



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

ALINE ELAINE VERÍSSIMO DA SILVA

**O CAPACITISMO COMO DESRESPEITO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE
DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA**

**GUARABIRA/PB
2023**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586c Silva, Aline Elaine Verissimo da.

O capacitismo como desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador com deficiência [manuscrito]
/ Aline Elaine Verissimo da Silva. - 2023. 32 p. Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades,
2023.

"Orientação : Profa. Dra. Luciana Maria Moreira Souto de
Oliveira, Coordenação do Curso de Direito - CH. " 1. Dignidade. 2.
Trabalho. 3. Pessoa com deficiência. 4.

Capacitismo. I. Título

21. ed. CDD 371.9

ALINE ELAINE VERÍSSIMO DA SILVA

**O CAPACITISMO COMO DESRESPEITO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE
DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA**

Artigo científico apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso na Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Prof^a. Dr^a Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira

GUARABIRA/PB 2023

ALINE ELAINE VERÍSSIMO DA SILVA

O CAPACITISMO COMO DESRESPEITO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

Artigo científico apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso na Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

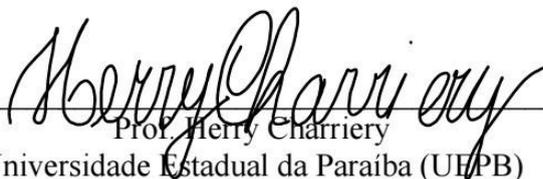
Área de concentração: Direito do Trabalho

Aprovado em: 28/11/2023.

BANCA EXAMINADORA



Prof^ª. Dr^ª. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Merry Charriery
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof^ª. Paula Isabel Nóbrega Introine
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

“Sem querer esconder que se trata de uma tarefa complexa e não fácil, [...] [é preciso] chegar-se a uma situação que dê à pessoa deficiente a possibilidade de sentir-se não já à margem do mundo e do trabalho ou a viver na dependência da sociedade, mas sim como um sujeito do trabalho de pleno direito, útil, respeitado na sua dignidade humana e chamado a contribuir para o progresso e para o bem da sua família e da comunidade, segundo as próprias capacidades”. Papa João Paulo II (1920-2005), Encíclica *Laborem Exercens* (1981).

O CAPACITISMO COMO DESRESPEITO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

CAPACITISM AS DISRESPECT TO THE PRINCIPLE OF DIGNITY OF THE HUMAN PERSON, WORKER WITH DISABILITIES

Aline Elaine Veríssimo da Silva ¹

RESUMO

Como um direito fundamental sem uma conceituação explanada em lei, a definição de dignidade da pessoa humana é muito ampla, podendo ser usada das mais abrangentes formas. Alguns autores compreendem a dignidade da pessoa humana como sendo algo inerente à pessoa, sendo assim, todas as pessoas são dignas, e como tal, têm direito a uma existência que faça sentido para cada uma delas. Para a pessoa com deficiência essa “existência que faz sentido” passa por algumas dificuldades, enfrentando todos os dias barreiras que dificultam sua efetiva inclusão na sociedade. Algumas dessas barreiras são criadas a partir de um pensamento preconceituoso de incapacidade e inferioridade por causa da deficiência, chamado de capacitismo. O capacitismo, em alguns casos, começa dentro do lar da pessoa com deficiência e segue, ao longo da vida, com a sociedade delimitando o que esta consegue ou não fazer. Dessa forma, a pessoa com deficiência encontra dificuldade em ingressar no mercado de trabalho por ser visto como incapaz de exercer uma função laboral. Assim, este estudo tem como objetivo geral estudar a condição da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. E como objetivo específico, verificar se o trabalho oferecido às pessoas com deficiência traz dignidade a elas. A metodologia utilizada foi a dedutiva, partindo do pensamento de que todas as pessoas têm direito a um trabalho que lhes traga dignidade, e como tal, as pessoas com deficiência têm o mesmo direito. Analisou-se que quando no ambiente laboral, a ideia de dignidade passa pela ideia de trabalho decente, que é realizado quando respeitados os direitos relativos ao trabalho. Como resultado, foi verificado que o capacitismo ainda tem grande influência na efetividade do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, causando, o benefício de prestação continuada, impactos negativos na participação e na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Dignidade. Trabalho. Pessoa com deficiência. Capacitismo.

¹ Bacharelanda em Direito, Campus III, no Centro de Humanidades da Universidade Estadual da Paraíba, (CH/UEPB). E-mail: alinevs1239@gmail.com

ABSTRACT

As a fundamental right without a conceptualization explained in law, the definition of human dignity is very broad and can be used in the most comprehensive ways. Some authors understand the dignity of the human person as being something inherent to the person, therefore, all people are worthy, and as such, have the right to an existence that makes sense for each of them. For people with disabilities, this “existence that makes sense” goes through some difficulties, facing barriers every day that hinder their effective inclusion in society and the job market. Some of these barriers are created from a prejudiced thinking of disability and inferiority because of disability, called capacitism. Capacitism, in some cases, begins within the home of the person with disabilities and goes through a lifetime with society delimiting what they can or cannot do. Thus, people with disabilities find it difficult to enter the job market because they are seen as unable to perform a work function. Thus, this study has the general objective of studying the condition of people with disabilities in the job market. And as a specific objective, verify whether the work offered to people with disabilities brings them dignity. The methodology used was deductive, starting from the thought that all people have the right to work that brings them dignity, and as such, people with disabilities have the same right. It was analyzed that when in the work environment, the idea of dignity involves the idea of decent work, which is carried out when rights relating to work are respected. As a result, it was verified that ableism still has a great influence on the effectiveness of the right to work of people with disabilities, causing, the benefit of continued provision, negative impacts on the participation and inclusion of people with disabilities in the job market.

Keywords: Dignity. Work. Person with a disability. Ableism

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	8
2 - DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E TRABALHO	9
2.1 Dignidade da Pessoa Humana	9
2.2 Dignidade da pessoa humana do trabalhador	12
3. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO	16
3.1 A importância do trabalho para a pessoa com deficiência	16
3.2 Trabalho da pessoa com deficiência e capacitismo	23
3.3 A preferência das pessoas com deficiência pelo benefício de prestação continuada	26
4 Capacitismo e Dignidade da Pessoa Humana	29
5 - CONCLUSÃO	33
REFEÊNCIAS	34

1- INTRODUÇÃO

O princípio da dignidade da pessoa humana, considerado um dos principais pilares do nosso ordenamento jurídico, de nortear todas as relações em que as pessoas estão inscritas no ambiente em que vivem.

Tratar uma pessoa com dignidade significa proporcionar-lhe as melhores condições de vida e de bem-estar no convívio daqueles que a cercam e, pela existência do princípio da dignidade da pessoa humana em um ordenamento jurídico, todas as pessoas que são por este abrangidas têm direito a serem tratadas com respeito e dignidade e quando se mencionam todas as pessoas, não há razão de ser para que aquelas com deficiência sejam desconsideradas.

Sabe-se que no mundo em que vivemos as pessoas com deficiência são marginalizadas em diversas situações, não sendo diferente no mundo do trabalho, apesar da legislação trabalhista brasileira ter uma importante preocupação em proteger os trabalhadores que possuem algum tipo de limitação.

No primeiro capítulo, este estudo traz o conceito de dignidade da pessoa humana, a importância desta como um princípio fundamental; aborda também a dignidade humana do trabalhador, como esta influência na efetividade dos direitos dos trabalhadores e como se “materializa” a dignidade da pessoa humana no trabalhador: no direito à existência digna, que inclui trabalho remunerado de forma justa, em boas condições de labor. Em outras palavras, no direito ao trabalho decente.

No segundo capítulo, será tratado o conceito de pessoa com deficiência e de capacitismo, apresentando a forma como se pode identificar esse fenômeno e como o capitalismo influenciou a “criação” do pensamento capacitista, o que atrapalha o desenvolvimento de uma sociedade inclusiva e a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Assim como também será feito um estudo sobre o benefício de prestação continuada, demonstrando como este coíbe a efetividade do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. No capítulo seguinte será abordado o tema do capacitismo e como ele influencia no alcance efetivo da dignidade da pessoa humana para a pessoa com deficiência.

A metodologia utilizada foi a dedutiva, partindo do pensamento de que todas as pessoas têm direito a um trabalho que lhes traga dignidade, e como tal, as pessoas com deficiência têm o mesmo direito. Analisou-se que quando no ambiente laboral, a ideia de dignidade passa pela ideia de trabalho decente, que é realizado quando respeitados os direitos relativos ao trabalho. Como resultado, foi verificado que o capacitismo ainda tem grande influência na efetividade do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, causando, o benefício de prestação

continuada, impactos negativos na participação e na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E TRABALHO

O princípio da dignidade da pessoa humana, considerado um dos principais pilares do nosso ordenamento jurídico, deve nortear todas as relações em que as pessoas estão inseridas no ambiente em que vivem.

Tratar uma pessoa com dignidade significa proporcionar-lhe as melhores condições de vida e de bem-estar no convívio daqueles que a cercam e, pela existência do princípio da dignidade da pessoa humana em um ordenamento jurídico, todas as pessoas, sem exceção, que são por este abrangidas têm direito a serem tratadas com respeito e dignidade, só assim, um dos princípios considerados como mais importante de todos os ordenamentos jurídicos, poderá ser alcançado, o da dignidade da pessoa humana.

2.1 Dignidade da Pessoa Humana

Dignidade é uma palavra ligada à ideia de merecimento ético, seja por honestidade ou por honradez. Sendo assim, é digno de algo aquele que fez por merecer. Para Kant, dignidade é o valor de tudo aquilo que não tem preço, que não pode ser substituído, Cunha, sobre isso, afirma:

Para Kant, a dignidade é o valor de que se reveste tudo aquilo que não tem preço, ou seja, não é passível de ser substituído por um equivalente. Dessa forma, a dignidade é uma qualidade inerente aos seres humanos enquanto entes morais: na medida em que exercem de forma autônoma a sua razão prática, os seres humanos constroem distintas personalidades humanas, cada uma delas absolutamente individual e insubstituível. (Kant, 2004, p. 85)

Ou seja, o homem não pode ser tratado como objeto, Kant ainda afirma: “Age de tal maneira que possas usar a humanidade, tanto em tua pessoa quanto na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca simplesmente como um meio”. No mesmo sentido, Oscar Vilhena Vieira, defende que:

O papel fundamental da razão é habilitar o ser humano a construir parâmetros morais, como a concepção de que as pessoas devem ser tratadas com dignidade pelo simples fato de serem pessoas; de que não podem ser tratadas

como meios ou meros instrumentos na realização de nossos desejos, mas que têm desejos e anseios próprios, que devem ser respeitados (Vieira, 2006)

Sarlet recomenda que para começar, acerca da dignidade da pessoa humana, usemos a definição de Dürig, qual seja:

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (Sarlet, 2012).

A dignidade, é um atributo inerente a toda a humanidade: o simples fato de ser humano já torna o indivíduo digno de respeito e proteção. Espada afirma:

O significado de dignidade da pessoa humana está relacionado a uma construção de natureza moral, na qual se insere a idéia de que todo homem, independentemente de quaisquer circunstâncias (como capacidade mental, raça, credo, sexo, ou até mesmo a efetiva conduta digna que a pessoa possa ter) tem um valor intrínseco que lhe é próprio e não pode ser quantificado, nem ser objeto de renúncia (Espada, 2007).

Por ser um valor universal, todas as pessoas têm direito a uma "parcela igual" de dignidade, independente de suas diferenças. Porque, apesar de diferentes em sua individualidade, pela sua natureza humana, apresentam as mesmas necessidades. Barcellos afirma que:

A dignidade humana pode ser descrita como um fenômeno cuja existência é anterior e externa à ordem jurídica, havendo sido por ela incorporado. De forma bastante geral, trata-se da ideia que reconhece aos seres humanos um status diferenciado na natureza, um valor intrínseco e a titularidade de direitos independentemente de atribuição por qualquer ordem jurídica (Barcellos, 2019, P. 108).

Sendo assim, como um atributo inerente ao ser humano, a dignidade da pessoa humana nasceu muito antes do reconhecimento no ordenamento jurídico e o que ela faz é reconhecer que o ser humano é diferente na natureza e que isso o faz merecedor de certos direitos.

No sistema judiciário a dignidade humana é um princípio fundamental. Canotilho (1999), explica que são princípios fundamentais aqueles "historicamente objetivados e progressivamente introduzidos na consciência jurídica e que encontram uma recepção expressa ou implícita no texto constitucional".

Este princípio trata da importância da moral e honra do ser humano. O ordenamento jurídico não traz nenhum tipo de conceituação, mesmo sendo um princípio muito importante. Por isso as pessoas fazem diversas interpretações e, diante dessas interpretações, vários usos desse princípio, das formas mais abrangentes possíveis. Sobre isso, Ana Paula Barcellos, em sua obra “Curso de Direito Constitucional” afirma que “terá respeitada sua dignidade o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados, ainda que a dignidade não se esgote neles”.

Além disso Sarlet entende que:

...a íntima e, por assim dizer, indissociável – embora altamente complexa e diversificada – vinculação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais já constitui, por certo, um dos postulados nos quais se assenta o direito constitucional contemporâneo (Sarlet, 2012, p. 29-30).

Isso não quer dizer que a Dignidade da Pessoa Humana seja o conjunto de todos os direitos fundamentais, porém, este princípio demanda a garantia dos direitos fundamentais à sua proteção, mesmo sendo ele anterior a estes. Espada afirma ainda:

Sarlet concebe a dignidade simultaneamente como limite e tarefa dos poderes estatais, da comunidade em geral, de todos e de cada um. A dignidade da pessoa humana tem, portanto, uma dupla dimensão. Por um lado, constitui expressão da autonomia da pessoa, ou seja, é vista como algo inerente ao ser humano, que não pode ser alienado ou perdido, representando um limite à atuação do Estado e da comunidade (dimensão defensiva). De outra parte, também é algo que necessita da proteção por parte da comunidade e do Estado (dimensão protetiva, assistencial, prestacional). Portanto, pode-se afirmar que o Estado não apenas deve respeitar a dignidade da pessoa humana, que serve de limite à sua atuação, mas também tem o dever de promover essa dignidade e, para isso, deve gerar inclusão social (Espada, 2007, p.192).

Segundo Vieira (2006), ela é: “um princípio derivado das relações entre as pessoas; e o direito à dignidade está associado à proteção daquelas condições indispensáveis para a realização de uma existência que faça sentido para cada pessoa”.

Apesar disso, não se deve confundir dignidade da pessoa humana com dignidade humana. De acordo com Sarlet, a dignidade da pessoa humana corresponde a um atributo da pessoa considerada de forma individual, e não de um ser ideal; já a dignidade humana diz respeito à humanidade como um todo.

2.2 Dignidade da pessoa humana do trabalhador

Sendo a dignidade da pessoa humana um princípio que norteia o nosso ordenamento jurídico, assim como também um direito de todos, é também um direito do trabalhador. Nas palavras de Orlando Teixeira da Costa: “Se é digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana.” Nesse aspecto, não devemos pensar em trabalhador apenas como aquele que tem um vínculo de trabalho formal, Cecchin nos traz a seguinte reflexão:

A dignidade humana nas relações de trabalho não está restrita somente ao trabalhador assalariado, com vínculo de emprego; estende-se a todos os trabalhadores em geral, assalariados ou prestadores de serviços, pois há uma tendência mundial que busca garantir a todos os trabalhadores (subordinados, parassubordinados e autônomos), devido às novas formas de contratação exigidas pelo mercado mundial, os mesmos direitos concedidos aos que são empregados (Cecchin, 2007).

Seguindo essa linha de pensamento, todos os trabalhadores, quer formais, quer informais, devem ter sua dignidade respeitada. Por outro lado, mesmo sob os parâmetros da formalidade, é conhecida a existência de tentativas de diminuir os direitos dos trabalhadores. O referido autor afirma:

Sob o fundamento de que é necessário flexibilizar as relações de trabalho, cogitam-se todas as formas mirabolantes de usurpar os direitos mínimos dos trabalhadores. Não bastasse a maneira absurda com que o assunto vem sendo conduzido, sem observar a dignidade do trabalhador como ser humano que é, sujeito, ainda, à discriminação, a eventuais acidentes que podem ceifar-lhe a vida, à fadiga pela falta de lazer, ao estresse do dia-a-dia, às doenças profissionais desencadeadas pelo exercício incorreto da profissão, dentre outros infortúnios inerentes à própria profissão. (Cecchin, 2007)

Mas, ainda para Teixeira da Costa (1995), é a dignidade da pessoa humana que garante que os direitos dos trabalhadores sejam acatados, ele diz: “É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos, estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso”.

Duarte afirma que a dignidade da pessoa humana é a vedação à coisificação do homem. Vale destacar a concepção da autora em comento:

Pode-se afirmar que a consagração da dignidade da pessoa humana nos remete à visão do ser humano como a base, o esteio, o eixo principal do universo jurídico. É a dignidade da pessoa humana o princípio fundante do constitucionalismo contemporâneo. É a vedação da coisificação do humano, pela compreensão de que toda pessoa humana é digna e, por essa condição singular, vários direitos fundamentais são conquistados e declarados com o

objetivo de proteger a pessoa humana de abomináveis formas de dominação e instrumentalização de sua ínsita condição. (Duarte, 2008, p. 22)

No mesmo sentido, Espada afirma:

A incidência do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho implica a necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social (Espada, 2007, p.193).

Carmen Lúcia Antunes Rocha declara que a Constituição Federal de 1988 considerou a dignidade sob dois aspectos diferentes, o direito à vida digna e direito à existência digna. No que diz respeito à existência digna no contrato de trabalho, Gosdal (2004) comenta:

Do ponto de vista da incidência da dignidade no contrato de trabalho e nas relações de trabalho, o direito à existência digna destaca-se como elemento fundante para a constituição de uma ética em condições que permitam aos indivíduos colocarem em prática sua concepção de dignidade. No direito à existência digna podem ser incluídas questões como o trabalho justamente remunerado, prestado em condições de equidade e seguridade. (Gosdal, 2004, p.76).

No mesmo pensamento, Cioffi (2009, p.72), sobre a sustentação do Papa Leão XIII, em relação ao trabalho, explica que ao trabalhador deva haver o direito de trabalhar em condições dignas de vida – levando em consideração a idade, o sexo e suas forças – e de remuneração, garantindo-lhe satisfatórias possibilidades de sobrevivência sua e de sua família.

Ainda em concordância, André Gambier Campos (2011, p. 18), afirma que o direito não se refere apenas ao trabalho, pura e simplesmente, mas sim ao trabalho decente, que se caracteriza por ser realizado em condições de liberdade, igualdade e segurança, bem como mediante remuneração capaz de garantir existência digna aos trabalhadores e a suas famílias.

Sendo assim, a dignidade da pessoa humana do trabalhador pode ser assimilada de acordo com a noção de trabalho decente.

Nas palavras de Manus:

O trabalho digno traduz-se pelo respeito do empregador e de todos pela pessoa do trabalhador, assegurando-lhe um salário em valor suficiente para satisfazer suas necessidades e de sua família, além do respeito devido a sua pessoa, em seus valores imateriais, como a intimidade, a vida privada, a honra e imagem, conforme o mandamento constitucional. Deste modo, não cumpre a lei aquele que apenas paga o salário e os demais encargos, mas não trata o trabalhador como ser humano, que merece respeito e consideração. (Manus, 2017)

Para Rodgers (2002, p. 13), a meta do trabalho decente se expressa da melhor forma através do olhar da pessoa comum. Se trata do seu trabalho e perspectivas de futuro; de suas condições de trabalho; do equilíbrio entre a vida laboral e a familiar; de levar seus filhos a escola e tirá-los do trabalho infantil. Se trata de igualdade de gênero, igualdade de reconhecimento, e de possibilitar às mulheres que escolham e que tomem o controle de suas vidas. Trata-se de poder expressar-se e de ser escutado no trabalho e na comunidade. Para muitos, é a principal via de escape da pobreza. Para muitos mais, se trata de poder realizar aspirações pessoais de sua vida cotidiana, e de solidariedade com outros.

Para Gonçalves, o termo “decente” se refere às condições de dignidade no trabalho e do trabalhador, ou seja, se refere às condições em que o trabalho é exercido. Segundo Manus, o chamado trabalho degradante, caracterizado por péssimas condições de labor, inclusive sem a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, também é visto como uma das modalidades do trabalho análogo à condição de escravo. Sobre este conceito afirma Brito Filho:

Podemos definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador. É a dignidade da pessoa humana violada, principalmente, quando da redução do trabalhador à condição análoga à de escravo. Tanto no trabalho forçado, como no trabalho em condições degradantes, o que se faz é negar ao homem direitos básicos que o distinguem dos demais seres vivos; o que se faz é coisificá-lo; dar-lhe preço, e o menor possível (Brito Filho, 2004, p.14).

Dessa forma, oferecer um trabalho decente, que respeite a dignidade do trabalhador inclusive no meio físico de trabalho, oferecendo boas condições de trabalho, é tão importante que, quando não seguidos esses “padrões”, equipara-se a reduzir o trabalhador à condição análoga à de escravo. Para Rodgers (2002, p. 13), prover o emprego sem considerar sua qualidade não conduz a nação ao progresso.

3. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO

O mundo do trabalho tem sido cada vez mais competitivo e acirrado. Em uma era onde os instrumentos telemáticos estão tomando cada vez mais conta das relações trabalhistas, tem sido cada vez mais difícil encontrar mão de obra qualificada para o desempenho de muitas funções. Tem sido muito difícil para pessoas que não tem qualquer limitação, então, mais ainda para as pessoas com deficiência.

Como se não bastasse toda a dificuldade já existente para trabalhadores que têm limitações, o comportamento de muitos que os cercam problematiza ainda mais a participação dessas pessoas em todos os segmentos de atividades, seja em comentários pejorativos ou comportamentos discriminatórios sobre a condição desses trabalhadores.

3.1 A importância do trabalho para pessoas com deficiência

A inclusão no mercado de trabalho brasileiro diz respeito à garantia de condições de sobrevivência às pessoas com deficiência, mas não apenas isso, segundo Araújo (2021, p. 269), a reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência deve ser vista como uma regulamentação necessária para garantir um direito humanitário às pessoas com deficiência. O referido autor explica que o trabalho é importante economicamente, mas, é também, uma categoria central à vida humana que permite ressignificar a nossa essência e nos sentirmos sujeitos de nossas próprias histórias.

De acordo com o estudo dirigido por Lima, Tavares, Brito e Capelle (2013, p.57), participar de um espaço produtivo provoca sentimento de utilidade, de estar no mundo para participar ativamente de sua construção, fazendo com que as pessoas com deficiência se sintam “um ser humano completo”. À medida que o trabalho da pessoa com deficiência é reconhecido pelos outros, ele torna-se visível e deixa de ser invisível para a sociedade.

Segundo Yamamoto (1998 p. 60), o trabalho é uma atividade fundamental do homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e de outros homens. Pelo trabalho o homem se afirma como um ser social e, portanto, distinto da natureza.

No que diz respeito à pessoa com deficiência, Fonseca elucidada que o trabalho é um dos pilares centrais da afirmação de todos os outros direitos e que é o mecanismo mais eficiente de libertação e de inclusão social, em suas palavras:

As pessoas com deficiência lutam pelo seu direito ao trabalho, como sendo um dos pilares centrais da afirmação de todos os demais direitos. A questão é de clareza solar, pois a partir da independência financeira constroem-se todas as derivações inerentes à cidadania e que dizem respeito a afirmação da pessoa enquanto cidadã produtiva, capaz de se manter, constituir família, manifestando, destarte, sua afetividade e perfeita inclusão social. A ruptura com o viés caritativo, paternal, que sempre permeou, há milênios, as relações das pessoas com deficiência, começa com seu trabalho independente, o qual reafirma suas capacidades, potências, as quais colocam as deficiências físicas, mentais ou sensoriais no plano dos atributos humanos ínsitos a cada pessoa. Tais deficiências, que sempre foram fator de estigmatização, de exclusão

social, passam a um segundo plano, visto que a pessoa que trabalha é respeitada como igual. Trata - se, assim, do mecanismo mais eficiente de libertação e de inclusão social (Fonseca, 2006, p 267)

O referido autor ainda esclarece:

A partir do trabalho o ser humano conquista sua independência econômica e pessoal, reafirma sua capacidade produtiva, exercita sua autoestima e se insere na vida adulta definitivamente. Daí falar- se em direito ao trabalho, com o intuito efetivo do asseguramento de realização de todos os outros direitos que espelham a dignidade da pessoa, valor este central (Fonseca, 2006, p. 266).

Além disso, de acordo com Antunes (2002), a exclusão de determinadas pessoas do mercado de trabalho reflete na ampliação do trabalho informal e no aumento do exército industrial de reserva, o que contribui para aumentar os índices de desemprego. Resta lembrar que o trabalhador da informalidade está automaticamente destituído de direitos como a seguridade social, pois estes estão ligados a formalidade do trabalho.

Visto que o trabalho é parte tão importante e necessária na vida da pessoa com deficiência, o legislador brasileiro preocupou-se em criar leis que garantem direitos à pessoas com deficiência, contribuem na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e na manutenção do emprego, são exemplos a lei 13.146/2015, assim como a lei 8.213/91 e a lei 7.853/89. Vejamos os principais direitos, relativos ao trabalho, da pessoa com deficiência:

I) Direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação em ambiente acessível e inclusivo em igualdade de oportunidade com as demais pessoas:

Em relação ao ambiente inclusivo e acessível, ao contrário do que muitos pensam, não está relacionado, unicamente, a estrutura física do local de trabalho. Um ambiente inclusivo é, nas na visão de Fernanda Menezes Leite (2019, p.122), um local viável para as pessoas que ali laboram, garantindo saúde, higiene e segurança a todos. Ela explica que para Sebastião Geraldo de Oliveira (2019, p. 107), para obter uma sadia qualidade de vida, o homem precisa conviver em um meio ambiente de trabalho acessível, uma vez que é ali onde ele passa a maior parte do seu dia útil. E explica ainda que para Lutiana Lorentz (2019, p.107), se esse direito existe para o trabalhador em geral, mais ainda ele deve ser observado em relação à pessoa com deficiência, uma vez que a existência de um meio ambiente inadequado gera a essas pessoas dois aspectos perversos:

Primeiro, impede o próprio trabalho, uma vez que o meio ambiente laboral inclusivo é pressuposto para que a pessoa com deficiência consiga trabalhar, sobretudo por meio do fornecimento de ferramentas que possibilitam a superação de sua deficiência ou pelo menos sua adaptação ao trabalho;

Segundo, o meio ambiente de trabalho inadequado causa doenças e moléstias ao trabalhador em geral, e em relação à pessoa com deficiência, pode agravar uma deficiência já existente ou até mesmo gerar novas.

Muitas empresas alegam que não podem construir o local de trabalho acessível, por causa da onerosidade que isso vai gerar para a empresa, mas esse não é um argumento de todo válido, porque de acordo com Moraes:

O atual ordenamento jurídico, em vigor desde a promulgação da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, garante tutela especial e privilegiada a toda e qualquer pessoa humana, em suas relações extrapatrimoniais, ao estabelecer como princípio fundamental, ao lado da soberania e da cidadania, a dignidade humana. Como regra geral daí decorrente, pode-se dizer que, em todas as relações privadas nas quais venha a ocorrer um conflito entre uma situação jurídica subjetiva existencial e uma situação jurídica patrimonial, a primeira deverá prevalecer, obedecidos, dessa forma, os princípios constitucionais que estabelecem a dignidade da pessoa humana como valor cardeal do sistema (Moraes, 2003).

Na mesma direção da garantia de todos esses direitos, o mesmo artigo, traz a vedação a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência (sob pena de reclusão de até 5 anos), e qualquer discriminação em razão de sua condição, (sob pena de reclusão de até 3 anos), inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. Rebelo, Bandini, Bortman e Locatelli (2015), explicam sobre como deve ser feita a avaliação da pessoa com deficiência em um exame admissional:

Em um exame admissional, não se deve buscar a ausência de doenças e sim a capacidade de trabalho de um candidato ou candidata, independentemente do diagnóstico associado. Ainda melhor, deve-se buscar a adequação do trabalho para o(a) trabalhador(a). É preciso mudar a perspectiva de encontrar um trabalhador para uma posição e passar a buscar soluções de adaptação do trabalho para uma pessoa, com ou sem deficiência (Rebelo, Bandini, Bortman e Locatelli 2015, p. 16).

II) Reserva de cargos e empregos em concursos públicos:

Para que esse direito ao trabalho, para a pessoa com deficiência fosse de fato efetivado, o legislador constitucional preocupou-se em acrescentar, no art. 37, o inciso VIII, que determina que a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiências e definirá os critérios de admissão.

A lei que dispõe, entre outras coisas, sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência em cargos e empregos públicos, Lei 8112/90, determina que, às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Nesse caso, essa lei determina o limite máximo de vagas destinadas a pessoas com deficiência. No que diz respeito ao limite mínimo, o decreto 9.508/18 passou a regulamentar que ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público.

Fonseca ainda esclarece que essa “trata-se, assim, de ação afirmativa pública que legitima, mais uma vez, a exigência feita à iniciativa privada, no mesmo sentido”.

III) Cotas de empregabilidade:

Seguindo o exemplo dos concursos públicos, a lei que dispõe sobre as vagas destinadas a pessoas com deficiência na iniciativa privada é a Lei 8213/91, que em seu art. 93 determina 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, 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%.

Fonseca ainda defende a existência de duas peculiaridades nesse artigo:

A primeira peculiaridade do ordenamento brasileiro é a exclusão das pequenas e microempresas da obrigatoriedade em questão, o que afasta as que mais empregam, seja em razão da alta incidência dessas empresas no mercado, seja em razão do processo menos automatizado que as caracteriza. A outra é o escalonamento de 2 a 5%, pois na Europa, os percentuais são fixos e variam de 2 (dois) a 7% (sete por cento), dependendo do país, valendo para todas as empresas de modo uniforme ou para aquelas com mais de cinquenta empregados (Fonseca, 2006, p. 266).

O autor em comento segue explicando que as empresas alegam que as pessoas com deficiência no Brasil carecem de qualificação para atender às exigências do mercado de trabalho. Mas, para ele, esse argumento não justifica o não cumprimento da lei. Ele afirma:

A despeito dessa realidade, porém, remanesce a obrigação legal das empresas que devem desenvolver plano de treinamento específico, internamente ou com apoio do “sistema S” ou de organizações não governamentais especializadas ou, até mesmo, de prestadoras de serviços técnicos habilitados. Este não é um argumento que justificaria o descumprimento da lei (Fonseca, 2006, p. 268).

IV) Direito à jornada de trabalho especial:

Esse direito tem relação com o servidor público federal com deficiência, sendo assim, ele é conferido a todos os servidores públicos desse âmbito que cumpram os requisitos necessários. O direito em questão está presente no art. 98, § 2º da Lei nº 8.112/1990, e determina que a necessidade seja comprovada por junta médica oficial e que não exige a compensação de horário.

Dá-se, por exemplo, na situação de um empregado que necessite fazer determinado tratamento, semanalmente, exigindo um horário determinado. Nessa situação, deverá ser concedido ao funcionário, um horário de trabalho que permita que ele possa realizar o tratamento. É importante salientar que o mesmo artigo, em seu § 3º, determina que o mesmo direito se estende aos servidores que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

V) Direito à aposentadoria especial:

O art. 201 da Constituição Federal, em seu § 1º, determina a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria às pessoas com deficiência. A Lei Complementar nº 142/2013 regulamenta a matéria e cria a aposentadoria da pessoa com deficiência no regime geral da previdência social.

A lei determina que pode haver dois tipos de aposentadoria especial para pessoas com deficiência: Uma por idade, onde existe uma redução na idade mínima da pessoa com deficiência, independente do grau da deficiência, e uma por tempo de contribuição, onde existe uma redução no tempo de contribuição, mas que depende do grau da deficiência.

A aposentadoria por idade exige 60 anos dos homens e 55 anos de idade das mulheres, além de pelo menos 15 anos de contribuição na condição de pessoa com deficiência, independente do grau da deficiência, o que representa uma redução de 5 anos quando comparado a regra comum de aposentadoria. Já a aposentadoria por tempo de contribuição, independe da idade, porém o tempo de contribuição exigido depende do sexo e do grau de deficiência, da seguinte forma:

Grau de deficiência	Tempo de contribuição	Comparado a regra comum	Carência
Leve	Homem: 33 anos Mulher: 28 anos	Redução de 2 anos	180 meses
Moderada	Homem: 29 anos Mulher: 24 anos	Redução de 6 anos	180 meses
Grave	Homem: 25 anos Mulher: 20 anos	Redução de 10 anos	180 meses

Para se saber qual é o grau da deficiência é necessário se passar por uma perícia, a perícia biopsicossocial, onde será analisada tanto a condição física - condição de saúde - como

outros fatores, como as barreiras que a pessoa enfrenta para conseguir conviver em igualdade de condições com a sociedade. Borba explica que antes da adoção desse paradigma social, a perícia era feita apenas pelo aspecto médico. Ela continua:

Com a evolução do conceito, passou-se a abarcar não apenas o conceito médico, mas, também, o conceito social em que a pessoa com deficiência está inserida. Cabe mencionar que segundo esse conceito, duas pessoas com a mesma afetação médica mas com situações socioeconômicas distintas podem ter a gravidade da deficiência diferida [...] devendo ser avaliado o meio em que a pessoa está inserida e não a deficiência em si. (Borba, 2016, p. 93)

VI) Direito a demissão somente com a contratação de outra pessoa com deficiência para o mesmo cargo:

Marinalva Pereira Felipe e Aritana Guedes Bezerra (2020, p. 16), salientam que Lorentz explica que no mercado de trabalho a contratação de pessoas com deficiência deve ser equiparada como qualquer outra contratação, por se tratar de um trabalhador, no entanto a sua demissão requer condições impostas pelo art. 93 da Lei 8.213/91.

As referidas autoras afirmam que de acordo com Delgado (2020), o art. 93 da Lei 8.213/91 tem sido é interpretado como uma possível criação de estabilidade ao empregado portador de necessidades especiais. Afirmam ainda que segundo Madruga o referido dispositivo não trata de estabilidade, visto que um dos elementos que compõe o status de estabilidade é a supressão total do direito potestativo de rescisão unilateral pelo empregador; o que não ocorre no caso em tela, visto que não há supressão e sim uma condição, que não limita o poder de demissão, mas o condiciona a igual substituição.

E explicam ainda que Delgado (2020), entende que a referida norma trata-se de uma dispensa imotivada e condicionada, portanto, não implica na supressão do direito do empregador, porém, a mesma norma condiciona a dispensa à contratação de outra pessoa com deficiência substituta para ocupar a mesma função do empregado demitido.

De acordo com o Ministro Lélío Bentes Corrêa essa demissão só pode ocorrer mediante a contratação de um substituto para o mesmo cargo porque "do contrário, estaríamos facultando às empresas uma via transversa para dispensar trabalhadores com deficiência que já houvessem galgado postos de maior hierarquia, mediante a contratação de outros empregados em setores menos relevantes ou com responsabilidades subalternas" Ele continua explicando:

Ao se admitir que essa restrição quanto à contratação de substituto de condição semelhante refira-se apenas ao valor numérico da cota, há sim, uma possibilidade bastante factível de se restringir o alcance da norma no que diz respeito à garantia de progressão funcional desses trabalhadores. Estou absolutamente convencido de que o alcance social da norma só é plenamente atingido, mediante a observância estrita dessa garantia nos termos ditados pelo dispositivo legal (Delgado in Felipe e Bezerra, 2020, p. 46).

VII) Direito à prioridade a fila de processos trabalhistas:

A Lei 12.008/2009 estabelece que às pessoas com deficiência, será concedido atendimento prioritário, em qualquer órgão ou instância os procedimentos administrativos em que este figure como parte ou interessado. Esse direito também se estende aos idosos e pessoas com doenças graves.

A lei também determina que para obter o acesso a essa prioridade, basta requerer a autoridade competente, juntando a prova de sua condição.

3.2 Trabalho da Pessoa com Deficiência e capacitismo

Segundo o artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, 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”.

Sobre o conceito de Pessoa com Deficiência, Moragas explica:

Nas últimas décadas, a compreensão da deficiência evoluiu de um ponto de vista médico para uma concepção biopsicossocial. O modelo médico abordava o fenômeno biológico e individual, enxergando a deficiência como conjunto de impedimentos ocasionados por lesões ou alterações nas estruturas e funções corporais. A partir dos anos 2000, surge uma nova perspectiva conhecida como modelo social da deficiência. Conforme esse paradigma, a pessoa com deficiência transcende os impedimentos corporais e passa a ser atribuída à desvantagem social sofrida pelas pessoas em decorrência das barreiras ambientais. (Moragas, 2021)

Sobre o modelo social da deficiência, Diniz explica:

Para o modelo social da deficiência, as causas da segregação e da opressão sofrida 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. Sua dificuldade de locomoção não deveria ser entendida como uma tragédia pessoal fruto da

loteria da natureza, mas como um ato de discriminação permanente contra um grupo de pessoas com expressões corporais diversas (Diniz, 2007, p. 89).

Essa desvantagem social, em muitas situações, acarreta o surgimento de preconceitos e discriminações. Esse preconceito nasce de um padrão, considerado ideal e perfeito pela sociedade. Dessa forma, a pessoa com deficiência, que está fora dos padrões ideais, é vista como inferior, anormal ou incapaz. Essa visão denomina-se capacitismo. Adriana Dias explica que capacitismo “é um neologismo que sugere um afastamento da capacidade, da aptidão, pela deficiência”. Sousa afirma que:

O capacitismo se manifesta na maioria das vezes de forma imperceptível. Assim, uma proteção exacerbada pode ser considerada uma prática capacitista, e isso, é bastante comum entre familiares de pessoas com deficiência, eles entendem que, aquela pessoa sempre vai precisar de ajuda para realização de atividades cotidianas, resultando assim, em sentimentos de dependência e incapacidade (Sousa, 2022, p. 16).

De acordo com Neves-Silva, Prais e Silveira, a família é o primeiro ambiente social de qualquer indivíduo, é dentro deste contexto que a criança aprende a se relacionar com os demais, a lidar com as frustrações, a apresentar suas opiniões, a brigar pelos seus direitos, a reconhecer seus deveres, a respeitar os demais, entre outras situações inerentes ao convívio social. A referidas autoras continuam:

Muitos familiares, a despeito do zelo, desconhecem as capacidades dessas pessoas e não sabem como ajuda-las a desenvolver suas potencialidades, e acabam por tratá-las como incapazes. Esse ambiente superprotetor interfere nas relações sociais da pessoa com deficiência e no seu comportamento no ambiente de trabalho. Neste sentido, a superproteção familiar não permite que a pessoa com deficiência aprenda a lidar com as obrigações e as contingências da vida social, o que repercute no seu comportamento dentro das empresas. Por outro lado, qualquer comentário que considere uma pessoa com deficiência como herói porque esta trabalha ou estuda, também se caracteriza como um discurso capacitista, pois logo se vê que esse tipo de comentário, nega a capacidade de uma PcD em realizar atividades que são consideradas normais (Neves-Silva, Prais e Silveira, 2014, p. 2553).

As autoras ainda explicam que as famílias demonstram receios com relação ao tratamento que as pessoas com deficiência receberão no ambiente de trabalho, considerado por elas hostil. Elas têm medo de expô-las ao preconceito, ao abuso sexual, abuso de poder e assédio moral, entre outras situações que podem ser comuns. Por isso, o envolvimento da família é importante no processo de inclusão. Quando a família não estimula o filho a buscar

trabalho, a inclusão fica prejudicada. Para Sousa, o capitalismo também foi um fomentador do capacitismo, ela afirma:

A busca pela padronização é uma constante na nossa sociedade, essa normalização de corpos é fruto do pensamento capitalista que visa o aumento do meio de produção através da homogeneidade sem considerar as diversidades e as particularidades de cada pessoa, essa lógica lê a pessoa com deficiência como alguém que não é capaz de exercer determinada função ou que terá um rendimento abaixo do desejado, desta forma, tal pensamento acaba fomentando a marginalização do corpo com deficiência (Sousa, 2021, p.17).

Segundo Sehnem (2022, p. 17), “o segmento da sociedade no qual o capacitismo mais tende a se manifestar é o do trabalho. A capacidade está geralmente relacionada à produtividade e esta, por sua vez, a trabalhadores ágeis, resistentes e lucrativos. Em paralelo, também à beleza e à confiança pessoal, são estéticas da produtividade e do sucesso profissional.”

Em uma entrevista conduzida por Mello em seu estudo, ela explica que essa lógica, de ver a pessoa com deficiência como incapaz de exercer sua função, ao que ela chama de “corpo rejeitado”, aparece nessa mesma linha de percepção. Ela explica:

Em um outro momento, quando conversamos sobre sua vida profissional como advogada, tendo aberto em uma época seu próprio escritório de advocacia, perguntei-lhe se seus clientes duvidavam de sua capacidade, no que me respondeu que “Muitos, muitos. Às vezes chegava um cliente no escritório e assinava o contrato, mas quando ele me via em pé, reicindia o contrato. Chegava a esse cúmulo!” (Mello, 2014, p. 94).

Vendramin (2021, p. 14), explica que “quando o capacitismo é óbvio e visível, ele declara uma outra coisa, ele mostra o quanto esse preconceito ainda é naturalizado como se fosse aceitável ou inevitável”.

Por outro lado, Duarte (2022, p. 16), afirma que “Empresas que investem em fortes políticas de igualdade são mais eficazes a promover a inovação e o crescimento, além de construir uma identidade anticapacitista para o seu negócio.” Sobre isso, Evaristo (2022, p. 16), explica: “o combate do preconceito causa benefícios que contemplam não apenas as pessoas com deficiência, mas a todos da sociedade, em seus mais diversos aspectos, tornando-se não apenas um direito de todos, mas também um dever.”. E Marques (2022, p. 12), aponta que: “O caminho para a minimização desse problema está no reconhecimento de que a diferença, por mais acentuada que seja, representa apenas um dado a mais no universo plural em que vivemos, sem que isto signifique a perda do essencial da existência humana, a sua humanidade”.

3.3 Preferência das pessoas com deficiência pelo benefício de prestação continuada (BPC)

A Constituição Federal de 1988 determina que, será prestada assistência social a quem dela necessitar e tem como um de seus objetivos a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei (art. 203, V, CF/88).

A lei que veio a regular o mencionado benefício foi a Lei 8.742 (Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS). Segundo a LOAS, existem dois requisitos cumulativos que devem ser cumpridos para que seja concedido o Benefício de Prestação Continuada (BPC) a alguém, quais sejam:

- (I) Ser pessoa com deficiência ou idoso com 65 anos ou mais;
- (II) Não possuir meios de prover a própria manutenção nem tê-la provida por sua família.

Sobre o primeiro ponto, como já visto anteriormente, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem um impedimento de longo prazo. Para efeitos da concessão do referido benefício, é considerado impedimento de longo prazo aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 anos (art. 20,§10, da LOAS) e se faz necessário uma comprovação da deficiência que é analisada pelo Serviço Social e pela Perícia Médica do INSS.

Já no que diz respeito ao segundo requisito, a mesma lei determina que é considerada incapaz de prover a própria manutenção a pessoa com renda familiar mensal per capita igual ou inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo.

A referida lei, em seu §11, incluído por meio do Estatuto da Pessoa com Deficiência, também contempla a possibilidade de comprovar, de outras formas, a condição de miserabilidade do grupo familiar e a situação de vulnerabilidade conforme regulamento, que pode ampliar o limite de renda per capita em até 1 /2 (meio) salário-mínimo.

Sendo este um benefício de caráter assistencial, não se faz necessário que a pessoa com deficiência tenha, em algum momento, contribuído ao INSS para ter direito ao mesmo. Por outro lado, a lei determina que quando o beneficiário exercer atividade remunerada, o benefício será suspenso, inclusive quando na condição de microempreendedor individual.

Leite explica que isso ocorre “porque, caso comece a trabalhar, presume-se que a pessoa com deficiência passará a possuir meios próprios de prover a sua própria manutenção”.

Existe, no entanto, uma exceção à suspensão do BPC para beneficiários exercendo atividade remunerada no caso de contratação na condição de aprendiz. Nesse caso, é possível receber o benefício e a remuneração concomitantemente, no prazo máximo de 2 anos.

A referida lei ainda estabelece que extinta a relação de trabalho ou atividade empreendedora, ou encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido o direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem a necessidade de realização de perícia médica ou a reavaliação da deficiência, caso esse pedido seja feito no prazo de 2 anos.

Nascimento, Bahia e Cunha (2007, p. 11), entendem que o pagamento do BPC, da forma em que é apresentado, serve como um entrave para a inclusão do PCD no mercado de trabalho. Eles afirmam: “O BPC, ao prever o pagamento de um salário mínimo e impor a perda definitiva do benefício em caso de emprego com carteira assinada, estimula potencialmente dois comportamentos: trabalho informal e/ou completa improdutividade.”

Apesar de ultrapassado o pensamento de que ao ingressar no mercado de trabalho será perdido o benefício, o pensamento de que o pagamento do BPC estimula o trabalho informal e a improdutividade ainda é válido. Tendo em vista que, em muitos casos, inclusive por causa da falta de capacitação para empregos com pagamentos melhores, o PCD tem opções de empregos com salários iguais ou apenas um pouco maiores do que o próprio BPC. O que acaba por estimular o comodismo.

Nesse sentido, em uma pesquisa conduzida por Leite (2019), os entrevistados reconhecem o BPC como um fator que dificulta a inclusão do PCD no mercado de trabalho. Ela explica:

Contudo, por mais que a LOAS preveja apenas uma suspensão do BPC no caso de exercício de atividade remunerada pela pessoa com deficiência, admitido a sua reaquisição automática a ocorrência de desemprego, muitos dos participantes desta pesquisa apontaram a existência do benefício, ou, pelo menos, o modo como ele é disciplinado, como um fator que dificulta a plena inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Isto porque, muitas pessoas com deficiência não estariam dispostas a trabalhar para, ao final, receberem salários quase equivalentes ao benefício previdenciário que já receberiam mesmo sem estar trabalhando (Leite, 2019, p. 122).

Em concordância, Mendonça afirma:

Se a pessoa com deficiência já vem recebendo pensão previdenciária paga em decorrência da Lei n. 8.742/1993, enquanto perdurar a condição de inativo economicamente, resta evidente a dificuldade criada pela referida lei para que as empresas consigam atingir a cota legal, ou seja, encontrar pessoas com deficiência que estejam dispostas a trabalhar para, ao final, receberem salários quase equivalentes ao benefício previdenciário, que já receberiam mesmo sem estar trabalhando. [...]

É evidente que existem diversas empresas capazes de oferecer vagas de trabalho com melhores salários, que sirvam como verdadeiros atrativos para os candidatos com deficiência. Por outro lado, não se pode ignorar que a realidade média das empresas nacionais possui vagas para trabalhos menos complexos, que proporcionalmente oferecem salários mais modestos.

O raciocínio dos candidatos à vaga com deficiência é simples e de fácil compreensão: “Eu já vou ter sérias dificuldades de acessibilidade para chegar para trabalhar, seja nas ruas, no ônibus, metrô ou até mesmo dentro das empresas; vou perder meu benefício previdenciário, substituindo por salário não tão distante daquele que eu já receberia mesmo sem trabalhar?” A resposta, quase sempre, é negativa (Mendonça, 2010, p. 179).

Quando o beneficiário usa o seu benefício para contribuir com a renda familiar, o “medo” se torna ainda maior. Nascimento, Bahia e Cunha (2007) continuam sua explicação:

Nos casos em que o benefício tenha grande peso na manutenção de toda uma família, o risco que a opção emprego envolve tende a se tornar ainda maior. A quantia de um salário mínimo decerto tem forte impacto sobre as finanças de uma família cuja renda familiar per capita seja inferior a 1 / 4 de salário mínimo (público-alvo do BPC). Nesse cenário, dispensar o benefício para que possa trabalhar com carteira assinada torna-se um risco elevadíssimo para compensar o exercício do direito ao trabalho (Nascimento, Bahia, e Cunha, 2007, p. 11).

Sobre isso, Álvaro dos Santos Maciel (2011, p. 106), reitera que essa comodidade acaba por excluir as pessoas com deficiência da coexistência social e o que era para garantir o desenvolvimento da dignidade humana acaba por mitigá-la seriamente.

Segundo Leite (2019, p. 122), apesar de o benefício de prestação continuada pago às pessoas com deficiência representar um enorme avanço para aqueles indivíduos que sempre estiveram à margem da sociedade e do mercado de trabalho, o modo como o BPC está disciplinado na legislação atual transforma-o em um entrave para a plena efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

4. Capacitismo e Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade da pessoa humana é um valor supremo que busca garantir que a pessoa tenha uma vida digna com respeito aos seus direitos e obrigações fundamentais, além disso, é um valor complexo que é diferente em cada ser humano, e essas diferenças devem ser respeitadas pela sociedade e pelo Estado. No que diz respeito à pessoa com deficiência, quando não respeitadas essas diferenças, nasce o fenômeno conhecido como capacitismo, que é a discriminação direcionada a pessoas com deficiência que se configura como um mecanismo de negação social. Evaristo, baseado na fala de Victor di Marco, explica que:

para exemplificar, atitudes capacitistas são as que oprimem, por meio de preconceitos, pessoas que possuem algum tipo de deficiência, não considerando as pluralidades de gestos e não gestos, retirando a autonomia dos sujeitos interpretados como não eficientes, inviabilizando os corpos com ritmos de eficiência diferentes, e desumanizando o corpo com deficiência, rotulando-os como ineficientes e incapazes (Evaristo, 2022, p. 16).

Mello explica que o capacitismo está para as pessoas com deficiência, assim como o racismo está para os negros e o sexismo para as mulheres. Nas palavras de Mello, capacitismo é:

[...] uma postura preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade. É uma categoria que define a forma como as pessoas com deficiência são tratadas de modo generalizado como incapazes (incapazes de produzir, de trabalhar, de aprender, de amar, de cuidar, de sentir desejo, de ter relações sexuais, etc.), aproximando as demandas dos movimentos de pessoas com deficiência a outras discriminações sociais como o sexismo, o racismo e a homofobia. Essa postura advém de um julgamento moral que associa a capacidade unicamente à funcionalidade de estruturas corporais e mobiliza a avaliar o que as pessoas com deficiência são capazes de ser e fazer para serem consideradas plenamente humanas. Isto é, “esquece-se” que as pessoas com deficiência podem desenvolver outras habilidades não agregadas à sua incapacidade biológica (não ouvir, não enxergar, não andar, não exercer de forma plena todas as faculdades mentais ou intelectuais etc.) e serem socialmente capazes de realizar a maioria das capacidades que se exige de um “normal” tão ou até mais que este (Mello, 2014, p. 94-95).

A referida autora explica ainda que este argumento concorda com o exemplo dado por Patricia Rosa sobre a aprendizagem de crianças “normais” e “anormais”, qual seja:

O problema que pode ser ressaltado é que esses pontos só poderiam ser verdadeiros se todos os “normais” tivessem habilidades iguais e todos os “anormais” tivessem um outro grupo de habilidades iguais, mas o que seria destacado é a falta de habilidade para aquilo que os “normais” são hábeis. Entretanto, algumas crianças “normais” têm grandes dificuldades para o aprendizado de disciplinas que exigem a habilidade da abstração, por exemplo. Contudo, a pressuposição dessa habilidade num grau mínimo exigido dentro da classificação em que estão colocados, “normais”, faz com

que essas crianças não tenham os estímulos que seriam necessários para que desenvolvessem aquele grau mínimo exigido [de capacidades]. Por outro lado, algumas crianças que são classificadas como “a-normais”, com o estímulo adequado, podem alcançar as habilidades pressupostas para os “normais” de uma maneira que muitos ali classificados jamais seriam capazes, simplesmente porque suas habilidades e seus interesses são outros. (Rosa, 2013, p. 78-79)

Ou seja, nas palavras de Mello e Cabistani (2019, p. 123), “trata-se de uma forma de preconceito subliminar e encravado na produção simbólica social, mostrando-se uma construção universalizada de opressão sobre a compreensão da deficiência”. Oliveira e Silva (2021, p. 263), explicam que o que está em foco é a opressão sobre a condição de vida que delimita a deficiência. Em oposição ao modelo capacitista, o enfoque social da deficiência compreende que o problema central do “déficit” está na sociedade que exclui, oprime e se mantém pela produção e reprodução da desigualdade social.

Os referidos autores explicam ainda que a cultura capacitista, construída ao longo dos séculos, é responsável pela falta de políticas públicas de educação, saúde, habitação, transporte, lazer e cultura. Com isso, ocorre um esvaziamento de direitos, acentuado por barreiras que podem ser encontradas pelas pessoas com deficiência, e complementando o pensamento, Dias (2014, p. 33), afirma que “o preconceito e as atitudes negativas em relação às pessoas com deficiência vão dificultar que a sociedade realize as modificações necessárias para garantir a acessibilidade na escola, no lazer, na informação, na cultura e nos outros sistemas sociais”.

Quando pensamos que o capacitismo é uma barreira para efetivação dos direitos da pessoa com deficiência, somos conduzidos a pensar que é também uma barreira para efetivação da dignidade humana na pessoa com deficiência.

O capacitismo faz com que a pessoa com deficiência seja diminuindo a sua deficiência, como se não fosse possível criar grandes expectativas por causa da deficiência, e dessa forma, faz com que a pessoa com deficiência seja tratada de forma prejudicialmente diferente. Sobre isso, Loreto adverte que:

Tratar a pessoa com deficiência com pena ou piedade, não nos devolve os direitos e, pelo contrário, nos tira a dignidade. O que queremos é um tratamento isonomicamente igualitário, pois cidadãos e cidadãs é o que somos. Não queremos ser “especiais” como no antigo Egito, mas também não queremos ser lançados à nossa própria sorte como na antiga Roma. Queremos apenas ser pessoas. Detentores de direitos e deveres, que estudam, trabalham, se divertem, se casam, votam e são votados, enfim, pessoas como as outras (2022, p. 28).

Em anuência, Andrade (2009, p. 5), explica que a dignidade pressupõe a igualdade entre os seres humanos, que este é um de seus pilares e que por isso, para que se alcance a dignidade os homens devem ter os seus interesses igualmente considerados. Ele explica ainda que o respeito à dignidade humana não constitui ato de generosidade, mas dever de solidariedade. Dever que a todos é imposto pela ética. Em concordância, Paulo Freire (1996, p. 66), diz que “o respeito à autonomia e à dignidade de cada um é um imperativo ético e não um favor que podemos ou não conceder uns aos outros”.

Andrade ainda explica que outro pilar da dignidade da pessoa humana é a liberdade, visto que é a liberdade que permite ao homem exercer plenamente seus direitos existenciais. Elucida ainda que não é verdadeiramente livre aquele que não tem acesso à educação e à informação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, ao lazer. Dessa forma, reprimir a participação da pessoa com deficiência a qualquer área da vida cotidiana, faz com que lhe sejam negados dois direitos fundamentais ao mesmo tempo, a dignidade e a liberdade.

Andrade explana que:

A dignidade constitui, na moral kantiana, um valor incondicional e incomparável, em relação ao qual só a palavra respeito constitui a expressão conveniente da estima que um ser racional lhe deve prestar. Para ilustrar o caráter único e insubstituível da dignidade, Kant a contrapõe ao preço: “Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade (2009, p.5).

O direito à dignidade humana pressupõe reconhecer e valorizar a diversidade humana e as necessidades decorrentes da deficiência. Dessa forma, todo desrespeito é uma forma de “tirar” a dignidade de alguém. O capacitismo é um desrespeito, no mínimo, à diversidade. Segundo Alex Duarte (2021, p.5), “O capacitismo [...], assim como todo preconceito consciente e identificado, desconforta e incomoda, como um pedra no sapato.”.

5- CONCLUSÃO

Muitas conquistas já foram alcançadas no tocante aos direitos da pessoa com deficiência, mesmo assim ainda existe uma série de desafios que dificultam o processo de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. A deficiência não é o problema. O problema é o pensamento capacitista que diminui a pessoa à sua deficiência.

O capacitismo tem sido um grande entrave para a verdadeira inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Começando, muitas vezes, em seus próprios lares quando os pais superprotegem os filhos e dessa forma criam filhos imaturos para o ambiente laboral, o que pode ocasionar a não participação nesse ambiente.

No ambiente laboral, o capacitismo fez com que a pessoa com deficiência fosse vista como se fosse anormal, inválida ou incapaz de cumprir com suas funções. Além disso, o capitalismo influenciou na criação do capacitismo, quando determina que as pessoas “boas” para o trabalho são as pessoas rápidas, que produzem mais, fazendo assim com que, apenas de olhar, empregadores descartassem as pessoas com deficiência para a contratação por as considerarem fora do padrão desejado. Influenciando assim, negativamente em sua contratação.

O benefício de prestação continuada, apesar de muito importante para a manutenção da vida de muitas pessoas com deficiência, pode influenciar negativamente na inclusão destas no mercado de trabalho, visto que já tendo uma renda vitalícia, os beneficiários não procuram um outro meio de auferição de renda.

Entretanto, trabalhar é uma parte importante da vida e realização pessoal da pessoa com deficiência e esse é um direito deste, assim como de qualquer outra pessoa. Sendo assim, não pode ser negado à pessoa com deficiência, e não apenas isso, também se faz necessário que seus direitos no trabalho sejam de fato cumpridos.

Portanto, ser considerado incapaz de viver a sua vida de forma plena apenas por causa de uma deficiência, não é apenas desrespeitoso ou preconceituoso, é negar o alcance ao direito mais fundamental do nosso ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial. 2009. p 5.
- ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 06, ed. São Paulo: Editora BOITEMPO, 2002.
- ARAÚJO, Naim Rodrigues. O princípio educativo do trabalho e a importância social da inclusão de trabalhadores com deficiência. 2021. p 269
- BARCELLOS, Ana Paula de. Curso de Direito Constitucional. 2ª ed. Rio de Janeiro. Forense, 2019.
- BORBA, Juliana de Cássia Bento. A aposentadoria da pessoa com deficiência a luz do paradigma de inclusão proposto na convenção da ONU em Nova Iorque. 2016, p. 93.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo, LTr, 2004, p.14.
- CAMPOS, André Gambier. Direito ao trabalho: Considerações gerais e preliminares. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2011, p. 18.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 1999, p. 1.090.
- CARDOSO, Luciane. Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Curitiba, 2003. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná.
- CECCHIN, Airton José. A dignidade humana nas relações de trabalho. Revista Ciência jurídica e social da unipar, 2007.
- CIOFFI, Leandro. Trabalho e dignidade humana: Mudanças nas relações de produção na realidade socioeconômica brasileira. 2009, p 72.
- COSTA, Orlando Teixeira da. O trabalho e a dignidade do trabalhador. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. 1995. p. 18.
- CUNHA, Alexandre dos Santos, A normatividade da pessoa humana: o estudo jurídico da personalidade e o Código Civil de 2002, p. 85/88.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho. In: FELIPE, Marinalva Pereira. BEZERRA, Aritana Guedes. A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2020, p. 46 DIAS, Adriana. Por uma Genealogia do Capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social.

In.: Simpósio Internacional de Estudos sobre Deficiência, 2º, Anais eletrônicos... São Paulo, 2013. p. 5. In: EVARISTO, João Guilherme Sanches. Uma discussão sobre capacitismo na publicidade brasileira. 2022, p. 16 .

DIAS, Gleice Noronha. Barreiras atitudinais e o processo de socialização organizacional das pessoas com deficiência. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Departamento de Psicologia, Universidade Federal de São João del Rei, São João del-Rei p. 33.

DINIZ, Debora. O que é deficiência. São Paulo: Editora Brasiliense, 2007, p 89.

DUARTE, Alex. Capacitista em desconstrução: Um guia para transformar seus preconceitos em oportunidades de inclusão. Champion, 2021, p. 5. In: EVARISTO, João Guilherme Sanches. Uma discussão sobre capacitismo na publicidade brasileira. 2022, p. 16.

DUARTE, Taciana Nogueira de Carvalho. A dignidade da pessoa humana e os princípios constitucionais do processo do contraditório e celeridade processual. 2008, p 22.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. O princípio protetor do empregado e a dignidade da pessoa humana. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2007 p. 191-193.

EVARISTO, João Guilherme Sanches. Uma discussão sobre capacitismo na publicidade brasileira. 2022, p. 16.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques de. O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006, p. 266 - 268.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. ed paz e terra, 25ªed, São Paulo. p 66.

GONÇALVES, Wagna Maquis Cardoso de Melo. O conceito de trabalho decente: reflexões em perspectivas. 2021, p. 05.

GOSDAL, Thereza Cristina. Dignidade do trabalhador: Um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. 2006, p. 76.

IAMAMOTO, Marilda Villela. O Serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional. São Paulo, Cortez, 1998. p 60.

KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes e Outros Escritos. São Paulo: Editora Martin Claret, 2004.

LEITE, Fernanda Menezes. Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2019 p 122.

LIMA, Michelle Pinto de. TAVARES, Nathália Vasconcelos. BRITO, Mozar José.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. REv. Adm. Mackenzie, São Paulo. 2013, p 57.

LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência. In: LEITE, Fernanda Menezes. Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2019 p 107.

LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência. In: FELIPE, Marinalva Pereira. BEZERRA, Aritana Guedes. A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2020, p. 46.

LORETO, Luiz Carlos. Capacitismo: o que é isso? Publicação independente, 2021. E-book p. 86. In: EVARISTO, João Guilherme Sanches. Uma discussão sobre capacitismo na publicidade brasileira. 2022, p. 28.

MACIEL, Álvaro Santos, A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: uma análise jurídica sob um enfoque histórico, filosófico e sociológico. LTr, 2011, p. 106.

MADRUGA, Sidney. Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas. In: FELIPE, Marinalva Pereira. BEZERRA, Aritana Guedes. A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2020, p. 46.

MARQUES, Carlos Alberto. Integração: uma via de mão dupla na cultura e na sociedade. In: EVARISTO, João Guilherme Sanches. Uma discussão sobre capacitismo na publicidade brasileira. 2022, p. 12.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito ao trabalho digno. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Tomo: Direitos Humanos. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

MELLO, Anahí Guedes de.. Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência. Florianópolis. 2014, p. 94-95.

MELLO, Letícia Souza. CABISTANI, Luiza Griesang. Capacitismo e lugar de fala: repensando barreiras atitudinais. Revista da defensoria pública RS, 23ª edição, p 123.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. Lei de Cotas: Pessoas com deficiência e a visão empresarial. São Paulo: LTr, 2010, p 179.

MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003.

MORAGAS, Vicente Junqueira. Qual é a definição de Pessoa com Deficiência? 2021.
NASCIMENTO, Paulo Augusto Meyer Mattos; BAHIA, Melissa Santos; CUNHA, Mateus Almeida. O benefício de prestação continuada como entrave à inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho: uma proposta de modificação da lei n. ° 8.742/93 (LOAS). 2007 p. 11.

NEVES-SILVA, Priscila. PRAIS, Fabiana Gomes. SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. 2014, p 2553.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. In: LEITE, Fernanda Menezes. Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2019 p 107.

OLIVEIRA, Marinalva Silva. SILVA, Maria do Carmo Lobato da. O aprofundamento do capacitismo na pandemia: velhas facetas do capital. Revista Trabalho, Política e Sociedade, Vol. 6, nº 10. 2021 p 263.

REBELO, Paulo. BANDINI, Marcia. BORTMAN, Daniela. LOCATELLI, Gustavo. A inclusão de pessoas com deficiência: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança. 2ª edição, Curitiba, PR : ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015, p. 16.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. Vida digna: direito, ética e ciência (os novos domínios científicos e seus reflexos jurídicos. In: ROCHA, Carmen Lúcia Antunes (Coord). O direito à vida digna. Belo Horizonte, Fórum, 2004

RODGERS, Garry. El trabajo decente como una meta para la economía global. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Montevideo, n. 153, 2002, p. 13.

ROSA, Patrícia. O problema da igualdade e da singularidade nos fundamentos da ética e da política [tese]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; 2013. In: MELLO, Anahí Guedes de.. Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência. Florianópolis. 2014, p. 94-95.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012
SEHNEM, Cristian Evandro. Entendendo o capacitismo no trabalho. TRE - Rio Grande do Sul, 2022, p. 17.

SOUSA, Vanessa Castro Alves de. O capacitismo e seus desdobramentos no ambiente escolar. 2021, p. 17.

VENDRAMIN, Carla. Repensando mitos contemporâneos: o Capacitismo. Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos, 2019. In: ALVES, Ednara Nascimento.

Capacitismo: um relato de estudo a partir de experiência no trabalho como cuidadora na educação especial. 2021, p. 14.

VIEIRA, Oscar Vilhena. Direitos Fundamentais. Uma leitura da jurisprudência do STF. São Paulo: Ed. Malheiros, 2006.

VIEIRA, Oscar Vilhena. Direitos Fundamentais. Uma leitura da jurisprudência do STF. São Paulo: Ed. Malheiros, 2006.