

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

O PAPEL DO ESTADO E DAS EMPRESAS

2ª EDIÇÃO



ANA SILVIA MARCATTO BEGALLI

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

O PAPEL DO ESTADO E DAS EMPRESAS

2ª EDIÇÃO



ANA SILVIA MARCATTO BEGALLI



2026 - Amplla Editora

Copyright da Edição © Amplla Editora

Copyright do Texto © Ana Silva Marcatto Begalli

Editor Chefe: Leonardo Tavares

Design da Capa: Amplla Editora

Revisão: Ana Silva Marcatto Begalli

Tiragem: 2ª Edição – versão digital

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: o papel do estado e das empresas está licenciado sob CC BY-NC 4.0.



Essa licença permite que outros remixem, adaptem e desenvolvam seu trabalho para fins não comerciais e, embora os novos trabalhos devam ser creditados e não possam ser usados para fins comerciais, os usuários não precisam licenciar esses trabalhos derivados sob os mesmos termos. O conteúdo da obra e sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores e não representam a posição oficial da Amplla Editora. O download e o compartilhamento da obra são permitidos, desde que os autores sejam reconhecidos. Todos os direitos desta edição foram cedidos à Amplla Editora.

Catálogo na publicação
Elaborada por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

B416d

Begalli, Ana Silva Marcatto

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: o papel do estado e das empresas / Ana Silva Marcatto Begalli. – Campina Grande/PB: Amplla, 2026.

Livro em PDF

ISBN 978-65-5381-379-3

DOI 10.51859/amplla.dtp793.2126-0

1. Direitos das pessoas com deficiência. 2. Emprego para pessoas com deficiência. 3. Inclusão social. I. Begalli, Ana Silva Marcatto. II. Título.

CDD 346.07

Índice para catálogo sistemático

I. Direitos das pessoas com deficiência

CONSELHO EDITORIAL

Adilson Tadeu Basquerote – Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Alexander Josef Sá Tobias da Costa – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Andréa Cátia Leal Badaró – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Andréia Monique Lermen – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Antonieile Silvana de Melo Souza – Universidade Estadual do Ceará

Aryane de Azevedo Pinheiro – Universidade Federal do Ceará

Bergson Rodrigo Siqueira de Melo – Universidade Estadual do Ceará

Bruna Beatriz da Rocha – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Bruno Ferreira – Universidade Federal da Bahia

Caio Augusto Martins Aires – Universidade Federal Rural do Semi-Árido

Caio César Costa Santos – Universidade Federal de Sergipe

Carina Alexandra Rondini – Universidade Estadual Paulista

Carla Caroline Alves Carvalho – Universidade Federal de Campina Grande

Carlos Augusto Trojaner – Prefeitura de Venâncio Aires

Carolina Carbonell Demori – Universidade Federal de Pelotas

Caroline Barbosa Vieira – Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

Christiano Henrique Rezende – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Cícero Batista do Nascimento Filho – Universidade Federal do Ceará

Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Dandara Scarlet Sousa Gomes Bacelar – Universidade Federal do Piauí

Daniela de Freitas Lima – Universidade Federal de Campina Grande

Darlei Gutierrez Dantas Bernardo Oliveira – Universidade Estadual da Paraíba

Denilson Paulo Souza dos Santos – Universidade Estadual Paulista

Denise Barguil Nepomuceno – Universidade Federal de Minas Gerais

Dinara das Graças Carvalho Costa – Universidade Estadual da Paraíba

Diogo Lopes de Oliveira – Universidade Federal de Campina Grande

Dylan Ávila Alves – Instituto Federal Goiano

Edson Lourenço da Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí

Elane da Silva Barbosa – Universidade Estadual do Ceará

Érica Rios de Carvalho – Universidade Católica do Salvador

Fábio Ronaldo da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Fernanda Beatriz Pereira Cavalcanti – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

Fredson Pereira da Silva – Universidade Estadual do Ceará

Gabriel Gomes de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas

Gilberto de Melo Junior – Instituto Federal do Pará

Givanildo de Oliveira Santos – Instituto Brasileiro de Educação e Cultura

Glécia Morgana da Silva Marinho – Pontifícia Universidad Católica Argentina Santa Maria de Buenos Aires (UCA)

Higor Costa de Brito – Universidade Federal de Campina Grande

Hugo José Coelho Corrêa de Azevedo – Fundação Oswaldo Cruz

Igor Lima Soares – Universidade Federal do Ceará

Isabel Fontgalland – Universidade Federal de Campina Grande

Isane Vera Karsburg – Universidade do Estado de Mato Grosso

Israel Gondres Torné – Universidade do Estado do Amazonas

Ivo Batista Conde – Universidade Estadual do Ceará

Jaqueline Rocha Borges dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	Marcelo Alves Pereira Eufrazio – Centro Universitário Unifacisa
Jessica Wanderley Souza do Nascimento – Instituto de Especialização do Amazonas	Marcelo Henrique Torres de Medeiros – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
João Henriques de Sousa Júnior – Universidade Federal de Santa Catarina	Marcelo Williams Oliveira de Souza – Universidade Federal do Pará
João Manoel Da Silva – Universidade Federal de Alagoas	Marcos Pereira dos Santos – Faculdade Rachel de Queiroz
João Vitor Andrade – Universidade de São Paulo	Marcus Vinicius Peralva Santos – Universidade Federal da Bahia
Joilson Silva de Sousa – Instituto Federal do Rio Grande do Norte	Maria Carolina da Silva Costa – Universidade Federal do Piauí
José Cândido Rodrigues Neto – Universidade Estadual da Paraíba	Maria José de Holanda Leite – Universidade Federal de Alagoas
Jose Henrique de Lacerda Furtado – Instituto Federal do Rio de Janeiro	Marina Magalhães de Moraes – Universidade Federal do Amazonas
Josenita Luiz da Silva – Faculdade Frassinetti do Recife	Mário Cézar de Oliveira – Universidade Federal de Uberlândia
Josiney Farias de Araújo – Universidade Federal do Pará	Michele Antunes – Universidade Feevale
Karina de Araújo Dias – SME/Prefeitura Municipal de Florianópolis	Michele Aparecida Cerqueira Rodrigues – Logos University International
Katia Fernanda Alves Moreira – Universidade Federal de Rondônia	Miguel Ysrrael Ramírez-Sánchez – Universidade Autónoma do Estado do México
Laís Portugal Rios da Costa Pereira – Universidade Federal de São Carlos	Milena Roberta Freire da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Lafze Lantyer Luz – Universidade Católica do Salvador	Nadja Maria Mourão – Universidade do Estado de Minas Gerais
Lara Luiza Oliveira Amaral – Universidade Estadual de Campinas	Natan Galves Santana – Universidade Paranaense
Lindon Johnson Pontes Portela – Universidade Federal do Oeste do Pará	Nathalia Bezerra da Silva Ferreira – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte
Lisiane Silva das Neves – Universidade Federal do Rio Grande	Neide Kazue Sakugawa Shinohara – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Lucas Araújo Ferreira – Universidade Federal do Pará	Neudson Johnson Martinho – Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Mato Grosso
Lucas Capita Quarto – Universidade Federal do Oeste do Pará	Patrícia Appelt – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Lúcia Magnólia Albuquerque Soares de Camargo – Unifacisa Centro Universitário	Paula Milena Melo Casais – Universidade Federal da Bahia
Luciana de Jesus Botelho Sodré dos Santos – Universidade Estadual do Maranhão	Paulo Henrique Matos de Jesus – Universidade Federal do Maranhão
Luís Miguel Silva Vieira – Universidade da Madeira	Rafael Rodrigues Gomides – Faculdade de Quatro Marcos
Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas	Ramôn da Silva Santos – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Luiza Catarina Sobreira de Souza – Faculdade de Ciências Humanas do Sertão Central	Reângela Cíntia Rodrigues de Oliveira Lima – Universidade Federal do Ceará
Manoel Mariano Neto da Silva – Universidade Federal de Campina Grande	Rebeca Freitas Ivanicska – Universidade Federal de Lavras

Renan Gustavo Pacheco Soares – Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns

Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília

Ricardo Leoni Gonçalves Bastos – Universidade Federal do Ceará

Rodrigo da Rosa Pereira – Universidade Federal do Rio Grande

Rubia Katia Azevedo Montenegro – Universidade Estadual Vale do Acaraú

Sabrynna Brito Oliveira – Universidade Federal de Minas Gerais

Samuel Miranda Mattos – Universidade Estadual do Ceará

Selma Maria da Silva Andrade – Universidade Norte do Paraná

Shirley Santos Nascimento – Universidade Estadual Do Sudoeste Da Bahia

Silvana Carloto Andres – Universidade Federal de Santa Maria

Silvio de Almeida Junior – Universidade de Franca

Tatiana Paschoalette R. Bachur – Universidade Estadual do Ceará | Centro Universitário Christus

Telma Regina Stroparo – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Thayla Amorim Santino – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Thiago Sebastião Reis Contrato – Universidade Federal do Rio de Janeiro

Tiago Silveira Machado – Universidade de Pernambuco

Valvenarg Pereira da Silva – Universidade do Estado de Mato Grosso

Vinícius Queiroz Oliveira – Universidade Federal de Uberlândia

Virgínia Maia de Araújo Oliveira – Instituto Federal da Paraíba

Virginia Tomaz Machado – Faculdade Santa Maria de Cajazeiras

Walmir Fernandes Pereira – Miami University of Science and Technology

Wanessa Dunga de Assis – Universidade Federal de Campina Grande

Wellington Alves Silva – Universidade Estadual de Roraima

William Roslindo Paranhos – Universidade Federal de Santa Catarina

Yáscara Maia Araújo de Brito – Universidade Federal de Campina Grande

Yasmin da Silva Santos – Fundação Oswaldo Cruz

Yuciara Barbosa Costa Ferreira – Universidade Federal de Campina Grande

NOTA DA AUTORA

Em 2014, foi publicada a 1ª edição dessa obra, que é o resultado da pesquisa desenvolvida pela autora em seu curso de Mestrado em Direito. Após alguns anos, fez-se necessária uma atualização da mesma, especialmente para inserir novas estatísticas e decisões judiciais acerca do tema. Além de atualizar, a autora também se propôs a realizar um aprimoramento do livro, adicionando novos elementos ao estudo e também um novo tópico: o papel desempenhado pelo chamado terceiro setor na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Para Paulo Antonio (*in memoriam*), com amor, saudade e a
certeza do nosso reencontro.

INTRODUÇÃO

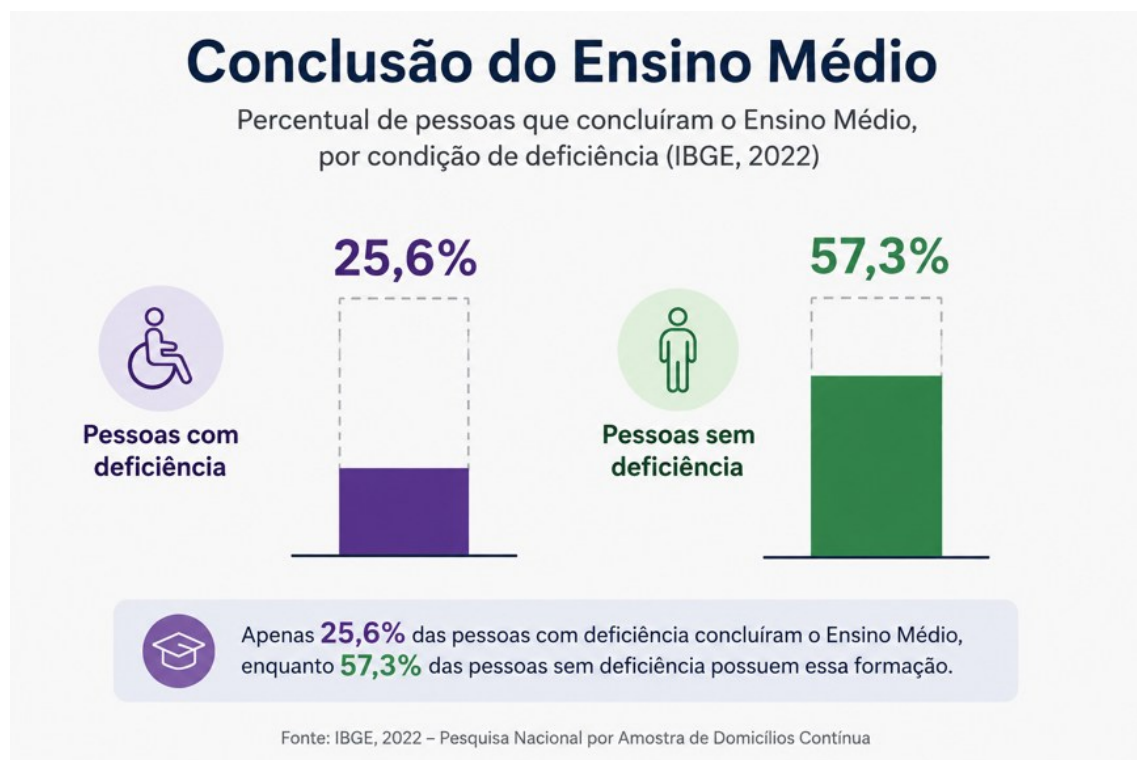
O Brasil, como Estado Democrático de Direito (art. 1º, caput, CF/88) tem como um de seus elementos essenciais os direitos fundamentais, tidos como um núcleo de direitos intangíveis, que não podem ser abolidos. No bojo dos direitos fundamentais encontram-se os direitos fundamentais sociais (art. 6º, caput, CF/88), que são aqueles que visam extirpar as desigualdades sociais e que, para serem efetivados, dependem de ações positivas a serem realizadas pelo Poder Público.

Essa obra tem como tema central a concretização de dois direitos fundamentais sociais previstos no art. 6º da Constituição Federal de 1988: o direito ao trabalho e a assistência aos desamparados. É no âmbito desse último que se enquadra a proteção à pessoa com deficiência, segundo o art. 2º da Lei Orgânica da Assistência Social (Lei nº 8.742/93). Nosso objetivo geral é investigar qual é o papel do Estado e das empresas (incluindo o terceiro setor) na efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

O Brasil possui cerca de 14,4 milhões de pessoas com deficiência (com 2 anos ou mais de idade), o que representa 7,3% da população nessa faixa etária. o nível de ocupação das pessoas com deficiência é de 26,6%, menos da metade do percentual registrado para as pessoas sem deficiência (60,7%) (IBGE, 2022). E cerca de 55,0% das pessoas com deficiência que trabalham estão na informalidade, enquanto que para as pessoas ocupadas sem deficiência esse índice é de 38,7% (IBGE, 2022). O gráfico abaixo nos ajuda a entender melhor a questão.



É inegável que o grau de instrução acadêmica tem impacto direto no trabalho, pois quanto menor a qualificação profissional, menores são as chances de se conquistar um emprego formal. Assim, diante dos dados supracitados sobre a descompasso laboral da pessoa com deficiência, não causa surpresa que a taxa de analfabetismo para esse grupo no Brasil seja de 19,5%, enquanto que entre as pessoas sem deficiência esse indicador caia para 4,1% (IBGE, 2022). Além disso, apenas 25,6% das pessoas com deficiência concluíram o Ensino Médio, enquanto 57,3% das pessoas sem deficiência possuem essa formação (IBGE, 2022). Nesse sentido:



Vale ressaltar que o tema da inclusão no mercado de trabalho ultrapassa o campo da ética e da justiça social, já que a exclusão nesse âmbito afeta de forma significativa o desenvolvimento socioeconômico de um país. Além de desestimular o consumo e a produção e circulação de bens e serviços, o desemprego e a não geração de renda colaboram com o aumento da pobreza e da miserabilidade, que tendem a onerar consideravelmente o Estado como um todo. É por isso que garantir mais oportunidades de trabalho para a pessoa com deficiência é um tema de grande relevância e também urgência no contexto dos direitos fundamentais sociais e da promoção da igualdade material no Brasil.

Apesar dos avanços legais e das políticas públicas voltadas à acessibilidade e à inclusão, ainda existem desafios expressivos para assegurar o pleno exercício do direito ao trabalho para esse grupo. E a fruição desse direito não diz respeito apenas à promulgação de uma lei: são necessários programas governamentais para concretizar o comando legal, além de ações que ultrapassam a esfera pública e adentram na privada, já que são as empresas que irão proceder à contratação e dessa forma, cabe às mesmas criar um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

Nesse sentido, essa obra busca analisar o direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil, destacando o papel do Estado e das empresas na efetivação desses direitos fundamentais sociais. Além do Poder Público e do setor empresarial, nos propomos a investigar como o terceiro setor, hoje tão presente em nossa sociedade, pode contribuir com ações de apoio, capacitação e sensibilização social, fortalecendo o processo de inclusão. Dessa forma, compreender a atuação conjunta desses agentes é essencial para avaliar os avanços e os desafios na garantia do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, bem como para refletir sobre caminhos que promovam uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária. A contribuição que este trabalho almeja proporcionar é demonstrar como isso pode ser realizado com êxito. Por fim, espera-se que este trabalho possa, de alguma forma, contribuir para a melhor compreensão do assunto abordado.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I. TRABALHO	12
1. HISTÓRIA	12
2. O TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL	18
CAPÍTULO II. DEFICIÊNCIA	23
1. HISTÓRIA DA DEFICIÊNCIA	23
2. MODELOS DE DEFICIÊNCIA	28
2.1. MODELO MÉDICO E MODELO MÉDICO-SOCIAL	28
2.2. MODELO SOCIAL	35
2.3. MODELO JURÍDICO NO BRASIL	39
CAPÍTULO III. O PAPEL DO ESTADO	46
1. POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS	46
2. LEI DE COTAS (ART. 93 DA LEI 8.213/91)	52
3. FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES	57
4. DESAFIOS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES	57
CAPÍTULO IV. O PAPEL DAS EMPRESAS	62
1. FUNÇÃO SOCIAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA	62
2. PRÁTICAS INCLUSIVAS	68
3. BENEFÍCIOS DA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO	72
4. O TERCEIRO SETOR	79
4.1. CONTRIBUIÇÕES DO TERCEIRO SETOR NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	81
4.2. EXPERIÊNCIAS BEM-SUCEDIDAS	83
CAPÍTULO V. CONSIDERAÇÕES FINAIS	86
REFERÊNCIAS	89

CAPÍTULO I

TRABALHO

1. HISTÓRIA

O trabalho existe desde os tempos da Pré-História e nesse período estava diretamente ligado à sobrevivência humana. Os seres humanos realizavam atividades para garantir alimento, proteção e segurança para o grupo. As primeiras formas de trabalho surgiram de maneira simples, baseadas na coleta de frutos, caça de animais e pesca. Durante o período Paleolítico¹, também conhecido como Idade da Pedra Lascada, os homens viviam como nômades, deslocando-se constantemente em busca de alimentos e abrigo. As ferramentas utilizadas eram feitas de pedra, madeira e ossos de animais.

Com o passar do tempo, os seres humanos aprenderam a dominar o fogo, o que trouxe importantes avanços para o trabalho e para a sobrevivência. O fogo era utilizado para cozinhar alimentos, aquecer os grupos em períodos de inverno, afastar animais perigosos e iluminar ambientes. No período Neolítico², conhecido como Idade da Pedra Polida, ocorreu uma grande transformação nas formas de trabalho: o desenvolvimento da agricultura e da domesticação de animais. Os grupos humanos passaram a produzir seus próprios alimentos, deixando de depender apenas da caça e da coleta. Isso permitiu o surgimento das primeiras comunidades fixas e o processo de sedentarização.

A agricultura trouxe novas atividades de trabalho, como o cultivo da terra, a criação de animais, a fabricação de ferramentas mais resistentes e a produção de cerâmica para armazenar alimentos. Com o aumento da produção, surgiram também as primeiras formas de divisão de tarefas e organização social. Assim, o trabalho na Pré-História foi essencial para o desenvolvimento da humanidade, pois permitiu a adaptação do ser humano ao ambiente, o surgimento das primeiras sociedades e a construção das bases das atividades econômicas e sociais que evoluíram ao longo da história.

¹ É considerada a fase mais antiga da Pré-História. Começou há cerca de 2,5 milhões de anos e terminou por volta de 10 mil a.C., com o surgimento da agricultura.

² Fase da Pré-História que começou por volta de 10 mil a.C. e marcou grandes transformações na vida humana. Terminou com o surgimento da metalurgia.

A história do titã Prometeu, proveniente da mitologia grega, também serve de símbolo para a afirmação de que o trabalho tinha como finalidade precípua a subsistência do homem. Segundo a obra *Teogonia*, do poeta grego Hesíodo (1995), Prometeu não aceitava o fato de ser inferior a Zeus. Durante uma festa realizada com a finalidade de selar a paz entre mortais e imortais, Prometeu ofereceu a Zeus duas prendas, mas solicitou que este último escolhesse apenas uma: a primeira, uma bela peça de carne escondida dentro do estômago de um boi, e a segunda, ossos de boi que estavam dentro de uma gordura.

Tratava-se, portanto, de uma armadilha, pois, no primeiro caso, o apetitoso alimento, além de não poder ser vislumbrado, estava envolto em algo de aparência asquerosa. E, no segundo, o que parecia saboroso, ocultava, na verdade, ossos que para nada serviriam. Ludibriado, Zeus, escolheu a segunda opção. Contudo, ao descobrir que fora enganado, enfureceu-se e como vingança, deixou de conceder o fogo celeste aos mortais, que posteriormente foi roubado por Prometeu e entregue novamente aos homens. Além disso, Zeus retirou dos humanos todos os meios de subsistência. O roubo do fogo acentuou ainda mais a ira de Zeus, que, tomado por um sentimento ainda maior de revanchismo enviou aos mortais um ambíguo presente: a linda Pandora. Apesar de sua beleza e graciosidade, foi ela quem abriu a caixa que trazia e espalhou no mundo os mais diversos males. Por isso Hesíodo se referia a ela como um “mal belo”.

A história se mostra emblemática, pois através dela pode-se depreender a importância do trabalho para o sustento dos seres humanos, já que, na história contada por Hesíodo, os mortais viviam em um lugar onde não necessitavam de qualquer esforço para sobreviverem, uma vez que a natureza lhes oferecia, de forma voluntária, tudo de que necessitavam para suas vidas. Não era preciso dedicar-se à agricultura, ou aos cuidados com os animais, por exemplo. Depois da desforra de Zeus, os homens passaram a trabalhar para promover sua subsistência.

Já na Grécia Antiga, a principal atividade dentro das chamadas cidades-Estado era a política e não o trabalho. Este estava inserido dentro da vida privada e tinha como finalidade satisfazer as necessidades biológicas dos indivíduos (ARENDT, 2010). Assim, caso o homem precisasse trabalhar para sobreviver, estaria ele impedido de se dedicar àquilo que considerava sua verdadeira prioridade: a participação na vida política da cidade. Disso deduz-se que na Antiguidade existia desprezo pelo trabalho, ao contrário do período que antecede à invenção da escrita, já que aparentemente não existe qualquer registro que dê esse entendimento. Arendt (2010, 184) explica que

os homens que precisassem e tivessem restrito o seu convívio na pólis, em virtude das necessidades ordinárias da vida, estariam inferiorizados perante os demais, pois não lhes seria dada a oportunidade de mostrar quem realmente eram [...]. É

nessa estrutura social que se concebe o escravo como algo como algo semelhante ao animal doméstico.

É por isso que a escravidão tornou-se a base das cidades-Estado. Os escravos não tinham acesso à esfera pública, pois não eram considerados cidadãos, ao contrário dos homens livres que podiam exercer a atividade política (ARENDT, 2010). Arendt (2010, p. 176) diz que os povos da Antiguidade “achavam necessário ter escravos em virtude da natureza servil de todas as ocupações que fornecessem o necessário para a manutenção da vida. Era precisamente com base nisso que a manutenção da escravidão era defendida”. O que se percebe é que, na Grécia Antiga, a honra estava ligada à vida pública e não ao labor. O trabalho estava a cargo daqueles seres humanos que ocupavam uma posição de inferioridade.

Na antiguidade, Roma não se diferenciou da Grécia no que tange ao desprezo dispensado à maioria das espécies de trabalhos. Para os romanos, havia basicamente dois tipos de atividades: a primeira era o trabalho merecedor de respeito, pois exigia capacidade intelectual, como por exemplo, a medicina e a arquitetura. Já o trabalho servil era aquele que rebaixava a pessoa à indignidade, como acontecia, por exemplo, com quem se dedicava às atividades domésticas. A forma como uma pessoa trabalhava influenciava diretamente sua posição social, porque nem todos os tipos de ocupação eram valorizados da mesma forma. Entre os romanos mais ricos e influentes, especialmente os aristocratas, o trabalho manual era visto como algo inferior, geralmente associado aos escravos e às classes mais pobres. O ideal de prestígio para a elite romana era dedicar-se à política, à administração pública, à guerra, ao estudo da filosofia e ao cuidado com as propriedades rurais.

Os romanos valorizavam muito a educação e a capacidade de participar da vida pública. Já os comerciantes, artesãos e pequenos agricultores livres tinham importância econômica, mas ocupavam posições sociais menos prestigiadas. É por isso que a economia romana também dependia fortemente da mão de obra escrava. Escravos realizavam grande parte dos trabalhos físicos, atuando na agricultura, na construção, nas minas, nas oficinas e também em serviços domésticos. Essa forte presença da escravidão contribuiu para que o trabalho braçal fosse frequentemente associado à falta de liberdade e ao baixo *status* social.

Após a queda do Império Romano, tem início a Idade Média. Durante grande parte desse período, o trabalho esteve diretamente ligado ao sistema feudal, que organizava a sociedade, a economia e as relações sociais da época. O feudalismo era um regime caracterizado pelo domínio do senhor feudal sobre um território, onde seus servos, em troca do trabalho, recebiam um lugar para morar e cultivavam a terra, garantido sua subsistência e a de seus senhores. Nesse sistema, a terra era a principal fonte de riqueza e quase toda a economia era baseada na agricultura.

A sociedade feudal era dividida em grupos sociais com funções bem definidas. No topo estavam os nobres e o clero, que possuíam terras e poder político. Na base estavam os camponeses que trabalhavam nas terras dos senhores feudais. Os servos não eram escravos, mas também não eram livres. Eles eram obrigados a permanecer no feudo e deviam prestar diversos serviços ao senhor. O trabalho no feudalismo era pesado e realizado principalmente no campo. A produção era voltada para o consumo local, ou seja, produzia-se quase tudo o que era necessário para viver dentro do próprio feudo.

A partir do século XI, porém, a Europa passou por profundas mudanças econômicas e sociais. O aumento da produção agrícola e o crescimento populacional favoreceram o desenvolvimento do comércio, que era bastante limitado no auge do feudalismo. As cidades encontraram uma forma de voltar a se desenvolver, por meio do trabalho dos artesãos e comerciantes, que fomentaram atividades têxteis e metalúrgicas, dentre outras. Foi assim que os centros urbanos conseguiram se reestruturar e reencontrar a prosperidade, fazendo surgir os burgos, que eram pequenos centros urbanos e comerciais. E foi nesses espaços que nasceu uma rica e poderosa classe, conhecida como burguesia.

Os burgueses perseguiram o lucro. Não se trabalhava apenas com o intuito de se sustentar, mas, também, de acumular capital. Essa classe se expandiu de forma tão ampla que passou a infiltrar-se, inclusive, no campo, transformando os frutos das colheitas ou da criação de gado em produtos que podiam ser explorados pelo comércio. Isso abalou de forma profunda os feudos. Muitos camponeses, sem casa e sem trabalho, rumaram para a cidade, enfraquecendo de vez o sistema feudal e estimulando cada vez mais o uso do dinheiro, o comércio e uma economia menos dependente da agricultura.

É assim que se chega às raias da modernidade. A burguesia contribuiu de forma determinante para o surgimento e o desenvolvimento do capitalismo, pois defendia as suas principais bases: o lucro, a liberdade econômica, a propriedade privada e a expansão dos mercados e a circulação de moeda. O crescimento comercial também foi impulsionado pelas Cruzadas³, que aumentaram o contato entre europeus e povos do Oriente, ampliando as trocas comerciais e o consumo de novos produtos. Entre os séculos XV e XVI, as grandes navegações fortaleceram ainda mais o capitalismo. Países como Portugal e Espanha exploraram novas rotas marítimas e conquistaram colônias na América, África e Ásia. Nesse período surgiu o capitalismo comercial,

³ As Cruzadas foram uma série de expedições militares organizadas entre os séculos XI e XIII pela Igreja Católica e por reis europeus. O principal objetivo dessas campanhas era retomar a Terra Santa, especialmente a cidade de Jerusalém, que estava sob domínio muçulmano.

caracterizado pela expansão do comércio internacional, pela exploração colonial e pela acumulação de riquezas.

No sistema capitalista, onde os meios de produção são privados, parte do capital deve ser investida na compra da força de trabalho, que fomenta o processo produtivo de forma organizada, e faz com que uma empresa perceba a vantagem financeira perseguida. Em resumo, no sistema capitalista, o trabalho tem papel vital na geração do lucro, pois a transformação da matéria-prima no produto final que será vendido é realizada pela força de trabalho. Em uma sociedade escorada no primeiro sistema, existem basicamente duas classes: a primeira é formada pelos donos dos meios de produção e a segunda é aquela que vende sua força de trabalho, recebendo por isso uma remuneração pecuniária. Já nos feudos, por exemplo, não havia trabalhadores assalariados, esses trabalhavam em troca de moradia e de uma gleba de terra para cultivar. Disso, conclui-se que no capitalismo o trabalho produz riquezas e permite também que os trabalhadores percebam os salários em dinheiro, o que por sua vez, lhes permite adquirir bens úteis e necessários à vida.

Nesse ponto, pedimos licença ao leitor para destacar a importância do contrato social para o trabalho como um todo. As concepções do suíço Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), especialmente as inseridas em sua obra *Do Contrato Social* (1762), foram determinantes para a mudança do pensamento acerca do poder no século XVIII. Para Rousseau, os homens primitivos viviam em um estado de natureza, em que cada um era responsável por seus atos e livre para perseguir seus objetivos do modo que melhor lhe aprouvesse. Evidente que prevalecia a vontade dos mais fortes sobre os mais fracos, e a justiça era feita à maneira que cada um entendesse como a correta.

Para Rousseau (2002, p. 11) “essa liberdade comum é uma consequência da natureza do homem. Sua primeira lei consiste em proteger a própria conservação, seus primeiros cuidados os devidos a si mesmo”. É óbvio que uma sociedade sem nenhuma forma de controle se torna inviável à convivência humana. A solução proposta por Rousseau está no contrato social, onde cada pessoa deve renunciar a uma parcela de seu arbítrio, de sua liberdade, em prol de um ente que se denomina Estado, que seria o garantidor da segurança e da paz social. O contrato social foi importante para o trabalho porque passou a proteger eficazmente a riqueza gerada pelas mais diversas atividades através de um Estado forte, que garante a segurança e a ordem, o que não aconteceria em uma sociedade rudimentar e carente de instrumentos de comando e vigilância. Além disso, ao considerar os cidadãos livres e iguais, a teoria do contrato social também reconhece a liberdade de trabalho, de mercado e de se escolher de uma profissão ou de se abrir uma empresa.

Rumando para século XVIII, teve início na Inglaterra a Revolução Industrial⁴, movimento que superou definitivamente qualquer resquício da cultura feudal. A produção passou a ser realizada em grande escala, visando ao mercado de consumo e utilizando-se de máquinas no processo de produção, o que proporcionou também uma grande guinada tecnológica. É possível que a Revolução Industrial tenha suscitado a consciencia de que o trabalho assalariado é a força motriz que impulsiona toda a estrutura econômica: o emprego gera renda, que gera consumo; e é através do consumo que se fomenta a atividade industrial e comercial.

Antes da industrialização, a economia era baseada principalmente na agricultura e na produção manual. Os artesãos produziam mercadorias em pequenas quantidades, utilizando ferramentas simples e trabalhando em oficinas ou em suas próprias casas. Com o surgimento das máquinas movidas a vapor, a produção passou a ser mais rápida e em grande escala. As fábricas começaram a produzir tecidos, ferramentas e diversos produtos de forma muito mais eficiente. A Revolução Industrial teve grande importância para a economia porque aumentou a produtividade e incentivou o crescimento do comércio. A produção em massa reduziu custos e permitiu que mais pessoas tivessem acesso aos produtos industrializados. Além disso, o desenvolvimento das indústrias estimulou avanços nos transportes, como as ferrovias e os navios a vapor, facilitando a circulação de mercadorias e pessoas. O capitalismo se fortaleceu e as cidades cresceram rapidamente devido ao aumento das atividades industriais.

No mundo do trabalho, as mudanças foram profundas. Muitas pessoas deixaram o campo e migraram para as cidades em busca de emprego nas fábricas. Surgiu então a classe operária, formada pelos trabalhadores industriais. É importante destacar que as condições de trabalho no período da Revolução Industrial eram precárias e insalubres. Os operários enfrentavam longas jornadas, baixos salários, ambientes perigosos e ausência total de qualquer direito trabalhista. Também não havia nenhum respeito à condição de mulheres grávidas e crianças. Com o tempo, os trabalhadores começaram a se organizar para exigir mais qualidade de vida e trabalho. Essas lutas contribuíram para importantes mudanças sociais e para a criação de leis de proteção aos trabalhadores⁵. Portanto, a Revolução Industrial foi fundamental para o desenvolvimento econômico mundial e para a modernização das sociedades. Ela transformou a produção, consolidou o comércio e mudou completamente as relações de trabalho.

⁴ Período marcado pelo grande desenvolvimento tecnológico que permitiu a produção em massa de bens. Esse movimento teve forte impacto na economia e na sociedade.

⁵ A primeira grande lei de proteção ao trabalhador durante a Revolução Industrial foi o *Factory Act de 1833*, criada no Reino Unido.

É certo que, em tempos atuais, o trabalho não possui apenas o sentido de prover a subsistência estrita do homem. Não se pode afirmar que as pessoas trabalham apenas para se alimentar e se vestir. Elas traçam objetivos para suas vidas e adquirem bens que as tornam mais confortáveis. O trabalho, assim como em tempos remotos, ainda é o principal garantidor da sobrevivência humana, entretanto, não se vive mais somente de atividades como a caça e a pesca, como na Pré-História, ou de trabalho em troca de uma porção de terra, como ocorria no feudalismo. No mundo escorado no capitalismo, a força de trabalho (seja ele manual ou intelectual) é vendida por salário pago em moeda. E se nas civilizações antigas da Grécia e de Roma havia desprezo pelo trabalho, hoje a sua importância é inteiramente reconhecida, tanto é assim que o mesmo foi alçado à categoria de direito fundamental social pela Carta Magna de 1988. Todos têm direito ao trabalho e à liberdade de escolher uma profissão. Assim, o trabalho é a atividade que proporciona à pessoa o seu sustento e também a sua inserção no meio social em que vive, permitindo que ela desempenhe uma função, interaja com a comunidade, aufera uma renda e desenvolva seus talentos e habilidades.

2. O TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL

Para Bobbio (1998, p. 24) a democracia é o “sistema de poder no qual as decisões que interessam a todos são tomadas por todos os membros que integram uma coletividade”. De modo resumido, na democracia, a vontade da coletividade é soberana. Entretanto, o poder da maioria deve encontrar contenções, e é esse o importante e imprescindível papel exercido pelos direitos fundamentais dentro do regime democrático. Para Novais (2006, p. 17) ter um direito fundamental significa “ter um trunfo contra a maioria, mesmo quando esta decide segundo os procedimentos democráticos instituídos”. Os direitos fundamentais formam um núcleo de direitos que recebem um tratamento especial de nosso ordenamento jurídico, vez que são considerados cláusulas pétreas⁶. Além disso, eles conferem proteção a minorias, pois, embora os anseios da maioria sejam determinantes em uma democracia, eles não podem ser ilimitados. O Ministério do Trabalho e Emprego (2007, p. 9) chama atenção para o fato de que

foi apenas depois da Segunda Guerra Mundial, porém, que a afirmação da cidadania se completou, eis que, só então, percebeu-se a necessidade de valorizar a vontade da maioria, respeitando-se, sobretudo, as minorias, suas necessidades e peculiaridades. Ou seja, verificou-se claramente que a maioria pode ser opressiva, a ponto de conduzir legitimamente ao poder o nazismo ou fascismo. Para que isso não se repetisse na História, fez-se premente a criação de salvaguardas em prol de

⁶ Dispositivos constitucionais imutáveis que não podem ser abolidos nem mesmo por Proposta de Emenda à Constituição (PEC).

todas as minorias, uma vez que a soma destas empresta legitimidade e autenticidade àquela.

Esses direitos são tradicionalmente organizados em dimensões (ou gerações), o que reflete a sua evolução histórica. A primeira dimensão abrange os direitos civis e políticos, ligados à liberdade individual e à limitação da atuação do Estado. A segunda dimensão reúne os direitos sociais, econômicos e culturais, voltados à promoção da justiça social. Já a terceira dimensão trata dos direitos difusos e coletivos, como o direito ao meio ambiente equilibrado e à proteção do consumidor, tendo em vista a vida em comunidade. Embora ainda não haja um consenso na doutrina, o certo é que na atualidade já é possível falar sobre quarta e quinta dimensões de direitos fundamentais, estando elas relacionadas a temas contemporâneos como globalização, tecnologia, democracia e paz mundial. Em conjunto, essas dimensões demonstram que os direitos fundamentais são dinâmicos e evoluem conforme as necessidades da sociedade.

Os direitos sociais estão previstos no art. 6º da Constituição Federal e se situam na segunda dimensão dos direitos fundamentais, já que possuem um elo umbilical com a promoção da igualdade e do bem-estar coletivo. Mas é certo que esses direitos não são normas constitucionais autoaplicáveis, eles dependem de ações positivas do Estado para que possam ser efetivados e usufruídos na prática. Tais ações são “destinadas a garantir amparo e proteção social aos mais fracos e mais pobres; ou seja, aqueles que não dispõem de recursos próprios para viver dignamente” (COMPARATO, 2010, p. 77). Enquanto alguns direitos individuais (como liberdade de expressão e propriedade) exigem principalmente uma abstenção do Estado para não serem coibidos, os direitos sociais exigem ações positivas do Poder Público, como a organização de políticas de geração de emprego, educação e moradia. Por isso, os direitos sociais

atribuem ao Estado comportamento ativo na realização da justiça social [...]. Não se cuida mais, portanto, de liberdade do e perante o Estado, e sim de liberdade por intermédio do Estado. Caracterizam-se, ainda hoje por outorgarem ao indivíduo direitos e prestações sociais estatais como assistência social, saúde, educação, trabalho etc., revelando uma transição das liberdades formais abstratas, para as liberdades materiais concretas. (SARLET, 2003, p. 52)

E não sem motivo o trabalho é considerado direito social pela Constituição Federal de 1988. Ele é um poderoso instrumento de igualdade e inclusão social, já que possibilita a remuneração, o sustento, o consumo e a possibilidade da pessoa de exercer uma profissão e ter um papel ativo na comunidade onde vive. A promoção do trabalho não deve ser vista como medida meramente altruísta, mas sim como medida alavancadora da economia como um todo, pois

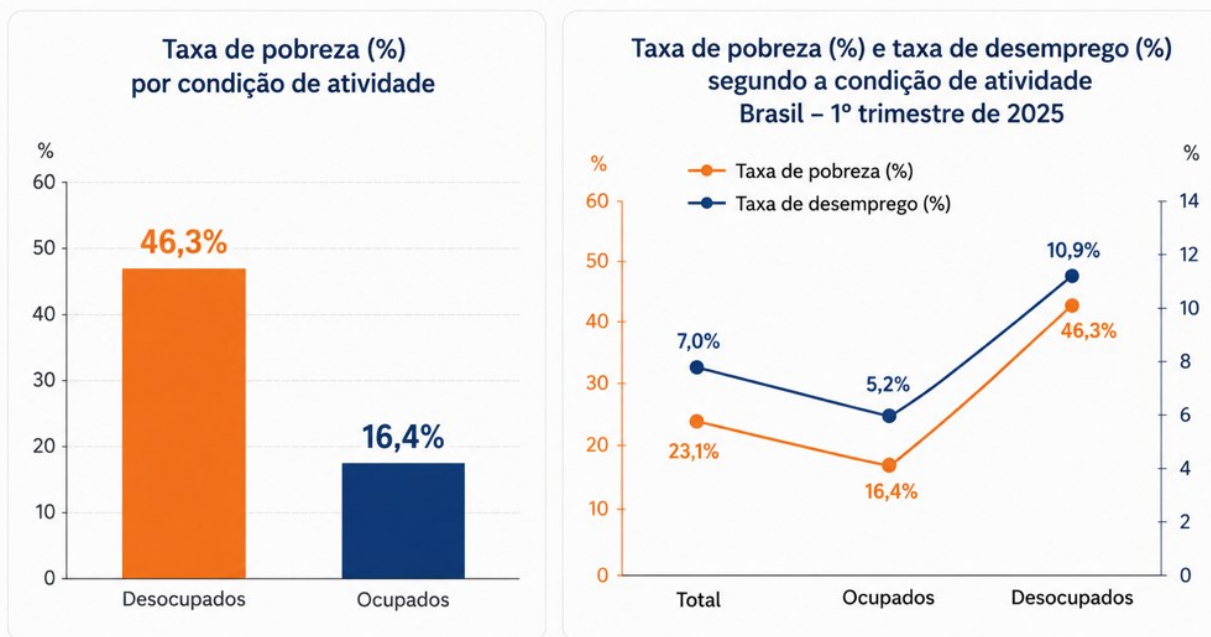
não há como se olvidar que dois dos fatores para o crescimento econômico são a criação de postos de trabalho e o aumento da população assalariada, que

viabilizam o consumo e beneficiam as mais variadas atividades econômicas. Assim, denota-se que a inclusão não é contrária ao sistema capitalista; pelo contrário, ela serve de incentivo para este (BEGALLI; SILVEIRA, 2019, p. 14).

A economia é um círculo: o emprego gera renda, a renda gera consumo, o consumo fomenta a produção de bens e serviços produzidos pelo comércio e pela indústria, que aquecidos, deverão gerar cada vez mais postos de trabalho. Tudo isso também tende a gerar mais tributos e receitas ao Estado, que devem se reverter em melhorias à qualidade de vida da população através dos serviços públicos. Dessa forma, quando o governo implementa políticas de qualificação profissional e geração de emprego, ele incentiva a atividade econômica de maneira integral, já que o trabalho possui um papel de protagonismo nessa engrenagem, conforme nos mostra o gráfico a seguir.

RELAÇÃO ENTRE POBREZA E DESEMPREGO NO BRASIL

Dados da PNAD Contínua – 1º trimestre de 2025

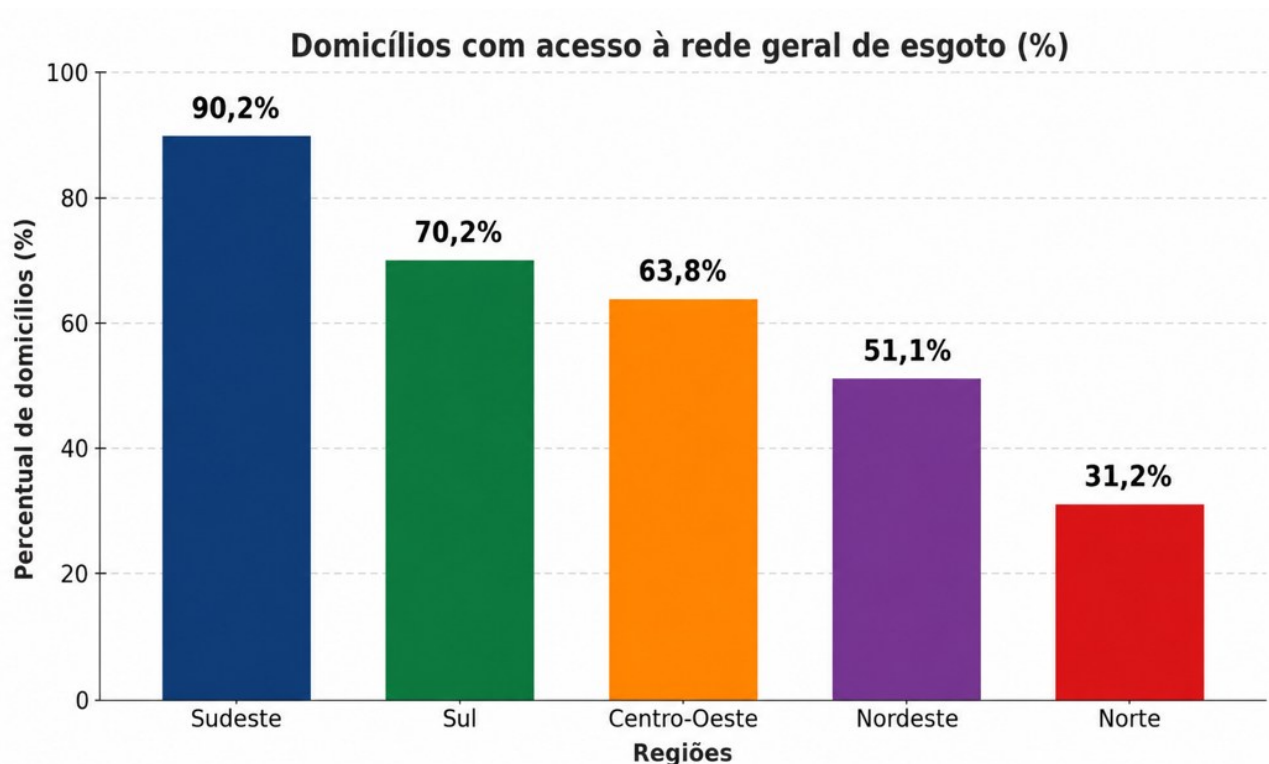


Fonte: IBGE – PNAD Contínua – 1º trimestre de 2025.

Os dados apresentados no gráfico evidenciam uma forte relação entre desemprego e pobreza no Brasil. Conforme a PNAD Contínua do primeiro trimestre de 2025, a taxa de pobreza entre as pessoas desocupadas alcança 46,3%, enquanto entre as pessoas ocupadas esse percentual cai para 16,4%. Isso demonstra que a ausência de emprego está diretamente associada à maior vulnerabilidade econômica e social. A diferença entre os grupos revela que indivíduos sem ocupação possuem quase três vezes mais chances de estarem em situação de pobreza do que aqueles inseridos no mercado de trabalho. O emprego, portanto, aparece como um dos principais fatores de proteção contra a pobreza, pois garante renda e subsistência.

Além disso, o gráfico indica que o aumento da taxa de desemprego tende a elevar os índices de pobreza, reforçando a relação estrutural entre exclusão do mercado de trabalho e precarização das condições de vida. Esses dados também evidenciam a importância de políticas públicas voltadas à geração de emprego, qualificação profissional e inclusão produtiva, como instrumentos fundamentais para a redução das desigualdades sociais no país. Com a falta de emprego e renda, aumenta-se a necessidade de programas de assistência social para combater a pobreza e a vulnerabilidade social. Os projetos sociais de transferência de renda, por exemplo, são primordiais no enfrentamento às desigualdades e no apoio à população marginalizada. O Sistema Único de Assistência Social (SUAS) concentra seus serviços, ações e benefícios na proteção das camadas mais carentes da sociedade. No Brasil, os gastos nesse segmento são altos. Segundo dados do Tribunal de Conta da União (TCU, 2023), em 2023, foi despendido o total de R\$ 268.000.000.000 (duzentos e sessenta e oito bilhões de reais) com a Assistência Social.

A pobreza também se torna um dos maiores gastos com a saúde pública. A situação da população de baixa renda faz com ela não tenha, muitas vezes, acesso a saneamento básico, alimentação saudável, água potável, esgoto tratado, coleta de lixo, tratamento de enfermidades, medicamentos, esclarecimento e informações, que são fatores que colaboram para o surgimento e o agravamento de doenças. A análise regional dos dados trazidos pela PNAD (2024), por exemplo, revela profundas disparidades no que se refere ao esgotamento sanitário. A Região Sudeste apresentou o maior índice de atendimento por rede geral de esgoto, alcançando 90,2% dos domicílios, seguida pelas regiões Sul (70,2%) e Centro-Oeste (63,8%). Em contraste, os índices observados no Nordeste (51,1%) e, sobretudo, no Norte (31,2%) evidenciam a necessidade de ampliação dos investimentos em infraestrutura sanitária, especialmente nas regiões menos desenvolvidas.



Fonte: PNAD/IBGE (2024)

Na economia como um todo, a pobreza também reduz a base tributária: pessoas sem proventos compram menos e consequentemente geram menos arrecadação de impostos sobre consumo e renda. Ao mesmo tempo, há maior informalidade no trabalho, o que diminui contribuições previdenciárias e enfraquece o financiamento da seguridade social. Outro ponto importante é o chamado “ciclo intergeracional”: crianças em situação de pobreza tendem a ter menor acesso à educação de qualidade, o que reduz produtividade futura e perpetua o problema, mantendo a pressão sobre o Estado ao longo do tempo. Em resumo, o impacto não vem da pobreza isoladamente, mas da combinação entre baixa renda, maior vulnerabilidade social e necessidade de políticas públicas mais intensivas para compensar as inequidades. Assim, o trabalho contribui para a redução da pobreza de forma estrutural, não apenas imediata. Com renda mais estável, as famílias conseguem investir em educação, qualificação profissional e saúde, o que aumenta as chances de melhores empregos no futuro. Isso cria um ciclo de mobilidade social.

Além disso, é importante destacar a questão da formalização do trabalho. Empregos formais geralmente incluem direitos trabalhistas e previdenciários, como 13º salário, férias remuneradas e contribuição para aposentadoria. Isso diminui a vulnerabilidade em momentos de crise, como em casos de doença ou perda do emprego. Além disso, o emprego fortalece a economia local e reduz a dependência de políticas assistenciais, embora elas continuem importantes como rede de proteção. O ideal é a combinação entre os programas de assistência social e a criação de oportunidades de trabalho digno e geração de renda.

CAPÍTULO II

DEFICIÊNCIA

1. HISTÓRIA DA DEFICIÊNCIA

Certamente a deficiência é tão antiga quanto a própria humanidade. O início dessa caminhada não está relacionado a uma intenção deliberada dos membros de sociedades mais remotas em discriminar pessoas com deficiência, mas como uma eliminação que atuou como um desdobramento da seleção natural. Dessa forma, sociedades que eram nômades, ou que tinham nas lutas uma condição de sobrevivência, encontravam na plena habilidade e na capacidade física um fator obrigatório para a sobrevivência, evolução e perpetuação de seus povos (PACHECO; ALVES, 2007) . Dessa maneira, pessoas com deficiência não eram naturalmente capazes de acompanhar essas atividades essenciais, e acabavam perecendo ou ficando para trás.

A marginalização primária, própria das mais arcaicas sociedades, principalmente tribos, não era propriamente uma escolha, mas uma inadequação natural gerada entre aquilo que se compreendia como vida possível, e o alcance e abrangência das capacidades e a dimensão das limitações das pessoas com deficiência. Há que se lembrar que, na Pré-História, a vida não era fácil: as atividades predominantes para sobrevivência se concentravam na caça e na pesca e as pessoas precisavam fabricar instrumentos a partir da pedra lascada. As tribos não permaneciam muito tempo no mesmo local e costumavam se abrigar em cavernas. Então, diante dessa conjuntura, não é difícil supor que as pessoas com deficiência tinham enorme dificuldade em sobreviver, em virtude das adversidades.

Mas as dificuldades do convívio em sociedade das pessoas com deficiência não se restringiram à Pré-História. Muitos povos da Antiguidade dedicaram atitudes de menosprezo à essa população, excluindo-a e isolando-a. O Antigo Testamento, considerado a primeira parte da Bíblia Sagrada, narra os eventos ocorridos antes do nascimento de Jesus Cristo. Em suas escrituras, há uma passagem emblemática, onde fica determinada a proibição de uma pessoa com deficiência de se encaminhar ao altar e oferecer o pão a Deus. Na prática, a pessoa estaria vedada de exercer a sua religiosidade.

Nenhum homem da descendência de Arão, o sacerdote, em quem houver alguma deformidade, se chegará para oferecer as ofertas queimadas do Senhor; defeito nele há; não se chegará para oferecer o pão do seu Deus. Ele comerá do pão do seu Deus, tanto do santíssimo como do santo. Porém até ao véu não entrará, nem se

chegará ao altar, porquanto defeito há nele, para que não profane os meus santuários; porque eu sou o Senhor que os santifico. E Moisés falou isto a Arão e a seus filhos, e a todos os filhos de Israel (BÍBLIA SAGRADA, LEVÍTICO, 2008, cap. 21, vers. 01-24, s/d).

Na Grécia Antiga, que cultuava valores como o corpo atlético, a deficiência era vista como o oposto do correto, do desejado, do valorizado e estimado. Isso fazia com que a sociedade encarasse com naturalidade o abandono de recém-nascidos e crianças com deficiência, inclusive pelos pais, com a intenção de que morressem (PACHECO; ALVES, 2007), sem que tal ato fosse condenado moral ou eticamente, dentro do conjunto axiomático daquela sociedade. Silva (1987) conta que a lei em Esparta determinava que os pais do recém-nascido eram obrigados a levá-lo para uma espécie de comissão oficial formada por anciãos, que deveriam examinar a criança. Se eles a considerassem possuidora de alguma deficiência ou fora dos padrões desejados, seria ela sacrificada. Do contrário, ficaria com seus pais até os 7 anos e depois seria entregue ao Estado.

Schmidt (2001) aponta que a finalidade da educação em Esparta era formar guerreiros. Ainda crianças, os meninos eram afastados das mães e ficavam até os 18 anos em escolas, onde aprendiam ginástica, leitura, escrita, manejo de armas e esportes como lutas e arremesso de dardos. Essas atividades exigiam imenso esforço físico e psicológico, uma vez que tinham de ficar nus em dias frios, tomar banho gelado, além de receber castigos severos. Tudo isso para que se tornassem fortes e disciplinados. E quando

nascia uma criança, o pai realizava uma festa conhecida como ‘amphidromia’. Os costumes exigiam que ele tomasse a criança em seus braços, dias após o nascimento, e a levasse solenemente à sala para mostrá-la aos parentes e amigos e para iniciá-la no culto dos deuses. A festa terminava com banquete familiar. Caso não fosse realizada a festa, era sinal de que a criança não sobreviveria. Cabia, então, ao pai o extermínio do próprio filho (SILVA, 1987, p. 67).

Ainda na Grécia Antiga, Platão (2001, p. 155), em *A República*, recomendava que “qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém”. Aristóteles (2002, p. 50) tinha a mesma linha de pensamento, eis que se posicionou pela necessidade de “existir uma lei que proíba nutrir toda criança disforme”. As práticas de discriminação são confirmadas também pela mitologia grega, por meio da história de Hefesto, o deus dos ferreiros. De acordo com uma versão trazida pela *Ilíada*, de Homero (1998), Hefesto era filho de Zeus e de Hera. Ao nascer com uma das pernas atrofiadas, Hera, inconformada com a deficiência do filho, o expulsou do Olimpo. No entanto, é importante ressaltar que a Grécia Antiga, embora mantivesse essa prática, não era um país unificado, mas um conjunto de estados-nação de identidades completamente diferentes.

O Império Romano não se diferenciou da Grécia no que tange ao tratamento discriminatório dispensado às pessoas com deficiência, que podiam ser sacrificadas logo ao nascer, sem que houvesse para tal atitude qualquer punição. As que sobreviviam, eram normalmente usadas para fins de prostituição ou em atividades humilhantes de entretenimento alheio. As pessoas com deficiência comumente se encontravam em casas comerciais, tavernas e bordéis; bem como nos circos romanos, para serviços simples e às vezes degradantes (SILVA, 1987).

Discorrendo ainda sobre a questão da deficiência na Antiguidade, merece parênteses o caso do Egito, como uma exceção. Ele se diferenciou da Grécia e de Roma no tratamento às pessoas com algum tipo de deficiência. De acordo com os registros que se têm desse período, as pessoas com deficiência não encontravam entraves para se incluir socialmente. Existia um documento chamado *Instruções de Amenemope*, que funcionava como um código de conduta moral para o povo egípcio. Ele determinava que pessoas com deficiência fossem tratadas com respeito e proibia qualquer tipo de ofensa ou deboche (KOZMA, 2006). Além disso, as pessoas com deficiência poderiam ser “encontradas em diferentes estratos da sociedade, desde a classe dos faraós, nobres, artesãos, agricultores, até os escravos (SARAIVA; PEREIRA, 2017, p. 171). Os papiros demonstram, ainda, que à época existiam práticas médicas e tratamentos voltados às deficiências (SILVA, 1987).

Voltando ao Império Romano, foi em seu contexto que nasceu o Cristianismo, que veio a proporcionar uma guinada em relação à postura diante da deficiência, uma vez que a Igreja passou a pregar a caridade, o amor ao próximo e a solidariedade entre as pessoas, como princípios essenciais de sua doutrina. Assim, a religião cristã não aceitava e contestava as práticas de violência contra as pessoas com deficiência e o desamparo a que eram relegadas. A partir do século IV, foram criadas as primeiras instituições de acolhimento a essa população. No ano de 315 d.C., o Imperador Constantino, influenciado pelo pensamento cristão, publicou uma lei na qual rechaçava a morte de recém-nascidos. Essa lei classificou esse costume de parricídio e ordenou providências para que o Estado colaborasse com a alimentação e o vestuário dos filhos dos casais mais pobres. Constantino fez com que a lei fosse publicada em todas as partes e gravada em bronze (SILVA, 1987).

Apesar do assistencialismo influenciado principalmente pelo pensamento cristão, na Idade Média, a noção da deficiência também esteve fortemente atrelada à percepção de castigo e de pecado, e, por isso, essa população continuou a ser discriminada. Maranhão (2005, p. 25) relata que “as ideias que envolviam as pessoas com deficiências eram impregnadas por concepções místicas, mágicas e misteriosas, de baixo padrão”. Difundiu-se também a ideia de que as deficiências estavam ligadas à esfera do sobrenatural e isso certamente só fez contribuir para a

perseguição a essas pessoas. Assim, se a pessoa tinha uma deficiência, a convicção era a de que ela havia sido punida por algum desvio cometido ou estava sendo possuída por maus espíritos. Em uma famosa passagem bíblica, Jesus é questionado sobre qual a razão da cegueira de um homem: afinal, quem haveria pecado?

E, passando Jesus, viu um homem cego de nascença. E os seus discípulos lhe perguntaram, dizendo: Rabi, quem pecou, este ou seus pais, para que nascesse cego? Jesus respondeu: Nem ele pecou nem seus pais; mas foi assim para que se manifeste nele as obras de Deus. Convém que eu faça as obras daquele que me enviou, enquanto é dia; a noite vem, quando ninguém pode trabalhar. Enquanto estou no mundo, sou a luz do mundo. Tendo dito isto, cuspiu na terra, e com a saliva fez lodo, e untou com o lodo os olhos do cego. E disse-lhe: Vai, lava-te no tanque de Siloé (que significa o Enviado). Foi, pois, e lavou-se, e voltou vendo (BÍBLIA SAGRADA, 2008, João, cap. 9, vers.1-7, s/d).

Pode-se dizer que o Cristianismo, no que tange ao tratamento da deficiência, acabou por adotar duas concepções bastante distintas entre si, pois, embora pregasse a caridade e rechaçasse o abandono, é certo também que acabou por vincular a deficiência às possessões demoníacas e às expiações para os pecados e isso inevitavelmente acabou por reforçar a estigmatização do indivíduo com deficiência. Os hospitais, nesse período, embora admitissem essa população, não tinham como propósito o seu cuidado e bem-estar e assim, eles se tornaram verdadeiros centros de exclusão social. Essas pessoas também passaram a ser internadas nas mais diversas instituições, como manicômios e prisões, ao lado de criminosos, de mendigos, de prostitutas, e de outros grupos que também eram retirados das ruas e condenados à segregação social.

Silva (1987) menciona que nesse período não há notícias de tentativas bem-sucedidas na instalação de entidades voltadas ao atendimento e necessidades específicas das pessoas com deficiência. Eram comuns instituições que abrigavam pessoas com hanseníase⁷, que durante muito tempo foram chamadas por termos vexatórios e marginalizadas em todo o mundo. Assim, pode-se concluir que a finalidade era somente o isolamento, e não qualquer ação terapêutica ou inclusiva. A fracassada tentativa de se prestar alguma assistência às pessoas com deficiência acabou por excluí-las ainda mais.

As deficiências estiveram restringidas ao terreno exclusivo do sobrenatural até praticamente metade do século XVI, quando alguns pensadores do Renascimento⁸ começaram a ter um olhar mais racional para essas questões (PICCOLO, 2022). Entre os séculos XV e XVII houve

⁷ Doença infecciosa que atinge principalmente a pele e os nervos periféricos.

⁸ Movimento cultural, artístico e científico nascido na Itália e expandido para a Europa a partir do século XIV. Caracterizou-se pelo antropocentrismo, pelo racionalismo, pelo humanismo, pelo individualismo e pela valorização da Antiguidade Clássica.

um avanço significativo da Medicina, escorada no Humanismo⁹ e na emancipação da sociedade em relação à desinformação e às superstições. É nesse contexto que começam a ser dados os primeiros passos no atendimento adequado às pessoas com deficiência (SARAIVA; PEREIRA, 2017).

No início da Era Moderna¹⁰, o médico Paracelso (1493-1541) revolucionou a Medicina ao conseguir apontar os elementos químicos que fazem parte do corpo humano, o que era totalmente ignorado pelos saberes que imperavam à época. Além disso, Paracelso passou a desenvolver pesquisas ligadas às pessoas com deficiência, retirando-as do espectro de seres possuídos por espíritos malignos e colocando-as no lugar de pacientes, merecedores de cuidados, terapias e atenção apropriada (PICCOLO, 2022). Girolamo Cardano (1501-1576), contemporâneo de Paracelso, também foi figura importante nesse período ao descrever os componentes clínicos da febre tifoide (que à época provocava milhões de mortes), além de colaborar com estudos na área da Educação para pessoas com deficiência auditiva, através de escrita e linguagem de sinais (PICCOLO, 2022). Nesse momento,

estava em curso um irreversível processo de desencantamento do mundo alavancado por progressos diuturnos da ciência, os quais se sobrepunham à religião e à tradição. Os seres humanos deveriam, a partir de então, tomar sob suas mãos seu próprio destino. Aquilo que se encontrava oculto, anteriormente interpretado como inalcançável pelo saber e olhar humano, passa a ser visto como possível de explicação. A razão é a nova medida das coisas. (PICCOLO, 2022, p. 113)

Durante a Revolução Francesa¹¹ (1789-1799), fortemente amparada pelos ideais iluministas¹², consolidou-se a mudança de pensamento também em relação à institucionalização, com repúdio total aos abusos e ao isolamento forçado (PICCOLO, 2022). É nesse contexto que o médico francês Philippe Pinel (1745-1826) surge como o fundador da Psiquiatria moderna. A exemplo do que fez Nise da Silveira no Brasil da primeira metade do século XX, Pinel inovou nas abordagens, rejeitando métodos violentos e priorizando a humanidade dos internos. Mais uma amostra de um novo saber que nasceu a partir de uma resistência a paradigmas vigentes. E essa quebra de padrão

significou um tratamento possível para pessoas até então vistas como irrecuperáveis, por serem privadas do precioso atributo da razão, e cujo destino

⁹ Movimento filosófico nascido durante o Renascimento que tinha como principais características a valorização do ser humano, sua dignidade, o cientificismo e o racionalismo.

¹⁰ Período da História que se inicia em 1453, com a queda de Constantinopla, e finda-se em 1789, com a Revolução Francesa.

¹¹ A Revolução Francesa marcou o fim do Antigo Regime e do absolutismo na França.

¹² O Iluminismo foi um movimento filosófico, cultural e científico que ganhou força na Europa entre os séculos XVII e XVIII. Caracterizava-se pela valorização da razão, da ciência, da liberdade individual e fazia oposição ao Antigo Regime.

invariável seria a errância, o abandono em asilos ou o recebimento de caridade religiosa. Na sociedade das luzes, a ciência queria mostrar-se mais eficiente do que a religião. Seu objetivo era recuperar os insanos para o terreno da razão, tornando-os aptos a participar do novo mundo que se descortinava: o mundo da revolução burguesa (TEIXEIRA, 2019, p. 543-544).

Ainda na Era Moderna mas já partindo para a Contemporânea¹³, foi com a Revolução Industrial e a expansão do capitalismo, que passou a existir uma preocupação mais profunda com a educação das pessoas com deficiência. Essa educação, em um primeiro momento, tinha por finalidade apenas tornar essa população o mais capacitada possível para fazer parte da mão de obra, produzindo e gerando capital (MAZZOTTA, 1999). Se a população com deficiência passasse a fazer parte do protelarido que recebia remuneração, ela também estaria inserida no mercado consumidor. É por isso que disseminou-se e ganha cada vez mais força, a lógica de que a exclusão social de uma determinada população, especialmente em setores como educação e trabalho, gera imenso prejuízo ao Estado.

Mas apesar dos avanços, a situação de desvantagem da pessoa com deficiência permanece, (conforme nos informam as pesquisas supracitadas). Os séculos de hostilidade direcionados à deficiência deixaram sequelas profundas e todo movimento rumo à inclusão certamente ainda exigirá tempo e grandes esforços sociais, econômicos e governamentais, em nível global. Porém, o confronto a um cenário de desigualdade começa justamente com a compreensão de suas origens e raízes.

2. MODELOS DE DEFICIÊNCIA

Seria a deficiência sinônimo de doença? A deficiência, ao longo dos tempos, sempre foi concebida da mesma forma? Importa nesse entendimento, mormente, ter ciência dos modelos de deficiência, e existem basicamente quatro deles: o Médico; o Médico-Social; o Social; e o Jurídico brasileiro, conforme será explicado no decorrer deste tópico. No Brasil, toda legislação, regulamentos ou políticas governamentais voltadas à pessoa com deficiência, leva em consideração o conceito de deficiência estabelecido no Decreto nº 3.298/99.

2.1. Modelo Médico e Modelo Médico-Social

Na trajetória de racionalização das deficiências, o século XVIII foi marcado pela preocupação dos profissionais de saúde em estabelecer uma classificação das doenças em geral, o que resultou na *Classificação Internacional de Doenças (CID)*, em 1893. No entanto, Laurenti (1994) aponta para a insuficiência e ineficácia parcial do documento, já que algumas condições

¹³ Período histórico que tem início com a Revolução Francesa e se estende até os dias atuais.

não correspondiam ao conceito de doenças, mas não deixavam de ter impacto sobre a qualidade de vida do sujeito, como a perda de um membro, por exemplo. Foi em 1980 que a Organização Mundial de Saúde (OMS) publicou a *International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps*¹⁴ (ICIDH) (OMS, 1980), cujos principais conceitos são:

Deficiência: perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.

Incapacidade: restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como consequência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.

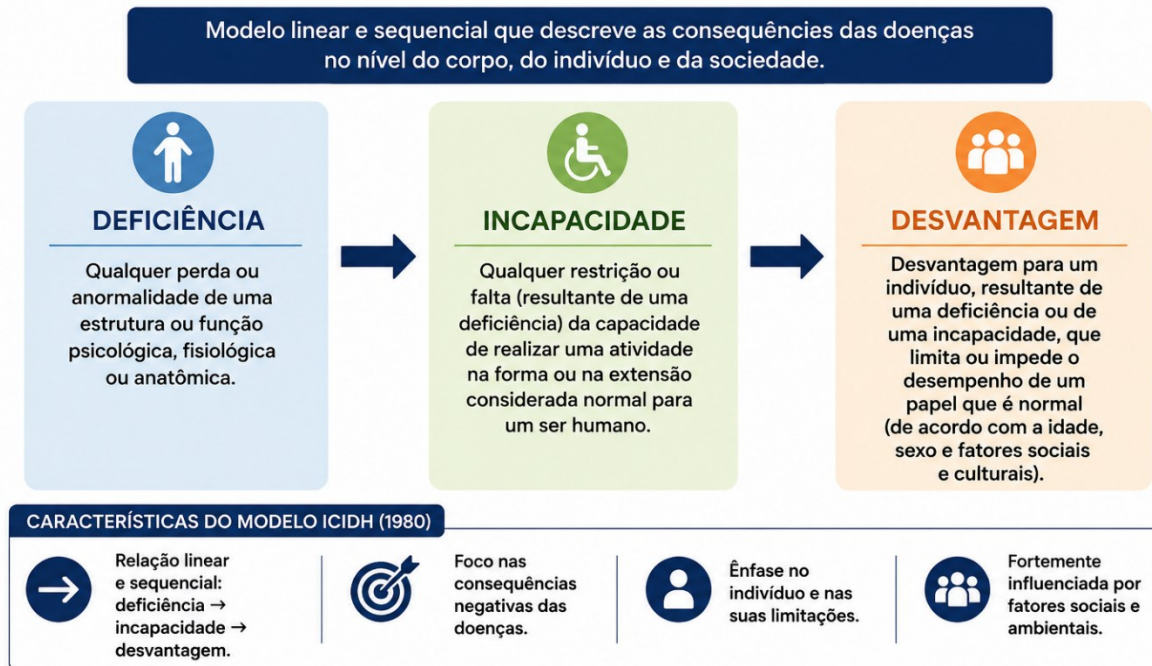
Desvantagem: prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. Caracteriza-se por uma discordância entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social. Representa a socialização da deficiência e relaciona-se às dificuldades nas habilidades de sobrevivência.

O Modelo Médico entende as deficiências como fenômenos biológicos, como lesões adquiridas através de doenças. As lesões seriam então consequências dessas últimas e gerariam incapacidades físicas, que, quando identificadas, deveriam sofrer intervenções para melhorar o funcionamento do corpo e reduzir as desvantagens (FRANÇA, 2013).

¹⁴ *Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens: um manual de classificação das consequências das doenças*, em tradução livre.

ICIDH – OMS (1980)

Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens



Fonte: World Health Organization (WHO). International Classification of Impairments. Disabilities and Handicaps – ICIDH. Genebra: OMS, 1980.

Medeiros, Diniz e Squinca (2006) pontuam que o modelo médico tem duas grandes falhas. A primeira, mais técnica, terminológica e conceitual, que recai sobre a ideia de que lesões e deficiências eram sinônimos entre si, e essa correspondência não é necessariamente existente. A segunda crítica gira em torno de se associar as deficiências a ausências ou falhas nas habilidades sociais, sendo que essa associação não seria, senão, um juízo de valor, paradoxalmente inserido dentro de um modelo que se pretenda neutro e objetivo.

Lima, Soares e Lemos (2015) afirmam que o Modelo Médico, ao entender que as limitações sociais e cotidianas vivenciadas pela pessoa com deficiência eram oriundas da deficiência em si, em seus aspectos físicos ou cognitivos, e não permeadas, influenciadas ou determinadas por variáveis, como as ambientais, familiares, pessoais, econômicas e afins, atribuiu assim, as desigualdades às deficiências, e não ao tratamento social que elas recebiam. Foi essencialmente nessa crítica que o Modelo Médico tem sua revisão proposta no modelo que emergiu a seguir, conceituado naquilo que era negligenciado. Diniz (2007, p. 42) elencou cinco críticas ao documento:

O primeiro ponto era relativo à representatividade do documento. [...] O segundo ponto referia-se aos fundamentos morais do documento. [...] O terceiro ponto, e certamente a crítica mais importante do modelo social, denunciava os equívocos da causalidade entre lesão e deficiência. [...] O quarto ponto dizia respeito à intervenção no corpo deficiente. A ICIDH era uma expansão da CID, isto é, um

registro biomédico de doenças, especializado em lesões e deficiências. [...] O quinto ponto era de ordem política. A ICIDH localizava a origem das desvantagens nas lesões, isto é, no indivíduo. [...] Essa ideia descrevia a deficiência como um problema individual, e não sociológico.

Segundo Diniz (2007), o primeiro ponto dizia respeito ao fato de a ICIDH ter sido formulada por pessoas que estudavam a deficiência sob a perspectiva médica, mas não a vivenciavam na prática, como os indivíduos que de fato a possuíam. A segunda crítica concernia à questão da ICIDH se basear em pressupostos tidos como normais, sendo que, assim, uma pessoa com deficiência poderia ser tida como “anormal”, termo flagrantemente discriminatório. O terceiro item da crítica tinha por objetivo demonstrar que na ICIDH nem sempre uma determinada lesão no corpo da pessoa causava uma deficiência, pois esta, para o modelo social, era gerada pela sociedade não inclusiva. A quarta censura residia no fato da ICIDH só tratar da deficiência pelo aspecto estritamente médico, excluindo totalmente a questão sociológica. Por fim, o quinto apontamento pode ser entendido como um desdobramento do quarto, pois se a ICIDH tratava da deficiência apenas do ponto de vista terapêutico, então preconizava tal documento que as desvantagens que sofriam as pessoas com deficiência eram fruto unicamente de uma enfermidade, o que deixava de fora a discussão acerca da discriminação de que eram vítimas, e isso ocorria no meio social.

Buscando aprimorar a ICIDH, em 2001, a OMS redefiniu os conceitos de deficiência e publicou a *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde* (CIF), que é o Modelo Médico-Social, que tem por objetivo realizar uma junção entre a medicina e o contexto social em que a pessoa com deficiência está inserida, e, assim, diagnosticar o impacto que a deficiência terá em sua vida. É um documento que considera a saúde em três diferentes aspectos: o biológico, o individual e o social, sendo, por isso, também conhecido como biopsicossocial. Para a CIF, a deficiência é um problema nas funções ou estruturas corporais. Elas podem consistir em desvios ou perdas, e podem ser temporárias ou permanentes; progressivas, regressivas ou estáveis; intermitentes ou contínuas. Inúmeras podem ser as causas de uma deficiência: desde fatores genéticos até acidentes domésticos. Havendo a deficiência, há uma disfunção em uma estrutura ou função do corpo. Mas o impacto que a deficiência causará na vida de uma pessoa depende do contexto social, cultural, familiar e financeiro em que esta está inserida. Isso, porque duas pessoas com uma mesma espécie de deficiência podem ter desempenhos diferentes em suas rotinas, dependendo da conjuntura em que se encontram. Por isso, Ribas (2007, p. 18) ressalta a importância da CIF, pois, para ele, é o documento que:

[...] melhor nos ajuda a pensar sobre elas, uma vez que relativiza o conceito de deficiência inserindo-o no contexto social e inter-relacionando-o com outros fatores como idade, sexo etc. O mérito desse documento (CIF) é conseguir perceber

que a deficiência é um tema que só pode ser estudado na transversalidade, ou seja, a deficiência é um acometimento que incide sobre crianças e adultos, homens e mulheres, brancos e negros, ricos e pobres, ocidentais e orientais, católicos e judeus. Tem graduações que vão da amputação de dedos a estados de vida vegetativos (RIBAS, 2007, p. 18).

Para confirmar esse entendimento, Ribas (2007) nos conta uma história: certa vez, estava em um ponto de ônibus e viu uma mulher a carregar uma adolescente que devia ter cerca de 14 anos. Ela não andava, não falava e aparentemente havia sofrido uma paralisia cerebral. O autor perguntou à mãe o que tinha aquela menina. A mulher lhe respondeu que, de acordo com o médico que visitava a zona rural onde viviam, a cada 15 dias, sua filha sofria de fraqueza nos nervos. Perceba que a garota em questão nasceu no seio de uma família com poucos recursos financeiros, vivia em local afastado e não teve acesso a nenhum tratamento que possibilitasse seu desenvolvimento físico e intelectual. Por isso, a deficiência e a sua repercussão na vida da pessoa não dependem apenas do fator médico, mas também do social e econômico. E, tendo em vista essa constatação, a tabela abaixo que traz uma visão geral da CIF:

PRINCIPAIS CONCEITOS DA CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE FUNCIONALIDADE, INCAPACIDADE E SAÚDE (CIF)				
COMPONENTE	CONCEITO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS	CÓDIGO CIF
 FUNÇÕES DO CORPO	Funções fisiológicas dos sistemas do corpo (incluindo funções psicológicas).	Funções do corpo são as funções fisiológicas dos sistemas corporais, incluindo as funções mentais.	• Funções da visão • Funções da memória • Funções musculares	b (Funções do Corpo)
 ESTRUTURAS DO CORPO	Partes anatômicas do corpo, como órgãos, membros e seus componentes.	Estruturas do corpo são as partes anatômicas do corpo, como órgãos, membros e suas estruturas.	• Estruturas do olho • Estruturas do coração • Estruturas dos membros inferiores	s (Estruturas do Corpo)
 ATIVIDADES	Execução de tarefas ou ações por um indivíduo.	Atividades são a execução de tarefas ou ações por um indivíduo.	• Aprender • Comunicar-se • Alimentar-se	d (Atividades e Participação)
 PARTICIPAÇÃO	Envolvimento do indivíduo em situações da vida.	Participação é o envolvimento do indivíduo em situações da vida.	• Participar da vida comunitária • Trabalhar • Estudar	
 FATORES AMBIENTAIS	Ambiente físico, social e atitudinal em que as pessoas vivem.	Fatores ambientais constituem o ambiente físico, social e atitudinal em que as pessoas vivem e conduzem sua vida.	• Apoio da família • Acessibilidade • Políticas públicas	e (Fatores Ambientais)
 FATORES PESSOAIS	Características do indivíduo que não fazem parte das condições de saúde.	Fatores pessoais são o conjunto de características do indivíduo, como idade, sexo, estilo de vida, hábitos, entre outros.	• Idade • Sexo • Estilo de vida • Motivação	pf (Fatores Pessoais)
 NOTA: Os fatores pessoais não são codificados pela CIF, mas são reconhecidos como importantes para a compreensão da funcionalidade e da incapacidade.				

Conforme a tabela, a CIF é dividida em duas áreas: a primeira parte é a que diz respeito à funcionalidade e à incapacidade. Essa seara possui dois componentes: as funções e estruturas do corpo e as atividades e participação. As funções do corpo são as funções fisiológicas e psicológicas dos sistemas orgânicos e as estruturas são as partes anatômicas, como os órgãos e os membros do

corpo. Exemplifica-se: a visão é uma função, e o olho é uma estrutura. O segundo componente da primeira parte (funcionalidade e incapacidade) da CIF trata das atividades e participação. Os domínios deste item englobam áreas da vida de uma pessoa. São elas: aprendizagem e aplicação dos conhecimentos, tarefas e exigências gerais, comunicação, mobilidade, cuidados pessoais, vida doméstica, interações e relacionamentos interpessoais, principais aspectos da vida, vida comunitária, social e cívica.

Para se determinar a habilidade de alguém no exercício dessas funções, a CIF estabelece dois qualificadores: o desempenho e a participação. O primeiro concerne à descrição do que o indivíduo faz em seu ambiente de vida habitual, o que inclui o contexto social em que está inserido. Por isso, o desempenho é o próprio envolvimento nas situações da própria rotina da pessoa. Já a atividade tem por objetivo traçar a aptidão de um indivíduo para executar uma tarefa ou uma ação. Esse domínio indica o nível máximo de funcionalidade que alguém pode atingir ao realizar uma determinada atividade, em um ambiente padrão, ou seja, em condições normais. É a aptidão da pessoa ajustada ao ambiente. Conforme dispõe a CIF, as dificuldades e problemas surgem quando há uma alteração qualitativa ou quantitativa no modo de realizar tais tarefas. As limitações são avaliadas tendo por base um padrão aceito no meio social, que é a norma com a qual se compara a capacidade ou desempenho de um indivíduo com a capacidade e desempenho de uma pessoa sem a mesma condição de saúde. Sinteticamente, pode-se dizer que a primeira parte da CIF considera o funcionamento das funções e estruturas corporais. Caso estes não estejam operando como deveriam, podem causar limitações na vida de uma pessoa.

Introduz-se, então, a segunda parte da CIF, que são os fatores contextuais. Eles representam o estilo de vida das pessoas e o meio social em que vivem, pois estes podem ter um impacto bom ou ruim sobre a saúde e os estados relacionados com a saúde dos indivíduos, o que facilita ou dificulta a feitura de ações rotineiras. São também divididos em dois conjuntos: os fatores ambientais e os fatores pessoais. Os fatores ambientais constituem o ambiente físico, social e cultural em que estão incluídas as pessoas. São circunstâncias externas a elas, mas que podem ter influência negativa ou positiva em seu desempenho e atividade. Os fatores ambientais reúnem dois níveis: o individual é o espaço imediato em que vivem os indivíduos, e que pode ser a sua casa, seu trabalho, sua escola, além do contato direto com familiares, amigos e colegas; o social apresenta, por sua vez, sistemas da comunidade que influem na vida das pessoas, como as leis, o transporte, as organizações governamentais, os serviços de comunicação etc.

No segundo ângulo dos fatores contextuais, têm-se os fatores pessoais, que mostram o histórico e modo de vida dos indivíduos, que incluem idade, sexo, educação, hábitos, experiências vividas, nível de instrução. Essas informações são extremamente relevantes, pois, como o

ambiente exterior tem influência sobre a saúde e as condições de saúde de uma pessoa, as suas características particulares também possuem impacto merecedor de atenção. Disso, concluímos que duas pessoas podem ter a mesma deficiência física, mas uma delas terá sua vida facilitada por viver em uma cidade acessível e sem barreiras, e, do mesmo modo, dois indivíduos podem padecer de igual doença, entretanto ela poderá ter efeitos mais devastadores sobre aquele que foi fumante durante toda a vida. Assim, a deficiência, no Modelo Médico-Social, pode ser lida como uma complexa relação entre uma alteração nas funções ou estruturas corporais e os fatores contextuais, podendo ser estes externos ou referentes à sua individualidade.

A principal diferença entre a ICIDH (1980) e a CIF (2001) está no modelo de entendimento da deficiência. A ICIDH adota um modelo mais médico e linear, no qual a deficiência é vista como uma sequência de eventos: doença → lesão → incapacidade → desvantagem social. Nesse modelo, o foco está principalmente no indivíduo e em suas limitações. Já a CIF, propõe um modelo biopsicossocial, muito mais amplo e interativo. Em vez de enxergar a deficiência apenas como consequência de uma doença ou lesão, a CIF considera a interação entre três dimensões: funções e estruturas do corpo, atividades e participação e fatores ambientais e pessoais. Ou seja, a incapacidade não depende apenas da condição de saúde, mas também das barreiras ou facilitadores do ambiente.

Outra diferença importante, é que a ICIDH enfatiza o déficit e a limitação, enquanto a CIF valoriza a funcionalidade e a participação social, trazendo uma abordagem mais inclusiva e alinhada aos direitos humanos. Em resumo, a ICIDH representa uma visão mais antiga e centrada na doença, enquanto a CIF reflete uma perspectiva moderna, que entende a deficiência como resultado da interação entre a pessoa e o contexto em que ela vive. Abaixo, traçamos um paralelo entre ambos modelos:

DIFERENÇAS ENTRE ICIDH E CIF

ASPECTO	ICIDH (OMS, 1980)	CIF (OMS, 2001)
 OBJETIVO	Classificar as consequências das doenças.	Classificar a funcionalidade e a incapacidade considerando os fatores contextuais.
 ENFOQUE	Consequências negativas da condição de saúde.	Interação entre condição de saúde e fatores contextuais (ambientais e pessoais).
 FOCO PRINCIPAL	Limitações e perdas.	Funcionalidade e incapacidade (com ênfase nas capacidades e potencialidades).
 COMPONENTES	• Deficiência (funções e estruturas do corpo) • Incapacidade (limitação para realizar atividades) • Desvantagem (restrição na participação social)	• Funções e Estruturas do Corpo • Atividades e Participação • Fatores Ambientais • Fatores Pessoais
 VISÃO DO PROCESSO	Modelo linear e sequencial: Doença → Deficiência → Incapacidade → Desvantagem	Modelo biopsicossocial e interativo: Interação dinâmica entre condição de saúde, funções/estruturas, atividades/participação e fatores contextuais.
 CONCEPÇÃO DE INCAPACIDADE	Resultado direto da doença; visão centrada no problema.	Resultado da interação entre o indivíduo e os fatores contextuais; visão centrada nas possibilidades.
 APLICAÇÃO	Ênfase em contexto clínico, reabilitação e previdência.	Aplicação ampla em saúde, educação, políticas públicas, pesquisa e direitos humanos.
 PERÍODO	Publicada em 1980	Publicada em 2001
 ABORDAGEM	Negativa (centrada nas limitações).	Positiva (centrada na funcionalidade e na participação).

2.2. Modelo Social

O Modelo Social de deficiência surgiu em meados da década de 1970, e seu grande pioneiro foi o sociólogo Paul Hunt (1937-1979). Hunt possuía uma deficiência física, e, através de uma carta redigida ao jornal inglês *The Guardian*, em 1972, denunciou a exclusão social sofrida por indivíduos que tinham algum tipo de deficiência (DINIZ, 2007). Segundo Hunt, pessoas que possuíam deficiências graves estavam condenadas a passar a vida em instituições, onde eram tratadas como inválidas, vivendo à margem da sociedade. A proposta de Hunt, diante dessa situação, era a criação de um grupo que levasse ao parlamento as condições em que se encontrava esse grupo, além de seus anseios e ideias. O protesto de Hunt foi publicado, provocou uma imediata reação e angariou muitos apoiadores ao seu ideal (DINIZ, 2007). A partir dessa adesão, organizou-se a *Union of the Physically Impaired Against Segregation*¹⁵ (UPIAS).

A Upias foi, na verdade, a primeira organização política sobre deficiência a ser formada e gerenciada por deficientes. [...] Diferenciar natureza da sociedade pelo argumento de que a opressão não era resultado da lesão, mas de ordenamentos sociais excludentes, lesão era uma expressão da biologia humana isenta de sentido, ao passo que deficiência era resultado de discriminação social (DINIZ, 2007, p. 42).

¹⁵ *União dos Deficientes Físicos contra a Segregação*, em tradução livre.

É importante compreender que, até o momento em que se entende as limitações da pessoa com deficiência como fenômeno biológico, toda intervenção existente gira em torno da reabilitação, o que corresponde às lesões sanáveis e minimizáveis. No entanto, quando se começa a compreender esses obstáculos não como resultado da lesão/doença no corpo/intelecto, mas da discriminação social sofrida pela pessoa com deficiência, se passa a intervir no sentido de se ressocializar e de se incluir. O problema da socialização não estaria em limitações naturais das pessoas com deficiência, mas na incapacidade da sociedade em lidar adequadamente com as diferenças.

O Modelo Social trouxe dois conceitos como base teórica: lesão e deficiência. A lesão é a falta completa ou parcial de um membro ou ter um membro, órgão ou uma função do corpo com defeito; e deficiência é a desvantagem ou restrição de atividade causada pela organização social (UPIAS, 1976, tradução livre). Para França (2013, p. 63), o “argumento central a favor da inclusão da lesão numa perspectiva analítica sociológica é a necessidade de notar a correspondência entre as representações acerca de um corpo com lesões e a reações sociais correspondentes”. É dentro dessa premissa que surgiu o Modelo Social da Deficiência que

[...] definia a deficiência não como uma desigualdade natural, mas como uma opressão exercida sobre o corpo deficiente. Ou seja, o tema deficiência não deveria ser matéria exclusiva dos saberes biomédicos, mas principalmente de ações políticas e de intervenção do Estado. [...] Para o modelo social de deficiência, as causas da segregação e da opressão sofridas por Oliver, por exemplo, deveriam ser buscadas não nas sequelas da poliomielite contraída na infância, mas nas barreiras sociais que dificultavam ou impediam sua locomoção em cadeira de rodas (DINIZ, 2007, p. 19).

A abordagem sociológica de deficiência abandonou a perspectiva exclusivamente histórica ou médica para assumir uma forma de conhecimento que permitisse compreender mais amplamente todos os fatores envolvidos na inclusão da pessoa com deficiência, entendendo não apenas a necessidade de se intervir sobre as lesões e sequelas, mas, principalmente, de identificar e combater o preconceito e as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência, pois, de acordo com a perspectiva social, a limitação primordial não se encontra apenas no corpo ou na mente do indivíduo, mas no meio social, que o exclui e o priva de direitos. Por isso, é importante contextualizar socialmente a temática da deficiência.

Dessa feita, “a adoção do modelo social traz como consequência a compreensão de que as pesquisas e as políticas públicas, direcionadas à deficiência, não podem concentrar-se apenas nos aspectos corporais dos indivíduos para identificar a deficiência” (BAMPI; GUILHEM; ALVES, 2010, p. 7). É daí que se pode extrair a relevância do Modelo Social de Deficiência e do conjunto de ações iniciado por Paul Hunt: o indivíduo com deficiência não pode ser considerado isoladamente, é

imprescindível que se considere que a pessoa com deficiência vive dentro de um meio social, que muitas vezes a oprime e cria obstáculos que dificultam sua vida. Assim, deduz-se que, além do Estado, a sociedade tem papel determinante no que diz respeito à evolução e ao crescimento do indivíduo com deficiência.

Cabe, portanto, à sociedade eliminar todas as barreiras arquitetônicas, programáticas, metodológicas, instrumentais, comunicacionais e atitudinais para que as pessoas com deficiência possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional (SASSAKI, 2010, p. 45).

Mas embora o Modelo Social possuísse o mérito de ter analisado e inserido a questão da deficiência dentro de um panorama que não se restringia somente ao médico e biológico, ele também não ficou imune às críticas. E a primeira delas foi o fato desse modelo ter estabelecido um olhar sobre a deficiência (que para esse conceito foi a própria desvantagem) unicamente sob o aspecto social, deixando de lado o fator da lesão no corpo do indivíduo. Isso, porque, não obstante as barreiras externas de fato existam, não se pode apartar totalmente a lesão/deficiência da saúde, uma vez que as mais diversas áreas, como medicina, fisioterapia e terapia ocupacional, dentre outras, estão sempre em constante evolução e têm também o condão de melhorar a qualidade de vida da pessoa com deficiência. A deficiência e a lesão não podem ficar totalmente separadas da saúde. Para França (2013, p. 63), “o Modelo Social define como independente a lesão da deficiência, criando um aparentemente contrassenso num quadro em que a deficiência independe da lesão física, mesmo sendo essa condição necessária para a manifestação da deficiência”. Em contrapartida, Diniz (2007, p. 2) defende o Modelo Social, ao afirmar que:

A guinada de perspectiva sobre a compreensão da deficiência provocada pelos teóricos do modelo social não significava que eles não reconheciam a importância dos avanços biomédicos para o tratamento ou melhoria do bem-estar corporal dos deficientes, no entanto, a resistência deles era ao amplo processo de medicalização sofrido pelas pessoas deficientes [...]. Pelo fato de estarem lidando com um fenômeno sociológico, os teóricos do modelo social sugeriam que os esforços deveriam concentrar-se em modificar as estruturas que provocavam ou reforçavam a deficiência, ao invés de apenas tentar curar, tratar ou eliminar as lesões ou os deficientes.

A segunda crítica que paira sobre o Modelo Social nasceu do movimento feminista, pois “foram as feministas que mostraram que, para além da experiência da opressão pelo corpo deficiente, havia uma convergência de outras variáveis de desigualdade, tais como raça, gênero, orientação sexual ou idade” (DINIZ, 2003, p. 5). O Modelo Social, ao tratar da deficiência como uma desvantagem advinda do meio social, não considerou que, dentro do imenso grupo de pessoas com deficiência, existem grupos menores, com características e peculiaridades próprias. Determinados

aspectos culturais, financeiros e étnicos, dentre outros, formam uma espécie de microssistemas sociais que não podem ser desconsiderados. E, dentro dessas comunidades menores, existem pessoas com deficiência que, em virtude do contexto em que se encontram, podem enfrentar dificuldades maiores do que outras, como é caso das mulheres e das pessoas em situação de pobreza e miserabilidade. De acordo com Goodley (2013, tradução livre), os estudos sobre deficiência se desenvolvem dentro de vários contextos, culturas e países. Sendo assim, as questões envolvendo a deficiência são diferentes para cada região, para cada sociedade e para cada povo, uma vez que se trata de um tema repleto de nuances que se cruzam entre si, e para o seu estudo devem ser considerados todos esses fatores, como as condições históricas e sociais específicas. E vale lembrar, ainda, que os primeiros teóricos do Modelo Social eram homens e brancos:

O fato de serem homens com lesão medular não é um detalhe histórico sem importância, pois, como veremos, a entrada dos estudos feministas reviu exatamente essa marca cega do campo, pois as premissas teóricas inicialmente adotadas reproduziam a situação privilegiada desse grupo de deficientes, não sendo de forma alguma representativas da grande maioria dos deficientes, em especial daqueles com dificuldades intelectuais (DINIZ, 2003, p. 3).

Dentro ainda da temática social, outro assunto que merece destaque é o da nomenclatura correta a ser utilizada para se referir à pessoa com deficiência, pois muitas formas de preconceito se encontram em termos designativos, que, despidos de qualquer base científica ou jurídica, acentuam ainda mais o tratamento desigual e expõem a situações vexatórias esses indivíduos. É certo que tais expressões depreciativas ocorriam com mais frequência no passado, muito devido à falta de informação e esclarecimento. As expressões mais utilizadas na atualidade são: pessoa portadora de deficiência, portador de necessidades especiais e pessoa com deficiência. Contudo, o termo mais adequado é “pessoa com deficiência”.

A expressão “necessidade especial” não é adequada, pois uma pessoa pode ter uma deficiência, mas não ter qualquer necessidade especial, dependendo da situação específica que vivencia, por exemplo, uma pessoa com deficiência visual não teria qualquer entrave ao fazer uma prova oral. O mesmo se pode dizer quanto ao equivocado termo deficiente: ele é depreciativo e não valoriza a pessoa humana. No Brasil, essa tendência foi confirmada em novembro de 2010, quando a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, através da Portaria nº 2.344, alterou a nomenclatura da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que passou a atender pelo nome de Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, assim como a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que passou a se chamar Política Nacional para Inclusão da Pessoa com Deficiência.

A própria Constituição Federal de 1988, promulgada com o Código Civil de 1916 ainda em vigor, buscou não repetir as palavras que continham peso discriminatório (como por exemplo, a designação “loucos”, mencionada no art. 5º, II, do já revogado diploma legal) como faria posteriormente o Código Civil de 2002. Araújo (2010) comenta que, com o advento da nova ordem constitucional, percebe-se uma clara evolução no uso da terminologia, que passou a colocar a pessoa em posição de destaque e não a deficiência, que, representada através do termo “deficiente”, dava o sentido de “defeito” ou de “falta”. Opina ele que “a pessoa não ‘porta’, não conduz a deficiência. Ela lhe é própria. Talvez o melhor termo atualmente fosse ‘pessoa com deficiência’, como é reconhecido internacionalmente” (ARAÚJO, 2010, p. 913).

Vencida a questão da terminologia correta a ser usada para tratar a pessoa com deficiência, esta pesquisa se propõe a refletir e a relacionar o Modelo Social de Deficiência e o tema da inclusão, com os conceitos de anormalidade em Foucault e o da degeneração em Morel, tema que será debatido na seção seguinte.

2.3. Modelo Jurídico no Brasil

É muito importante que a lei disponha sobre conceitos de deficiência, uma vez que existem, por exemplo, benefícios concedidos a essa população, e para saber quem faz jus a tais prerrogativas, deve-se constatar, antes de tudo, quem é o destinatário delas. Por isso, o ordenamento jurídico se ocupa do tema e possui seus próprios conceitos, que vêm estabelecidos nos artigos 3º e 4º do Decreto 3.298/99, que regulamenta a Lei 7.853/89, e teve redação parcialmente reformulada pelo Decreto 5.296/04. São eles:

Art. 3º. Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

- I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
- III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º. É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

- I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia,

tetraparesia, triplegia, triparisia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

O art. 3º do decreto, em primeiro lugar, caracteriza a deficiência. Segundo o disposto, a deficiência tem como origem um determinado desvio em uma das estruturas ou funções do corpo humano, mas para ser considerada deficiência é necessário que tal perda gere uma incapacidade para realizar atividades cotidianas, visto que, se a pessoa possui determinada moléstia ou lesão, mas isso não lhe causa qualquer prejuízo na execução de tarefas normais, não pode ser considerada uma pessoa com deficiência, do ponto de vista legal.

Ainda sobre a deficiência, o inciso II do art. 3º do decreto determina que será considerada permanente a deficiência que não for passível de recuperação, ou que esta seja improvável, visto o longo tempo em que seu estado se encontra sem alteração. É o caso, por exemplo, de uma lesão medular que resulta na eliminação dos reflexos sensoriais abaixo do nível da lesão, podendo ser uma tetraplegia ou uma paraplegia. Se for considerada irreversível, está-se diante de uma deficiência permanente.

Sobre a incapacidade, o inciso III, do mesmo art. 3º, prescreve que essa se refere à dificuldade em realizar ações para sua integração social, ou, ainda, a necessidade da utilização de recursos que objetivam o melhoramento na feitura das tarefas diárias. E no que tange à integração social, esta pode ser tida como sinônimo de inclusão, ou seja, a participação efetiva de uma pessoa na comunidade onde vive. No que diz respeito ao uso de objetos auxiliares para execução de atividades, é preciso, de antemão, considerar que existe um padrão considerado usual. Pode-se

citar uma situação simples: fazer uma refeição. Como referência ao que é tido como regular, tem-se o uso de talheres e copos. Uma pessoa que tenha amputado uma das mãos necessitará de instrumentos de apoio para se alimentar.



O art. 4º do decreto trata da definição das deficiências física, auditiva, visual e mental. A primeira é relativa a uma mudança em alguma estrutura ou membro do corpo humano, comprometendo, assim, a coordenação motora. A legislação menciona o nome de 16 (dezesseis) alterações que podem produzir tais danos. A primeira é a paraplegia. Trata-se da paralisia total dos dois membros inferiores. Já na paraparesia existe a perda parcial das funções motoras dos membros inferiores. Na monoplegia, observa-se a paralisiação total de um membro. O quarto item descrito no inciso I do art. 4º é a monoparesia, que consiste na ausência, ainda que incompleta, de sensibilidade e movimentação de um só membro. A tetraplegia paralisa totalmente os quatro membros do corpo, e na tetraparesia tem-se a perda parcial da função sensorial e motora nos braços e pernas. A triplegia e a triparesia têm como característica impedir o funcionamento completo e incompleto de três membros, respectivamente. Quando um lado do corpo fica paralisado, está-se diante da hemiplegia e, da mesma afeita, quando ocorre a paralisiação de um lado do corpo, mas não como um todo, diagnostica-se a hemiparesia.

A ostomia é um procedimento cirúrgico para a colocação de um tubo que irá auxiliar na eliminação de fezes e/ou urina. Em relação à amputação ou ausência de membro, há uma

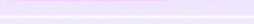
diferenciação a ser feita: a amputação refere-se à perda de parte anatômica do organismo, ocasionada por fatores ocorridos no decurso da vida, como é o caso de acidentes de trabalho ou automobilísticos. A ausência refere-se a pessoas que já nascem sem um determinado membro, o que pode acontecer por problemas congênitos ocorridos durante a gestação. A paralisia cerebral é uma lesão do sistema nervoso central, que pode ocasionar sequelas psicomotoras, e o nanismo é uma doença genética cuja principal manifestação (embora existam outras) é o não crescimento adequado da pessoa.

A última parte do inciso I, do art. 4º, trata dos membros com deformidade congênita ou adquirida. Assim como a questão da amputação ou ausência de uma parte do corpo, a má formação genética pode ser de nascença e adquirida, sendo que esta, como o próprio nome sugere, é causada no decorrer da vida da pessoa. Menciona-se, como exemplo, a escoliose, que é um desvio da coluna vertebral, podendo ser congênita ou ocasionada. Se severa, a escoliose pode causar dificuldades motoras. O decreto ainda deixa claro que problemas que são estritamente estéticos, como uma queimadura que deixe marcas no rosto de alguém, mas que não acarrete qualquer incapacidade, não podem ser considerados deficiência.

O inciso II do art. 4º cuida da deficiência auditiva, fornecendo os dados para a sua medição, e estipulando que a lesão deve ocorrer nos dois ouvidos, podendo ser parcial ou total. A referência é o decibel (dB), que mede a intensidade e o volume do som. O ouvido humano é capaz de captar sons entre 10 dB e 120 dB. Já a frequência de um som, que são vibrações por segundo emitidas por ele, é aferida em Hertz, frequência que determina um som grave (baixa frequência) ou agudo (alta frequência), sendo o ouvido humano capaz de ouvir sons entre 20 e 20.000 hertz. Se houver perda de 41 decibéis ou mais, calculado nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz, o indivíduo será diagnosticado com uma deficiência auditiva.

O inciso III, do art. 4º, se atém à deficiência visual, contemplando-a em dois segmentos: a cegueira e a baixa visão. O termo utilizado é o da Acuidade Visual (AV), que trata da capacidade que nossos olhos têm de identificar detalhes, forma e contorno dos objetos. Se, no olho de melhor visão, a AV for igual ou menor a 0,05 (10%), mesmo com correção óptica, estará configurada a cegueira. A baixa visão é detectada quando se observa, no melhor olho do indivíduo, AV entre 0,3 (69,9 %) e 0,05 (10%), ainda que com correção óptica, os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º, ou a ocorrência de quaisquer das condições anteriores, ao mesmo tempo. Existem duas escalas muito utilizadas para aferição da AV: a Snellen-Wecker, adotada pelo decreto. Abaixo, uma tabela que relaciona os números oferecidos pelas citadas escalas, com a eficiência visual em porcentagem:

Tabela 1 – Escala de Snellen-Wecker

 VISÃO CENTRAL (SNELLEN)	 WECKER	 EFICIÊNCIA VISUAL EM PORCENTAGEM
20/20	1	100% 
20/25	0,8	95% 
20/30	0,66	91,4% 
20/40	0,5	83,6% 
20/50	0,4	76,5% 
20/60	0,3	69,9% 
20/70	0,28	63,8% 
20/80	0,25	58,5% 
20/100	0,2	48,9% 
20/200	0,1	20% 
20/400	0,05	10% 

Em casos de pequena redução da visão, que pode ser corrigida com recursos da medicina, não existe, para a legislação, a deficiência. Cita-se como exemplo o caso de alguém que possui grau leve de miopia, que é o distúrbio visual que acarreta a dificuldade de enxergar objetos em longas distâncias. Com a devida correção através de óculos ou lentes, não gera qualquer tipo de incapacidade.

Finalmente, chega-se ao inciso IV, último do art. 4º, que tem como fim examinar a deficiência mental. Para se concluir que uma pessoa possui uma determinada deficiência mental, a partir dos critérios legais, são necessários o preenchimento de alguns requisitos: a atividade intelectual inferior à média se manifestar antes dos dezoito anos de idade, e causar inaptidão para duas ou mais atividades elencadas pelo decreto. O funcionamento do intelecto é medido através do quociente de inteligência (QI). Existem muitos testes para auferi-lo, e um dos mais conhecidos é a Escala Wechsler de Inteligência. Trata-se um instrumento para a avaliação intelectual de componentes cognitivos específicos, tais como funções executivas, linguagem e memória. Em relação ao seu surgimento, o decreto é enfático: a dificuldade intelectual deve acontecer antes dos dezoito anos. Por isso, o caso de uma pessoa que, ao sofrer um determinado acidente, tem como consequência a perda de massa encefálica, não é considerado deficiência mental na acepção do decreto, ainda que a sequela tenha sido a dificuldade intelectual.

No tocante às habilidades adaptativas, estas são tidas como a aptidão ou a capacidade de uma pessoa em se desenvolver adequadamente no ambiente. O decreto cita oito delas e não oferece dúvidas ao mencionar que a deficiência mental só estará caracterizada no caso de incapacidade para realização de duas ou mais. Entretanto, aparentemente existem dificuldades

em estabelecer os conceitos dos itens elencados no art. 4º, inciso IV, da lei supracitada. A primeira é a comunicação, tida como a possibilidade de o indivíduo transmitir e receber informações satisfatoriamente, principalmente através da linguagem, de modo a ensejar o estabelecimento de relações interpessoais. Logo após a comunicação, tem-se o item dos cuidados pessoais, que são aqueles dispensados ao corpo e à sua higiene, como tomar banho, escovar os dentes, pentear os cabelos e cortar as unhas, entre outros.

A próxima alínea do inciso IV refere-se às habilidades sociais, que são comportamentos ligados à comunicação e que permitem ao ser humano estabelecer relações saudáveis e expressar sentimentos, ideias e vontades. Trata de portar-se de forma conveniente perante as conjunturas da vida, pois, no caso de muitos transtornos psíquicos, o paciente apresenta como sintomas um comportamento compulsivamente agressivo, ansioso ou alterações drásticas de humor.

A quarta alínea concerne à utilização dos recursos da comunidade. As cidades, de um modo geral, oferecem lugares e situações a ensejar o convívio entre seus moradores e a consecução de atividades que sejam de interesse, ou necessidade, para as mais diversas pessoas. São exemplos: escolas, hospitais, centros culturais, praças, parques, jardins e igrejas. Pode acontecer, todavia, de alguém não conseguir tornar proveitoso para si nenhum desses ambientes sociais, por conta de patologias que causem, por exemplo, o isolamento social, como é caso do autismo. O inciso IV volta-se, após o trato com a utilização dos recursos da comunidade, para a saúde e segurança da pessoa. Estas podem ser tidas como a capacidade de uma pessoa em perceber questões e manifestar atitudes relacionadas ao seu bem-estar e proteção. É natural que alguém, ao sentir dores ou indisposição, procure um médico para receber um diagnóstico e, se necessário, os cuidados clínicos recomendados. É comum, também, a preocupação em trancar o carro, segurar fortemente uma bolsa em lugares movimentados ou fechar portas e janelas da casa ao anoitecer. Porém, existem distúrbios que impedem os indivíduos de terem essa percepção ou mesmo de expressá-la.

A próxima alínea menciona as habilidades acadêmicas, que é o potencial de uma pessoa em se desenvolver pedagogicamente de forma satisfatória. A aprendizagem engloba conteúdos como a compreensão de textos e palavras, atenção em sala de aula, leitura, vocabulário e escrita, entre outros. Muitas disfunções podem acarretar déficit na educação escolar. O penúltimo item do inciso IV é o lazer, definido como o tempo livre em que a pessoa pode proceder a atividades de diversão, distração e descanso. Têm-se como modelos o esporte, a música, os espetáculos culturais, os passeios e o turismo. A habilidade adaptativa designada como lazer guarda relação direta com a utilização dos recursos da comunidade, pois, muitas vezes, é esta última que oferece espaços e opções de entretenimento para a população. A última alínea do inciso IV se atém ao trabalho, que

é a atividade laboral para geração de renda, podendo ser ela manual ou intelectual. Logo após, chega-se ao quinto inciso do art. 4º, que menciona a deficiência múltipla, ocorrente no caso de alguém possuir duas ou mais espécies de deficiência, como, por exemplo, pessoa que tenha deficiência física e visual, simultaneamente.

DECRETO Nº 3.298/1999 – ART. 4º Para os fins deste Decreto, considera-se:				
I - DEFICIÊNCIA FÍSICA  Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparésia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.	II - DEFICIÊNCIA AUDITIVA  Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.	III - DEFICIÊNCIA VISUAL  Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; • os casos nos quais a soma da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou • a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.	IV - DEFICIÊNCIA MENTAL  Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: • comunicação • cuidado pessoal • habilidades sociais • utilização dos recursos da comunidade • saúde e segurança • habilidades acadêmicas • lazer • trabalho	V - DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA  Associação de duas ou mais deficiências.
EXEMPLOS: Paraplegia, amputação, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, entre outras.	EXEMPLOS: Surdez leve, moderada, severa ou profunda, em um ou ambos os ouvidos.	EXEMPLOS: Cegueira, baixa visão e redução do campo visual.	EXEMPLOS: Transtorno do desenvolvimento intelectual (deficiência intelectual).	EXEMPLOS: Associação de deficiência física e visual; deficiência auditiva e mental; entre outras combinações.
i Esses conceitos têm como finalidade garantir a identificação da deficiência para o acesso aos direitos assegurados à pessoa com deficiência.				

Tendo em vista todo o explanado, concorda-se com a lição de Pagni (2017), que afirma que a evolução dos modelos, até se alcançar um modelo jurídico, foi essencial para que se compreenda a pluralidade de fatores envolvidos nas implicações e limitações sofridas pela pessoa com deficiência, para muito além das sequelas e lesões físicas. No entanto, a evolução do modelo prescinde da transição do modelo jurídico para um paradigma em que se entende os direitos compreendidos bem como as tecnologias que possam ser aliadas na acessibilidade e na mitigação das limitações, as prestações públicas concretamente efetivadas pelo governo e a mudança de mentalidade na escola, no trabalho e na sociedade como um todo, a fim de que possa, de fato, alcançar-se a inclusão.

CAPÍTULO III

O PAPEL DO ESTADO

1. POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS

As políticas públicas “são programas de ação governamental que visam coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados” (BUCCI, 2002, p. 241). Assim, as políticas públicas têm por finalidade precípua intervir na sociedade para realização do bem-estar de seus membros, concretizando os seus interesses mais legítimos e os direitos assegurados na legislação pátria. A concretização dos direitos sociais depende de ações do Estado, e essas ações são as políticas públicas. Ocorre que, para sua real efetivação na prática, as mesmas tendem a encontrar grandes obstáculos.

Como a Constituição Federal de 1988 não traça em seu corpo textual as formas exatas de como o governo (federal, distrital, estadual e municipal) deverá agir para garantir a efetivação dos direitos sociais, é certo dizer que o modo de agir do Estado, no tocante a traçar metas e persegui-las, será feito de acordo com o deliberado por este. São as chamadas normas constitucionais programáticas. Porém, a discricionariedade política pode representar uma grande dificuldade para a efetivação das políticas públicas porque permite que governantes e administradores escolham, dentro dos limites legais, quais prioridades irão executar, financiar ou fortalecer. Por isso, mesmo quando uma política pública já está prevista em lei, sua implementação pode ser reduzida, atrasada ou até esvaziada conforme os interesses políticos do governo de turno. Na prática, isso ocorre porque a administração pública possui certa liberdade para decidir como aplicar recursos, definir prioridades orçamentárias, escolher programas que receberão maior atenção e estabelecer estratégias de execução. Essa margem de decisão — chamada de discricionariedade — pode gerar desigualdades na concretização dos direitos sociais, especialmente quando faltam vontade política, planejamento administrativo ou compromisso institucional. Para Bastos (1994, p. 130), as políticas públicas

são extremamente generosas quanto às dimensões do direito que disciplinam, e, por outro lado, são muito avaras nos efeitos que imediatamente produzem. A sua gradativa implementação, que é o que no fundo se almeja, fica sempre na dependência de resolver-se um problema prévio e fundamental: quem é que vai decidir sobre a velocidade dessa implementação? *Pela vagueza do Texto Constitucional, essa questão fica subordinada a uma decisão política.* Trata-se,

portanto, de matéria insuficientemente judicializada. O direito dela cuidou, sim, mas sem evitar que ficasse aberta uma porta para o critério político.

Outro problema é a descontinuidade administrativa. Mudanças de governo frequentemente provocam alterações nas prioridades estatais, fazendo com que políticas públicas iniciadas por uma gestão sejam abandonadas ou modificadas pela gestão seguinte. Isso compromete a estabilidade e a eficácia de programas sociais de longo prazo, como aqueles voltados à educação, saúde, inclusão da pessoa com deficiência e assistência social. Além disso, a discricionariedade política pode favorecer decisões baseadas em interesses eleitorais, econômicos ou ideológicos, em vez de critérios técnicos e das reais necessidades da população. Em alguns casos, recursos públicos são direcionados para áreas que geram maior visibilidade política, enquanto políticas essenciais permanecem sem estrutura adequada. Por essa razão, a Constituição, o controle judicial, os órgãos de fiscalização e a participação social exercem papel fundamental na limitação da discricionariedade abusiva, buscando garantir que os direitos fundamentais previstos legalmente sejam efetivamente concretizados por meio das políticas públicas.

Em relação às ações afirmativas, pode-se dizer que elas são uma espécie de política pública. É fundamental entender que, se estas últimas como propósito a realização de interesses sociais relevantes, aquelas se destinam, primordialmente, a erradicar as situações de desigualdade social, promovendo a inclusão de grupos em situação de vulnerabilidade. As políticas públicas podem, portanto, ter por objeto quaisquer bens considerados importantes, tais como o meio ambiente e a cultura. Já as ações afirmativas visam, por meio de ações governamentais, proporcionar a grupos marginalizados a sua inserção social nos mais diversos campos, como trabalho, saúde e educação, superando a intolerância e dando origem à verdadeira igualdade.

A expressão ação afirmativa [...] passou a significar, desde então, a exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas, vale dizer, juridicamente desiguais, por preconceitos arraigados culturalmente e que precisavam ser superados para que se atingisse a eficácia da igualdade preconizada e assegurada constitucionalmente na principiologia dos direitos fundamentais. Naquela ordem se determinava que as empresas empreiteiras contratadas pelas entidades públicas ficavam obrigadas a uma "ação afirmativa" para aumentar a contratação dos grupos ditos minorias, desiguais social e, por extensão, juridicamente (ROCHA, 1996, p. 285).

O estudo das ações afirmativas passa obrigatoriamente pela compreensão de que o princípio da igualdade se desdobra em duas formas: a igualdade formal e a igualdade material. A primeira baseia-se na ideia de que todas as pessoas devem ser tratadas igualmente perante a lei. Nesse modelo, o Estado deve evitar privilégios, garantindo regras iguais para todos. Contudo, não

basta “afirmar que todos são iguais perante a lei; é indispensável que sejam assegurados a todos, na prática, um mínimo de dignidade e igualdade de oportunidades” (DALLARI, 2004, p. 46). A igualdade meramente formal considera os indivíduos de maneira abstrata, sem levar em conta as desigualdades sociais, econômicas e históricas existentes na realidade. Ora, não adianta a letra fria da lei garantir que todos são iguais, se no mundo dos fatos os processos de exclusão continuam a reforçar as discrepâncias vigentes. Para Piovesan (2003, p. 194),

esse processo implicou ainda a especificação do sujeito de direito, tendo em vista que, ao lado do sujeito genérico e abstrato, delineia-se o sujeito de direito concreto, visto em sua especificidade e na concreticidade de suas diversas relações. Isto é, do ente abstrato, genérico, destituído de cor, sexo, idade, classe social, dentre outros critérios, emerge o sujeito de direito concreto, historicamente situado, com especificidades e particularidades. Daí apontar-se não mais ao indivíduo genérico e abstratamente considerado, mas ao indivíduo “especificado”, considerando-se categorizações relativas ao gênero, idade, etnia, raça, etc.

A verdade é que não basta um comando legal e geral de igualdade, é preciso que essa igualdade seja vivenciada na prática; essa é a igualdade material, aquela que busca promover uma equidade concreta e efetiva. Mas para que ela seja possível, é imprescindível a intervenção do Poder Público na correção de injustiças e na promoção de oportunidades iguais a todos. A igualdade formal aparece no caput do artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988¹⁶, enquanto a igualdade material é a que fundamenta as ações afirmativas de proteção social adotadas pelo Estado brasileiro, tais como a legislação que determina a contratação de funcionários com deficiência por parte das empresas com mais de 100 funcionários.

O primeiro registro da expressão “ação afirmativa” é encontrado na legislação trabalhista dos Estados Unidos da América (EUA) de 1935, que prescrevia que, caso fosse constatada qualquer atitude de discriminação por parte de um empregador em relação a empregados ou sindicalistas, seria aquele obrigado a fazer uso de ações afirmativas com o fim de reparar as vítimas (GEMAA/UERJ). Mas a expressão ação afirmativa teve seu significado redefinido na década de 1960 nos EUA, dentro do contexto do Movimento pelos Direitos Civis. Visando concretizar a igualdade material, o governo do presidente John F. Kennedy (1917-1963) deu início às chamadas ações afirmativas, que tinham por objetivo promover a inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho.

No ano de 1961, o presidente Kennedy assinou a Ordem Executiva nº 10.925/61, que determinava a criação de projetos financiados pelo governo federal que incentivavam a geração

¹⁶ “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.”

de empregos, numa tentativa de tornar iguais as oportunidades entre negros e brancos. Kennedy foi assassinado em novembro de 1963, mas seu sucessor, Lyndon B. Johnson (1908-1973), conseguiu, em 1964, a aprovação, no Congresso, da Lei dos Direitos Civis. Além disso, a Ordem Executiva nº 11.246/65 colocou como condição para a celebração de contratos entre governo e empresas a contratação, por parte dessas últimas, de um percentual de pessoas pertencentes a grupos minoritários. Essas ordens executivas, juntamente com projetos de governo, eram as ações afirmativas. Basicamente, são três as justificativas que embasam a implementação das ações afirmativas: reparação, justiça distributiva e diversidade (CAMPOS; FERES; et al., 2018).

Historicamente, esses três argumentos têm sido os pilares sobre os quais se assenta a justificção de tais políticas, seja no Brasil ou em outros países onde elas são empregadas. Nem sempre os três estão presentes em determinado momento histórico, nem sempre os argumentos presentes são equipotentes em cada discurso, mas uma coisa é certa: onde quer que a ação afirmativa tenha sido implantada, pelo menos um desses argumentos foi usado em sua justificção pública (CAMPOS; FERES; et al., 2018, p. 35).

A reparação diz respeito a grupos que, ao longo da história, sofreram com a marginalização, e esta, sem ser sanada, acabou sendo passada para as gerações seguintes, culminando em um contexto atual de fragilidade social. O caso dos EUA, já citado, é um exemplo: o governo executou ações afirmativas voltadas à população negra, cujos antepassados foram vítimas da escravidão. Mesmo após a abolição, com o fim da Guerra de Secessão, aqueles que outrora foram escravos não encontraram meios favoráveis para uma inclusão social efetiva, e essa desigualdade se postergou para seus descendentes. Corrigir esse tipo descompasso é uma forma de compensar esse grupo de uma exclusão que remonta a um longínquo passado. Não é suficiente apenas garantir em lei a igualdade, é imprescindível concretizá-la na prática.

Mais à frente, passou-se a entender e a considerar que qualquer grupo em situação de desigualdade deve ser contemplado por ações afirmativas que promovam a sua inserção, independente de processos históricos de discriminação. Ou seja, a ação afirmativa deve ser executada para corrigir situações de desigualdade, ainda que não seja no intuito de uma compensação. Trata-se do fundamento da justiça distributiva, que “foca explicitamente a desigualdade do presente e não o acúmulo de injustiças passadas: a mera constatação da desigualdade presente é suficiente para justificar ações corretivas” (CAMPOS; FERES; et al., 2018, p. 31). A verdade

é que penas pode-se considerar os méritos pessoais em uma sociedade que proporcione oportunidades e chances reais para todos. É como uma maratona: todos os atletas devem ter o mesmo ponto de largada. Se alguns competidores tiverem de sair alguns passos atrás dos outros, a prova torna-se injusta. Então,

transportando a metáfora da corrida para a vida em sociedade: só se pode falar em conquistas por méritos individuais se todos estiverem dentro dos mesmos contextos e circunstâncias. Se alguns se encontram em situação de atraso na educação, por exemplo, como podem competir de forma igual com aqueles que estão à sua frente, por uma vaga em uma universidade ou uma colocação profissional? Evidentemente que não, e, dessa maneira, faz-se necessária a intervenção do Estado, por meio das ações afirmativas, a fim de produzir uma educação de igual qualidade para todos (BEGALLI, 2025, p. 43).

O filósofo John Rawls (1921-2002) foi um grande expoente no debate atual sobre a questão da justiça distributiva, especialmente a partir de sua obra *Uma Teoria da Justiça*, de 1971. De acordo com Rawls, todos os membros de uma sociedade têm direito à liberdade (embora não absoluta, em razão do modelo contratualista de Estado), o que lhes confere autonomia na condução de suas vidas e na consecução de seus objetivos. Entretanto, em nome desse agir individual, não se pode relegar ao abandono a coletividade em que todos vivemos, e que, naturalmente, também precisa ser organizada. Rawls (2008, p. 8) leciona que a sociedade deve ser tida como um empreendimento cooperativo, uma vez que é nas “desigualdades, supostamente inevitáveis na estrutura básica de qualquer sociedade, que os princípios da justiça social devem ser aplicados em primeiro lugar”.

O conceito de justiça proposto por Rawls leva em conta a distribuição adequada de recursos e benefícios, e, por isso, tanto as leis quanto as instituições estatais devem promover essa justiça, o que inclui a intervenção na sociedade e na economia. Por isso, a justiça distributiva de Rawls (2008, p. 7-8) é a “maneira pela qual as instituições sociais mais importantes distribuem direitos e deveres fundamentais e determinam a divisão de vantagens provenientes da cooperação social”. Rawls, obviamente, não tratou de ações afirmativas em sua obra. Contudo, seus conceitos de justiça e de cooperação, certamente, constituem fundamento robusto para a atuação dinâmica do Estado no sentido de fazer germinar a igualdade material.

A terceira justificativa para a existência das ações afirmativas, a diversidade, tornou-se conhecida e muito usada após a análise do caso *Regents of the University of California v. Bakke*, em 1978, pela Suprema Corte dos EUA. Allan Bakke era um estudante branco que havia tentado ingressar na Faculdade de Medicina da Universidade da Califórnia, mas foi inadmitido em razão das políticas de cotas voltadas às minorias (LEMPERT, 2015, p. 42). Inconformado, Bakke recorreu à Justiça alegando que tal ação afirmativa era inconstitucional. Quando o caso chegou ao mais alto tribunal do país, quatro juízes entenderam que a demanda proposta por Bakke era procedente e quatro juízes consideraram que os programas de incentivo às minorias não violavam os preceitos constitucionais, desde que não excluíssem pessoas brancas (LEMPERT, 2015, p. 42). Diante do

impasse, foi o parecer do Juiz Powell que definiu o resultado: para esse julgador, as cotas destinadas a grupos vulneráveis eram inconstitucionais se fossem inflexíveis; mas tal ação afirmativa era constitucional se fosse necessária para promover a diversidade nas universidades (LEMPERT, 2015, p. 42). Assim,

[...] enquanto a reparação olha mormente para o passado e a justiça social foca a desigualdade presente, a diversidade tem um registro temporal incerto, às vezes sugerindo a produção de um tempo futuro no qual as diferenças possam se expressar em todas as instâncias da sociedade. A diversidade também trabalha, em parte, contra o argumento de justiça social, pois a questão da desigualdade e da discriminação presente se dilui em uma valorização geral da diferença, que, por seu turno, é definida em termos de cultura e etnia – conceitos mais vagos que ‘desigualdade’ e, portanto, de operacionalização mais difícil (CAMPOS; FERES; et al., 2018, p. 32).

A tese defendida pelo Juiz Powell focou na diversidade. Segundo o seu relatório, a reserva de um número fixo de vagas é inconstitucional, pois torna inflexível o sistema. Porém, o uso do critério raça/etnia, dentre outros (tais como classe social e origem geográfica), para a admissão de candidatos às universidades, estaria em perfeita consonância com a ordem jurídica. A diversidade passou, então, a ser um embasamento para as ações afirmativas e tornou-se um parâmetro para o julgamento de casos similares posteriores (LEMPERT, 2015, p. 42). Na situação específica de escolas e universidades, a inclusão de grupos minoritários cria um ambiente em que todos podem conviver com as diferenças e certamente aprender com elas, e, por isso, “a diversidade na sala de aula é um interesse de Estado imperativo (*compelling State interest*), pois contribui para a qualidade da experiência universitária na graduação e pós-graduação” (CAMPOS; FERES; et al., 2018, p. 38). A conclusão, nesse sentido, é a de que a diversidade beneficia a todos e não somente os grupos incluídos através da ação afirmativa, dado que

[...] a diversidade é colocada como um bem para aqueles que desfrutam do serviço, no caso a educação superior, e não propriamente um bem para um grupo socialmente discriminado. Isto é, a finalidade não é promover o grupo discriminado e, assim, produzir maior bem-estar social geral, que seria a justificação fundamental do argumento tanto da justiça social quanto da reparação; mas simplesmente contribuir para a melhoria da qualidade da educação (CAMPOS; FERES; et al., 2018, p. 38).

A importância de se promover ações de erradicação da desigualdade está no fato de que a igualdade prevista na lei não deve existir apenas na teoria, mas também na prática. Em muitos casos, tratar todos de forma exatamente igual não é suficiente para garantir justiça social, pois algumas pessoas partiram de condições historicamente desfavoráveis. Segundo Arendt (2001, p. 16), a “pluralidade é a condição da ação humana pelo fato de sermos todos os mesmos, isto é, de sermos todos *humanos*, sem que ninguém seja exatamente igual a qualquer pessoa que tenha

existido, exista ou venha a existir”. Assim, a diversidade está na essência da própria sociedade, que é composta por pessoas e grupos que possuem diferenças profundas entre si. E é por isso que as ações afirmativas ajudam a oferecer oportunidades mais equilibradas e a promover maior igualdade de acesso à educação, emprego e participação social.

Diante desse exposto, compreendemos que o Estado, de forma juridicamente motivada, deve implementar as ações afirmativas no sentido de se promover a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Importante ressaltar que tais ações podem vir na forma de leis, da fiscalização para o cumprimento dessas, de punição para práticas discriminatórias, e também de programas governamentais que desenvolvam projetos voltados para tal finalidade, como os cursos de qualificação profissional ou a criação de um banco de dados que facilite a contratação de empregados com deficiência pelas empresas.

2. LEI DE COTAS (ART. 93 DA LEI 8.213/91)

O art. 93 da Lei 8.213/91 ficou conhecido como Lei de Cotas para as pessoas com deficiência. Dispõe o referido instrumento legal: *A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante - 5%. §1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. §2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.*

LEI DE COTAS	
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	
Nº DE EMPREGADOS NA EMPRESA	% DE COTAS
 100 A 200 EMPREGADOS	2%
 201 A 500 EMPREGADOS	3%
 501 A 1.000 EMPREGADOS	4%
 MAIS DE 1.000 EMPREGADOS	5%

É a ação afirmativa mais simbólica já realizada no Brasil para se promover a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Essa obrigação atinge a todas as pessoas jurídicas de direito privado, como as sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações (incluindo as filantrópicas) que admitem trabalhadores como empregados. Para verificar se a empresa está obrigada a ter portadores de deficiência no seu quadro, isto é, ter 100 (cem) ou mais empregados, bem como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número de empregados da empresa, e não do estabelecimento. As frações de unidade resultante da aplicação do percentual sobre a base de cálculo darão lugar a mais um trabalhador, ou seja, qualquer que seja a fração, o número de empregados a serem contratados deve ser arredondado para cima (art. 10, § 4º da Instrução Normativa nº 20/01).

Para acesso aos cargos e empregos públicos, mediante concurso, o percentual de vagas reservado para pessoas com deficiência é de no mínimo 5% e no máximo 20% das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112/90, c/c art. 37, § 1º, do Decreto nº 3.298/99). Não há exigência legal para que os empregados com deficiência sejam distribuídos de forma proporcional entre os estabelecimentos da empresa, sendo esta uma decisão interna desta. Entretanto, com base no respeito às comunidades locais, recomenda-se a distribuição proporcional entre os diversos estabelecimentos. No interior do País, muitas vezes não há empresas locais com 100 (cem) empregados e as filiais de empresas com sedes em outras cidades são as únicas chances de inserção no trabalho das pessoas com deficiência que lá residem.

Os empregados com deficiência não podem ficar isolados em um único setor, visto que é uma atitude segregacionista que não permite a integração social desse segmento e elimina as suas possibilidades de progresso no emprego. Por isso, recomenda-se que, na medida do possível, em todos os setores da empresa sejam alocadas pessoas com deficiência. O empregado com deficiência contratado por empresa terceirizada não conta para fins de comprovação de preenchimento da cota da tomadora, pois a legislação fala de reserva de cargos que devem ser preenchidos pela empresa. Dessa forma, os empregados da empresa terceirizada somente contam para esta, não para a tomadora. A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Isso pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas.

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar, em suas dependências, que a pessoa adquira as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos.

Dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo. Entretanto, pode realizar grande parte delas. A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos. Quando realizar entrevistas e testes com candidatos com deficiência, os instrumentos utilizados devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências, como, por exemplo, a presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, teste em Braile para os cegos, etc. O ideal, quando forem ofertadas as vagas, é incentivar que os candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo.

Para se encontrar candidatos a emprego com deficiência, existem, por exemplo, os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE), que mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Os reabilitados podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também dispõem de cadastros de seus associados. No Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (SICORDE), há uma relação de instituições que atuam na área de atenção à pessoa portadora de deficiência.

A prática da empresa de concentrar-se num tipo único de deficiência pode ser entendida como uma prática discriminatória. A finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência. O que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. É comum associar algumas tarefas a certos tipos de deficiência, como os auditivos com o trabalho em almoxarifados, os visuais com a telefonia e os físicos com o teleatendimento. Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam devidamente adaptados.

Não há qualquer tipo de regra especial quanto à assinatura da CTPS e à formalização do contrato de trabalho com uma pessoa com deficiência. Aplicam-se as normas gerais da CLT. A pessoa com deficiência pode ter direito à jornada especial, como ter um horário flexível e reduzido,

com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência e procurarem atender, por exemplo, a necessidades especiais, como locomoção, tratamento médico, etc. (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

Quanto ao salário, não há qualquer diferenciação, devendo o funcionário com deficiência receber igual aos demais empregados na mesma função, por força do art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, e o art. 461 da CLT. Não há previsibilidade legal de estabilidade para o empregado com deficiência. No entanto, para garantir a reserva de cargos para a pessoa com deficiência, a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes. Ou seja, a demissão de uma pessoa com deficiência ensejará a contratação de outra pessoa com deficiência.

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência, visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho. Para isso, tanto o empregado como a chefia devem ser indagados sobre as questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o chefe, orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas.

A avaliação do desempenho da pessoa com deficiência deve ser especial, visto que tem de se levar em conta as implicações de suas limitações na produtividade. A própria CLT parte do pressuposto de que o rendimento desse grupo é menor, já que não autoriza sua utilização como paradigma para fins salariais. Se os critérios utilizados forem usados como padrões de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiência (art. 6º, inciso III, do Decreto nº 3.298/99, c/c art. 461, § 4º, da CLT).

Na avaliação, deve-se verificar se o empregado teve acesso aos treinamentos, manuais, regulamentos e informações sobre a empresa. Por exemplo, se às pessoas com deficiências visual e auditiva foi dado pleno conhecimento das normas da empresa. Igualmente, se o posto de trabalho foi adaptado às suas condições pessoais. Se isso não ocorreu, além dos prejuízos à saúde, pode redundar na diminuição da produtividade. A avaliação especial não pode ser entendida como discriminatória, uma vez que se trata de proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens. Essa avaliação especial deve estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa, de forma que o empregado com deficiência possa participar dos processos de promoção internos. Todavia, o respeito às limitações das pessoas com deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades, não pode ser confundido com paternalismo ou privilégios.

Respeitar os limites e peculiaridades não significa que não deva ser exigido do empregado com deficiência o cumprimento das obrigações próprias do contrato de trabalho (art. 5º, III, do Decreto nº 3.298/99).

De acordo com o Ministério do Trabalho (2025) o número de trabalhadores com deficiência no mercado formal cresceu 60% acima do crescimento geral do emprego entre 2009 e 2021. Isso indica que a inclusão desse grupo avançou mais rapidamente do que a média do mercado. Nesse período, mais de 537 mil pessoas com deficiência foram contratadas com apoio direto da fiscalização da lei. Só no primeiro semestre de 2025, foram mais de 63 mil contratações de pessoas com deficiência no Brasil, sendo que cerca de 93% das contratações acontecem em empresas obrigadas a cumprir a Lei de Cotas. Além disso, o cumprimento das vagas reservadas subiu de 11,37% em 2000 para cerca de 53% em 2025 o que demonstra evolução significativa ao longo do tempo. Vejamos:



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2025).

Embora a Lei de Cotas esteja obtendo resultados positivos, os dados mostrados na introdução desse trabalho deixam claro que o cenário de desigualdade ainda persiste o que significa dizer que a norma ainda precisa ser mais debatida e também aprimorada, para conseguir concretizar seu principal objetivo, que é a inclusão efetiva da pessoa com deficiência no âmbito do trabalho.

3. FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES

A fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas para a pessoa com deficiência é realizada principalmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Os auditores fiscais possuem competência para inspecionar empresas, solicitar documentos, verificar registros de empregados, conferir o preenchimento das vagas reservadas e apurar eventuais irregularidades. Além disso, o Ministério Público do Trabalho também exerce papel relevante na proteção dos direitos das pessoas com deficiência, atuando na investigação de denúncias, instauração de inquéritos civis e propositura de ações judiciais contra empresas que descumprem a legislação. Outro órgão importante nesse processo é a Justiça do Trabalho, responsável pelo julgamento de ações relacionadas à discriminação, descumprimento da cota legal e reparação de danos coletivos ou individuais. A atuação conjunta desses órgãos busca garantir não apenas o preenchimento numérico das vagas, mas também condições adequadas de acessibilidade, integração e permanência das pessoas com deficiência no ambiente laboral.

As empresas que descumprem a Lei de Cotas estão sujeitas a diversas penalidades administrativas e judiciais. Entre as principais punições está a aplicação de multas administrativas, cujo valor varia de acordo com a gravidade da infração e o número de vagas não preenchidas. Atualmente, a Portaria nº 667/2021 é a norma do Ministério do Trabalho e Previdência que estabelece parâmetros para cálculo e aplicação das multas às empresas que descumprem a obrigação de contratar pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social. Além disso, o Ministério Público do Trabalho pode firmar Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), estabelecendo prazos para regularização. Caso a empresa permaneça em situação irregular, podem ser propostas ações civis públicas com pedidos de indenização por dano moral coletivo, além da imposição judicial de obrigação de contratar trabalhadores com deficiência.

Em situações mais graves, o descumprimento reiterado da legislação pode prejudicar a participação da empresa em licitações públicas, afetar sua imagem institucional e gerar responsabilidade social e reputacional. Dessa forma, a fiscalização da Lei de Cotas não possui apenas caráter punitivo, mas também educativo e inclusivo, visando assegurar igualdade de oportunidades e promover a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

4. DESAFIOS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

Um dos entraves enfrentados pelas empresas no cumprimento da Lei de Cotas reside no fato de que muitas delas já possuem seu quadro de funcionários completo, e caso precisem

demitir parte de seus colaboradores para contratar pessoas com deficiência, isso redundaria em um imenso prejuízo aos demitidos, pois os deixaria sem emprego e remuneração. E esse não é esse o intuito da lei. Por outro lado, contratar mais trabalhadores sem tirar o cargo de outros poderia representar um ônus excessivo, com o qual a maioria das empresas certamente não suportaria arcar. Qual seria a solução? Uma alternativa interessante seria garantir aos empregadores de pessoas com deficiência o recebimento de incentivos financeiros, mas com a obrigação de manter esses trabalhadores no emprego, sob pena de ter de devolver, inteira ou parcialmente a quantia recebida. O incentivo poderia também vir em forma de deduções fiscais. Essas medidas facilitariam o cumprimento da legislação sem causar danos ao setor empresarial. Costa (2008, p. 109) assevera que

o sistema de cotas se torna eficiente, porém, quando acompanhado de medidas complementares que estimulem e criem condições para a empresa contratar e manter nos seus quadros os portadores de deficiência de uma forma respeitosa e digna. As pesquisas mostram que as empresas se tornam mais sensíveis à contratação na medida em que acumulam boas experiências com os portadores de deficiência.

Outro assunto problemático a ser discutido é a terceirização. Trata-se de uma forma de contratação que inclui três sujeitos: o trabalhador, a empresa que o contrata, e que mantém com ele a relação laboral, e a empresa tomadora de serviços, para a qual o empregado efetivamente presta funções manuais ou intelectuais, mas com a qual não possui vínculo jurídico. Porém, a empresa tomadora de serviços não pode computar, para efeito do cumprimento da Lei de Cotas, os empregados terceirizados. É importante entender que, quando a terceirização é feita de maneira lícita, ela tende a facilitar a atividade da empresa tomadora liberando-a de gastos e formalidades, e isso impulsiona a economia como um todo: a empresa prospera enquanto mais pessoas são empregadas e auferem renda. Se o objetivo principal da lei é incluir e se o funcionário terceirizado está trabalhando e tendo todos os seus direitos respeitados, isso ocorre também porque a empresa tomadora decidiu promover a contratação através da empresa prestadora de serviços (com quem o funcionário mantém o vínculo trabalhista). Seria importante flexibilizar a legislação de cotas e permitir que a empresa tomadora também pudesse cumprir a lei através da terceirização.

Dificuldade também enfrentada pelas empresas é a de preencher cotas nos setores que exigem capacitação física ou mental plena, como a segurança. Há também ramos, como a exploração de minas ou a construção civil, que carecem de força física intensa. É óbvio que essas são as atividades-fim dessas empresas, que possuem outras seções, como a de finanças ou de recursos humanos, onde poderiam trabalhar pessoas com deficiência. Entretanto, não se duvida

que a maior parte de seus empregados esteja laborando na especialidade principal da pessoa jurídica. Essas são situações certamente deveriam autorizar um tratamento diferente, após analisadas com razoabilidade e proporcionalidade. O Tribunal Superior do Trabalho afastou a possibilidade de sanção de determinadas empresas após reconhecer o esforço das mesmas para preencher o número estabelecido de vagas para funcionários com deficiência. Porém, mesmo com as inúmeras medidas empreendidas, não foi possível cumprir a norma por motivos alheios à vontade das empregadoras (TST - Recurso de Revista 20195030147/Recurso Ordinário 20225180171/AIRR 20145090028).

Mas não basta a empresa simplesmente afirmar que abriu vagas para pessoas com deficiências. Não basta somente colocar anúncios nas redes sociais. Ela deve fazer uma busca proativa para satisfazer a exigência, por meio de programas de capacitação, ampliação e diversificação do oferecimento de vagas em diferentes setores e da promoção de ambiente inclusivo e acessível. É preciso que a empresa comprove que agiu de forma estratégica e dedicou total empenho nessa demanda. Do contrário, diante da insuficiência de ações concretas, fica configurado descumprimento da lei, pois não basta a mera alegação de dificuldade. Assim entendeu a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região ao manter a multa aplicada a uma empresa que não cumpriu a legislação. Os desembargadores entenderam que a lei se reveste do caráter de norma de ordem pública, cujo cumprimento exige esforço contundente da empresa, sob pena de esvaziamento do comando legal (RO-0010682-12.2018.5.18.0081).

Constatar as dificuldades das empresas em obedecer a legislação de cotas não autoriza o desrespeito incondicional à norma e muito menos consente que os destinatários da lei se mantenham inertes. É preciso que todos os envolvidos (empresas, Poder Público, órgãos fiscalizadores, pessoas com deficiência) busquem conjuntamente soluções para os desafios que se apresentam diante da execução da lei. Uma das saídas tem sido a celebração de acordos entre entidades de proteção ao trabalho e os sindicatos patronais, dando prazo para que os empregadores preencham as cotas através de programas de profissionalização, adaptações arquitetônicas e ampla divulgação das vagas.

O último assunto deste subitem é dos mais problemáticos e complexos. Trata-se da situação em que o empregador executa a lei em seus termos estritos, contudo, descumpra-a no que diz respeito a sua função social, que é o verdadeiro motivo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Seria o caso, por exemplo, de empresa que contrata pessoas com deficiência, paga-lhes salários e contribuições previdenciárias referentes aos seus direitos, porém não lhes oferece *trabalho*, mantendo-as, na prática, fora da empresa, somente para se ver eximida de uma possível multa. Somente introduzir a pessoa com deficiência no quadro de funcionários de uma

empresa não promove melhorias na vida desse indivíduo, que continuará sem desempenhar uma profissão com a qual se identifique, além de impedi-lo de usufruir inúmeros outros benefícios. Por isso,

não basta o cumprimento da norma sob ponto de vista numérico. Estamos diante de direitos fundamentais da pessoa humana cuja a imprescindibilidade de implementação para promover o bem-estar social e a melhoria da qualidade de vida de todos, notadamente das classes menos favorecidas, impede as pessoas, sejam físicas, sejam jurídicas de se furtar ao cumprimento de seus deveres a pretexto de inviabilidade da lei ou de falta de norma de regulamentação (MORO, 2007, p. 89)

A fiscalização dos órgãos de proteção ao trabalho possui papel fundamental para que a lei seja devidamente cumprida, assim como é necessário que sejam estabelecidas punições severas para empresas que não atendam às exigências da Lei de Cotas. Em 2023, a *Unilever*, multinacional com sede em São Paulo, foi condenada pela 17ª Turma do Tribunal do Trabalho da 2ª Região (TRT2) a cumprir com as cotas de contratação de trabalhadores reabilitados do INSS e pessoas com deficiência. Além disso, a empresa deverá investir R\$ 2 milhões em cursos de formação e qualificação profissional para este grupo de pessoas junto a órgãos públicos, entidades do “Sistema S” e outras instituições idôneas. A decisão foi tomada em uma ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em 2015 (Processo nº 0001428-36.2015.5.02.0058).

Em 2025, sentença da 69ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP condenou empresa de serviços terceirizados ao pagamento de indenização por danos morais coletivos pelo descumprimento reiterado da cota legal de contratação de pessoas reabilitadas ou com deficiência. A empresa, que deveria ter 28 funcionários nessas condições, mantinha apenas 4 no momento da ação. Para instruir a ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho juntou, entre outros, documentos do Ministério do Trabalho e Emprego que evidenciam que a empresa sempre ignorou a cota e provas de que a reclamada foi notificada no inquérito civil instaurado pelo órgão, sem apresentação de resposta, o que demonstraria o desinteresse em colaborar com a apuração e solucionar a questão extrajudicialmente.

Além da indenização por dano moral coletivo, a decisão estabeleceu prazo de 120 dias para a organização preencher o percentual previsto em lei, sem exclusão de quaisquer cargos ou funções, sob pena de multa no valor de R\$ 10 mil por empregado com deficiência ou reabilitado faltante para o cumprimento, renovável a cada mês. O magistrado também determinou que a ré se abstenha de dispensar qualquer pessoa beneficiada pela reserva de vagas sem a prévia contratação de substituto em condição semelhante, também sob pena de multa de R\$ 10 mil, renovada mensalmente (Processo nº 1000847-19.2025.5.02.0069). A existência dessas punições

reforça que a lei tem efeito prático e coercitivo, pressionando empresas a incluir pessoas com deficiência.

O que se deduz é que a Lei de Cotas é uma ação afirmativa elogiável, e que vem conseguindo resultados positivos, segundo pesquisa já mencionada. Porém, não é um instrumento legal perfeito, necessitando vencer obstáculos para que possa surtir efeitos ainda melhores e cumprir o seu papel essencial, que é a promoção da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. Assim, podemos concluir que “a busca do meio-termo é a solução ideal para um país que se pretende civilizado. Deve-se respeitar mais que a formalidade da lei, o seu verdadeiro objetivo, a intenção do legislador, o fim social da norma” (COSTA, 2008, p. 121).

CAPÍTULO IV

O PAPEL DAS EMPRESAS

1. FUNÇÃO SOCIAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

As empresas, de um modo geral, se destinam a explorar qualquer ramo da indústria e do comércio de bens e serviços que posteriormente serão distribuídos no mercado. A aquisição dos mesmos pelo consumidor é que resultará em lucro para a organização. Mas a empresa, além da busca pelo faturamento, possui também uma função social. O setor empresarial desempenha papel fundamental na economia: além do abastecimento de bens e serviços, ele gera empregos e paga salários. Isso aumenta o poder aquisitivo da população e o próprio mercado consumidor. Se há mais pessoas auferindo renda, certamente haverá mais procura pela compra e consequente mais oferta, o que redundará em estímulo à indústria e ao comércio. As empresas também têm um papel relevante na arrecadação de tributos, que são fundamentais para a arrecadação do Estado e o investimento em áreas como educação, saúde, infraestrutura e a melhora da qualidade de vida das pessoas de uma forma geral. Além disso, a inovação tecnológica muitas vezes surge dentro das empresas, que investem em pesquisa e desenvolvimento para criar e aprimorar produtos, reduzir custos e aumentar a eficiência dos processos gerenciais.

Mas a economia não pode ser tida como um fim em si mesmo e nem o mercado pode fluir por suas próprias forças de forma incondicional e ilimitada: a ausência total de regulamentação estatal na economia resultaria em práticas desleais de competição (como cartéis e monopólios) propagandas enganosas, fraudes fiscais e trabalhistas, violações de propriedades intelectuais etc. Essas ações prejudicam a concorrência, o meio ambiente, os consumidores, os trabalhadores e o próprio funcionamento justo do mercado. No Brasil, a justiça social é um dos princípios-objetivos da ordem econômica brasileira, insculpidos no art. 170 da CF/88. Para Grau (1997, p. 245)

"Justiça social", inicialmente, quer significar superação das injustiças na repartição, a nível pessoal, do produto econômico. Com o passar do tempo, contudo, passa a conotar cuidados, referidos à repartição do produto econômico, não apenas inspirados em razões micro, porém macroeconômicas: as correções na injustiça da repartição deixam de ser apenas uma imposição ética, passando a consubstanciar exigência de qualquer política econômica capitalista.

Além da justiça social, o art. 170 da Carta Magna preconiza, como um dos fundamentos da ordem econômica, a valorização do trabalho humano e, na livre iniciativa, tem por fim assegurar

a todos existência digna, propriedade privada, função social da propriedade, livre concorrência, defesa do consumidor, defesa do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais, busca do pleno emprego, tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte e tratamento favorecido para as empresas de pequeno.

Assim, nota-se que o Brasil, embora se constitua como uma economia de mercado, pois garante a livre iniciativa (art. 1º, inciso 4º, CF/88) e o direito de escolher uma profissão ou de iniciar um negócio, criou um elo entre a atividade econômica e princípios como o da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Esses preceitos também são fins que a economia deve buscar, e por isso conclui-se que, ao contrário do liberalismo puro, a ordem econômica brasileira não existe por si só, ela é também instrumento para se atingir dogmas basilares da Carta Magna, como por exemplo, atenuar as desigualdades sociais.

A empresa pode e deve perseguir a vantagem financeira, visto essa ser condição imprescindível para que a pessoa jurídica exista e possa dar continuidade aos seus negócios, mas a atividade empresarial também tem responsabilidades econômicas, sociais e ambientais que vão além dos interesses dos seus proprietários. Além disso, as empresas devem agir de forma ética, evitando práticas prejudiciais ao mercado e respeitando os consumidores. Também é importante que adotem medidas de sustentabilidade, como o uso responsável dos recursos naturais e a redução dos impactos ambientais. Para Comparato (1996, p. 94):

A lei reconhece que no exercício da atividade empresarial há interesses internos e externos, os quais devem ser respeitados: não só os das pessoas que contribuem diretamente para o funcionamento da empresa, como os capitalistas e trabalhadores, como também os interesses da “comunidade” em que ela atua.

A legislação infraconstitucional também foi atenta à questão da função social da empresa, conforme se nota pelos artigos citados a seguir. A Lei 6.404/76, chamada de Lei das Sociedades por Ações, em seu art. 116, parágrafo único prescreve que o acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar seu objetivo e cumprir sua função social, e têm deveres e responsabilidade para com os demais acionistas da empresa, para com os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

O art. 154, do mesmo diploma legal, determina que “o administrador da empresa deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa”. O Código Civil de 2002 traz também quatro importantes dispositivos acerca do tema. Em seu art. 187, estabelece que “comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites

impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé”; “o art. 421 determina que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato e o art. 966 preconiza que considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção e circulação de riquezas”.

O **art. 1.228 do CC/2002**, em seu **§ 1º**, também reforça a regra, pois dá ao proprietário “a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, mas ressalta que o direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e também sociais”. E merece menção especial o art. 47 da Lei de Falências, de nº 11.101/05, que dispõe ter a “recuperação judicial o objetivo de viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica”. A principal vantagem da recuperação judicial é proporcionar ao devedor a chance de envolver todos os credores (e não apenas os credores sem garantia, como ocorria na concordata) e apresentar um plano de recuperação que, efetivamente, possa ser cumprido e evite sua falência. A lei, ao criar o instituto da recuperação judicial levou em conta a importância que possui o setor empresarial na sociedade. A falência de uma empresa, e o seu consequente fechamento traz inúmeros malefícios. Postos de trabalho deixam de existir, impostos deixam de ser pagos, empresas parceiras (fornecedores, por exemplo) perdem em faturamento. Tudo isso faz parte da importante função social da empresa, do importante papel que ela possui na economia. Por isso, caso seja viável, a sua recuperação é sempre preferível à sua falência.

Assim, empresa moderna não possui apenas finalidade econômica voltada ao lucro. O Estado Social¹⁷, diferentemente do Estado Liberal¹⁸, que defendia uma atuação mínima do poder público na economia e nas relações sociais, passou a reconhecer que o Poder Público deve atuar de forma mais ativa para reduzir desigualdades e com a evolução dos direitos fundamentais, consolidou-se a compreensão de que a atividade empresarial também deve atender aos interesses da coletividade. Nesse contexto, surgem os conceitos de função social da empresa e responsabilidade social empresarial, que embora sejam relacionados, possuem fundamentos e características distintas.

A função social da empresa possui natureza jurídica e está ligada aos princípios constitucionais da ordem econômica, já mencionados. Dessa forma, a empresa deixa de ser vista

¹⁷ Modelo de organização estatal que surgiu principalmente após as crises econômicas e sociais do século XX, especialmente depois da Revolução Industrial e da Segunda Guerra Mundial.

¹⁸ Modelo de organização política e econômica, originado nos séculos XVII e XVIII com o Iluminismo, focado na defesa das liberdades individuais, na limitação do poder estatal e na garantia da propriedade privada

apenas como instrumento de obtenção de lucro e passa a desempenhar papel relevante no desenvolvimento econômico e social. Cumprir a função social significa exercer a atividade empresarial de forma compatível com os interesses da sociedade. Isso envolve, a geração de empregos, o pagamento de tributos, o respeito aos direitos trabalhistas, a observância das normas ambientais, a proteção do consumidor e a promoção da inclusão social, como ocorre no cumprimento da lei de cotas para pessoas com deficiência. Portanto, trata-se de um dever jurídico imposto à empresa, cujo descumprimento pode gerar responsabilização legal.

Por outro lado, a responsabilidade social empresarial possui natureza predominantemente ética e voluntária. Ela corresponde às ações desenvolvidas pela empresa além das exigências legais, buscando contribuir positivamente para a sociedade e para o meio ambiente. Nesse sentido, muitas empresas promovem projetos sociais, investimentos em educação, programas ambientais, ações culturais e iniciativas de inclusão que não decorrem diretamente de obrigação legal, mas de uma postura de compromisso social. Sobre responsabilidade social empresária, ensina Ashley (2002, p. 7) que é

o compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela. A organização, nesse sentido, assume obrigações de caráter moral, além das estabelecidas em lei, mesmo que não diretamente vinculadas a suas atividades, mas que possam contribuir para o desenvolvimento sustentável dos povos. Assim, numa visão expandida, responsabilidade social é toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade.

A responsabilidade social também está relacionada à sustentabilidade e à preocupação com os impactos sociais da atividade econômica. Além de beneficiar a coletividade, essas práticas podem fortalecer a imagem institucional da empresa, melhorar sua reputação perante consumidores e investidores e contribuir para relações mais equilibradas com a comunidade. Apesar das diferenças, os dois conceitos se complementam. A função social representa o mínimo obrigatório que se espera de uma empresa em um Estado Democrático de Direito, enquanto a responsabilidade social demonstra uma atuação mais ampla, ética e colaborativa. Assim, uma empresa socialmente responsável tende não apenas a cumprir suas obrigações legais, mas também a desenvolver iniciativas capazes de produzir transformação social positiva. Dessa forma, percebe-se que a atividade empresarial contemporânea deve conciliar objetivos econômicos com valores sociais. O lucro permanece imprescindível para a sobrevivência da empresa, mas sua atuação deve estar alinhada ao desenvolvimento humano, à inclusão social e à promoção do bem-estar coletivo.

A responsabilidade social das Empresas passou por uma evolução significativa ao longo da história, acompanhando transformações econômicas, sociais e políticas em diferentes períodos. Na Revolução Industrial, o modelo empresarial era essencialmente voltado ao lucro, com pouca ou nenhuma preocupação com impactos sociais. Conforme já mencionado nessa obra, eram comuns jornadas exaustivas de trabalho, exploração de mão de obra infantil e condições insalubres nas fábricas, o que demonstra a ausência de qualquer noção estruturada de responsabilidade social. A partir do início do século XX, com o fortalecimento dos movimentos trabalhistas e a urbanização acelerada, surgem as primeiras pressões por melhores condições de trabalho e proteção social. Leis trabalhistas começam a ser implementadas em diversos países, e algumas empresas passam a adotar ações filantrópicas isoladas, ainda sem uma estratégia organizada de responsabilidade social.

Após a Segunda Guerra Mundial (1945–1970), observa-se um avanço mais consistente. O Estado Social se fortalece em diversas nações, ampliando direitos trabalhistas e consolidando a ideia de que as empresas também possuem um papel social. Nesse período, começa a emergir a noção de “empresa cidadã”, ainda que de forma inicial e pouco sistematizada. Nos anos 1970, o debate sobre o papel social das empresas se intensifica. Nas décadas de 1980 e 1990, grandes desastres e escândalos corporativos reforçam a importância da responsabilidade social e ambiental. O desastre químico de *Bhopal disaster*¹⁹, que resultou em milhares de mortes, e o vazamento de petróleo do *Exxon Valdez oil spill*²⁰, que causou grave impacto ambiental, tornaram-se símbolos da negligência corporativa. A partir dos anos 2000, a RSE passa a ser institucionalizada em nível global. Iniciativas como o *United Nations Global Compact* promovem princípios relacionados a direitos humanos, trabalho digno, meio ambiente e combate à corrupção, incentivando empresas a adotarem práticas mais responsáveis.

Atualmente, a responsabilidade social empresarial está fortemente associada ao conceito de ESG (*Environmental, Social and Governance*), no qual empresas são avaliadas não apenas pelo desempenho financeiro, mas também pelo impacto ambiental, social e pela qualidade de sua governança. Esse modelo reflete uma mudança consolidada na forma como a sociedade e os investidores enxergam o papel das empresas, que passam a ser agentes fundamentais na promoção do desenvolvimento sustentável e da justiça social. Um estudo da AMCHAM (2024) revelou que a adoção de práticas de ESG pelas empresas no Brasil teve um crescimento de 24% em relação ao levantamento ocorrido no ano anterior. Ao todo, 71% das empresas participantes indicaram estar no estágio - inicial (45%) ou avançado (26%) - de implementação de práticas

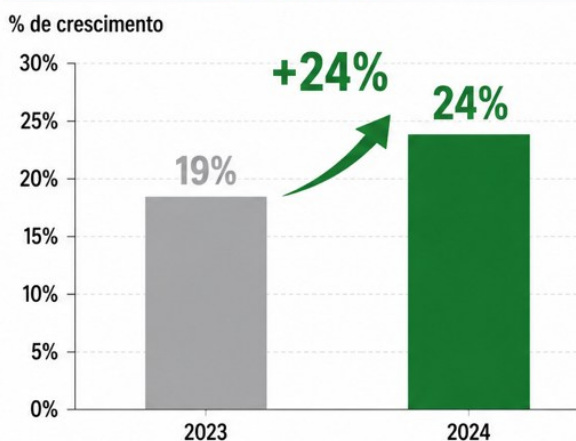
¹⁹ Na madrugada de 3 de dezembro de 1984, ocorreu um vazamento de gás tóxico (isocianato de metila) em uma fábrica de pesticidas da empresa Union Carbide, localizada na cidade de Bhopal, na Índia. O gás se espalhou rapidamente por áreas densamente povoadas, atingindo milhares de pessoas enquanto dormiam.

²⁰ Em 24 de março de 1989, o petroleiro Exxon Valdez, operado pela empresa Exxon, encalhou no recife Bligh, no Alasca (EUA). Isso provocou o vazamento de uma grande quantidade de petróleo no mar.

ESG. O impacto positivo sobre o meio ambiente e questões sociais (78%), o fortalecimento da reputação no mercado (77%) e o melhor relacionamento com os stakeholders (63%) apareceram como os principais motivadores para a adesão a práticas ESG pelas empresas. Vejamos:

EMPRESAS NO BRASIL E ADOÇÃO DE PRÁTICAS ESG

CRESCIMENTO DA ADOÇÃO DE PRÁTICAS ESG PELAS EMPRESAS NO BRASIL (2023-2024)

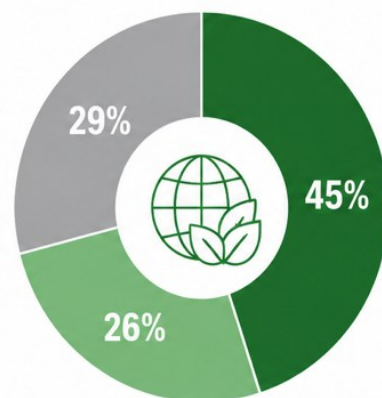


24%

de crescimento na adoção de práticas ESG em relação a 2023.

ESTÁGIO DE IMPLEMENTAÇÃO DE PRÁTICAS ESG PELAS EMPRESAS NO BRASIL (2024)

71%
das empresas estão nos estágios inicial ou avançado.



■ Inicial **45%**
■ Avançado **26%**
■ Em desenvolvimento **29%**

Fonte: AMCHAM Brasil (2024).

No Brasil, até a década de 1930, as ações sociais da empresa tinham motivação religiosa, sendo entendidas como uma caridade, até porque não havia regulação estatal sobre o tema. Nessa época foram construídas muitas vilas, creches e hospitais para uso dos operários. A partir da década de 1930, observam-se importantes transformações. Surgem os sindicatos e os direitos trabalhistas, além da constituição de instituições de serviço social da indústria e comércio com regulação do Estado como políticas públicas. São exemplos o SENAI e o SENAC.

Com a transição democrática, entre as décadas de 1970 e 1980, começaram, pela primeira vez, as ações sociais por parte do setor empresarial com a finalidade de participação no desenvolvimento social do país, e não por puro sentimento de piedade. Destaca-se, nesse período, a criação do Pensamento Nacional de Bases Empresariais (PNBE), que foi um movimento de um grupo de empresários paulistas, que defendia, entre outros ideais, o aprofundamento da democracia e uma melhor distribuição de renda no país.

Visando incentivar a responsabilidade social a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) criou a norma 160001, que estabelece requisitos mínimos relativos a um sistema de gestão da responsabilidade social e dá uma certificação para as empresas que a colocam em prática. O certificado só é concedido àquelas organizações que cumprem totalmente os requisitos

da norma, isto é, em toda a sua cadeia produtiva, inclusive em relação a seus fornecedores. São eles: não utilizar trabalho infantil; promover a segurança e a saúde no trabalho; respeitar a liberdade de associação e direitos coletivos; não promover a discriminação (sexual, racial, política, nacionalidade, deficiência, etc.).

A empresa deve estabelecer, implementar, manter e documentar programas para atingir seus objetivos e metas da responsabilidade social. Esses programas devem incluir, no que se refere ao trabalho: boas práticas de governança; direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil; direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração justa e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado; promoção da diversidade e combate à discriminação (por exemplo: cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa portadora de deficiência); compromisso com o desenvolvimento profissional; promoção da saúde e segurança.

No que tange à contratação das pessoas com deficiência, muitas empresas já entenderam que a inclusão delas é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. E que para atingi-lo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível. Pertinente mencionar também, há uma linha de financiamento público federal voltado para programas de inclusão das pessoas com deficiência, eis que o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para financiar os programas empresariais.

2. PRÁTICAS INCLUSIVAS

O setor empresarial, como forma de cumprir, não só a Lei de Cotas como um todo (e não somente no sentido estritamente numérico) e também com a finalidade de tornar-se socialmente responsável, deve desenvolver certos comportamentos dentro de seus estabelecimentos, como forma o de promover a completa inserção da pessoa com deficiência, além de possibilitar o seu progresso profissional.

Segundo o Instituto Ethos (2002), a empresa que contrata deve ter um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, e não apenas contratar formalmente para cumprir a lei. Embora a implementação de um programa abrangente possa parecer mais complicado, ele garante que os esforços despendidos na contratação não sejam desperdiçados. Se o profissional com deficiência tiver atribuições claras e definidas, e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, ele terá responsabilidades e será

produtivo como os outros funcionários. Mais que mantê-lo no emprego, o estímulo pode revelar outras habilidades que permitam seu crescimento, sua atuação em outras funções e sua promoção. É um ganho tanto para o empregado quanto para o empregador. Tudo isso pode ser traduzido em uma palavra: acessibilidade, um

conceito que traduz uma das principais aspirações das pessoas com deficiência, surgiu na década de 1950, paralelamente ao movimento de integração. A princípio, estava ligado às barreiras arquitetônicas, pois as pessoas com deficiência que desejavam se integrar à sociedade eram, já de antemão, impossibilitadas por preconceitos concretos: obstáculos físicos, nas ruas, construções e meios de transporte. Como jamais se pensara na vida social e nos direitos das pessoas com deficiência, todos os espaços e utensílios públicos sempre foram planejados para pessoas consideradas “normais” (SENAC, 2006, p. 17).

Dessa forma, nota-se que o termo acessibilidade, embora muitas vezes ligado somente ao desfazimento de barreiras arquitetônicas, possui um sentido bem mais amplo: concerne à extinção de todos os obstáculos que impedem o desenvolvimento satisfatório das pessoas com deficiência. Bahia (2006, p. 67) utiliza o vocábulo “dimensão” para tratar do tema. A primeira é a dimensão arquitetônica, que é o “acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho; sanitários adequados e meios de transporte”. Muitas empresas têm conseguido desenvolver práticas interessantes de integração em seu interior. Na questão da acessibilidade arquitetônica, destaca-se a experiência da Empresa Embraco (DAUFEMBACK, 2009). Após a coleta dos dados de uma pesquisa realizada dentro da empresa, a Embraco elaborou a Política de Valorização da Diversidade e decidiu que, dentre os grupos minoritários com dificuldades de inserção no mercado de trabalho, teria prioridade, em suas ações, o das pessoas com deficiência.

Uma das ações realizadas foi a maratona da acessibilidade, que consistia em convidar alguns funcionários que não possuíam deficiência a se caracterizar como se a possuíssem e circular pela empresa. Enquanto isso, outros funcionários assistiam a uma palestra sobre acessibilidade ministrada por pessoas com deficiência e entidades especializadas no assunto. Após a maratona, a plateia compartilhava das experiências dos maratonistas e sobre as dificuldades encontradas por estes, dando ênfase à questão da adaptação arquitetônica. A segunda dimensão apresentada por Bahia (2006, p. 62) é a comunicacional que nada mais é do que “a total acessibilidade nas relações interpessoais, face a face, língua de sinais, linguagem corporal e linguagem gestual”.

A Prodam (Companhia de Processamento de Dados do Município de São Paulo) é provedora de tecnologia da informação para a gestão pública da Prefeitura de São Paulo, conseguiu promover em seu âmbito a dimensão comunicacional. Ela conta com 1.236 empregados. Dois anos após sua

criação, em 1971, passou a empregar pessoas com deficiência, como profissionais em processamento de dados, sendo uma das pioneiras na América Latina a fazer esse tipo de contratação (INTITUTO ETHOS, 2002). Os 29 profissionais com deficiência que hoje trabalham na Prodam prestam serviços nas mais diferentes áreas da empresa, como programação, desenvolvimento de sistemas, suporte técnico e administrativo. Dezoito são pessoas com deficiência visual, nove com deficiência física, e um possui deficiência auditiva e outro de deficiência mental. Trabalham em período integral, participando do desenvolvimento, implantação e processamento de sistemas da administração de São Paulo.

Em 1976, os funcionários com deficiência visual desenvolveram o Programa Libra (Listador Braille), que possibilita a impressão eletrônica de textos em braille. Foi altamente difundido entre empresas contratantes de pessoas com deficiência visual e mereceu indicação da OIT como uma boa alternativa a ser utilizada nos países em desenvolvimento, por ser uma técnica simples e sem custos. Os empregados com deficiência são contratados por concurso público, com regras específicas e adequadas. Para viabilizar a comunicação entre todos, a empresa Gimba (que possui em seu quadro 30% de trabalhadores com deficiência, de um total de seiscentos funcionários) oferece um curso de linguagem de sinais a seus empregados. Para isso, foi contratada uma professora de Libras (língua brasileira de sinais). Tal iniciativa estimula os laços sociais entre os funcionários, dentro e fora da empresa (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Após a dimensão comunicacional, ingressa-se no estudo da dimensão metodológica, que está ligada à dimensão instrumental que é a “adequação dos métodos de trabalho e técnicas de trabalho, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma e empoderamento” (BAHIA, 2006, p. 65). A White Martins é um exemplo bem-sucedido de pessoa jurídica que implementou a dimensão metodológica. Trata-se de uma empresa com aproximadamente 4.200 funcionários, com unidades em vários estados do país, que produz gases especiais e medicinais. Iniciou a inclusão de trabalhadores com deficiência há 27 anos, por intermédio do “Programa de Treinamento e Absorção de Mão-de-Obra” da White Martins de Pessoas Portadoras de Deficiência, com a participação de entidades de apoio. Os trabalhadores com deficiência cumpriam jornada de quatro horas na empresa e outras quatro horas nessas instituições. Após treinamento de três meses, alguns foram efetivados. A experiência produziu bons resultados, e a White Martins chegou a ter cerca de cem trabalhadores com deficiência. Ao longo dos anos, mais de seiscentos deficientes já passaram pelo programa (INTITUTO ETHOS, 2002).

Em 1996, a empresa instituiu o Programa “Deficientes-Treinandos”. Por intermédio desse programa, a empresa estabelece convênios com instituições voltadas para o atendimento de

peças com deficiência, como a Sociedade Pestalozzi (Rio de Janeiro e Osasco) e a Apae/RJ (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais), e oferece estágios de seis meses a suas respectivas clientela. O programa enfatiza a inclusão de pessoas com deficiência mental e envolve profissionais da empresa e da instituição conveniada nos processos de seleção de candidatos ao treinamento, bem como no acompanhamento e na avaliação das atividades e do desempenho.

A Prodam, já mencionada neste subitem, merece ser citada mais uma vez. Ela possui em seu Centro de Treinamento uma sala adaptada, com tecnologia de ponta (sintetizadores de voz e softwares específicos). Nela são ministrados cursos básicos de informática, que possibilitam maior integração com a sociedade e com o mercado de trabalho. A Serasa (Centralização de Serviços dos Bancos S/A) é outra empresa com projetos relevantes nesse aspecto. Ela foi criada em 1968 pelos bancos para efetuar análises e informações econômico-financeiras. A empresa realiza programa de empregabilidade de pessoas com deficiência, que engloba, além da contratação, a qualificação e capacitação de profissionais para o mercado de trabalho. Trata-se de estágio remunerado de seis meses que tem o objetivo de efetivá-los na empresa ou, se não for possível, treiná-los e qualificá-los profissionalmente para que tenham maior poder de competitividade no mercado de trabalho (INSTITUTO ETHOS, 2002). A primeira turma contou com a participação de doze estagiários com deficiência. Durante seis meses, eles receberam treinamento remunerado e benefícios, como assistência médica e odontológica, vale-refeição, vale-transporte e seguro de vida em grupo. A segunda turma conta com onze estagiários universitários e também recebe remuneração e benefícios, e concorre para que a Serasa percorra uma trajetória que a leve ao desenvolvimento de uma competência.

O “Programa de Empregabilidade de Pessoas Portadoras de Deficiência da Serasa”, além de buscar cumprir a legislação federal, objetiva qualificar e capacitar os portadores de deficiência. A intenção não é apenas a de treinar e contratar essas pessoas, mas também a de retê-las na Serasa e desenvolver competências profissionais específicas. A última dimensão é a dimensão atitudinal que diz respeito à eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores (BAHIA, 2006, p. 68).

O Instituto Ethos (2002) ressalta que expressões de conteúdo pejorativo ou depreciativo devem ser rigorosamente evitadas. Não deve ser usada linguagem que sugira que as pessoas com deficiência são sempre dependentes dos outros, ou que os faça objeto de pena. As práticas responsáveis de inclusão das pessoas com deficiência têm o caráter de efetivação de direitos. A Embraco foi uma das empresas que se preocupou com educação e a sensibilização para inclusão, eis que era necessário conscientizar os funcionários sobre a importância de se conviver com a

diversidade. Visando esse objetivo, foram organizados *workshops* e peças de teatro com informações acerca da valorização da diversidade e reflexões para estabelecer uma convivência sem discriminação.

3. BENEFÍCIOS DA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO

A responsabilidade social das empresas não é uma mera opção, mas, sim, um dever que encontra sustentação jurídica na função social que se espera que as empresas exerçam, devendo tal função ser regulamentada por lei infraconstitucional, como acontece com a Lei de Cotas. Contudo, é preciso destacar que, mais que uma obrigação, existem inúmeros benefícios para as pessoas jurídicas de direito privado que promovem a inclusão. Bahia (2006, p. 10) anota que

tem crescido, nos últimos anos, a percepção do custo que a manutenção da lógica da discriminatória tem para a sociedade e para as empresas, pelo impacto negativo que provoca na qualidade de vida da comunidade como um todo. Cresce também a compreensão de que a valorização da diversidade traz inúmeras consequências enriquecedoras na vida das empresas e da sociedade.

Pode-se afirmar, sem correr o risco de um equívoco, que uma sociedade não inclusiva gera não só uma afronta a direitos fundamentais, mas também atraso no desenvolvimento econômico de um país. A geração de emprego e renda é o que permite às pessoas consumirem, favorecendo as mais variadas atividades econômicas. Araújo (2007, p. 287) destaca também que

a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho não é simples medida demagógica ou caridosa. Existem importantes motivos de ordem econômica e política que fundamentam esse tratamento diferenciado. Ora, se essa pessoa não tem fonte própria de renda, será improdutiva. Por consequência, ou o Estado ou a sociedade (por meio de entidades e/ou filantrópicas) deverão arcar com seu sustento [...] além é óbvio de dar-lhes condições de se integrar à comunidade, efetivando-se os princípios da cidadania e da dignidade da pessoa humana.

A segunda benesse diz respeito à imagem de uma empresa perante o público e a comunidade em que atua. Assim, as práticas de responsabilidade social têm tido um bom impacto diante de sua clientela e também de parceiros, uma vez que a prática do pluralismo e da não-discriminação tem elevado potencial de multiplicação junto a esses parceiros, refletindo-se de forma positiva no relacionamento com clientes e fornecedores (INSTITUTO ETHOS, 2002). A Natura Cosméticos (INSTITUTO ETHOS, 2002), com o envolvimento de pessoas com deficiência no processo de produção, de forma voluntária, procurou somar novas percepções para o negócio, ampliando o relacionamento com seus diversos públicos. Projeto interessante desenvolvido pela empresa refere-se à produção de embalagens com informações em braile em uma de suas linhas

de produto. A Natura foi pioneira entre as empresas brasileiras de cosméticos na produção de cartuchos e bulas em braile, possibilitando o acesso à informação às pessoas com deficiência. Constam nos cartuchos da linha Erva Doce o nome do produto, descrição, volume e telefone do SNAC (Serviço Natura de Atendimento ao Consumidor).

A empresa desenvolve também trabalho para inclusão de pessoas portadoras de deficiência no seu quadro de empregados, tanto em atividades administrativas, como na linha de produção. Esse posicionamento de inclusão social se traduz, também, em dois projetos que envolvem outros públicos de relacionamento da empresa. O primeiro é o projeto Enxergar, implantado em janeiro de 2002, com a participação de 65 pessoas com deficiência visual, convidadas a participar como voluntários de painéis de pesquisa onde são realizados testes olfativos com fragrâncias. A Natura oferece transporte e almoço, além de programa de treinamento aos participantes. O projeto também inclui a capacitação de consultores com deficiência visual, que recebem treinamento das promotoras. Atualmente 22 consultoras com deficiência integram a equipe. Até agora, apenas algumas empresas do ramo farmacêutico e alimentício adotam este tipo de procedimento.

A empresa assume, assim, uma determinada identidade, que pode ser resumida também com uma simples questão: com o que essa corporação se identifica? Se a réplica for o atrelamento da empresa a práticas fraudulentas tais como a sonegação de impostos ou abuso de poder por parte de seus gerentes e administradores, isso certamente terá efeito maléfico para o conceito que seus consumidores possuem dela, podendo inclusive haver queda nas vendas. O mesmo não ocorre quando a conduta de uma empresa está ligada a um modo de proceder que a faz merecedora de respeito por parte dos clientes e de outros entes com que se relaciona contratualmente, e isso se traduz em uma melhor gestão dos negócios.

Segundo o Instituto Ethos (2002), da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nasce um círculo virtuoso que desemboca justamente na imagem da empresa. O primeiro passo é esta última ter como uma de suas prioridades a empregabilidade da pessoa com deficiência. Após esse início, a corporação procede à contratação de pessoas com deficiência, segundo o seu potencial de trabalho. Esses novos trabalhadores passam a frequentar programas de qualificação e formação profissional. Posteriormente, amplia-se a capacidade da empresa em desenvolver novos produtos e negócios. Os empregados que possuem deficiência progredem, aumentam sua remuneração e ocupam posições de destaque no âmbito da companhia em que trabalham. A empresa que estimulou essa inclusão entre os empregados passa a fazê-lo com seus clientes, fornecedores, acionistas, entre outros parceiros, melhorando cada vez mais sua imagem institucional, e conseguindo, por meio disso, benefícios comerciais.

A sociedade não permanece indiferente às empresas que agem de forma socialmente responsável, como é o caso da inclusão das pessoas com deficiência. É o que se dá com a empresa Laffriolée (INSTITUTO ETHOS, 2002) atuante no ramo alimentício e que produz sobremesas para cerca de 2 mil estabelecimentos, como restaurantes, cafés, padarias e redes de *fast-food*. Situada na capital paulista, foi indicada, em 1998, pelo Sebrae/SP, como empresa de Qualidade Total, pela política de responsabilidade social implantada e por seu trabalho de inserção das pessoas com deficiência no processo produtivo. E ganhou o prêmio “Valor Social”, em 2001, conferido pelo jornal *Valor*, como reconhecimento às práticas inclusivas que desenvolve em seu âmbito.

Sua primeira experiência inclusiva foi a contratação de uma pessoa analfabeta em 1994. Em 1997, foi contratado um portador de deficiência auditiva. Os resultados foram tão estimulantes que a Laffriollée desenvolveu um programa de estágio e possível contratação de pessoas portadoras de deficiência. Atualmente 10% de seu efetivo de sessenta funcionários são compostos por pessoas com deficiência mental e auditiva. No decorrer desse processo, criou-se a comissão de qualidade, e, entre outros valores, definiu-se a “aceitação da diversidade” como um dos principais valores da empresa. O processo de contratação é iniciado em regime de estágio. Foram desenvolvidos critérios de avaliação de desempenho, levando-se em conta a produtividade dos trabalhadores com deficiência e estabelecendo-se direitos e deveres. A contratação definitiva é decidida em procedimentos comuns a todos os empregados. A asserção de que a inclusão de pessoas com deficiência é um diferencial positivo para uma empresa.

Vale acrescentar um dado novo nessa questão, para a reflexão das organizações. Na pesquisa inédita Percepção dos Consumidores Brasileiros sobre a Responsabilidade Social das Empresas, realizada em maio de 2000 pelo Instituto Ethos, jornal *Valor Econômico* e Instituto Indicator, quando o consumidor foi perguntado sobre “Qual atitude de uma empresa o estimularia a comprar mais os seus produtos e recomendar aos seus amigos?”, 46% dos entrevistados responderam: “A empresa que contrata deficientes físicos” (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 35).

Além de passar a imagem de uma empresa socialmente responsável a seus consumidores e fornecedores, as empresas que investem em inclusão de pessoas com deficiências podem ter outro ganho: trata-se de proporcionar a *todos* os seus empregados um ambiente de trabalho humanizado, no qual *todos* podem desenvolver suas habilidades profissionais e com chances reais de progressão, livres de amarras baseadas na intolerância. O assunto já foi inclusive objeto de pesquisa nos Estados Unidos:

O Estudo Nacional das Mudanças na Força de Trabalho realizado em 1997 pelo instituto norte-americano The Families & Work, indica que, ao avaliar o alcance dos programas que incluem oportunidades iguais de desenvolvimento, a não-

discriminação e o respeito, pode-se concluir que “empregados que têm no local de trabalho um ambiente de incentivo mostram-se mais satisfeitos com suas atividades profissionais” e que os “empregados cujos ambientes de trabalho são de incentivo e respondem às suas necessidades individuais são os mais leais” (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 56)

A Medley (INSTITUTO ETHOS, 2002) pôde vivenciar na prática os ganhos que um ambiente de trabalho humanizado traz. Trata-se de uma indústria farmacêutica líder de mercado na venda de medicamentos genéricos. Com duas unidades no interior paulista (Campinas e Sumaré), iniciou em janeiro de 2001 um programa de contratação de trabalhadores com deficiência, dentro de uma visão de responsabilidade social empresarial. A empresa, com 1.067 funcionários, possui 29 pessoas com deficiência em seu quadro funcional, sendo 21 com deficiência física, sete com deficiência auditiva e um com deficiência mental, que trabalham, principalmente, no setor de embalagens.

O programa de inclusão da Medley teve início após a identificação das pessoas com deficiência existentes em seu quadro funcional. Foi realizado um levantamento detalhado da saúde dos funcionários, a partir de exames com fonoaudiólogo e médicos neurologista e ortopedista, e concedido a eles atestado médico e ASO (Atestado de Saúde Ocupacional). De posse desse mapeamento, e com ajuda de consultoria externa, a empresa passou a contratar outras pessoas com deficiência, para setores onde havia vagas. Após um ano de implantação do programa, a Medley obteve resultados expressivos, com o desenvolvimento e fortalecimento de um espírito de grupo entre todos os trabalhadores.

Estimulada pelo sucesso obtido, a empresa optou então por estabelecer uma política de inclusão social, com um projeto bem estruturado, de longo prazo, e que envolve uma equipe multidisciplinar da empresa. Essa equipe é constituída por pessoas da área requisitante (que abre a vaga), da área de Recursos Humanos (seleção e treinamento), além das áreas de saúde ocupacional e segurança no trabalho. Juntas, definem qual o perfil ideal para ocupar a vaga aberta e quais tipos de deficiências não limitam o desempenho nessa função. Além disso,

As empresas que estabeleceram programas da diversidade e métodos de gestão voltados para detectar e prevenir situações potenciais de discriminação e de assédio sexual são menos vulneráveis frente às exigências das legislações, que em muitos países estabelecem penalidades que podem chegar a vários milhões de dólares. Um tratamento mais justo aos empregados e a possibilidade de expressarem suas queixas reduz o número de ações trabalhistas motivadas por discriminação. (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 57)

É com razão que o Instituto Ethos faz tal apontamento, pois práticas de exclusão podem ocasionar consequências jurídicas como a condenação em indenização por danos morais. Vale lembrar que a sanção também é cabível por motivos de sexo, cor, credo, entre outros. Como

fundamento jurídico para ensejar indenização no âmbito trabalhista, está o art. 483, que estabelece em seu *caput* que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização. Entre outras razões, a alínea “f” menciona a prática, por parte do empregador ou seus prepostos, de atos lesivos contra a honra e boa fama do empregado ou da família deste.

E merece destaque ainda o art. 186, do Código Civil de 2002, que diz cometer ato ilícito aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral. A Carta Magna, em seu art. 7º, inciso XXVIII, ao tratar dos direitos dos trabalhadores, deixou claro que, dentre tais direitos, encontra-se o seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. Por fim, o art. 5º da CF/88, art. 5º, inciso X, insculpe que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Os tribunais do Brasil, em obediência à legislação pátria sobre o tema, têm repudiado e punido atitudes que exponham pessoas, no espaço de seu trabalho, a situações vexatórias e humilhantes.

Em 2026, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região condenou uma empresa do ramo de comércio atacadista a indenizar por danos morais, um trabalhador com deficiência, dispensado de forma discriminatória. A empresa admitiu que “a rescisão contratual foi motivada pela inexistência de funções disponíveis e compatíveis com as condições do reclamante”, em tratamento de uma neoplasia na laringe, com certificado pelo INSS quanto à reabilitação profissional e “potencial para o retorno ao trabalho”, porém “com contraindicação de uso profissional da voz”. O colegiado salientou o conceito de “adaptação razoável”, que consiste nas “adaptações, ajustes e modificações necessários” a serem feitos pela empresa, “a fim de que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas, todos os direitos e garantias fundamentais” (Processo 0011305-89.2024.5.15.0068).

Muitos desses tratamentos discriminatórios ocorrem por conta do mito de que as pessoas com deficiência não conseguem o mesmo nível de rendimento no trabalho do que as pessoas que não a possuem. A própria expressão “deficiente”, abarca em seu espírito um tom pejorativo de ineficiência. Todavia, as empresas que não possuem essa falsa percepção alcançam mais um proveito: a descoberta e o estímulo à competência de seus empregados.

Na medida em que o estímulo à diversidade representa um reforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência. Um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a

capacidade da empresa de reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 36)

A Gimba pôde confirmar na prática as anotações do Instituto Ethos. A empresa, que é distribuidora de materiais de escritório e informática de São Paulo, iniciou, a partir de 1998, a inclusão de pessoas com deficiência em sua linha de produção. De um total de seiscentos funcionários, cerca de 30% são trabalhadores portadores de deficiência auditiva e de deficiência mental (síndrome de Down). Eles atuam em áreas como separação de materiais, conferência de pedidos, arrumação de estoques e montagem de caixas para embalagens. As pessoas com deficiência são avaliadas como qualquer funcionário da empresa e são passíveis de demissão. Eles trabalham com maior atenção e com menor índice de erro, apresentando grande destreza ao executar tarefas repetitivas.

Existe, por parte da empresa, a preocupação com o desenvolvimento da carreira. Há exemplos de progressos nesse sentido, e um funcionário portador de deficiência ocupa hoje cargo de supervisão. Não houve necessidade de nenhuma mudança na linha de produção para absorver as pessoas com deficiência. A Gelre, empresa que administra trabalho, desenvolve atividades de contratação de pessoas com deficiência. Essa atitude foi adotada graças ao crescimento da política de responsabilidade e inclusão social entre as empresas, e da lei que instituiu reserva de mercado para essas pessoas.

Em dois anos, a empresa – que tem parcerias com várias instituições de apoio, como Apae e AACD –, contabiliza mais de quinhentas inserções no mercado, na forma de trabalho efetivo, temporário, por tempo determinado, estágios ou terceirizado. Entretanto, o trabalho da Gelre vai além da colocação de profissionais com deficiência no mercado. A Divisão de Inclusão Social da empresa acompanha todas as fases do processo de contratação e inclusão desses funcionários, visando transformar essa experiência em aprendizagem, agregando valores, possibilitando o enriquecimento das relações humanas no trabalho, favorecendo o crescimento e desenvolvimento do potencial dos empregados da organização (INSTITUTO ETHOS, 2002).

As experiências das empresas Gimba e Gelre demonstram que não se pode duvidar do potencial de um ser humano em se desenvolver. O caso da norte-americana Helen Keller (1880-1968) é, talvez, dos exemplos mais simbólicos para essa assertiva. Nascida, no estado do Alabama, Helen possuía deficiências auditiva e visual graves. Mesmo morando com sua família, Helen vivia em estado de isolamento até a chegada da professora Anne Sullivan (1866-1936). Através o método desenvolvido por Anne, Helen conseguiu se graduar em filosofia, tornando-se uma respeitada escritora, ativista e conferencista.

A efetivação da lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende, sobretudo, da superação de barreiras estruturais, culturais e institucionais que ainda limitam sua plena aplicação. Para que essa legislação cumpra seu papel social, é necessário um conjunto articulado de medidas que vá além do simples cumprimento formal das vagas exigidas. Um dos principais caminhos para avançar nesse cenário é o investimento consistente em educação inclusiva e qualificação profissional. Garantir que pessoas com deficiência tenham acesso a uma formação de qualidade, desde a educação básica até cursos técnicos e superiores, amplia significativamente suas oportunidades de inserção no mercado. Programas de capacitação específicos, desenvolvidos em parceria entre empresas e instituições de ensino, também contribuem para reduzir a lacuna entre as exigências do mercado e a preparação desses profissionais.

Além disso, a transformação da cultura organizacional nas empresas é fundamental. Ainda persistem preconceitos e estereótipos que dificultam a contratação e a permanência de pessoas com deficiência. Nesse sentido, ações de sensibilização, treinamentos sobre diversidade e inclusão e o engajamento das lideranças são essenciais para promover um ambiente mais aberto e respeitoso. A inclusão deve ser compreendida como um valor estratégico, e não apenas como uma obrigação legal.

Outro aspecto indispensável é a adaptação dos ambientes de trabalho. Investimentos em acessibilidade física, tecnológica e comunicacional garantem que os profissionais possam desempenhar suas funções com autonomia e segurança. Isso inclui desde adequações arquitetônicas até o uso de tecnologias assistivas e a oferta de recursos como intérpretes de Libras ou materiais acessíveis. Também é importante fortalecer mecanismos de intermediação entre empresas e candidatos. A criação de bancos de talentos, plataformas especializadas e parcerias com organizações da sociedade civil facilita o recrutamento e amplia as oportunidades de conexão entre empregadores e profissionais qualificados. Paralelamente, a atuação mais efetiva do poder público, por meio de fiscalização contínua e políticas de incentivo, contribui para assegurar o cumprimento da lei e estimular boas práticas.

Por fim, é essencial que as empresas invistam não apenas na contratação, mas na permanência e no desenvolvimento desses trabalhadores. Planos de carreira inclusivos, programas de mentoria e acompanhamento contínuo são estratégias que favorecem a retenção e o crescimento profissional, evitando que a inclusão se limite a números. Dessa forma, a efetivação da lei de cotas exige uma abordagem ampla e integrada, que envolva educação, mudança cultural, acessibilidade e compromisso institucional. Somente com essas ações será possível transformar a obrigatoriedade legal em uma inclusão real e duradoura no mercado de trabalho.

4. O TERCEIRO SETOR

Para compreender o papel do terceiro setor na promoção da inclusão laboral, é necessário, antes de tudo, delimitar o que se entende por esse conceito. O terceiro setor constitui uma categoria que designa o conjunto de organizações privadas sem finalidade lucrativa, voltadas para a promoção de objetivos sociais, culturais, ambientais, humanitários ou científicos. Sua denominação decorre da distinção tripartite clássica que organiza as atividades humanas em três domínios: o Estado (primeiro setor), o mercado (segundo setor) e a sociedade civil organizada (terceiro setor).

As organizações desse setor são formalmente constituídas, têm natureza privada, não distribuem lucros entre seus dirigentes ou associados, possuem autonomia administrativa e financeira e geralmente contam com o apoio de voluntários. No Brasil, a configuração jurídica do terceiro setor é bastante diversificada, abrangendo organizações não governamentais, associações civis, fundações privadas, institutos, entidades de assistência social reconhecidas pelo Certificado de Entidades Beneficentes de Assistência Social, organizações da sociedade civil de interesse público regulamentadas pela Lei n. 9.790/1999 e as organizações da sociedade civil em sentido amplo, conforme definidas pelo Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil, instituído pela Lei n. 13.019/2014. Essa pluralidade de formatos jurídicos reflete, em si mesma, a heterogeneidade das demandas sociais a que o setor procura responder.

Do ponto de vista ético e político, o terceiro setor funda-se nos princípios da solidariedade, subsidiariedade e participação cidadã. Seu surgimento e consolidação no mundo contemporâneo refletem, simultaneamente, a crise de legitimidade do Estado como único provedor do bem-estar social e a emergência de formas mais horizontais de organização coletiva, capazes de responder com maior agilidade e proximidade às demandas das populações vulnerabilizadas (Carvalho; Mello, 2023).

Todavia, é preciso reconhecer as tensões que cercam essa atuação. A literatura crítica alerta para o risco de que a expansão do terceiro setor seja instrumentalizada para justificar o recuo do Estado de suas obrigações constitucionais, transferindo para a sociedade civil responsabilidades que deveriam ser plenamente assumidas pelo poder público (Santos; Ferreira, 2021). Essa tensão estrutural precisa ser permanentemente considerada ao se analisar o papel dessas organizações na promoção da inclusão de pessoas com deficiência, sob pena de se naturalizar uma divisão de responsabilidades que, em sua origem, é essencialmente política.

Ainda assim, a diversidade organizacional do setor constitui um de seus maiores ativos. Convivem, sob esse mesmo guarda-chuva conceitual, pequenas associações comunitárias com

orçamentos modestos e grandes fundações empresariais com projetos de alcance nacional, o que permite respostas diferenciadas a contextos distintos e, ao mesmo tempo, coloca desafios à construção de políticas uniformes de fortalecimento e avaliação do setor.

Ao longo das últimas quatro décadas, o setor experimentou um crescimento notável, impulsionado por fatores históricos, institucionais e sociais que moldaram o cenário de participação cívica no país. A redemocratização, iniciada na década de 1980 e consolidada com a promulgação da Constituição Federal de 1988, criou condições favoráveis para a proliferação de organizações da sociedade civil, ao garantir a liberdade de associação e estimular a participação popular na gestão das políticas públicas.

Esse movimento se reflete em números expressivos. Segundo o Mapa das Organizações da Sociedade Civil, plataforma mantida pelo IPEA em parceria com diversas instituições governamentais, o Brasil contava em 2023 com aproximadamente 870 mil organizações ativas, distribuídas por todos os estados da federação, o que representa um crescimento de cerca de 60% em relação ao início dos anos 2000 (IPEA, 2023). Esse dado coloca o país entre as nações com maior densidade de organizações civis da América Latina. Vejamos:



Fonte: IPEA.

Importa destacar, contudo, que essa expansão não ocorreu de forma linear nem homogênea. Conforme observam Lotta, Romão e Pires (2021), o crescimento do terceiro setor acompanhou as transformações do aparato estatal e das prioridades das políticas sociais: nas

décadas de 1990 e 2000, a lógica de reforma do Estado impulsionou a transferência de serviços sociais para o âmbito das organizações da sociedade civil, criando uma relação ao mesmo tempo de parceria e de dependência institucional e financeira entre essas organizações e o poder público.

Do ponto de vista econômico, o peso do setor também é notável. Estimativas indicam que as organizações sem fins lucrativos contribuem com aproximadamente 1,4% do Produto Interno Bruto nacional, gerando mais de 2,3 milhões de empregos formais diretos (FGV, 2022). Esses dados evidenciam que o terceiro setor, além de agente social, constitui também um ator econômico de relevância, com capacidade de mobilizar recursos humanos, financeiros e institucionais em prol de objetivos coletivos.

No plano regulatório, o Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil, estabelecido pela Lei n. 13.019/2014 e regulamentado pelo Decreto n. 8.726/2016, representou um avanço qualitativo importante. Ao criar instrumentos jurídicos mais transparentes para a celebração de parcerias entre organizações da sociedade civil e governo, o marco contribuiu para profissionalizar essas relações, reduzir a discricionariedade e ampliar a segurança jurídica das organizações (Silveira; Costa, 2022).

Mais recentemente, a pandemia de COVID-19 imprimiu novos contornos a esse cenário. Se, por um lado, a crise sanitária e econômica ampliou drasticamente a demanda pelos serviços oferecidos pelas organizações da sociedade civil, por outro, reduziu as fontes de financiamento e aumentou a pressão sobre suas estruturas. Pesquisa realizada em 2021 revelou que cerca de 30% das organizações enfrentaram dificuldades financeiras severas durante o período pandêmico, enquanto outras ampliaram seu escopo de atuação para responder às emergências sociais geradas pela crise (ABONG, 2021).

No campo específico da inclusão de pessoas com deficiência, esse processo de crescimento e amadurecimento do setor se reflete no aumento do número de organizações especializadas, na maior sofisticação das metodologias empregadas e na progressiva profissionalização das equipes que atuam nessa área, sinalizando uma trajetória promissora, ainda que repleta de desafios. Essa atuação manifesta-se por meio de múltiplas estratégias e modalidades de intervenção, que abrangem desde a formação profissional e a orientação vocacional até a mediação com empregadores e o acompanhamento pós-contratação.

4.1. Contribuições do terceiro setor na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Uma das contribuições mais relevantes do terceiro setor nesse campo é a oferta de programas de qualificação profissional adaptados às especificidades das pessoas com deficiência.

Diferentemente dos sistemas tradicionais de formação para o trabalho, que frequentemente desconsideram a diversidade de necessidades desse grupo, as organizações da sociedade civil têm desenvolvido metodologias pedagógicas inovadoras, fundadas nos princípios da educação inclusiva e do desenho universal. Nessa perspectiva, a formação deve transcender o treinamento técnico, englobando o desenvolvimento de habilidades sociais, a construção da autoestima e a preparação para os desafios específicos que essas pessoas enfrentarão no ambiente de trabalho (Silva; Oliveira, 2022).

Complementando os programas formais de qualificação, muitas organizações desenvolvem iniciativas de pré-empregabilidade, que funcionam como espaços de preparação para o ingresso no mercado. Essas iniciativas incluem treinamento em habilidades básicas, simulações de entrevistas, orientação sobre direitos trabalhistas e apoio na elaboração de currículos adaptados às necessidades de cada candidato. Além da formação, o papel de intermediação exercido pelo terceiro setor entre as pessoas com deficiência e os empregadores é igualmente estratégico. Muitas organizações atuam como agentes de colocação profissional, mantendo bancos de dados de candidatos com deficiência e estabelecendo canais de comunicação com empresas interessadas em cumprir as cotas legais ou em desenvolver políticas autênticas de diversidade e inclusão.

Essa função de mediação é particularmente valiosa porque contribui para superar as assimetrias de informação que frequentemente prejudicam tanto os candidatos quanto as empresas. Estudos demonstram que organizações capazes de articular formação profissional, intermediação e acompanhamento pós-inserção apresentam taxas significativamente maiores de permanência das pessoas com deficiência nos empregos conquistados, em comparação com aquelas que atuam apenas em uma dessas frentes (Pereira; Lima; Santos, 2023).

Para além das ações diretas, o terceiro setor exerce uma função estratégica, pressionando por melhores políticas públicas, pela fiscalização do cumprimento da legislação e pela transformação das estruturas sociais que perpetuam a exclusão. Redes como o Movimento Nacional das Pessoas com Deficiência e o Fórum Nacional de Educação Especial contam com a participação ativa de organizações da sociedade civil e têm influenciado a agenda legislativa e executiva nas três esferas de governo. Essa dimensão política é indissociável das ações práticas de inclusão, pois a sustentabilidade dos avanços conquistados depende, em última instância, de mudanças estruturais que somente se consolidam por meio da transformação das políticas públicas, das normas culturais e das práticas institucionais.

Por fim, o terceiro setor desempenha um papel crucial na articulação entre os diferentes atores envolvidos na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A construção de redes colaborativas que reúnam organizações da sociedade civil, empresas, universidades,

órgãos governamentais e as próprias pessoas com deficiência constitui uma estratégia fundamental para ampliar o impacto das intervenções e garantir sua sustentabilidade. Como apontam Freitas e Andrade (2022), a efetividade das políticas de inclusão laboral depende, em grande medida, da capacidade de integração entre os sistemas de proteção social, de educação e formação profissional, de saúde e reabilitação e o próprio mercado de trabalho.

4.2. Experiências bem-sucedidas

A análise de experiências concretas permite compreender, de forma mais tangível, como o terceiro setor tem traduzido princípios e diretrizes em ações efetivas. A seguir, apresentam-se quatro iniciativas brasileiras que se destacaram pela consistência de seus resultados e pela inovação de suas abordagens, ilustrando a diversidade de caminhos possíveis para a inclusão laboral de pessoas com deficiência.

Com atuação capilarizada em mais de 2.200 municípios, a Federação Nacional das APAEs é uma das redes do terceiro setor com maior alcance no país. Seu Programa de Empregabilidade, implementado em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e com empresas locais, oferece formação técnica adaptada, estágio supervisionado e colocação em empregos formais para jovens e adultos com deficiência intelectual e múltipla. Dados consolidados indicam que, em 2022, o programa beneficiou diretamente cerca de 12.000 jovens em todo o país, resultando na inserção formal de aproximadamente 4.200 deles (FENAPAES, 2023). O êxito dessa experiência demonstra que a parceria com empresas de médio e grande porte, quando construída sobre bases sólidas de capacitação e acompanhamento, constitui um caminho promissor para a ampliação das oportunidades laborais em escala nacional.

O Instituto Talento Incluir, com sede em Brasília e atuação em âmbito nacional, diferencia-se pela adoção de uma abordagem sistemática e baseada em evidências. Sua metodologia, denominada Inclusão 360 graus, envolve quatro dimensões interdependentes: sensibilização e capacitação das empresas, formação e orientação dos candidatos, acompanhamento da inserção e monitoramento contínuo dos resultados. Essa estrutura integrada tem permitido escalar o impacto da organização sem perder a qualidade das intervenções.

Os números expressam essa trajetória: desde 2018, o instituto estabeleceu parcerias com mais de 350 empresas em todo o território nacional e realizou processos seletivos inclusivos para mais de 8.000 vagas, com taxa de preenchimento superior a 85%. Adicionalmente, pesquisa de satisfação revelou que 78% dos empregadores parceiros consideraram que a inclusão de pessoas com deficiência havia impactado positivamente o clima organizacional e a produtividade das equipes (INSTITUTO TALENTO INCLUIR, 2022).

Em contraste com as iniciativas de alcance nacional, o Cefai, Centro de Formação e Apoio à Inclusão, sediado em Recife, apresenta uma abordagem territorial e comunitária que merece destaque. Seu projeto Trabalho e Dignidade articula a formação profissional com a geração de renda solidária, atendendo pessoas com deficiência residentes em comunidades periféricas da Região Metropolitana de Recife. O diferencial da iniciativa reside na combinação entre inserção no mercado formal e estímulo ao empreendedorismo coletivo, por meio da criação de cooperativas e grupos de produção geridos pelas próprias pessoas com deficiência.

O reconhecimento externo da experiência corrobora sua relevância: avaliação realizada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento classificou o projeto como boa prática regional, destacando sua capacidade de gerar impacto sustentável e de fortalecer a autonomia e a auto-organização dos participantes (PNUD Brasil, 2022).

As quatro experiências descritas, apesar de distintas em escala e abordagem, convergem em três elementos que parecem ser condicionantes do sucesso: a integração de múltiplas dimensões de apoio, a construção de parcerias sólidas com o setor privado e o poder público, e o compromisso com o monitoramento contínuo dos resultados. As experiências analisadas demonstram que a inclusão é possível e produz resultados concretos. Todavia, para que esse processo alcance a escala necessária, é preciso enfrentar um conjunto de desafios estruturais que ainda limitam o impacto das ações desenvolvidas pelo terceiro setor e pelos demais atores envolvidos.

O primeiro e mais recorrente obstáculo é o financiamento insuficiente e instável. A dependência de editais governamentais e doações privadas cria discontinuidades que comprometem a sustentabilidade dos programas e dificultam o planejamento de longo prazo. Como apontam Rodrigues e Alves (2023), a maioria das organizações da sociedade civil que atuam com inclusão laboral opera com orçamentos inferiores a R\$ 1 milhão por ano, o que limita severamente sua capacidade de escala e de aprimoramento metodológico.

Associada a esse problema, a fragmentação das iniciativas representa outro desafio significativo. Apesar da densidade do terceiro setor brasileiro, as organizações que atuam com inclusão de pessoas com deficiência frequentemente operam de forma isolada, sem mecanismos adequados de articulação, troca de experiências e sistematização de boas práticas. Essa fragmentação resulta em retrabalho, desperdício de recursos e dificuldade de construir evidências robustas sobre a efetividade das intervenções.

No plano cultural, a dimensão atitudinal da exclusão constitui um obstáculo persistente e de difícil superação. Pesquisa nacional revelou que 43% das pessoas com deficiência em idade ativa relataram ter experimentado alguma forma de discriminação ou preconceito no acesso ao

mercado de trabalho (IBGE, 2022). Superar essas barreiras requer intervenções de longo prazo que vão além da capacitação técnica e envolvem mudanças culturais profundas nas organizações e na sociedade.

No plano físico e comunicacional, a inadequação dos ambientes de trabalho também limita as possibilidades de inserção. Apesar das exigências legais de acessibilidade, muitas empresas ainda não oferecem as condições necessárias para que as pessoas com deficiência possam exercer plenamente suas funções. A ausência de tecnologias assistivas, de adaptações arquitetônicas e de programas de conscientização das equipes contribui para elevar as taxas de rotatividade e de desligamento prematuro desse grupo.

Frente a esses desafios, as perspectivas mais promissoras apontam para a construção de ecossistemas de inclusão que integrem, de forma coerente, os diferentes atores e sistemas envolvidos. Nesse sentido, a incorporação de tecnologias assistivas e de soluções digitais nos programas de formação e intermediação abre novas possibilidades para ampliar o alcance das ações inclusivas, reduzindo barreiras geográficas e democratizando o acesso às oportunidades de qualificação e emprego.

Paralelamente, a produção de conhecimento qualificado sobre as intervenções que efetivamente funcionam é urgente e indispensável. A ausência de dados sistematizados e de avaliações rigorosas dificulta a tomada de decisões informadas e a alocação eficiente de recursos. Investir em pesquisa aplicada, em parcerias entre organizações da sociedade civil e universidades e em sistemas robustos de monitoramento e avaliação é, portanto, uma condição necessária para a evolução qualitativa do campo.

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta obra objetivou tratar do direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil investigando quais seriam os papéis do Estado, das empresas e do terceiro setor na promoção da inclusão. O trabalho e a assistência aos desamparados (grupo no qual está incluída a pessoa com deficiência) são dois direitos fundamentais sociais previstos na Constituição Federal de 1988. A importância dos direitos fundamentais sociais está relacionada à garantia de oportunidades para todas as pessoas. Em uma sociedade marcada por diferenças econômicas e sociais, muitas pessoas não conseguem ter acesso aos recursos básicos necessários para viver com dignidade. Por isso, os direitos sociais buscam assegurar que todos tenham acesso aos serviços e condições fundamentais para o desenvolvimento humano.

Conforme dados mencionados nessa obra, a pessoa com deficiência ainda enfrenta um cenário de exclusão no mercado de trabalho e isso traz imensos prejuízos em nível pessoal e social. É por meio do trabalho, o indivíduo conquista autonomia financeira, desenvolve habilidades, constrói relações sociais e fortalece sua autoestima. Além de garantir o sustento, o trabalho proporciona oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Quando uma pessoa está inserida no mercado de trabalho, ela passa a sentir-se útil e valorizada, contribuindo para sua integração social e para o exercício da cidadania. Dessa forma, o trabalho ajuda a combater a exclusão social, a pobreza e a desigualdade.

A inclusão por meio do trabalho é especialmente importante para grupos que historicamente enfrentam dificuldades de acesso às oportunidades, como pessoas com deficiência, jovens em situação de vulnerabilidade, mulheres, idosos e pessoas em situação de desemprego prolongado. Programas de qualificação profissional, políticas de emprego e ações de inclusão nas empresas contribuem para ampliar o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho. O ambiente de trabalho também favorece a convivência entre diferentes pessoas e culturas, promovendo respeito, cooperação e troca de experiências. Isso fortalece os vínculos sociais e contribui para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Além disso, o trabalho tem papel fundamental no desenvolvimento econômico e social do país. Quanto maior a inclusão no mercado de trabalho, maiores são as oportunidades de crescimento econômico, redução das desigualdades e melhoria da qualidade de vida da população. Portanto, o trabalho vai muito além da geração de

renda. Ele representa uma forma de valorização humana e transformação de vidas, sendo essencial para promover dignidade, cidadania e oportunidades para todos.

Para estimular a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, o Estado deve implementar as ações afirmativas que são medidas criadas para reduzir desigualdades sociais e garantir que grupos historicamente discriminados tenham acesso a direitos e oportunidades. Essas políticas são fundamentais para a promoção dos direitos, pois buscam assegurar igualdade material que nada mais é do que a igualdade concretizada no mundo dos fatos. As ações afirmativas procuram corrigir essas desigualdades por meio de medidas específicas, tais como a chamada de Lei de Cotas, que determina a contratação de pessoas com deficiência por empresas com mais de 100 funcionários.

O que restou claro nesse estudo é que o setor empresarial deve cumprir a Lei de Cotas, mas não somente em seu aspecto numérico e formal, mas sim no que diz respeito à função social dessa lei. Assim, além da contratação, é imprescindível que haja, dentro das empresas, uma política de eliminação de qualquer espécie de barreira que dificulte a inserção do empregado com deficiência. A acessibilidade não se restringe à arquitetura do local, mas envolve também a realização de ações que eliminem o preconceito e promovam a perfeita integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Quando as empresas conseguem voltar seu olhar para a diversidade, elas conseguem colher resultados benéficos tanto no aspecto social quanto no organizacional e econômico. Além de promover inclusão e o respeito às diferenças, essa prática contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais humano, inovador e produtivo.

Além disso, o terceiro setor tem ocupado um lugar insubstituível no esforço coletivo de transformar direitos formais em oportunidades reais para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Sua capacidade de desenvolver abordagens inovadoras, personalizadas e sensíveis às especificidades locais, articulando-se com o poder público, o setor privado e as próprias pessoas com deficiência, confere a essas organizações uma posição estratégica que nenhum outro ator é capaz de ocupar integralmente. Ao mesmo tempo, a análise realizada evidenciou que os avanços normativos, por mais significativos que sejam, não bastam por si sós. Persistem lacunas estruturais expressivas entre o arcabouço legal e a realidade vivenciada pelas pessoas com deficiência no mundo do trabalho. O financiamento insuficiente, a fragmentação das iniciativas e as barreiras atitudinais continuam a representar obstáculos que exigem respostas coletivas, articuladas e sustentadas no tempo.

Para que o terceiro setor amplie seu impacto nesse campo, são necessários ao menos três movimentos convergentes. O primeiro é o fortalecimento institucional das organizações que atuam com inclusão laboral, por meio de mecanismos de financiamento mais estáveis e de apoio

à sistematização e disseminação de boas práticas. O segundo é a construção de ecossistemas de inclusão que integrem, de forma articulada, as políticas públicas de emprego, educação, saúde e assistência social com as ações da sociedade civil. O terceiro é o investimento na produção de conhecimento qualificado, criando uma base de evidências que oriente a tomada de decisões e a alocação de recursos.

Em última análise, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também de inteligência coletiva: ao desperdiçar o potencial de milhões de cidadãos, a sociedade priva-se de contribuições inestimáveis para o seu próprio desenvolvimento. O terceiro setor tem demonstrado, com consistência crescente, que o caminho da legislação à ação é possível e transformador. Cabe ao conjunto da sociedade criar as condições para que essa transformação ocorra em escala e com o rigor que o tema exige.

Assim, é possível afirmar que o trabalho desempenha função importantíssima no meio social, pois o torna mais justo, ao dar condições para as pessoas proverem seu próprio sustento, possibilitando também o crescimento da economia e a distribuição mais equânime das riquezas. A participação do Estado e do setor empresarial é imprescindível para a efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, proporcionando sua inclusão social. É considerando a diferença que se promove a igualdade e a dignidade, esteios do ordenamento jurídico pátrio.

REFERÊNCIAS

ABONG. **Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais. Impactos da pandemia sobre as organizações da sociedade civil.** São Paulo: ABONG, 2021.

AMCHAM. **Panorama ESG no Brasil.** Disponível em: <
<https://www.amcham.com.br/noticias/71-das-empresas-brasileiras-adotam-praticas-esg-aponta-pesquisa-da-amcham-brasil>>. Acesso em: 26 abr. 2026.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência,** 2ª ed. Brasília: CORDE, 2007. p. 287.

_____. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência: algumas dificuldades para efetivação dos Direitos. In: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (Coord.). **Igualdade, diferença e Direitos Humanos.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010

ARENDT, Hannah. **A condição humana,** 6. ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

_____. **Eichmann em Jerusalém.** Tradução de José Rubens Siqueira. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

ARISTÓTELES. **Política.** Tradução de Torrieri Guimarães. São Paulo: Martin Claret, 2002.

ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios.** São Paulo: Saraiva, 2002.

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BAMPI, Luciana Neves; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elíoenai Dornelles. **Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência.** Revista Latino Americana de Enfermagem, v. 18, n. 4, 2010.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional,** 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

BEGALLI, Ana Silvia Marcatto; SILVEIRA, Carlos Roberto da. **A inclusão da pessoa com deficiência na educação brasileira: uma visão biopolítica.** Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, Edição Especial: 1-19, 2019.

BEGALLI, Ana Silvia Marcatto. **A inclusão escolar do aluno com deficiência: uma análise sob a perspectiva da biopolítica em Michel Foucault.** Campina Grande: Amplla, 2025.

BÍBLIA. **Sagrada Bíblia Católica: Antigo e Novo Testamentos.** Tradução: José Simão. São Paulo: Sociedade Bíblica de Aparecida, 2008.

BOBBIO, Norberto. **A teoria das formas de governo,** 10. ed. Tradução de Sérgio Bath. Brasília: Universidade de Brasília, 1998.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Direito administrativo e políticas públicas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Verônica Toste; FERES Jr., João; VENTURINI, Anna Carolina Venturini. **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

CARVALHO, A. P.; MELLO, B. R. **Terceiro setor e transformação social: fundamentos éticos e desafios contemporâneos**. São Paulo: Cortez, 2023.

COMPARATO, Fábio Konder. **Estado, empresa e função social**. Revista dos Tribunais, ano 85, v. 732. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

_____. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 7ª ed. Rev. E atual. – São Paulo: Saraiva, 2010.

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e Cidadania**. 2ª ed. São Paulo: Moderna, 2004.

DAUFEMBACK, Valdirene. **Caso Embraco: contribuindo para a construção de uma sociedade inclusiva**. In: FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. MARQUES, Antonio Luiz. (coord.) Trabalho e pessoas com deficiência. Curitiba: Juruá, 2009.

DINIZ, Debora. **Modelo social da deficiência: a crítica feminista**. Série Anis, Brasília, v. 28, 2003, p. 1-10.

_____. **O que é deficiência**. Coleção Primeiros Passos. Brasília: Brasiliense, 2007.

FENAPAES. Federação Nacional das APAEs. **Relatório de Gestão e Impacto Social 2022**. Brasília: FENAPAES, 2023.

FRANÇA, Tiago Henrique. **Modelo social da deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social**. Lutas Sociais, v. 17, n. 31, 2013.

FREITAS, M. V.; ANDRADE, C. T. **Articulação intersectorial como estratégia de inclusão: análise de políticas para pessoas com deficiência**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 52, n. 183, p. 89-114, 2022.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **O terceiro setor na economia brasileira: dimensões e perspectivas**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2022.

GRUPO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINAR DA AÇÃO AFIRMATIVA (GEMAA/UERJ). **O que são ações afirmativas?** Disponível em: <<http://gemma.iesp.uerj.br/o-que-sao-aco-es-afirmativas/>>. Acesso em: 26 abr. 2020.

GOODLEY, Dan. **Dis/entangling critical disability studies**. Disability & Society, London-UK, v. 28, n. 5, p. 631-644, 2013

- GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**, 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.
- HESÍODO. **Teogonia**, 3. ed. Tradução de Jaa Torrano. São Paulo: Iluminuras, 1995.
- HOMERO. **Ilíada**, 19. ed. São Paulo: Melhoramentos, 1998.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022**. Brasília: IBGE, 2022.
- _____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2025**. Brasília: IBGE, 2025.
- INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.
- INSTITUTO TALENTO INCLUIR. Relatório de Impacto 2022. Brasília: Instituto Talento Incluir, 2022.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Mapa das Organizações da Sociedade Civil: atualização 2023**. Brasília: IPEA, 2023.
- KOZMA, Chahira. Dwarfs in ancient Egypt. **American journal of medical genetics**. 140: 303–311, 2006.
- LAURENTI, Ruy. **Pesquisas na área de classificação de doenças**. Revista Saúde e Sociedade. v. 3, n. 2. 1994.
- LEMPERT, Richard. **Ação afirmativa nos Estados Unidos**: breve síntese da jurisprudência e da pesquisa social científica. Sociologias, Porto Alegre, ano 17, no 40, set/dez 2015, p. 34-91
- LIMA, Marcella Moura; SOARES, Andressa de Souza; LEMOS, Moema Teixeira Maia. **Refletindo sobre deficiência a partir do modelo médico e do modelo social**. João Pessoa: UFPB, XVI Enex, 2015.
- LOTTA, G.; ROMÃO, J. E. E.; PIRES, R. R. C. **Estado, sociedade e políticas sociais no Brasil pós-pandemia**. Novos Estudos Cebrap, São Paulo, v. 40, n. 2, p. 311-334, 2021.
- MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.
- MAZZOTTA, Marcos José da Silveira. **Educação especial no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1999.
- MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Debora; SQUINCA, Flavia. **Estudo do programa brasileiro de transferências de renda para a população com deficiência e suas famílias no Brasil**. Brasília: IPEA, 2006.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Lei de Cotas completa 34 anos com mais de 63 mil contratações de pessoas com deficiência em 2025**. Disponível em: <
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/julho/lei-de-cotas->

completa-34-anos-com-mais-de-63-mil-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-em-2025>.
Acesso em: 8 fev. 2026.

_____. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007.

MORO, Luis Carlos. **A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes**. Direitos da pessoa com deficiência. Revista do Advogado, ano XXVII, n. 95. São Paulo: AASP, dez/2007.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos fundamentais: trunfos contra a maioria**. Coimbra: Coimbra, 2006.

PACHECO, Kátia Monteiro de Benedetto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. **A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma**. Acta. Fisiatr. v. 14, n. 4, p. 242-248, 2007.

PAGNI, Pedro Angelo. **Da exclusão a um modelo indentitário de inclusão**. Childhood & Philosophy. v. 13, n. 26, 2017.

PEREIRA, L. F.; LIMA, R. S.; SANTOS, T. G. **Inclusão laboral de pessoas com deficiência mediada pelo terceiro setor: análise de programas bem-sucedidos**. Revista de Educação Especial, Santa Maria, v. 36, n. 1, p. 1-22, 2023.

PICCOLO, Gustavo Martins. **O lugar da pessoa com deficiência na história: uma narrativa ao avesso da lógica ordinária**. Curitiba: Appris, 2022.

PIOVESAN, Flavia. **Temas de direitos humanos**, 2. ed., rev., amp. e atu. São Paulo: Max Limonad, 2003.

PLATÃO. **A república**, Livro V. Coleção A Obra-Prima de Cada Autor. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2001.

PNUD BRASIL. **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Boas práticas em inclusão produtiva no Nordeste brasileiro**. Brasília: PNUD, 2022.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Tradução de Almiro Piseta e de Lenita Maria Rímoli Esteves. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes. 2008.

RIBAS, João. **Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo**. Coleção Preconceitos. São Paulo: Cortez, 2007.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa. O conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**, ano 33, n. 131. Brasília: Senado Federal, jul-set.1996.

RODRIGUES, E. M.; ALVES, P. R. **Financiamento do terceiro setor no Brasil: desafios e alternativas para organizações de inclusão social**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 57, n. 4, p. 789-812, 2023.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do contrato social**. Tradução de Rolando Roque da Silva. São Paulo: Ridendo Castigat Mores, 2002.

SANTOS, F. C.; FERREIRA, V. L. **Terceiro setor e políticas sociais: entre a complementaridade e a substituição**. Serviço Social e Sociedade, São Paulo, n. 144, p. 431-452, 2021.

SARAIVA, Joseana Maria; PEREIRA, Jaquelline de Andreade. **Trajetória histórico social da população deficiente**: da exclusão à inclusão social. SER Social, Brasília, v. 19, n. 40, p. 168-185, jan/jun./2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**, 3. ed., rev., atu. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**, 8. ed., amp. e rev. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SCHMIDT, Mário. **Nova História Crítica**. São Paulo: Nova Geração, 2001.

SENAC. **Pessoas com deficiência: educação e trabalho**. Série Documentos Técnicos. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CEAD, 2006.

SILVA, Otto Marques da. **Epopeia ignorada**: a História da pessoa deficiente no mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Martins Fontes, 1987.

SILVA, J. R.; OLIVEIRA, M. F. **Formação profissional inclusiva: metodologias e perspectivas para pessoas com deficiência**. Revista Brasileira de Educação Especial, Bauru, v. 28, n. 2, p. 233-250, 2022.

SILVEIRA, A. M.; COSTA, B. L. D. **Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil: avanços e impasses na implementação**. Dados: Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 65, n. 1, e20210108, 2022.

TEIXEIRA, Manoel Olavo Loureiro. **Pinel e o nascimento do alienismo**. Estud. pesquis. psicol., Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 540-560, ago. 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Despesas com a função assistência social**. Disponível em: <https://sites.tcu.gov.br/fatos-fiscais/assistencia_social.html>. Acesso em: 8 fev. 2026.

