

---

## Workers with disabilities

### O trabalhador pessoa com deficiência

Received: 15-06-2024 | Accepted: 19-07-2024 | Published: 23-07-2024

---

**Antonio Janiel Ienerich da Silva**

ORCID: 0000-0002-2215-7565

Universidade Feevale, Brasil

E-mail: antonio.ienerich@gmail.com

**Henrique Alexander Grazi Keske**

ORCID: 0000-0001-6158-3682

Faculdade Estácio/RS, Brasil

E-mail: hiquekeske@hotmail.com

---

#### ABSTRACT

This article deals, as an object, with the main legal achievements of the protective system established in the search for equalization of conditions and accessibility, in general, for people with disabilities, with a focus on inclusion through work, notably analyzing Decree nº 11,793/23, which establishes the National Plan for the Rights of People with Disabilities. As an objective, it seeks to present the main obstacles still found and active, in the social environment and work-corporate environment, so that this inclusion becomes effective, especially due to ableism, in addition to focusing on the paradigmatic changes in confronting exclusion, found in this process. As a methodology, it uses doctrinal and legal analysis. As a partial result, this gap is indicated between legal formulations, of a formal nature, in comparison with effective inclusion, still marked by misinformation and historical and structural prejudices, naturalized in the social environment.

**Keywords:** Disabled worker; Protective legal system; Ableism; Obstacles to effective inclusion.

---

#### RESUMO

O presente artigo trata, como objeto, das principais conquistas legais do sistema protetivo instaurado na busca de equiparação de condições e acessibilidade, em geral, das pessoas com deficiência, com foco na inclusão por meio do trabalho, notadamente analisando o Decreto nº 11.793/23, que institui o Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Como objetivo, procura apresentar os principais obstáculos ainda encontrados e atuantes, no meio social e ambiente laboral-corporativo, para que esta inclusão se torne efetiva, sobretudo em virtude do capacitismo, além de focar as mudanças paradigmáticas de enfrentamento da exclusão, encontradas nesse processo. Como metodologia, se vale de análise doutrinária e legal. Como resultado parcial, se indica essa defasagem entre as formulações legais, de caráter formal, em confronto com uma inclusão efetiva, ainda marcada por desinformação e preconceitos históricos e estruturais, naturalizados no meio social.

**Palavras-chave:** Trabalhador pessoa com deficiência; Sistema legal protetivo; Capacitismo; Obstáculos à inclusão efetiva.

## INTRODUÇÃO

A motivação para se proceder à escritura do presente artigo diz respeito à recente edição do Decreto nº 11.793/23, que institui o Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, que pretende organizar e integrar as ações dos entes federativos, ou seja, União, Estados, Municípios e Distrito Federal, no sentido de tornar concreto o exercício de direitos e de cidadania a este segmento da sociedade. Um plano geral, que procura, da mesma forma, integrar as diversas políticas públicas, muitas já em andamento, ainda que pontuais, para orientar tais ações e práticas, em nível nacional.

Entretanto, não é possível tratar desse último instrumento normativo, sem abordar, igualmente, as diversas fases dessa caminhada, quer em nível legislativo, que produziu todo um sistema legal protetivo para as pessoas com deficiência, quer se perpassando à exposição dos obstáculos ainda atuantes, no meio social e, especialmente, nos meios laborais corporativos, haja vista que se mostra, no artigo, precisamente, o contexto da inclusão social desse segmento, por meio do trabalho, ou seja, da inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, como força ativa e produtiva.

Importa ressaltar uma evolução da própria denominação aplicada, nas diversas legislações, bem como destacar, nas últimas construções normativas, as determinações de que o ônus da adequação não deve pairar sobre as pessoas com deficiência, alçadas a superar os obstáculos que encontram, mas, ao contrário, são as estruturas sociais que se devem adequar, em termos de acessibilidade geral, para que tal equiparação e inclusão se tornem realmente efetivas. Da mesma forma, quando se estabelece a inclusão pelo trabalho, se rompe com o outro enfoque do problema, que é denominado de coitadismo, isto é, de considerar a pessoa com deficiência como merecedora de caridade, ao invés do respeito devido a profissionais produtivos e cidadãos e cidadãs em pleno exercício de sua cidadania. Nesse sentido, também, se aborda o conjunto de preconceitos reunidos sob a denominação de capacitismo, como o foco do maior dos obstáculos sociais e corporativos para essa inclusão efetiva.

Ademais, nessa exposição do contexto em que se inserem tais demandas, se segue o pressuposto de “nada sobre nós, sem nós”, no sentido de se dar voz às próprias pessoas com deficiência, para que apresentem seus problemas, juntamente com o que

consideram ser as medidas necessárias à eliminação, ou, pelo menos, a minimizar os obstáculos que ainda encontram em relação à inclusão e acessibilidade.

## PRINCIPAIS CONQUISTAS LEGAIS DO SISTEMA PROTETIVO

Parte-se do pressuposto de que o trabalho se refere a um direito fundamental e social fundamental, expresso como princípio constitucional e que, uma real e efetiva inclusão social das pessoas com deficiência se dá, precipuamente, por sua inserção no mercado de trabalho. Entretanto, todas essas medidas legislativas, bem como entidades dedicadas ao tema, esbarram, para tornar essa inclusão efetiva, no problema complexo do estigma, historicamente associado a esse segmento e normalizado em diversos níveis em que as sociedades se estruturam. E esse estigma se expressa, em um primeiro momento, na própria nomenclatura empregada para conceituar as pessoas com deficiência e seu enquadramento nas mesmas normas estabelecidas.

Poderia parecer, à primeira vista, que a simples nomenclatura não representaria nenhum problema mais sério, no que diz respeito às possibilidades de uma real e efetiva inclusão social das pessoas com deficiência, mas esse problema deixa marcas indeléveis, quer nos ditames constitucionais e legais, quer nas empresas ou órgãos públicos nos quais essas pessoas com deficiência venham a exercer suas atividades, dado que tais expressões, associadas às pessoas com deficiência implicam nesses estigmas sociais, profundamente arraigados na própria concepção de mundo, ou seja, nos paradigmas instituídos em determinada época, para tratar dessas questões. Isto nos leva, diretamente, ao texto de Heidegger “O tempo das visões de mundo”, que trata da questão fundamental da linguagem que fundamenta as formas de pensar de determinada época, evidenciando uma forma de racionalidade que fundamenta e dá uma configuração das condições existenciais humanas. Heidegger se refere ao que denomina de princípios epocais, ou seja, concepções gerais que norteiam as interpretações específicas das concepções de verdade então vigentes.

Esta digressão, por sua vez, nos leva, de pronto, às afirmações de Thiago Ribeiro, na obra “Termos adequados: primeiro a pessoa e, depois, a deficiência”; e que traça um breve panorama acerca das definições constitucionais e legais, atribuídas às pessoas com deficiência, em alguns de nossos marcos jurídicos, com início na Constituição/34, que se vale de expressões como inválido, incapacitado e desvalido. No

passo seguinte, a Constituição/37 traz a expressão “excepcional”. Depois, em 1978, se chega ao termo pessoa deficiente, que vigora até que introduza o termo “portadores de deficiência”. Outra transformação ocorre em 1994, com a expressão pessoa com necessidades especiais – PNE; para finalmente, se chegar, em 2009, à expressão “pessoa com deficiência”, como recomendação da ONU – Organização das Nações Unidas. (RIBEIRO, 2016). Este é o termo aceito, presentemente, ainda que, em inúmeras citações, se substitua a expressão por uma sigla – PCD, ou seja, se perde a condição de pessoa, reduzida apenas a um dístico simples. Na esteira de tais modificações, a PEC 25/2017, veio a alterar 10 artigos da Constituição/88, corrigindo a nomenclatura.

Essa construção jurídica, focada na pessoa com deficiência, se fundamenta, presentemente, nos ditames normativos da Constituição Federal/88, no que diz respeito à inclusão por meio do trabalho, ao asseverar que:

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: Inciso XXXI – Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

Artigo 37 – A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: Inciso VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão. (CF/88).

A partir da promulgação da Constituição/88, algumas leis ordinárias passaram a tratar, especificamente, da inclusão das pessoas com deficiência, no mercado de trabalho, a começar pela Lei nº 8.122/90, que, ao regulamentar o regime jurídico dos servidores públicos, determinou que 20% das vagas fossem destinadas às pessoas com deficiência. A esta norma, seguiu-se o marco fundante da reserva de vagas no setor privado, a Lei nº 8.213/91, a denominada Lei de Cotas, determinando que:

Art. 93. 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 com 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%. (BRASIL, Lei nº 8.213/91).

O passo legislativo seguinte, nos conduz à Lei nº 13.146/15, denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência, que estabelece a sistemática de fiscalização, bem como de geração de dados acerca dessa empregabilidade específica, que se origina da Convenção da ONU/2017, de que o Brasil fora signatário e que estabelece o direito ao trabalho, nos seguintes termos:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. (BRASIL, Lei nº 13.146/15).

A seu turno, o referido Estatuto opera uma ressignificação do próprio conceito de pessoa com deficiência e, precipuamente, do critério de avaliação da deficiência, que deixa de ser meramente fisiológico, medicinal, ou patológico, pois estabelece o emprego de equipe multiprofissional e multidisciplinar, agregando, igualmente, certos indicadores sociais quanto a essa conceituação:

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

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial<sup>1</sup>, 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. (BRASIL, Lei nº 13.146/15).

A Lei Brasileira de Inclusão / Estatuto da Pessoa com Deficiência, já no art. 3º, define limites precisos a serem seguidos, quanto à expressão acessibilidade, que devem inequivocamente, ser considerados quando se trata da inclusão efetiva da pessoa com deficiência pelo trabalho, de forma que o ambiente de trabalho também deve se adequar

---

<sup>1</sup> Esse critério de avaliação veio a ser definido muito recentemente, por meio do Decreto nº 11.063, de 2022.

a essas exigências, bem como a própria sociedade deve passar a ser orientada a adequar as suas estruturas, sejam quais forem, para assegurar essa acessibilidade, de maneira geral. Essas barreiras são classificadas em:

1. Atitudinal: é aquela que diz respeito à percepção dos outros sem preconceitos, estigmas e discriminações.
2. Arquitetônica: Quando há a eliminação de barreiras físicas e ambientais dentro de residências, espaços públicos e privados.
3. Programática: serve para eliminar barreiras em leis, decretos, e normas de acesso à informação e conhecimentos inerentes à condição.
4. Metodológica: É a quebra de barreiras dentro das metodologias de ensino, integrando o aluno com deficiência aos demais.
5. Instrumental: visa à quebra de barreiras em utensílios e ferramentas para o uso no dia a dia.
6. Nos transportes: serve para adaptar ônibus, trens, mas também calçadas e paradas de ônibus.
7. Comunicações: promove acesso à comunicação interpessoal como Libras, livros e revistas.
8. Digital: Busca facilitar o acesso à comunicação digital, com softwares e conteúdos acessíveis. (BRASIL. Lei nº 13.146/2015).

Na esteira das conquistas de direitos, em 23.11.23, o Governo Federal promulga o Decreto 11.793, que institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, denominado de “Novo viver sem limite”, através do qual se pretende integrar e articular as políticas públicas, muitas das quais pontuais, que vêm sendo executados pelos entes federados, juntamente com a sociedade civil organizada, de forma a promover programas e ações para o efetivo exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, conforme o define seu art. 1º, caput e parágrafo único. Deve-se, de pronto, dar destaque à definição de capacitismo, agora oficializada, constante do parágrafo único, do artigo 2º, in verbis:

Para fins do disposto neste Decreto, entende-se por capacitismo qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou o efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, pelas pessoas com deficiência, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro, nos termos do Artigo 2º

da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. (BRASIL, Decreto 11.793/23).

A seu turno, o art. 2º apresenta dez incisos, que seria demasiado reproduzir, mas, em breve análise, se verifica que o foco está centrado, em clara mudança paradigmática, em relação ao tratamento anterior do problema, não mais na deficiência, mas na pessoa, isto é, se afirma a condição de pessoa, em primeiro lugar, para, depois, se tratar da condição que apresenta. Eis, portanto, exposta, em linhas gerais, a trajetória de conquistas legais que se logrou alcançar, como formatação de um sistema protetivo das pessoas com deficiência, instaurando e/ou ampliando direitos, fundamentalmente, no sentido de poder realizar uma efetiva inclusão dessa parcela da população, ao conjunto da sociedade, notadamente, como uma força ativa e produtiva, a libertar-se de estereótipos e preconceitos cunhados ao longo de diferentes épocas e contextos.

## O MEIO SOCIAL E A QUESTÃO DA EFETIVIDADE DA INCLUSÃO

Até agora, logramos apresentar as principais construções normativas que formam esse bloco legal, que se pode denominar de um sistema protetivo voltado às pessoas com deficiência. Pode-se verificar, igualmente, que a nomenclatura de cada época, leia-se o paradigma de cada época, evidencia as diversas maneiras como a condição de pessoa com deficiência vem sendo tratada pelo sistema jurídico. Entretanto, impacta observar que esses paradigmas conceituais se originam, precipuamente, na sociedade para a qual o sistema protetivo legal se dirige. E é, aí, no meio social, que nos deparamos com outra das facetas do problema investigado, que, da mesma maneira, foi nominado como capacitismo. Nesse sentido, de acordo com Vitória Bernardes (2019):

O capacitismo está para a pessoa com deficiências assim como o racismo para pessoas negras e o machismo está para as mulheres; e se traveste da premissa da incapacidade e da improdutividade da pessoa com deficiência. O capacitismo é a estrutura que nos impede de estar no centro das decisões, ocupar espaços de poder ou ao menos nos sentir representados nesses espaços, além de impedir os acessos sociais, pois ele desconfigura a capacidade da pessoa com deficiência, desconsiderando a pluralidade e as diferenças na deficiência e supervaloriza capacidades que, muitas vezes, nem são necessárias para determinadas atividades. (BERNARDES, 2019, p. 01).

Na obra: “Preconceito: uma história”, Leandro Karnal e Luiz Estevan, abordam as questões ligas ao corpo humano, social e historicamente idealizado, de forma que esse modelo de corpo passa a ser configurado como o único corpo eficiente. Da mesma maneira, aos corpos não enquadrados em tal modelo, resta o preconceito institucionalizado, que, na condição de pessoa com deficiência produz o capacitismo que se expressa em algumas dessas formas:

- a. O preconceito contra a pessoa com algum tipo de deficiência;
- b. A crença na superioridade de uma pessoa por não possuir deficiência;
- c. A redução do ser humano à sua deficiência;
- d. A exclusão/invisibilização das pessoas com deficiência, nas imagens de propagandas, novelas, etc.;
- e. O uso de termos que indicam preconceito: “dar uma mancada” (vem de manco), “dar uma de João sem braço”, “fingir demência”, etc.;
- f. Elogios ambíguos: “nem parece que você é uma pessoa com deficiência”, “você não tem cara de autista”, “você parece normal”, “mas você faz tudo sozinho”, “você faz muito mais com deficiência do que algumas pessoas sem”, etc.;
- g. Uso da pessoa com deficiência para justificar felicidade pessoal: “eu reclamava do sapato apertado, até que vi uma pessoa sem pernas”, “eu aqui reclamando da vida até que vi um tetraplégico”, etc. (KARNAL, ESTEVAN, 2023, p. 280).

Estas maneiras através das quais o preconceito contra as pessoas com deficiência se expressa, reunidas sob a denominação de capacitismo, remete à instauração de uma “política dos corpos”, obedecendo aos modelos idealizados e instituídos como eficientes, em contraposição às pessoas cujos corpos não se adequam a tais ditames. Entretanto, buscando o termo no idioma inglês, “disability” (desabilitado), chega-se a uma construção teórica de estudos que se propõem a operar essa mudança paradigmática, a partir da própria sociedade:

Os *Disability Studies* objetivam realizar o mesmo movimento, embora sob outras proporções, ao implodir os fundamentos do modelo individual da deficiência e ressaltar a mesma como um produto histórico gestado pela opressão secular alavancada nos ditames capitalistas. Que tamanha mudança em termos políticos e práticos não representa o processo de deixar de entender a



deficiência como providência divina ou falha biológica, e passar a configurá-la como um produto de uma sociedade altamente excludente? (PICCOLO, 2015 p.25).

Ao abordar o tema da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, Sasaki (1997), apresenta as fases do que considera como o processo histórico, através do qual, as sociedades se colocaram diante dessa demanda específica, de maneira que se pode, também, tratar desses momentos, como fases transcorridas para a instauração e concretização desses direitos:

1. Fase de exclusão: A pessoa não tinha acesso ao mercado de trabalho. Assim, empregar uma pessoa com deficiência era tido como uma exploração.
2. Fase da segregação: Para empresas, o trabalho para pessoas com deficiência era para serem executados em instituições filantrópicas. Dessa forma, essas pessoas tinham um trabalho e não um emprego; e as empresas obtinham mão de obra mais barata e sem vínculos empregatícios. Vale ressaltar que este tipo de prática ainda existe em todo o mundo.
3. Fase da integração: As empresas contratam pessoas com deficiência, desde que qualificadas, podendo fazer ou não adaptações no ambiente de trabalho, porém, nesta fase, dificilmente a pessoa será envolvida em programas de desenvolvimento de recursos humanos ou promovida e isto pode ocorrer tanto por inacessibilidade ambiental ou por falta de conhecimento da organização.
4. Fase da inclusão: Fase onde pessoas com deficiência e as empresas procuram enfrentar juntos os desafios da produtividade e competitividade. Surge a empresa inclusiva. (SASSAKI, 1997, p.60/64).

Vivenciamos, em nosso país cerca de 10 anos com carência de dados, pois o último Censo IBGE datava de 2010. E, de pronto, nos deparamos com uma questão relevante, porque esse Censo/2010, encontrou cerca de 45,6 milhões de brasileiros que se declararam como pessoas com alguma deficiência. Agora, porém, com o Censo IBGE/2023, pode-se afirmar a ocorrência de 18,6 milhões de pessoas com deficiência. O que teria ocorrido para gerar essa discrepância? Uma das maneiras “criativas” de se resolverem os problemas sociais, justamente é esta, ou seja, mudam-se os indicadores, as metodologias de pesquisa e o montante do problema social que era de 23% da população brasileira, cai para próximo de 10%. Só isso mereceria um artigo específico. Entretanto, por ora, vamos trabalhar com os dados do último Censo/23. Vale, portanto, se abrir esses dados gerais, para se chegar a outros indicadores.

Das 18,6 milhões de pessoas com deficiência, mais da metade são mulheres, com 10,7 milhões, o que representa 10% da população feminina com deficiência no País. O Nordeste foi a região com o maior percentual de população com deficiência registrada na pesquisa, com 5,8 milhões, o equivalente a 10,3% do total. Na região Sul, o percentual foi de 8,8%. No Centro-Oeste, 8,6% e, no Norte, 8,4%. A região Sudeste foi a que teve o menor percentual, com 8,2%. Em relação à cor autodeclarada, o percentual de pessoas com deficiência dentro da população preta foi de 9,5%, enquanto entre pardos, 8,9% e brancos 8,7%. (BRASIL. IBGE. Censo/23).

Outros indicadores se tornam relevantes para o escopo do presente artigo, uma vez que não há como não relacionar uma formação educacional, seja básica, ou específica, quando do preenchimento das vagas disponíveis, de acordo com a Lei de Cotas. E, nesse sentido, se evidenciou um dos piores aspectos do problema: Os dados da PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, mostram também que as pessoas com deficiência estão menos inseridas no mercado de trabalho, porque não apresentam a adequada frequência às escolas, ou seja, não apresentam suficiente grau de escolaridade – e, por consequência, tem acesso mais dificultado à renda. Segundo o levantamento, a taxa de analfabetismo para pessoas com deficiência foi de 19,5%, enquanto para as pessoas sem deficiência foi de 4,1%. A maior parte das pessoas de 25 anos ou mais com deficiência não completaram a educação básica: 63,3% eram sem instrução ou com o fundamental incompleto e 11,1% tinham o ensino fundamental completo ou médio incompleto. Para as pessoas sem deficiência, esses percentuais foram, respectivamente, de 29,9% e 12,8%. Enquanto apenas 25,6% das pessoas com deficiência tinham concluído pelo menos o Ensino Médio, mais da metade das pessoas sem deficiência (57,3%) tinham esse nível de instrução. Já a proporção de pessoas com nível superior foi de 7,0% para as pessoas com deficiência e 20,9% para os sem deficiência. (BRASIL. IBGE. Censo/23).

Por fim, ainda cabe destacar que: A pesquisa analisou ainda o perfil das pessoas com deficiência a partir dos principais indicadores de mercado de trabalho. Segundo o IBGE, 26,6% das pessoas com deficiência encontram espaço no mercado de trabalho. O nível de ocupação para o resto da população é de 60,7%. Porém, cerca de 55% das pessoas com deficiência, que trabalham, estão em situação de informalidade. O rendimento médio real também é diferente entre pessoas com deficiência e sem: para o

primeiro grupo, a renda foi de R\$ 1.860, enquanto o segundo chegou a R\$ 2.690, uma diferença de 30%. (BRASIL. IBGE. Censo/23).

Na esteira da discussão no que diz respeito aos dados relativamente à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, se pode citar a Nota Técnica nº 246, de novembro/2020, em que o DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico, afirma: “As informações disponíveis nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) ou do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), ambos do Ministério da Economia (ME), possui dados somente de 2019, mas compreende somente os vínculos formais, ou seja, não inclui o considerável segmento informal”.(DIEESE – Nota Técnica 246, p. 7/8). Ainda em relação às informações constantes na referida Nota Técnica, deve-se ressaltar que:

Segundo os dados da Rais-ME, em 31 de dezembro de 2018, havia 486,8 mil vínculos formais ativos de pessoas com deficiência, e o estado com a maior concentração era o de São Paulo, com 154,5 mil, seguido por Minas Gerais e Rio de Janeiro. No final de 2019, esse contingente se elevou, chegando a 523,4 mil. Como o total de vínculos formais, em 31 de dezembro de 2019, somou 47.554.211, a participação dos (as) trabalhadores (as) com deficiência era de 1,1% sobre o total de ocupados formais. (DIEESE / RAIS – ME/2018, p.9).

Portanto, agora já dispomos de alguns dados significativos, fornecidos pelo IBGE – Censo/2022, mas não se dispõe de dados atualizados acerca da efetiva empregabilidade, a não ser esses, antes referidos, que já apresentam uma defasagem de cerca de seis anos; e que, de qualquer forma, não incluem os dados da informalidade, ou seja, das pessoas com deficiência que atuam no mercado, porém, sem vínculo empregatício algum. Daí não se poder apresentar um contexto mais precisamente delimitado, para se poder enfrentar as demandas sociais decorrentes desse processo. Sem dados atualizados não há planejamento adequado, nem políticas públicas capazes de realizar os fins a que se destinam.

Ademais, partindo-se do pressuposto abrigado no princípio: “Nada sobre nós, sem nós”, como lema utilizado pelos movimentos sociais que atuam no campo da inclusão das pessoas com deficiência, no sentido de que são os integrantes desse segmento que devem tomar as decisões acerca de suas reais necessidades, abrindo espaços para demonstrar seus potenciais e qualificações, colocando sua própria voz em todas essas questões, se traz o depoimento de José Carlos do Carmo, como Coordenador

da Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência e do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo:

A Lei de Cotas, na nossa opinião, mas sobretudo no olhar da pessoa com deficiência, é fundamental para inclusão. É preciso formas efetivas de ação, não só de fiscalização. Apenas um pouco mais da metade das vagas previstas pela Lei de Cotas está preenchida. Não devemos esperar por mais 30 anos para completar essa metade vazia. (...). Os dados estatísticos comprovam uma relação direta entre o número de pessoas contratadas e a fiscalização. (...). É preciso que as empresas incorporem a inclusão aos seus valores estratégicos, sendo fundamental que se promova a acessibilidade nos espaços de uso coletivo. (CARMO, 2022, n.p.).

Quando se abordam as questões relacionadas aos obstáculos acerca das possibilidades de inclusão efetiva das pessoas com deficiência, no meio social, em geral, mas, sobretudo, no meio laboral-corporativo, por meio de uma inclusão pelo trabalho, ficam evidentes as raízes profundas dos preconceitos históricos e estruturais, reunidos sob a denominação de capacitismo, que permeiam esses processos, a despeito de toda a legislação vigente, que só vem a ser cumprida a partir de fiscalização efetiva, exercida, pelos órgãos competentes do Estado, em empresas e instituições públicas. Isto se mostra, também, pelas diversas fases históricas, desde a exclusão completa, até a, ainda, pretendida, fase de inclusão, ou de equiparação de condições. Outra das variáveis que impactam essas questões, diz respeito à dificuldade de dados atualizados e confiáveis, pois muitos se mostram conflitantes, inclusive quanto às fontes de informação, principalmente no que diz respeito à empregabilidade real, levando à necessidade de se considerar a informalidade que as pessoas com deficiência se veem forçadas a abraçar. Entretanto, ainda se pode referir que uma mudança paradigmática começa a aparecer, apontando para novas perspectivas, inclusive no próprio meio laboral-corporativo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da Promulgação da Constituição/88 e, logo, do início do processo de implantação, no país, do Estado Democrático de Direito, as pessoas com deficiência, puderam gerar agenda política que sensibilizou o Congresso Nacional, a, já no ano de 1991, editar a Lei de Cotas, como instrumento legal fundante do sistema protetivo a ser instaurado, paulatinamente, e que dirige seu foco no sentido da inclusão pelo trabalho, para que, pelo trabalho se veja assegurado o exercício pleno da cidadania, em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Ademais, nessa caminhada histórica, de mais de 30 anos, se pode observar, de maneira clara, o que disse Heidegger acerca dos princípios norteadores de cada época, haja vista que as próprias denominações constitucionais e legais acabam por se modificar, na medida em que as demandas relativas às pessoas com deficiência acabam ganhando visibilidade e, logo, desvelando aspectos ainda encobertos para resolver tais demandas. Pode-se, assim, verificar como que um contexto de complementariedade entre tais ditames normativos a se modificarem, na medida em que seus paradigmas se modificam também.

Ganha importância, nesse contexto, o que afirma Gadamer acerca dos conceitos prévios, ou preconceitos que trazemos conosco, uma vez que tais preconceitos, reunidos sob a denominação de capacitismo, é que ainda impedem a real inclusão das pessoas com deficiência, nos mais diversos setores sociais e, principalmente, no âmbito laboral-corporativo. Diga-se, com ênfase, tais preconceitos nos foram introjetados e normalizados, inclusive, nos usos da linguagem e acabam por reforçar a deficiência, em detrimento da pessoa.

Entretanto, agora, a atuação das entidades sociais se deve focar na constituição de políticas públicas que, como políticas públicas de Estado, possam se mostrar livres das injunções ideológicas de grupos que assumam o poder no Governo, como processo implícito em nossa democracia representativa, criando mecanismos permanentes para operar essa inclusão efetiva, retirando dos processos normativos, bem construídos, seus aspectos meramente formais, para transformá-los em ações concretas para possibilitar o pleno exercício da cidadania, envolvendo a todas as pessoas com deficiência, com atenção às suas particularidades.

Ademais, a grande virada paradigmática a ser destacada, diz respeito a se passar a considerar, desde as instâncias sociais e laborais-corporativas, a pessoa com deficiência como integrante da complexa diversidade constitutiva de nossa sociedade, não como um defeito ou algo a ser corrigido, mas como algo existencialmente presente e característico de tal diversidade.

Consagra-se, por fim, mais uma vez, o princípio da necessária e intrínseca participação das organizações e movimentos sociais que atuam em defesa desse segmento, para que se vivencie, em todos os âmbitos, aquele adágio: “nada sobre nós, sem nós; de forma que ocorra sua participação em todas as instâncias decisórias, de forma integrada às ações governamentais, em toda a sua estrutura administrativa, legislativa e judicial.

## REFERÊNCIAS

BERNARDES, Vitória. Você sabe o que é capacitismo? Acesso em: 20.12.21. Disponível em: <https://maisautonomia.com.br/2019/02/25/o-que-e-capacitismo/>

BRASIL. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo/2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc#>: Acesso em:

BRASIL. Planalto. Constituição Federal/88. Acesso em: 24.02.24. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

BRASIL. Lei 8.122/90. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Acesso em: 23.03.24.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm)

BRASIL. Planalto. Lei nº 8.213/91. Lei de Cotas. Acesso em 25.02.23. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)

BRASIL. Presidência da República. Lei 13.146, de 06.07.2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 25.02.2024.

BRASIL. Decreto 11.063/22. Estabelece os critérios e os requisitos para a avaliação de pessoas com deficiência. Acesso em: 28.03.24. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/decreto/d11063.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.063%2C%20DE%204,IPI%20na%20aquisi%C3%A7%C3%A3o%20de%20autom%C3%B3veis](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11063.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.063%2C%20DE%204,IPI%20na%20aquisi%C3%A7%C3%A3o%20de%20autom%C3%B3veis).

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 11.793/23: institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Acesso em: 20.03.24. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11793.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11793.htm)

CARMO, José Carlos. Dia Internacional da Pessoa com Deficiência conscientiza sobre a importância da Inclusão no trabalho formal. Disponível em: [https://www.sesisp.org.br/para-industria/noticia/dia-internacional-da-pessoa-com-deficiencia-conscientiza-sobre-a-importancia-da-inclusao-no-trabalho-formal#\\_ftn2](https://www.sesisp.org.br/para-industria/noticia/dia-internacional-da-pessoa-com-deficiencia-conscientiza-sobre-a-importancia-da-inclusao-no-trabalho-formal#_ftn2)

Acesso em: 21.03.24.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Nota Técnica/20. Disponível em: <file:///D:/Downloads/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf>.

Acesso em: 19.03.24.

GADAMER, Hans-Georg. Verdade e Método I: Traços fundamentais de uma hermenêutica filosófica. Tradução de Flávio Paulo Meurer. Vozes: Petrópolis/RJ,1997.

HEIDEGGER, Martin. O tempo da imagem de mundo. Tradução de Cláudia Drucker.1980. Disponível em:

[http://www.imagomundi.com.br/filo/heidegger\\_imagens.pdf](http://www.imagomundi.com.br/filo/heidegger_imagens.pdf). Acesso em: 14.08.22.

KARNAL, Leandro; ESTEVAN, Luiz. Preconceito: uma história. São Paulo: Companhia das Letras, 2023.

PICCOLO, Gustavo Martins. Por um pensar sociológico sobre a deficiência. Curitiba: Editora Appris, 2015.

RIBEIRO, Thiago Helton Miranda. Termos adequados: Primeiro a pessoa e depois a deficiência. Acesso em 24.02.23. Disponível em: <https://thiagohelton.jusbrasil.com.br/artigos/437759554/termos-adequados-primeiro-a-pessoa-e-depois-a-deficiencia>

SASSAKI, R.K. (1997), Inclusão: Construindo uma sociedade para todos, WVA. RJ: Rio de Janeiro.