

Direito à acessibilidade e o combate à discriminação da pessoa com deficiência: efetividade da legislação brasileira no contexto constitucional

Ana Lígia Regnani Dal Bem

Auditora Fiscal do Trabalho Analista. Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho, Direito Constitucional e Saúde e Segurança do Trabalho.

Resumo: Este artigo analisa o fenômeno da discriminação em face das pessoas com deficiências no mercado de trabalho brasileiro, abordando o conceito de pessoa com deficiência, os principais marcos normativos e os obstáculos enfrentados na prática pelas pessoas nessas condições. Embora protegidas pela legislação, esses indivíduos frequentemente sofrem com o ceticismo social e a falta de reconhecimento institucional. A pesquisa examina dispositivos legais, como a Constituição Federal, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e convenções internacionais, os desafios para inclusão social, os tipos de discriminação enfrentados pelas pessoas com deficiência e a acessibilidade em sentido amplo, visando promover um ambiente corporativo verdadeiramente inclusivo. O intuito é reafirmar e disseminar informações sobre os direitos das pessoas com deficiência, especialmente no contexto das relações de trabalho, visando romper paradigmas históricos de capacitismo, que associam as pessoas com deficiência à incapacidade, tendo por objetivo um mercado de trabalho mais inclusivo, diverso e com oportunidade para todos. Para tanto, necessária a utilização das ações afirmativas/discriminação positiva em favor das pessoas com deficiência, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso de grupos excluídos do sistema, viabilizando o exercício de direitos fundamentais, alcançando assim a igualdade substancial. Conclui-se que a Constituição Federal de 1988, foi um grande marco para a garantia, conquistas e abertura de direitos para as pessoas com deficiência, além da edição de leis infraconstitucionais sempre com o objetivo de reduzir a ainda presente realidade de exclusão da pessoa com deficiência na sociedade, em especial no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa com deficiência. Acessibilidade. Isonomia e não discriminação.

Sumário: **1** Pessoa com deficiência. Conceituação – **2** Marco Legal e proteção jurídica da pessoa com deficiência no mercado de trabalho – **3** Princípio da igualdade material e da não discriminação – **4** Capacitismo – **5** Ações afirmativas ou discriminações positivas – **6** Desafios na inclusão das deficiências no mercado de trabalho – **7** Origem e conceito de adaptação razoável – **8** Acessibilidade – **9** Conclusão – Referências

1 Pessoa com deficiência. Conceituação

Para Piovesan (2013, p. 283) as fases de proteção da Pessoa com Deficiência se coadunam com as fases de reconhecimento destas como uma pessoa e, portanto, detentora de direitos. A primeira fase foi a de total intolerância, quando

“ignorava-se a existência” das mesmas. Posteriormente, veio a chamada fase da “invisibilidade dos deficientes”, em que a Pessoa com Deficiência era reclusa em instituições ou em locais onde ficassem distantes dos olhos da sociedade. A terceira fase é a assistencialista no sentido de fornecer assistência médica e tratamentos às pessoas com deficiência, na época comumente chamados de doentes.

A quarta e mais importante fase para o reconhecimento dos direitos da Pessoa com Deficiência foi voltada à visão dos direitos humanos. Nesta, há ênfase na relação da pessoa com deficiência com a sociedade e com o meio no qual ela está inserida, bem como na preocupação da eliminação de “obstáculos e barreiras superáveis, sejam elas culturais, físicas ou sociais, que impeçam o pleno exercício de direitos humanos” (PIOVESAN, 2013, p. 283).

É preciso destacar que o conceito de “deficiência” se encontra em evolução, resultando da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com os demais. Percebe-se claramente que, com o advento da Convenção da ONU sobre as Pessoas com Deficiência e da Lei nº 13.146/2015, um novo modelo é apresentado para conceituar quem é a pessoa com deficiência em relação ao meio (acessível ou não) em que vive.

O novo modelo está baseado nas concepções da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial da Saúde (OMS). O objetivo da CIF como instrumento de avaliação é descrever situações relacionadas à funcionalidade da pessoa e suas restrições, em relação ao ambiente físico, social e de trabalho que a cerca.

A alínea “e” do Preâmbulo da Convenção da ONU sobre as Pessoas com Deficiência preceitua que:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Desse modo, adotou-se o seguinte conceito de pessoas com deficiência (art. 2º da Lei nº 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência):

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

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

- I – os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II – os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III – a limitação no desempenho de atividades; e
- IV – a restrição de participação.

O modelo anterior de pessoa com deficiência, caracterizado como fechado, estático e exaustivo, considerava pessoa com deficiência apenas aquelas que se enquadravam nas categorias específicas arroladas no art. 4º do Decreto nº 3.298/99. Este artigo menciona o denominado “catálogo de deficiências”, que foi construído com base clínica e médica e trata da deficiência leve, moderada e grave.

Já o novo conceito incorporou na tipificação das deficiências, além dos aspectos físicos, sensoriais, intelectuais e mentais, a conjuntura social e cultural em que o cidadão com deficiência está inserido, vendo nesta o principal fator de cerceamento dos direitos humanos que lhe são inerentes. Assim, referidas limitações poderão ou não gerar restrições para o exercício dos direitos das pessoas com deficiência, dependendo das barreiras sociais ou culturais que lhes são impostas. A deficiência deixa de ser apenas um atributo da pessoa e passa a ser um conceito relacionado à ausência de acessibilidade em sentido amplo.

Dessarte, hodiernamente para reconhecer a pessoa com deficiência, é necessário analisar um contexto mais amplo – o conceito relacional –, que abrange as características individuais da pessoa e o entorno/contexto em que ela está inserida (contexto relacional). É a visão biopsicossocial da pessoa com deficiência, pois é necessário que esta esteja em contato com a vida, com o mundo, que precisa estar preparado para receber a diversidade e então suprir a limitação caracterizada pela deficiência. Assim, é preciso garantir o direito à diferença para concretizar o direito à igualdade de oportunidades no plano material, rompendo as barreiras, em especial, a atitudinal.

Conforme estabelecido pelo art. 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), grupo de indivíduos inclui pessoas que apresentam algum tipo de limitação física, intelectual e/ou sensorial, que impactam de alguma maneira suas atividades diárias. No entanto, além da definição legal de pessoa com deficiência, é crucial adotar uma abordagem individualizada, considerando o contexto específico de cada pessoa, sua fase de vida e as características únicas de sua deficiência.

Ademais, a terminologia “Pessoa com Deficiência” é fundamental na proteção dos direitos das pessoas com deficiência, uma vez que, ao utilizar o termo “pessoa” para se referir a esse grupo, estamos conferindo-lhes dignidade. Anteriormente, expressões como “portador de deficiência” e “pessoa portadora de necessidades especiais” eram comumente utilizadas, mas hoje são consideradas ultrapassadas e discriminatórias (LISBOA, 2020, p. 38-39). Tais termos reduzem a identidade das pessoas à sua condição de deficiência e a deficiência não é um objeto, pois não se porta.

O reconhecimento como pessoa com deficiência valoriza a integralidade e a singularidade de cada indivíduo, refletindo um avanço na conscientização e no respeito aos direitos humanos, fortalecendo os princípios de igualdade e inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.

2 Marco Legal e proteção jurídica das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

A Constituição de 1988 garante o direito à igualdade, à dignidade da pessoa humana e à não discriminação. Também traz em seu teor vários artigos com conteúdo de proteção antidiscriminatória, destacando-se os artigos 3º, IV, 5º, *caput* e 7º, XXX e XXXI. De início, o artigo 3º, IV estabelece ser um dos princípios fundamentais do Estado brasileiro a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Nos mesmos moldes, o artigo 5º, *caput*, afasta a discriminação ao preceituar a regra da igualdade como direito fundamental, reafirmando o mandamento de tratamento igualitário para todos no seu inciso I ao dispor que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. E os incisos XXX e XXXI do artigo 7º vedam tratamento diferenciado no tocante a salários, funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

No enfoque infraconstitucional, é possível apontar os artigos 373-A, 460 e 461 da CLT e especialmente a Lei nº 9.029/95. Além da sanção criminal, a Lei nº 9.029/95 estatui mecanismos de natureza civil e trabalhista e seu artigo 3º estabelece multa administrativa para o empregador que discriminar o empregado, bem como, a proibição de obtenção de empréstimo ou financiamento junto a instituições bancárias. Já o artigo 4º desta Lei faculta ao empregado, vítima do rompimento do contrato de trabalho por motivo discriminatório, optar entre a reintegração e a indenização em dobro da remuneração do período de afastamento (art. 4º, I e II).

Em 1991, a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificada pelo Brasil, determinou que devem ser asseguradas medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de

pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como que as medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Ainda em 1991, o Brasil dá um grande passo ao aprovar a Lei nº 8.213, estabelecendo em seu art. 93, que “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”.

E, ainda, no §2º do mesmo dispositivo, informa que:

incumbe ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

Nos anos 2000, são aprovadas duas legislações dispoendo sobre os direitos de acessibilidade das Pessoas com Deficiência, as Leis nº 10.048 e nº 10.098, garantindo, respectivamente, o direito ao atendimento prioritário e a possibilidade da Pessoa com Deficiência ou com mobilidade reduzida ter acesso, de forma segura, a prédios, espaços coletivos, edificações, transportes e meios de comunicação. Ambas as legislações foram regulamentadas posteriormente pelo Decreto nº 5.296, de 2004.

A aprovação da Lei nº 10.436/02 reconhece a Língua Brasileira de Sinais como língua oficial, promovendo maior acessibilidade na comunicação para pessoas surdas e deficientes auditivos. No mesmo ano, houve a edição da Portaria nº 1.060 do Ministério da Saúde estabelecendo a Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência.

Em 2015, foi editado o Estatuto da Pessoa com Deficiência atendendo à orientação contida no parágrafo §3º do art. 5º da Constituição Federal de 1988, tendo como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, com equivalência de emenda constitucional.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência está amparada nos seguintes fundamentos: a) respeito à dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) não discriminação; c) plena e efetiva participação e inclusão na

sociedade; d) respeito à diferença e aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) igualdade de oportunidades; f) acessibilidade; g) igualdade entre homem e mulher; e h) respeito ao desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e ao direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

Verifica-se, portanto, que o direito brasileiro dá ao empregador o poder, de natureza potestativa, de demitir o empregado sem justo motivo, desde que evidentemente não adote conduta discriminatória. Diante disso, os meios legais coíbem, punem ou estabelecem reparações para quem sofreu tratamento desigual injustificado vinculado à relação de trabalho.

3 Princípio da igualdade material e da não discriminação

Estampado na Constituição Federal de 1988, o princípio isonômico, também chamado como preceito da não discriminação, encontra suporte no texto do *caput* e inciso I do art. 5º da CF, o qual se traduz em não diferenciar pessoas na mesma situação fática e jurídica, vedando, deste modo, a diferenciação injustificada.

O princípio da não discriminação é estritamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana e ambos encontram seu pilar fundacional na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, da qual o Brasil é signatário. No contexto brasileiro, a vedação a toda e qualquer forma de discriminação encontra fundamento, em especial, no art. 1º, incisos III e IV, art. 3º, inciso IV e art. 5º, *caput* e inciso I da Constituição de 1988.

A proibição da discriminação estende-se ao ambiente laboral como destaca o art. 7º, XXXI da Constituição Federal de 1988, prevendo que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1988).

A não discriminação também pode ser encontrada na Consolidação das Leis do Trabalho, na qual tem-se a vedação de salários diferentes em razão do sexo (art. 5º da CLT); o direito de prioridade das pessoas com deficiência na alocação em vagas de teletrabalho ou trabalho remoto (art. 75-F da CLT); a proibição de pagamento de diferentes salários em razão da etnia, nacionalidade ou idade (art. 461, CLT) e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 611-B, XXII da CLT), dentre outros direitos fundamentais.

No aspecto trabalhista, o mandamento constitucional de tratamento igualitário para situações iguais ganha ênfase especial, pois partindo da inequívoca desigualdade estrutural na relação entre empregado e empregador e, respeitando

a necessidade de meios de compensação dessa desigualdade, o desafio de se conceder efetividade aos direitos fundamentais, dentre eles, o preceito isonômico constitucional, é ainda maior.

O Direito do Trabalho é caracterizado pelo embate em prol da concretização da igualdade material e da proteção do trabalhador, haja vista seu *status* de hipossuficiência. E, é neste diapasão que, ao apreciar determinado processo trabalhista, o Tribunal Regional do Trabalho da Bahia buscou evidenciar a importância do direito fundamental à igualdade como elemento compensador da disparidade entre empregado e empregador, conforme se observa do trecho abaixo transcrito:

[...] Com efeito, a conduta perpetrada deixa clara a discriminação procedida. É preciso dizer que a matéria é muito cara ao Direito do Trabalho, pois o tema da igualdade e não-discriminação se encontra na sua origem, eis que surge historicamente como elemento compensador das desigualdades reais existentes entre empregados e empregadores nas relações de trabalho, assente na ideia de que o desequilíbrio estrutural que vige na relação trabalhista mostra o ambiente propício e que naturalmente já pode ensejar arbitrariedades que, quando aliada a um fator discriminatório, torna-se mais violenta. (TRT 5ª R.; RecOrd 0002327-64.2013.5.05.0561; Primeira Turma; Relª Desª Margareth Rodrigues Costa; DEJTBA 02/06/2015)

Assim, e com o fito de amenizar o desequilíbrio entre empregado e empregador, o princípio isonômico na seara trabalhista impede que o empregador proceda com tratamento diferenciado desfavorável baseado em motivo desarrazoado em face dos seus empregados. Pode o empregador, contudo, utilizar critérios diferenciadores caso o cargo a ser ocupado assim o exija, por exemplo, pode o ente patronal invocar o artigo 390 da CLT, que impede a contratação de mulheres para prestar serviços em atividades que demande o emprego de força física superior a 20 quilos para o trabalho contínuo.

Ainda, o princípio isonômico deve ser observado durante todo o contrato de trabalho, desde a admissão do trabalhador até mesmo após o momento da extinção do pacto laboral, posto que o procedimento patronal de preferir ou preterir empregado por razões destituídas de legitimidade jurídica configura conduta discriminatória em todas as fases contratuais, embora Daniele Lucy Lopes de Sehlí (2000, p. 101) alerte que: “ao contrário do que ocorre nas fases pré-contratual e contratual propriamente dita, na dispensa da relação empregatícia é muitos mais difícil visualizar o empregado como alvo de perseguição do empregador”.

Ainda, revela-se importante destacar que o princípio em análise deve ser compreendido sob três aspectos, são eles: “a) proibição de tratamento igual para

situações nitidamente diferentes; b) proibição de discriminação; e c) obrigação de tratamento diferenciado a fim de possibilitar a igualdade de oportunidades” (VIDAL, 2023, p. 7).

Nesse sentido, esclarece-se uma importante diferença entre o princípio da igualdade e o da não discriminação, que apesar de se relacionarem e coexistirem, podem ser diferenciados. Enquanto o princípio da igualdade reconhece que todas as pessoas são iguais perante a lei, fazendo jus à igual proteção e iguais oportunidades, não podendo sofrer nenhum tipo de discriminação, sendo um princípio mais amplo, o princípio da não discriminação proíbe qualquer forma de discriminação, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, com o propósito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento, ou o exercício dos direitos das pessoas com deficiência e a recusa de adaptações razoáveis.

As estatísticas demonstram que as pessoas com deficiência estão menos presentes no mercado de trabalho em relação àquelas que não têm deficiência; tal fato é fruto de várias vertentes, como a falta de acessibilidade no caminho do trabalho e no ambiente laboral, escassez de oportunidades e até mesmo pelo preconceito. Reforça-se, que as relações de trabalho desempenham um papel crucial na vida das pessoas, pois muitas vezes representam o meio pelo qual garantem sua subsistência e a de seus dependentes. Portanto, é imperativo que o princípio da não discriminação no ambiente laboral não se resuma a uma questão de atender a legalidade, mas também vise a construção de uma sociedade mais justa, solidária e próspera (LIMA, 2005, [s.p.]).

Segundo a RAIS 2023, apenas 0,98% dos vínculos formais de trabalho são ocupados por pessoas com deficiência; mais de 50% ocupam cargos de baixa qualificação e 45% das empresas não cumprem integralmente a Lei de Cotas. A jurisprudência e os dados reforçam a urgência de políticas públicas eficazes, fiscalização rigorosa e mudança de mentalidade social.

Por conseguinte, não basta a mera formalidade da previsão do princípio da não discriminação para que este seja efetivado, alcançando uma igualdade real. São necessários instrumentos para a concretização da aplicação da igualdade material, abrangendo o cerne das questões que diferenciam tais pessoas ou classes, tratando-as de modo diferente, pela sua especial condição, para assim conseguir igualá-las com determinado grupo.

Nesse sentido, a importância do princípio da não discriminação é indiscutível, pois visa garantir que todas as pessoas, independentemente de suas limitações ou características individuais, tenham oportunidades equitativas de emprego e desenvolvimento profissional. Ao eliminar barreiras e preconceitos, o ambiente laboral se torna mais justo, inclusivo, harmônico e produtivo, beneficiando tanto os empregadores quanto os trabalhadores.

4 Capacitismo

Este cenário discriminatório e não inclusivo reflete-se no chamado capacitismo, que se traduz como forma de preconceito caracterizado pela subestimação da capacidade e aptidões das pessoas em razão de suas deficiências. Consubstancia-se, desta forma, em uma compreensão estigmatizante da deficiência, a partir do entendimento de que a capacidade se relaciona apenas à funcionalidade das estruturas corporais, pressupondo, equivocadamente, a existência de uma subordinação social e econômica da pessoa com deficiência, quando, em realidade, essas pessoas têm plena capacidade produtiva. Basta a elas serem oportunizadas condições para que exerçam toda a sua potencialidade, e isso, na relação de emprego, é dever do empregador com o fornecimento de tecnologias assistivas e adaptação razoável.

Assim, ocorre o capacitismo quando a pessoa com deficiência é vista como exemplo de superação por realizar ações ou desempenhar papéis vistos como comuns às pessoas sem deficiência. Por exemplo, é usual vermos pessoas se referindo a pessoas com deficiência, inclusive atletas nessa condição, como um exemplo de superação. Tal conduta é um exemplo de capacitismo por considerar a deficiência da pessoa como algo que a define por completo e a impede de viver em sociedade, e isso precisa ser superado.

Assim, o capacitismo é resultado de compreensões estigmatizantes da deficiência e deve ser combatido.

5 Ações afirmativas ou discriminações positivas

A discriminação positiva em favor das pessoas com deficiência está em perfeita consonância com os objetivos fundamentais estabelecidos na Constituição da República que impõe a ação positiva do Estado de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, incisos III e IV), oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso de grupos excluídos do sistema para viabilizar lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, alcançando assim a igualdade substancial.

Nesse contexto, é importante ressaltar que o moderno conceito de saúde da Organização Mundial da Saúde (OMS), prevê que “saúde” não se trata apenas da ausência de doenças, mas do efetivo usufruto do bem-estar em todas as suas dimensões: física, mental e psicossocial, ou seja, no conceito de saúde está incluído o ambiente de trabalho sadio. E, no conceito de ambiente de trabalho sadio estão atreladas a saúde física e a saúde mental, conforme item XXIV e XXV

da Declaração Universal dos Direitos Humanos, item 7º, “e”, 10.1 e 11 do Protocolo de San Salvador de 1988 e artigos 196, 200, VIII e 225, CF e art. 6º, §3º da Lei nº 8.080/90. A higidez de um ambiente de trabalho depende da ausência ou minimização dos riscos físicos, químicos, biológicos e psicossociais.

Assim, a saúde e segurança de um ambiente de trabalho precisam ser construídas sob o ponto de vista físico e ergonômico, assim como sob o ponto de vista ético, moral e mental. Nesse aspecto, para que um ambiente de trabalho seja acessível e inclusivo é preciso ter em foco as condições não apenas para se adentrar neste ambiente, como nele permanecer (sentimento de pertencimento) e dele constituir-se parte integrante, na linha do art. 1º, item 3, da Convenção 111 da OIT.

Nesse sentido, por meio do viés promocional, a fim de promover a igualdade material (art. 3º, I e III, CF) e no reconhecimento (art. 3º, IV, CF) o ordenamento jurídico previu ações afirmativas/discriminações/classificações positivas, que são medidas públicas e privadas temporárias, que visam estabelecer mecanismos para corrigir distorções e equiparar as chances e oportunidades para grupos vulneráveis. Uma dessas ações é a reserva de vagas para pessoas com deficiência e/ou reabilitados do INSS, com o objetivo de assegurar o direito fundamental ao trabalho equitativo, justo e inclusivo, conforme art. 27, “h” e “k” da Convenção da ONU; arts. 4º e 6º da Convenção 159 da OIT e Recomendação 168 da OIT; art. 5º, *caput* e XLI, art. 7º, XXXI; art. 37, VIII; art. 227, CF; art. 1º da Lei nº 9.029/95; art. 4º e 34 da Lei nº 13.146/15.

Cumpra-se destacar que as ações afirmativas no âmbito da proteção às pessoas com deficiência foram elevadas a norma equivalente à Emenda Constitucional com o art. 27 “h” e “k” da Convenção da ONU sobre as Pessoas com Deficiência de 2007, ratificada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, com equivalência de emenda constitucional, além da previsão no art. 4º, da Convenção 159 da OIT.

6 Desafios na inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho

Podem-se citar, dentre outros, os seguintes desafios:

- estigma e descrença da deficiência como sinal que caracteriza inabilidade ou incapacidade para o trabalho;
- dificuldade de diagnóstico ou documentação médica;
- barreiras atitudinais;
- visão assistencial que se criou em torno dessas pessoas;
- ausência de adaptação razoável.

Destaca-se que, mesmo quando contratadas para cumprir a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que exige que empresas com 100 (cem) ou mais funcionários reservem de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, muitas dessas pessoas enfrentam discriminações veladas. Algumas formas comuns incluem:

- ambientes não adaptados, que impossibilitam o exercício pleno das funções;
- preconceito e estigmas por parte de colegas e gestores;
- subaproveitamento de competências, com pessoas com deficiência alocadas em cargos abaixo de sua formação ou potencial;
- falta de oportunidades de crescimento profissional, muitas vezes sem acesso a treinamentos ou promoções;
- contratações simbólicas, em que a presença do funcionário serve apenas para cumprir a lei, sem integração real à equipe.

Essas práticas não apenas ferem a dignidade dos profissionais, mas também comprometem a cultura organizacional, a produtividade e a imagem da empresa.

7 Origem e conceito de adaptação razoável

A origem do direito à adaptação razoável é americana, de 1964, no âmbito religioso, com o *Civil Rights Act* (Lei dos Direitos Civil dos EUA), visando compatibilizar o trabalho com a crença religiosa do trabalhador. A Diretiva 2000/78/CE é importante marco nesse assunto na Europa, que passa a contemplar a adaptação razoável como um direito à efetividade.

A adaptação razoável é condicionante para a promoção da igualdade e eliminação da discriminação, pois envolve direito personalíssimo da pessoa com deficiência. Tem previsão nos artigos 3º, VI e 4º, §1º da Lei nº 13.146/2015 e art. 27, “i” da Convenção da ONU sobre as Pessoas com Deficiência e pode ser conceituada como a modificação e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido ao empregador a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer direitos em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, alcançando autonomia e independência. Ademais, a demonstração de ônus desproporcional em se efetuar a adaptação razoável cabe ao empregador.

Assim, a falta [ou recusa] em proceder à adaptação razoável implica em ato de discriminação por motivo de deficiência, consubstanciando-se em um abuso do poder diretivo do empregador e, portanto, em um ato ilícito (art. 187 do Código Civil), que pode configurar crime, conforme art. 88 da Lei nº 13.146/2015.

As adaptações razoáveis abrangem não só a tecnologia assistiva, mas também as flexibilizações (de horário de trabalho, por exemplo), bem como o teletrabalho. Trata-se de um remédio jurídico para que a sociedade brasileira, tão desigual, possa cumprir seu dever de inclusão da pessoa com deficiência.

8 Acessibilidade

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio que envolve não apenas a criação de oportunidades, mas também a eliminação de barreiras físicas, tecnológicas e culturais. Apesar dos avanços legislativos e do aumento da conscientização sobre o direito das pessoas com deficiência, muitas empresas ainda falham em oferecer condições adequadas de acessibilidade, o que configura uma forma sutil, porém grave, de discriminação.

A acessibilidade é um direito garantido pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), bem como pelo art. 9º, item 1 da Convenção da ONU sobre as Pessoa com Deficiência, que estabelece normas para garantir o exercício pleno da cidadania por todos. No contexto empresarial, acessibilidade significa possibilitar que uma pessoa com deficiência possa trabalhar com autonomia e dignidade, usufruindo das mesmas oportunidades que os demais colaboradores.

Esse conceito engloba não apenas a acessibilidade arquitetônica, como rampas, elevadores e banheiros adaptados, mas também a acessibilidade comunicacional, com intérpretes de Libras ou materiais em braile; a tecnológica, com *softwares* e equipamentos adequados; e, principalmente, a acessibilidade atitudinal, que abrange o respeito e a empatia com as necessidades individuais de cada profissional.

É por meio da acessibilidade que decorrem todos os demais direitos da pessoa com deficiência, para que esta possa viver de forma autônoma e independente e exercer todos os seus direitos de cidadão, bem como participar da vida em sociedade.

Ademais, as empresas que desejam ir além da obrigação legal e promover uma cultura inclusiva devem adotar medidas concretas, como:

1. Mapeamento e eliminação de barreiras físicas e tecnológicas.
2. Investimento em formação e sensibilização dos colaboradores, promovendo uma mudança de atitude.
3. Políticas claras de inclusão e diversidade, com metas e acompanhamento de resultados.
4. Ajustes razoáveis no ambiente e nas rotinas de trabalho para atender às necessidades específicas dos profissionais com deficiência.
5. Diálogo constante com as próprias pessoas com deficiências, ouvindo suas demandas e sugestões.

9 Conclusão

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo é uma responsabilidade social, legal e ética. Mais do que cumprir cotas, é necessário construir espaços acessíveis, seguros e acolhedores, onde todos tenham as mesmas oportunidades de crescer e contribuir. A discriminação em face das pessoas com deficiência, muitas vezes silenciosa, precisa ser enfrentada com ações firmes e comprometidas com a igualdade em sentido formal, material e no reconhecimento.

Para tanto, promover a acessibilidade em sentido amplo é garantir que a diversidade esteja presente não apenas nas estatísticas, mas no cotidiano e na cultura da organização. Nesse aspecto, ressalta-se a importância das Ações Afirmativas ou Discriminações Positivas em especial com relação ao trabalhador na condição de pessoas com deficiência.

Nesse sentido, observa-se a necessidade de se ampliar os conhecimentos a respeito do princípio da não discriminação, bem como incentivar o seu cumprimento, especialmente, no tocante ao mercado de trabalho. Apesar de todas as conquistas, de direito e de espaço, as pessoas com deficiência ainda encontram uma realidade distante da ideal, quando comparadas com as pessoas sem deficiência, sendo esse o motivo pelo qual se revela fundamental e urgente disseminar tais direitos, para que sejam a cada dia mais reivindicados e efetivados, em consonância com a democracia em sentido material.

Abstract: This article analyzes the phenomenon of discrimination against people with disabilities in the Brazilian job market, addressing the concept of a person with a disability, the main regulatory milestones, and the obstacles faced in practice by people in these conditions. Although protected by legislation, these individuals frequently suffer from social skepticism and a lack of institutional recognition. The research examines legal provisions, such as the Federal Constitution, the Brazilian Inclusion Law (Law No. 13.146/2015), and international conventions, the challenges for social inclusion, the types of discrimination faced by people with disabilities, and accessibility in a broad sense, aiming to promote a truly inclusive corporate environment. The aim is to reaffirm and disseminate information about the rights of people with disabilities, especially in the context of labor relations, aiming to break historical paradigms of ableism, which associate people with disabilities with incapacity, with the goal of creating a more inclusive, diverse labor market with opportunities for all. To this end, it is necessary to use affirmative actions/positive discrimination in favor of people with disabilities, providing differentiated institutional means for the access of groups excluded from the system, enabling the exercise of fundamental rights, thus achieving substantial equality. It can be concluded that the Federal Constitution of 1988 was a significant milestone for the guarantee, achievements, and expansion of rights for people with disabilities, in addition to the issuance of infraconstitutional laws always aimed at reducing the still present reality of exclusion of people with disabilities in society, especially in the labor market.

Keywords: Inclusion. Person with Disabilities. Accessibility. Isonomy and Non-discrimination.

Referências

BENEDETTI, Cristina Gerhardt. Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana: uma visão acerca da construção da identidade social do trabalhador. *Âmbito Jurídico*, cadernos de Direito do Trabalho, 1ª fev. 2021. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-dotrabalho/trabalho-e-dignidade-da-pessoa-humana-uma-visao-acerca-da-construcao-da-identidadesocial-do-trabalhador/#_ftn1. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Vigência. *DOU de 06/11/2019*, p. 12, 6 nov. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 1ª mar. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasil, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Discriminação no Trabalho: Práticas Discriminatórias e Mecanismos de Combate. *Juslaboris TST*, (s.l.), p. 23-33, 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/90942/2015_bruginski_marcia_discriminacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 fev. 2024.

CESÁRIO, Bianca. *Como a Constituição Brasileira, os Direitos da Pessoa com Deficiência e a ONU se relacionam?* Instituto Ethos. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/como-a-constituicao-brasileira-os-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-e-a-onu-se-relacionam/>. Acesso em: 30 maio 2024.

CIRLEY, J. et al. *O princípio da não discriminação na seara trabalhista*. [s.l.; s.n.], 2016. Disponível em: https://www.fdcl.com.br/revista/site/download/fdcl_athenas_ano5_vol1_2016_artigo6.pdf. Acesso em: 1ª maio 2024.

COSTA, Mônica Oliveira. Princípio da não discriminação nas relações de trabalho. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2649, 2 out. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17548>. Acesso em: 3 mar. 2024.

CRUZ, Maíra Guimarães Araújo de la; LIMA, Manuela Hermes de; VALE, Silvia Teixeira do (Org.). *Direito antidiscriminatório do trabalho: aspectos materiais e processuais*. Salvador: Escola Judicial do TRT 5ª região, 2021. 522 p. ISBN 9786588862131. Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/direito_antidiscriminatorio_do_trabalho-final.pdf. Acesso em: 04 mar. 2024.

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2015. 65 p. Conteúdo: Lei nº 13.146/2015. ISBN: 978-85-7018-634-8 1. Direito constitucional, legislação, Brasil. 2. Direitos fundamentais, legislação, Brasil. 3. Brasil. [Estatuto da pessoa com deficiência (2015)].

FUNDAÇÃO FHC. *Pessoas com Deficiência: luta por direitos*. Brasil: FFHC, 5 dez. 2022. Disponível em: <https://fundacaoofhc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

FIALHO, C. B. et al. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal? *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 7, n. 3, 8 dez. 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/32725/24295>. Acesso em: 30 abr. 2024.

GAGLIANO, Pablo Stolze. *O Estatuto da Pessoa com Deficiência e o sistema jurídico brasileiro de incapacidade civil*. IBDFAM: Instituto Brasileiro de Direito de Família, Brasil, 12 fev. 2016, [s.p.]. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1093/O+Estatuto+da+Pessoa+com+Defici%C3%Aancia+e+o+sistema+jur%C3%ADdico+brasileiro+de+incapacidade+civil>. Acesso em: 3 mar. 2024.

GRIESINGER, Denise. Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho. *Agência Brasil*, 26 agosto de 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>. Acesso em: 30 maio 2024.

LAGE, S. R. M.; LUNARDELLI, R. S. A.; KAWAKAMI, T. T. O Capacitismo e suas formas de opressão nas ações do dia a dia. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, v. 28, 15 ago. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/15182924.2023.e93040>. Acesso em: 30 abr. 2024.

LISBOA, Maria Fabiana Lima Santos. A Deficiência e o Preconceito: uma visão histórica e atual sobre a pessoa com deficiência. *Cadernos da Fucamp*, [s.l.], v. 19, n. 42, p. 35-47, 2020. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2245>. Acesso em: 29 fev. 2024.

MARCO, Victor Di. *Capacitismo: o mito da capacidade*. Belo Horizonte: Letramento, 2020. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Capacitismo/1_leEAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&pg=PT1&printsec=frontcover. Acesso em: 2 jun. 2024.

NASCIMENTO, Liliâne Santos; BORGHETTI, Raquel Duzinski; SCHERER, Luciana. Inclusão de pessoas com deficiência em uma cooperativa. VII Simpósio Iberoamericano: em comercio internacional, desenvolvimento e integração regional, Universidade Federal da Fronteira Sul, p. 16. Disponível em: <https://www.uffs.edu.br/campi/cerro-largo/repositorio-ccl/anais-viii-simposio-iberoamericano-de-cooperacao-para-o-desenvolvimento-e-a-integracao-regional/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-em-uma-cooperativa>. Acesso em: 1º mar. 2024.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.

OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, V. C. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. *Revista de Administração Pública*, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, set. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000500012>. Acesso em: 02 abr. 2024.

OLIVEIRA, Thiago Barreto. O direito das pessoas portadoras do transtorno de espectro autista (TEA). *Revista Eletrônica da Estácio de Recife: REER*, Recife, v. 9, ed. 2, p. 78-94, 2023. Disponível em: <https://reer.emnuvens.com.br/reer/article/download/751/386/1886>. Acesso em: 2 mar. 2024.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

PRATES, Bruna Flores. *Acessibilidade digital: imperativo para o exercício do direito à educação superior por pessoas com deficiência*. Orientadora: Ana Clara Corrêa Henning. 2022. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang; SARLET, Gabrielle Bezerra Sales. Igualdade Como Proibição de Discriminação e Direito à (e Dever de) Inclusão: o Acesso ao Ensino Superior e a Regulamentação do Estatuto Brasileiro das Pessoas com Deficiência. *Direito Público*, [s.l.], v. 14, n. 78, 2019. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3365>. Acesso em: 14 mar. 2024.

SEHLI, Daniele Lucy Lopes de. A ruptura do contrato de trabalho e as práticas discriminatórias. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso; COUTINHO, Aldacy Rachid; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Transformações do direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000. p. 97-108.

SILVA, Carlos Alberto da; ASSAD, Ricardo. Libras como fator preponderante para o processo de alfabetização do surdo. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano 05, ed. 09, Vol. 04, p. 141-156. Setembro de 2020. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/fator-preponderante>. Acesso em: 20 maio 2024.

VIDAL, Bruna. O direito ao trabalho da pessoa com deficiência: igualdade de oportunidades, vedação de qualquer espécie de discriminação e adaptações necessárias no ambiente de trabalho. *Revista Valore*, [s.l.], v. 8, p. 1-14, 2023. DOI: 10.22408/rev80202314551-14. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/1455>. Acesso em: 13 jun. 2024.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

BEM, Ana Lígia Regnani Dal. Direito à acessibilidade e o combate à discriminação da pessoa com deficiência: efetividade da legislação brasileira no contexto constitucional. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 14, n. 57, p. 9-24, abr./jun. 2025.
