4 abr. 2013. Disponível em: <https://www.deficienteciente.com.br/entrevista-com-o-cartunista-ricardo-ferraz.html>. Acesso em: 25 set. 2024.

FERST, Marklea da Cunha. **Modelo universal de mensuração da efetividade de políticas públicas em turismo acessível**. 2020. 246 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Turismo e Hotelaria, Universidade do Vale do Itajaí, Balneário Camburiú (SC), 2020. Disponível em: <https://biblioteca.univali.br/pergamumweb/vinculos/pdf/Markl%C3%A9a%20da%20Cunha%20Ferst.pdf> Acesso em: 5 set. 2024.

FERST, Marklea da Cunha; NOGUEIRA, Sâmara Christina Souza; MIRANDA, Sarah Clarimar Ribeiro de; MELO, Sandro Nahmias. Capacitismo ambiental: a (in)justiça climática e a pessoa com deficiência. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. e891, 2024. Disponível em: <https://journalppc.com/RPPC/article/view/891>. Acesso em: 10 out. 2024.

FERST, Marklea da Cunha; SOUZA, Julia Ismar Silva de; COUTINHO, Helen Rita de Menezes. Acessibilidade em meios de hospedagem: O uso de processos inovadores no atendimento das necessidades do turista com deficiência. **Turismo: Visão e Ação**; v. 22 n. 3 (2020): Setembro-Dezembro; 446-462. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rtva/article/view/17002/9633>. Acesso em: 15 out. 2024.

FIGUEIRA, Emilio. **As pessoas com deficiência na história do Brasil: uma trajetória de silêncios e gritos!** 4 ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2021.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/78834> Acesso em: 23 set. 2024

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. Tese (doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 2005. Disponível em: <http://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/2423>. Acesso em 23 jan. 2024.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da, **A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência**, São Paulo: Ltr. 72-03/263, Vol. 72, nº. 03 Março de 2008.

GAMONAL C., Sérgio. **Cidadania na empresa e eficácia diagonal dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2011.

GONÇALVES, Danndara Wagmaker. **Relevância pragmática e humor resiliente: a questão do preconceito à deficiência nos cartuns de Ricardo Ferraz**. 2018. 130 f. Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Linguística, Universidade Federal Do Espírito Santo, Vitória (ES), 2018. Disponível em: https://sappg.ufes.br/tese_drupal//tese_12647_danndara%2520-%2520disserta%25c7%25c3o%2520mestrado.pdf&ved=2ahukewjx1apajviiaxxca7kghsyqbj0qfnoecbiquq&usq=aovvaw3x1oonqmjdlcznq9pn0l. Acesso em: 5 out. 2024.

GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista. In: FERRAZ, Carolina Valença et al (coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

HOUAISS, A.; VILLAR, M. S. **Minidicionário Houaiss de língua portuguesa**. 3.ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

IGNARRA, Carolina; SAGA, Billy. **Manual anticapacitista: O que você precisa saber para se tornar uma pessoa aliada contra o capacitismo**. 1 ed. São Paulo: Editora Jandaíra, 2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf. Acesso em: 20 set. 2024.

JConline. Jornal do Comercio on line. (2018). Blogueira se desculpa por comentários contra criança com Down. Publicado em 24/04/2018 às 21:04. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/canal/cidades/geral/noticia/2018/04/24/blogueira-se-desculpa-por-comentarios-contr-a-crianca-com-down-336776.php> . Acesso em: 10 nov. 2024

KOVÁCS, Daniela. Direito fundamental ao trabalho, muito além das cotas: o resgate da cidadania das pessoas com deficiência. **Revista Científica Virtual ESA OAB/SP**, outubro de 2015. Disponível em: http://www.esaoabsp.edu.br/ckfinder/userfiles/files/RevistaVirtual/REVISTA%2020_1.pdf Acesso em: 22 out. 2024.

LAGE, Sandra Regina Moitinho; ALVARES LUNARDELLI, Rosane Suely; TISSA KAWAKAMI, Tatiana. O Capacitismo e suas formas de opressão nas ações do dia a dia. **Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, [S. l.], v. 28, p. 1–20, 2023. DOI: 10.5007/1518-2924.2023.e93040. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/93040>. Acesso em: 3 maio 2024.

LAMY, Marcelo; ROLDAN, Rosilma; HAHN, Milton Marcelo. O direito à saúde como direito humano e fundamental. **Revista Univem**. Marília, v. 17, p. 37-60, 2018. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjYqC_eCEAxVur5UCHZg_Br0QFnoECA0QAw&url=https%3A%2F%2Frevista.univem.edu.br%2Femtempo%2Farticle%2Fview%2F2679%2F766&usg=AOvVaw23y0w8ESnX3cqO4dH11ktj&opi=89978449. Acesso em: 22 out. 2024.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 189 f. (Mestrado em Direito), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, 2009. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8878>. Acesso em: 22 set. 2024.

LIMA, Thyessen Bruna Coelho. Direito à educação: direito à inclusão das pessoas com transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH). Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Relações Direito) - Universidade Federal de Tocantins, Palmas, 2021. Disponível em: <http://repositorio.uft.edu.br/bitstream/11612/3485/1/Thyessen%20Bruna%20Coelho%20Lima-%20ARTIGO.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2024.

LINDEN, Michael. Definition and assessment of disability in mental disorders under the perspective of the International Classification of Functioning Disability and Health (ICF). **Behavioral Sciences and the Law**, v. 35, n. 2, p. 124–134, 1 mar. 2017. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28295575/>. Acesso em: 10 nov. 2024.

MACHADO, Fernanda de Vargas; GÓES, Maurício de Carvalho. Desafios à aplicação dos princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente de trabalho para o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 4, n. 7, p. 83-118, 2022.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 21.^a Edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2013.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo. LTr, 2001.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. São Paulo: Saraiva, 2013

MAIOR, Izabel Maria Madeira de Loureiro. Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos. **Revista Inclusão Social**. IBICT, v. 10, n. 2 (2017). Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/4029> Acesso em: 24 out. 2024.

MAIOR, Izabel Maria Madeira de Loureiro. Quem são as pessoas com deficiência: o novo conceito trazido pela Convenção da ONU. **Revista Científica Virtual ESA OAB/SP**, outubro de 2015. Disponível em: http://www.esaoabsp.edu.br/ckfinder/userfiles/files/RevistaVirtual/REVISTA%2020_1.pdf Acesso em: 24 out. 2024.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública**: em defesa do meio ambiente, patrimônio cultural e dos consumidores. 8ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MARANHÃO, Gabriel Carlos da Silva Carneiro. Sexualidade das pessoas com deficiência e Direitos Humanos: preconceito, discriminação e barreiras a vivências do desejo. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 15, p. e03101522872, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/22872>. Acesso em: 7 set. 2024.

MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental: aportes jurídicos gerais. **Revista Nova Hileia**, vol. 2. nº 2, jan-jun 2017. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/download/1238/782/>. Acesso em: 28 out. 2024.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARINHO, Maryana Gonçalves; FERREIRA, Taísa Gomes. Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado. **Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional**, 2019, v.3(2), 260-276. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/ribto/article/view/14698>. Acesso em: 30 out. 2024.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos**. 4ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. **SUR: Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 8, n. 14, jun. 2011. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/44475>. Acesso em: 24 out. 2024.

MARTÍNEZ, Gabriela Rueda. **O direito à atenção em saúde bucal qualificada e segura**: análise sob a perspectiva do direito humano à saúde. 210 f. Tese (Doutorado em Bioética). Brasília: Universidade de Brasília, 2017. Disponível em: <http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/31371?locale=en>. Acesso em: 20 fev. 2024.

MATO GROSSO (Estado). Tribunal de Justiça do Estado do Mato Grosso. **Processo no. 0000702072019811006**. Relator: Yale Sabo Mendes, Data de Julgamento: 15/03/2021, Primeira Câmara de Direito Público e Coletivo, Data de Publicação: 22/03/2021. Disponível em: <https://www.tjmt.jus.br/ConsultaProcessual/>. Acesso em: 23 ago. 2024.

MATOS, Naiara Roberta Vicente de. **Inclusão perversa: uma reflexão sobre o sentido do trabalho para pessoas com deficiência**. 1 ed. Curitiba: Appris, 2017.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Rumo às novas relações entre o direito internacional dos direitos humanos e o direito interno**: da exclusão à coexistência, da intransigência ao diálogo das fontes. 2008. 265 f. Tese (Doutorado em Direito). Porto Alegre:

UFRGS/Faculdade de Direito, 2008. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/132783>. Acesso em: 24 set. 2024.

MEDEIROS NETO, Elias Marques de; GERMINARI, Jefferson Patrik. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES JURÍDICAS REGIDAS PELA LEI 13.105/2015. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, [S. l.], v. 21, n. 2, 2020. DOI: 10.12957/redp.2020.50799. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/50799>. Acesso em: 19 out. 2024.

MELLO, Anahí Guedes de. **Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência**. 2014. 262 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Florianópolis, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/182556>. Acesso em: 1 out. 2024.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, v. 20007, n. 3, 1993.

MELO, Raimundo Simão De. Aplicação do Princípio da Prevenção no Meio Ambiente do Trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2020. v. 5, p. 255–261.

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 20 out. 2024.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Sandro Nahmias. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2004.

MELO, Sandro Nahmias. Princípio do desenvolvimento sustentável e o meio ambiente do trabalho. **Revista LTr, 2020 Março: Legislação do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência**, v. 3, p. 305, 2020. **REFAZER**

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho 2.0. In: BADR, Eid, SILVA FILHO, Erivaldo Cavalcanti e; MELO, Sandro Nahmias (orgs.). **Mestrado em Direito Ambiental da UEA: obra comemorativa dos vinte anos de história: Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas (PPGDA-UEA)**. Eid Badr, Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho e Sandro Nahmias Melo (orgs.). Manaus: Editora Valer, 2021.

MELO, Sandro Nahmias. Direito à saúde digital. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 121(jul./ago. 2004). Porto Alegre: Magister, 2004.

MELO, Sandro Nahmias; FERREIRA, Marie Joan Nascimento. O princípio da busca da felicidade e o meio ambiente do trabalho. **Revista Nova Hileia**, vol. 2, nº 3, jul-dez 2017. Disponível em: <https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1247/790>. Acesso em: 10 out. 2024.

MILARÉ, Édís. **Direito do ambiente: doutrina, prática, jurisprudência, glossário**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MILARÉ, Edis. **Direto do meio ambiente**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MOREIRA, Rafael da Silveira; SANTOS, Lucas Fernando Rodrigues dos; SOUSA, Marcos Henrique Oliveira. Organização Mundial da Saúde: origem, políticas, percurso histórico e ações frente à pandemia da Covid-19. **Estudos Universitários**: revista de cultura. Recife, v. 37, n. 1/2, p. 111-135, dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/estudosuniversitarios/article/view/247678/37318>. Acesso em: 20 out. 2024.

MOVIMENTO Nacional ODS. Disponível em: <https://movimentoods.org.br/agenda-2030/>. Acesso em: 20 out. 2024.

NEVES, Túlia Gomes de Souza. A (in) eficiente inclusão forçada da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Observatório De La Economía Latinoamericana**, [S. l.], v. 22, n. 3, p. e3588, 2024. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/3588>. Acesso em: 5 out. 2024.

NUSSBAUM, Martha. **As fronteiras da justiça: deficiência, nacionalidade e pertencimento à espécie**. Tradução Susana de Castro. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção Jurídica ao Trabalho dos Portadores de Deficiência. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. (Org.). **Discriminação: estudos**. 1ed. São Paulo: Editora LTr, 2000.

OLIVER, Mike. **The individual and social models of disability**. Paper presented at Joint Workshop of the Living Options Group and the Research Unit of the Royal College of Physicians, 23 jul. 1990. Disponível em: <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/Oliver/in%20soc%20dis.pdf>. Acesso em: 26 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **AGENDA 2030. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/sobre/>. Acesso em: 24 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração dos direitos das pessoas deficientes**. Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75. Disponível em: portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 15 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração dos direitos do deficiente mental**. Aprovada pela resolução n. A/8429 da Assembléia Geral da ONU de 22 de dezembro de 1971. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/lex62.htm>. Acesso em: 4 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 24 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Normas para Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, 1993**. Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência, São Paulo. Disponível em: <http://styx.nied.unicamp.br/todosnos/documentos-internacionais/normas-para-equiparacao-de-oportunidades-para-pessoas-com-deficiencia-1993/view>. Acesso em: 12 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo**. Nova Iorque: 2007. Disponível em: Acesso em 12 out. 2024

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **CRPD/C/GC/8**: Comentário geral nº 8 do Comitê da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência sobre o direito ao trabalho e ao emprego. Nova Iorque: 9 set. 2022. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>. Acesso em 12 out. 2024

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Happiness**: towards a holistic approach to development (Resolução A/RES/65/309). Resolução adotada pela Assembleia Geral em 19 de julho de 2011. Disponível em: <https://happinessday.org/wp-content/uploads/2015/11/UN65309.pdf>. Acesso em: 20 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Declaração de Salamanca**. Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais. Salamanca: 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 23 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência**. Guatemala: OEA, 2001. Disponível em:

<https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/a-65.htm> . Acesso em: 13 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Década das Américas pelos Direitos e pela Dignidade das Pessoas com Deficiência (2006 – 2016)**. WashingtonDC: OEA, 2006. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://deiss.casvel.pr.gov.br/arquivos/08092010_declaraacao_da_decada_2006-2016_das_americas.pdf&ved=2ahUKEwiU4v3D6KyIAXUop5UCHd_QDZQQFnoECCwQAQ&usq=AOvVaw1hmOyZmV1WEh1mR0xo6aLV. Acesso em: 13 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 111 - Convenção Concernente à Discriminação Em Matéria de Emprego e Profissão**. Genebra: Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 15 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 111 - Convenção Concernente à Discriminação Em Matéria de Emprego e Profissão**. Genebra: Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 15 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 155**, de 1981, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 22 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Incluir: o que é, como e por que fazer?** Brasil: 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/381216/download>. Acesso em: 6 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Resolução da Assembleia da República n.º 63/98. **Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho, respeitante à readaptação profissional e ao emprego de deficientes**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **CIF**: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais em Português, org.; coordenação da tradução Cássia Maria Buchalla. 1. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Promovendo a diversidade e a inclusão mediante adaptações no local de trabalho** – um guia prático. Tradução Romeu Kasumi Sasaki. São Paulo: Santa Causa Boas Ideias & Projetos, 2018. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2024/01/OIT-StaCausa-AdaptacoesRazoaveis-1.pdf>. Acesso em: 25 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Temas: **Trabalho decente**. Brasília, DF: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 out. 2024

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Declaração de Alma-Ata**. Conferência Internacional sobre cuidados primários de saúde. Alma-Ata, 6-12 de setembro 1978.

Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjg3cGQvOWEAxVNqpUCHeKZD94QFnoECBoQAQ&url=https%3A%2F%2Fbvsmms.saude.gov.br%2Fbvsm%2Fpublicacoes%2Fdeclaracao_alma_ata.pdf&usg=AOvVaw1zyUlee60JsDeh4R7Kkqdd&opi=89978449. Acesso em: 20 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial de Saúde Mental: transformar saúde mental para todos**. 2022. Disponível em:

<https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report>. Acesso em: 20 out. 2024.

PARRO, Yêda Maria; GUERRERO, André Vinicius Pires. O Direito humano ao sorriso: uma análise do arcabouço legislativo sobre a saúde bucal. **Revista Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**. Brasília, p. 108-129, abr./jun, 2016. Disponível em:

<https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/download/252/386/1043>. Acesso em: 22 out. 2024.

PEREIRA JÚNIOR, Marcus Vinicius; SILVEIRA, Priscila Lopes da; OLIVEIRA, Thiago Inácio de. O PODER JUDICIÁRIO E A POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: análise empírica acerca da materialização da Resolução nº 401, de 16 de junho de 2021, do Conselho Nacional de Justiça. **Revista Direito Das Políticas Públicas**, [S. l.], v. 4, n. 1, 2023. Disponível em:

<https://seer.unirio.br/rdpp/article/view/12896>. Acesso em: 24 jan. 2024.

PIOVESAN, Flávia. Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Inovações, alcance e impacto. In: FERRAZ, Carolina Valença et al (coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 22 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

PLEDL, Clare. Eco-ableism in the environmental justice movement. **Vermont journal of environmental law**. Vol 23, issue 1, 2021. Disponível em:

https://vjel.vermontlaw.edu/irp.cdn-website.com/ee52edf5/files/uploaded/Pledl_Vol%202023%20Issue%201.pdf. Acesso em: 3 maio 2024.

POMBO, Carolina Rocha. **Mercado de trabalho & pessoa com deficiência: proteção jurídica e políticas de inclusão**. 1 ed. Curitiba: NCA Comunicação Editora, 2020.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, E. (Org.). **La colonialidade del saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142. Disponível em:

<https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur->

sur/20100624103322/12_Quijano.pdf&ved=2ahUKEwid3s_zm6aJAxW7q5UCHezkHasQFn
oECBgQAQ&usg=AOvVaw0ohcJNrbCCUtzeS98JwnoT. Acesso em: 24 out. 2024.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

RAMOS JUNIOR, Dempsey Pereira. **Amplitude do conceito jurídico de futuras gerações e do respectivo direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado**. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Amazonas (UEA), 2011. Disponível em: <https://pos.uea.edu.br/data/area/titulado/download/31-3.pdf&ved=2ahUKEwjq6fvXo56JAxVQQ7gEHQkLPB0QFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw3DYzpVsa8KWynAOmpeqJIR>. Acesso em: 20 out. 2024.

RANDALL, Catrina. Eco Ableism And The Climate Movement, Friends Of The Earth Scotland. **Friends of the Earth Scotland**, 2021. Disponível em: <https://foe.scot/eco-ableism-and-the-climate-movement/>. Acesso em: 5 maio 2024.

REGES, Petrúcio Araújo; PESSOA, Jessika Saraiva e Araújo; VILHENA, Lucila Gabriella Maciel Carneiro. **Uma análise do decreto nº 3.298/1999 e da sua efetiva promoção da inclusão das pessoas com deficiência, por meio das cotas em concursos públicos nas universidades**. Anais II CINTEDI. Campina Grande: Realize Editora, 2016. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/23318>. Acesso em: 21 jan. 2024.

RIOS, Clarice. “Nada sobre nós, sem nós”? O corpo na construção do autista como sujeito social e político. **Sexualidad, Salud y Sociedad**. Rio de Janeiro, n. 25, p. 212-230, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sess/a/86hndtKbjyBGHDT7txTmR9G/abstract/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 23 set. 2024.

RODRIGUES, João Gaspar. **Hiperdemocracia e democracia defensiva: Análise política e social**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2024.

RODRIGUES, João Gaspar. **Segurança Pública e comunidade: Alternativas à crise**. Porto Alegre/RS: Sérgio Antônio Fabris Ed., 2009.

RODRIGUES, João Gaspar. **Tortura: da impunidade à responsabilização**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ROSA E SILVA, Túlio Macedo; ANTONOVICZ MUNHOZ, André Ricardo. Condenação do Brasil no caso Ximenes Lopes: o chamamento do Conselho Nacional de Justiça no esforço nacional para o cumprimento da sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Ius Gentium**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 66–91, 2024. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/iusgentium/index.php/iusgentium/article/view/683>. Acesso em: 20 out. 2024.

SACHS, Ignacy. **A terceira margem: em busca do Ecodesenvolvimento**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

SACHS, Ignacy. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. Org. Paula Yone Stroh. 4ª Ed. Rio de Janeiro. Garamond, 2002.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo, LTr, 2010.

SANTOS, Pedro Sérgio dos. **Crime ecológico: da filosofia ao direito**. Goiânia: AB UFG, 1996.

SANTOS, Ronald Pereira dos. **Inclusão da pessoa com deficiência**. Anais da IV Jornada Internacional de Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão, 25 a 28/08/2009.

MA: São Luis, 2009. Disponível em:

http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/3_desigualdade-pobreza/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia.pdf Acesso em: 20 set. 2024.

SARLET, Ingo. Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5ª ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Capacitismo, incapacitismo e deficientismo na contramão da inclusão. **Revista Reação**, v. 12, n. 96, p.10-12, jan. /fev., 2014. Atualizado em 1º/maio/2020. Disponível em:

<https://www.sociedadeinclusiva.com.br/2020/05/01/capacitismo-incapacitismo-e-deficientismo-na-contramão-da-inclusao/>. Acesso em: 3 maio 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 8ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf%3F1473203319. Acesso em: 10 out. 2024.

SCHNEIDER, P. V.; SUGAHARA, C. R.; BRANCHI, B. A.; KUBO, E. K. DE M. Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho . **Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade**, v. 8, n. 18, p. 396-410, 15 dez. 2021.

SERON, Bruna Barboza; SOUTO, Elaine Cappellazzo; MALAGODI, Bruno Marson; GREGUOL, Márcia. O esporte para pessoas com deficiência e a luta anticapacitista – dos estereótipos sobre a deficiência à valorização da diversidade. **Movimento: Revista de Educação Física da UFRGS**, Porto Alegre, v. 27, p.e 27048, p. 1-16, jan./dez. 2021.

Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/view/113969>. Acesso em: 3 out. 2024.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 9ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, Otto Marques da. **A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: CEDAS, 1987.

SOUZA, Mércia Ferreira de; VIEIRA, Denise Moraes do Nascimento; AVELAR, Kátia Eliane Santos. **Perspectiva do Brasil em atingir as metas da Agenda 2030 – educação profissional para pessoas com deficiência**. Revista Augustus, vol. 24, n. 49, 2019.

Disponível em: <https://doi.org/https://doi.org/10.15202/1981896.2019v24n49p48>. Acesso em: 24 jan. 2024.

SPINIELI, André Luiz Pereira; CAMARGO, Milena dos Santos. Pessoas com deficiência e a Agenda 2030 da ONU: desafios contemporâneos frente ao direito à educação inclusiva.

Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 5, n. 13, p. 85–93, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.4311522. Disponível em:

<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/14>. Acesso em: 23 set. 2024.

STAFFORD, Lisa; VANIK , Leonor; BATES, Lisa K.. Disability Justice and Urban Planning. **Planning Theory & Practice**, vol. 23, no. 1, 2022, p. 101–42. Disponível em:

<https://doi.org/10.1080/14649357.2022.2035545>. Acesso em: 5 maio 2024.

TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski; KARNOPP, Laerte Radtke. A eugenia como projeto de sociedade na construção constitucional do direito à educação no brasil. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí (SC), v. 29, n. 1, p. 184–208, 2024. Disponível em:

<https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/20075>. Acesso em: 10 set. 2024.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. Apropriações decoloniais das Clínicas Do Trabalho Decolonial. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 28, pp. 245-268, abr. 2022. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/32126>. Acesso em: 24 out. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **International classification of impairments, disabilities, and handicaps**. Geneva: World Health Organization, 1980.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). Relatório mundial sobre a deficiência. Tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo : SEDPcD, 2012. 334 p.

YOUNG, Stella. **I'm not your inspiration, thank you very much**. YouTube, abril de 2014. Disponível em: <https://youtu.be/8K9Gg164Bsw?si=l5usrp7naGmLdGoe>. Acesso em: 10 out. 2024.