

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
GRADUAÇÃO EM DIREITO

Arthur Rodrigues da Silva

**DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA NA EMPRESA**

Juiz de Fora
2020

Arthur Rodrigues da Silva

**DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA NA EMPRESA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal de
Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Raquel Bellini de Oliveira Salles

Juiz de Fora

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

ARTHUR RODRIGUES DA SILVA

DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, submetida à banca examinadora composta pelos membros:

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Raquel Bellini de Oliveira Salles

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof.^a Dr.^a Aline Araújo Passos

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof.^{ta} Dr.^a Caroline da Rosa Pinheiro

Universidade Federal de Juiz de Fora

PARECER DA BANCA

APROVADO

REPROVADO

Juiz de Fora, 16 de março de 2021

RESUMO

O presente trabalho suscita uma reflexão sobre a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas, tomando como ponto de partida a aferição da realidade brasileira por meio de análise de dados divulgados por órgãos oficiais. Traçou-se um comparativo entre a realidade constatada e a normativa vigente, voltada à proteção e à promoção da autonomia das pessoas com deficiência, demonstrando-se que a almejada inclusão, nos termos da Convenção das Nações Unidas de 2007 e da Lei Brasileira de Inclusão de 2015, ainda não é efetiva, por força de entraves sociais que se busca demonstrar. A pesquisa documental realizada pautou-se em fontes bibliográficas, legislativas e estatísticas e conduziu à proposta de adoção de diversos instrumentos para a superação de barreiras que impedem ou dificultam a inserção das pessoas com deficiência nas organizações e no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Pessoa com deficiência. Inclusão. Empresa.

ABSTRACT

This paper raises a reflection on the inclusion of people with disabilities in companies, taking as a starting point the measurement of the Brazilian reality through the analysis of data released by official agencies. A comparison was drawn between the reality verified and the legislation, aimed at the protection and promotion of the autonomy of people with disabilities, showing that the desired inclusion, under the terms of the United Nations Convention of 2007 and the Brazilian Inclusion Law of 2015, is not yet effective, due to social barriers that we seek to demonstrate. The documentary research was based on bibliographic, legislative and statistical sources and led to the proposal for the adoption of several instruments to overcome the barriers that prevent or hinder the inclusion of people with disabilities in organizations and in the labor market.

KEYWORDS: Person with disabilities. Inclusion. Company.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	p.8
2. A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	p.11
3. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA.....	p.13
3.1. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO EMPREGADA E A LEI DE COTAS.....	p.16
3.2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO EMPRESÁRIA.....	p.20
4. INCLUSÃO, INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO-SOCIAL.....	p.25
5. INSTRUMENTOS PARA A EFETIVAÇÃO DA INCLUSÃO NA EMPRESA.....	p.27
6. CONCLUSÃO.....	p.31
REFERÊNCIAS.....	p.32

DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA

Arthur Rodrigues da Silva

1. INTRODUÇÃO

A inclusão da pessoa com deficiência, especificamente no ambiente da empresa, é um assunto que já vem recebendo enfoque jurídico há um bom tempo no Brasil, sendo que a principal legislação reconhecida neste assunto é da década de 90. Trata-se da Lei nº 8.213 de julho de 1991 (também conhecida como “Lei de Cotas”), que estabelece regras claras sobre o dever legal do empresário de contratar uma porcentagem mínima de pessoas com deficiência a depender da quantidade de funcionários presentes em seu negócio (BRASIL, 1991).

A progressiva atenção e tutela jurídica dada à inclusão deste grupo se intensificou no século XXI, tendo como seu ápice a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146 de julho de 2015), que trouxe uma série de garantias e proteções jurídicas às pessoas com deficiência em todas as esferas da vida, inclusive no que concerne ao direito ao trabalho, o que, por sua vez, relaciona-se diretamente à temática que se pretende abordar neste artigo.

Referida norma teve sua criação motivada pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi um marco jurídico para a garantia dos direitos humanos destas pessoas no mundo todo.¹ Tal documento inovou ao instituir o modelo social da deficiência, segundo o qual é necessário, na observação da deficiência, que se associem as limitações pessoais aos obstáculos impostos ou provocados pela sociedade, sendo a queda destas barreiras imprescindível para o fim da exclusão e discriminação social das pessoas com deficiência.²

O novo paradigma busca entender a deficiência como resultado de uma interação entre a limitação pessoal e as barreiras presentes na sociedade, as quais impedem o exercício dos

¹ A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi assinada em 2007, na cidade de Nova Iorque, com protocolo facultativo, e promulgada, no Brasil, em agosto de 2009, através do Decreto nº 6.949/09, sendo recepcionada no ordenamento jurídico interno com *status* de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, §3º da Constituição Federal.

² MADRUGA, Sidney. **Pessoas com Deficiência e Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2016. p.196-197.

direitos pela pessoa com deficiência em condições de igualdade com as demais. É possível, assim, notar uma transposição de uma análise, antes restrita ao indivíduo, para uma nova concepção que considera a responsabilidade e o papel ímpar da sociedade na construção da deficiência.³

A nova perspectiva em voga é resultado da superação dos modelos da prescindência e do modelo médico ou de reabilitação. O primeiro vigorou majoritariamente durante a Antiguidade e foi marcado pela exclusão da pessoa com deficiência, uma vez que ela não se encaixava na satisfação das necessidades da sociedade, devendo, portanto, ser isolada ou até mesmo descartada. Tal modelo era carregado de um viés religioso, segundo o qual, à época, as pessoas com deficiência, além de serem consideradas inúteis para fins produtivos, comumente eram associadas a intervenções diabólicas e malignas das quais era necessário se livrar.⁴ Por outro lado, o modelo médico, fruto da modernidade e dos avanços das pesquisas científicas, foi marcado pela compreensão da deficiência como produto de causas físicas e biológicas, sendo, desta forma, passível de reversão e reabilitação. Este modelo repousou em uma perspectiva estritamente individual e, segundo tal paradigma, a deficiência era vista como um “problema” do indivíduo que a possui, passível de tratamento e de cura.⁵

Atualmente, é notório que a deficiência não se trata de uma doença, tampouco de um “problema” como já foi concebida, mas sim de mais uma forma de manifestação da diversidade humana, a qual, justamente por isso, deve ser acolhida pela sociedade assim como todas as demais expressões de diversidade social.

A Convenção buscou sedimentar o paradigma do modelo social que, sob a ótica garantista, visa efetivar os direitos humanos das pessoas com deficiência, conforme destaca Nelson Rosenvald:⁶

O objetivo da CDPD é de permutar o paternalismo do atual modelo médico - que deseja reabilitar o “paciente” para se adequar à sociedade -, por um modelo social de direitos humanos cujo desiderato é o de reabilitar a sociedade para eliminar os muros de exclusão comunitária.

Ressalta-se ainda que para além da concretização do modelo social da deficiência, para que as normas gozem da efetividade pretendida, é indispensável que as mesmas sejam

³ MADRUGA, S., op. cit., p. 196-197.

⁴ MADRUGA, S., op. cit., p. 34-35.

⁵ MADRUGA, S., op. cit., p. 35.

⁶ ROSENVALD, N. O Modelo Social de Direitos Humanos e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência - o fundamento primordial da Lei nº 13.146/2015. In: MENEZES, J. B. de (Org.). **Direito das pessoas com deficiência psíquica e intelectual nas relações privadas**. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2016, p. 104.

acompanhadas do *reconhecimento* social. A Lei Brasileira de Inclusão (lei nº 13.146/2015) abrange múltiplos aspectos da vida da pessoa com deficiência e pode-se dizer que possui uma dimensão ampla de aplicação; no entanto, só isto não basta. É preciso que haja um progressivo fomento ao *reconhecimento* social deste coletivo para que se possa falar em efetividade das normas, pois, do contrário, poderá ocorrer o desvio de finalidade da norma, a perder seu caráter promocional para uma perspectiva cada vez mais programática.⁷

O *reconhecimento* é indispensável para a constituição de um processo inclusivo, pois está intrinsecamente ligado à valorização das individualidades, objetivando a concretização das realizações pessoais da coletividade, inclusive dos grupos vulneráveis, bem como o combate aos preconceitos e estigmas discriminatórios.⁸

O que se percebe de um modo geral é que, não obstante ter havido um grande avanço legislativo no sentido de garantir a isonomia no tratamento e nas oportunidades concedidas às pessoas com deficiência, grande parte dos postos de trabalho e dos cargos de gerência, chefia e alto comando das organizações não são ocupados por elas. Segundo dados do censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aproximadamente 46 milhões de pessoas da população brasileira possuem algum tipo de deficiência (o que representa 24% da população) e, embora o percentual seja expressivo considerando a população nacional, o número de pessoas com deficiência que possuem vínculo empregatício formal representa parcela ínfima do total de vínculos formais mantidos no Brasil.

De acordo também com as informações divulgadas pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ENIT), através da análise dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o número de pessoas com deficiência ocupantes de postos de trabalho formais avançou de 325.291 pessoas, em 2011, para 441.339 em 2017. Ainda, segundo o mesmo órgão, o número teria subido para 442.007 pessoas em 2018 (dados do Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados - CAGED). Tal avanço pode ser atribuído às atividades dos fiscais do trabalho, que vêm desempenhando uma inspeção sistemática a fim de apurar irregularidades praticadas.

Ainda que se note um relativo progresso na leitura dos dados, há um enorme caminho ainda a percorrer a fim de se alcançar a inclusão efetiva. Ao traçar um simples comparativo

⁷ BARBOZA, H. H.; ALMEIDA JUNIOR, V. de A. Reconhecimento, inclusão e autonomia da pessoa com deficiência: novos rumos na proteção dos vulneráveis. In: BARBOZA, H. H.; MENDONÇA, B. L. de; ALMEIDA JUNIOR, V. de A. (Coords.). **O Código Civil e o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2017, p. 2.

⁸ POLI, L. C. Lei brasileira da pessoa com deficiência: análise sob a ótica da teoria do reconhecimento em Honneth. In: FIUZA, César (Org.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Salvador, Editora JusPodivm, 2018, p. 148.

entre o número de pessoas com deficiência no país (aproximadamente 46 milhões) e, entre elas, o número daquelas que possuem emprego formal (442.007, segundo dado mais recente), já é possível compreender que, quando observada através de um espectro inclusivo, a fração é extremamente desproporcional.

O baixo percentual de ocupação nas empresas por pessoas com deficiência, bem como a ausência de sua participação nos cargos de chefia, gerência e alto comando das organizações são os principais focos de análise deste trabalho.

A partir do cenário exposto, fica clarividente que é necessário pensar novos instrumentos capazes de concretizar a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito das empresas, proporcionando-lhes autonomia, desenvolvimento, independência do núcleo familiar assistente e dignidade.

Neste sentido, o presente trabalho analisa os principais óbices à inclusão, à permanência e ao crescimento da pessoa com deficiência no ambiente empresarial, tanto na posição de empregada quanto de empresária/empregadora. Enfim, mediante pesquisa documental pautada em fontes bibliográficas, legislativas e estatísticas, propõe-se a adoção de diversos instrumentos para a superação de barreiras que impedem ou dificultam a inserção das pessoas com deficiência nas organizações e no mercado de trabalho.

2. A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O ordenamento jurídico pátrio possui um arcabouço normativo considerável para a tutela específica das pessoas com deficiência, que remonta desde a década de 80 à atualidade, sendo que a conquista mais expressiva se deu com a aprovação do Estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015. Antes deste, já havia algumas leis sobre questões pontuais, a exemplo da lei nº 7.853/89, da lei nº 8.213/91 (previdência), do decreto 3.691/2000 (transportes), do decreto nº 5.296/2004 (acessibilidade física) e do decreto nº 5.626/2005 (acessibilidade comunicacional).

A lei nº 8.213/91 instituiu, em seu artigo 93, a cota empresarial para as pessoas com deficiência, obrigando a empresa com mais de cem empregados a contratar um percentual mínimo de pessoas com deficiência entre os demais colaboradores. Conforme se observa do referido dispositivo, cresce o percentual à medida que aumenta o número de empregados:

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 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%.

O referido diploma legal é uma das principais formas de ingresso das pessoas com deficiência nas empresas, pois, além da previsão legal de punição para o não cumprimento da cota, tem havido um aumento significativo da fiscalização efetiva do Ministério do Trabalho e Emprego.⁹

A Lei Brasileira de Inclusão foi concebida em observância aos ditames da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, também conhecida como Convenção de Nova Iorque, assinada em 2007 e promulgada no Brasil em 2009, através do Decreto nº 6.949/2009. É necessário destacar que tal norma internacional, por possuir *status* de emenda constitucional no ordenamento pátrio, nos termos do artigo 5º, §3º, da Constituição Federal de 1988, repercute de modo ímpar na discussão e construção institucional dos direitos das pessoas com deficiência no país.

A Convenção das Nações Unidas foi um marco entre a concepção até então adotada de pessoa com deficiência e aquela que se passou a considerar desde sua assinatura¹⁰, que compreende a deficiência a partir das barreiras sociais. Esta inovação trouxe consigo uma perspectiva inclusiva, pautada numa noção de dignidade humana universal, a permitir a construção analítica de uma nova abordagem da pessoa com deficiência e de suas demandas.

A partir da Convenção, a deficiência não deve mais ser vista como uma peculiaridade intrínseca a um grupo de indivíduos, mas considerada como fruto da diversidade humana, universalmente considerada, dependendo assim de um processo de fomento ao desenvolvimento social para permitir que o indivíduo que a possui possa gozar plenamente dos seus direitos em igualdade de condições com os demais.¹¹

O que alguns autores identificam é que tais modificações surgiram como produto de um processo relativamente recente de extensão dos direitos humanos aos grupos de pessoas socialmente vulneráveis, de forma que se abandona uma perspectiva de um sujeito de direitos

⁹ LIMA, A. S. de. *et al.* Lei de Cotas e a (in)acessibilidade de pessoas com deficiência severa ao mercado de trabalho formal. In: FIUZA, César (Org.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, pp. 276-277.

¹⁰ MADRUGA, S., op. cit., p. 196.

¹¹ MADRUGA, S., op. cit., p. 196.

abstratamente considerado e caminha-se no sentido de considerá-lo em dimensões concretas, a partir das quais será possível verificar suas principais demandas e vulnerabilidades merecedoras de tutela jurídica.¹²

A busca por modificações estruturais é percebida já no começo da Convenção, quando opta por dissociar a ideia da deficiência do plano do indivíduo para transferi-la para o plano coletivo, evidenciando que é a interação desta com as barreiras atitudinais e sociais que cria o ambiente de desigualdade no exercício dos direitos, e não a deficiência em si. Tal relação fica evidente na leitura do conceito de pessoa com deficiência constante do artigo 1º:

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

A transição de um modelo médico e assistencialista para um modelo dito “social” é um dos momentos de maior destaque na história da conquista de direitos pelas pessoas com deficiência e consiste no principal alicerce da proposta que se apresenta neste trabalho.

3. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA

Atualmente as empresas (pequenos e grandes negócios) são as maiores responsáveis pela geração de empregos. Muito se deve ao fato de que o movimento do empreendedorismo cresceu exponencialmente nos últimos anos, de modo que cada vez mais se percebe o surgimento de novas iniciativas nos mais diversos ramos empresariais para ofertar produtos e serviços inovadores e singulares.

Segundo relatório do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, os pequenos negócios são responsáveis pela criação de oportunidade de emprego para 55% dos trabalhadores disponíveis no mercado, enquanto os grandes negócios são responsáveis pela geração de emprego na proporção de 44%. Segundo dados da mesma pesquisa, a Administração Pública é responsável pelo 1% restante, o que só confirma a preponderância e o peso do setor privado nesta seara.

A partir da análise de tais dados, percebe-se o papel relevante e predominante da empresa, amplamente considerada, na geração de empregos e na absorção da população no mercado de trabalho formal. Sendo os empreendimentos os maiores responsáveis pela criação

¹² BARBOZA, H. H.; ALMEIDA JUNIOR, V. de A., op. cit., p. 4-5.

de postos de trabalho e oportunidades de emprego, entende-se também que, em contrapartida, há grande responsabilidade deste setor quando o assunto é inclusão, atraindo para a sua esfera jurídica um dever legal de promovê-la no ambiente de trabalho.

Não obstante, a realidade vivenciada pelas pessoas com deficiência é cercada de exclusão, discriminação e preconceitos que são reproduzidos constantemente no ambiente empresarial e no mercado de trabalho. Referidas pessoas corriqueiramente encontram muitas dificuldades no momento do ingresso em algum trabalho formal, uma vez que são inúmeras as barreiras construídas para impedir que isto ocorra.¹³ As pessoas com deficiência ocupam percentual mínimo de participação no mercado de trabalho formal, sendo que a grande maioria está mais propensa ao desemprego quando comparada com o restante da população.¹⁴

É perceptível que um dos maiores obstáculos à efetivação da inclusão nos diversos ramos da sociedade, mas principalmente no âmbito empresarial, é a barreira cultural, fundamentada num estigma limitante e com repercussões capacitistas¹⁵ na vida destas pessoas. A necessidade de desconstrução de uma visão equivocada acerca das pessoas com deficiência se torna iminente diante de tantos preconceitos e visões distorcidas sobre as possíveis qualificações e habilidades das mesmas.¹⁶

Em que pese o modelo social em nível normativo, o capacitismo persegue a realidade das pessoas com deficiência até os dias de hoje. A noção de que corpos diferentes dos padrões considerados “normais” não são capazes à realização de determinado fim é fruto de uma histórica eugenia que foi direcionada a este grupo específico. Este preconceito em geral se manifesta de modo extremamente brando, pois as associações entre as pessoas com deficiência e alguns dos estigmas sociais são imediatas¹⁷, naturalizadas. Isto ocorre, por exemplo, quando se deixa de oportunizar uma vaga para uma pessoa com deficiência em razão de sua condição, baseando-se no estigma de que a limitação dela a define e a impede de exercer toda e qualquer função ou atividade. A incapacitação *a priori*¹⁸ da pessoa com deficiência ocorre

¹³ LIMA, A. S. de. *et al.*, op. cit., p. 275.

¹⁴ GOMES, A. V. M. A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. In: MENEZES, J. B. de (Org.). **Direito das pessoas com deficiência psíquica e intelectual nas relações privadas**. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2016, p. 906-907.

¹⁵ Adriana Dias (2013, p. 2) explica que “capacitismo é a concepção presente no social que lê as pessoas com deficiência como não iguais, menos aptas ou não capazes para gerir as próprias vidas.”

¹⁶ LUCA, G. D. de; FILHO, R. N. R. Direitos fundamentais da pessoa com deficiência: o trabalho como fonte de promoção da dignidade humana. In: FIUZA, César (Org.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 262.

¹⁷ VENDRAMIN, C., Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. In: Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos. UNICAMP. Campinas, 2019, pp.16-18.

¹⁸ Afirmada ou estabelecida sem verificação, como pressuposto.

preponderantemente por conta da reprodução de um estigma social perverso e prejudicial, que implica a manutenção do isolamento social desta minoria.

Como consequência deste preconceito podem advir a hipervisibilidade ou a invisibilidade da pessoa com deficiência, sendo que o sujeito ou recebe foco excessivo na sua limitação, descartando todas as demais características de sua identidade (hipervisibilidade), ou, em contraponto, tem o foco completamente desviado, por sua condição diversa do padrão socialmente construído (invisibilidade).¹⁹ Em ambas as situações, porém, o que se verifica é a exclusão e a discriminação das pessoas com deficiência com base em um preconceito historicamente construído.

A consequência deste panorama é que quando as pessoas com deficiência conseguem algum trabalho ele comumente está associado a condições precárias, informalidade e baixa remuneração. Paralelamente, ainda se verifica que, por conta da exclusão social, as pessoas com deficiência acabam por ficar mais propensas à pobreza.²⁰

Tal situação ocorre por conta da persistência do que Sidney Madruga chamou de círculo vicioso.²¹ Este processo inicia-se já na infância da criança com deficiência que, desde logo, encontra entraves para o ingresso e permanência nas escolas, pois pouquíssimas instituições possuem uma educação inclusiva (com meios adequados de oferta de ensino de qualidade adaptado às suas limitações). O resultado de tal ocorrência é a formação de um jovem adulto com baixa qualificação profissional e formação acadêmica insatisfatória, o que será utilizado como motivo de impedimento para o seu ingresso e permanência no mercado de trabalho. Tem-se como efeitos de tais circunstâncias, ainda, a limitação do acesso aos recursos financeiros e aos meios que lhe possibilitem alcançar maiores perspectivas e qualidade de vida, todos ocasionados pela inacessibilidade ao mercado de trabalho.

Madruga ressalta também que “A deficiência pode tanto ser causa como advir da pobreza, situação agravada nos países menos desenvolvidos em que os níveis de emprego, saúde, moradia e previdência social são insatisfatórios”.²² Desta maneira, a situação da pobreza poderá gerar também alguma deficiência, a exemplo da desnutrição infantil (efeito da pobreza), a qual poderá dar causa a limitações diversas que podem vir a configurar uma deficiência. Esta, por sua vez, estará sujeita à exclusão, discriminação e preconceitos, retomando, assim, o círculo vicioso da pobreza.

¹⁹ VENDRAMIN, C., op. cit., p. 19-20.

²⁰ MADRUGA, S., op. cit., p. 31-33.

²¹ MADRUGA, S., op. cit., p. 33.

²² MADRUGA, S., op. cit., p. 33.

3.1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO EMPREGADA E A LEI DE COTAS

Como visto, um dos principais meios de ingresso das pessoas com deficiência nas organizações, não obstante a problemática já evidenciada, é por meio das cotas nas sociedades empresárias que possuem no mínimo 100 funcionários. É, todavia, notável que esta não é a realidade da maioria dos negócios no país. Mas, considerando-se os limites deste trabalho, a reflexão proposta a seguir será direcionada a este grupo de organizações.

A realidade é que a maioria dos empresários, ao se depararem com a obrigação legal de cumprimento da cota para as pessoas com deficiência, optam pelo mero cumprimento da lei, não se preocupando em efetivamente garantir meios de desenvolvimento e crescimento profissional para tais sujeitos. A inserção da pessoa com deficiência no ambiente empresarial é considerada, muitas vezes, como um alto custo para a organização, não havendo uma preocupação por parte da grande maioria dos empregadores com a promoção da inclusão.²³

O verdadeiro conceito de inclusão deve nortear desde a elaboração de um processo de recrutamento que considere as peculiaridades de cada deficiência, a fim de proporcionar a participação e avaliação das habilidades de todos os concorrentes, até a elaboração de planos de carreiras e programas de capacitação internos para que as pessoas com deficiência já contratadas possam prosperar e evoluir profissionalmente.

São muitas as barreiras para o ingresso das pessoas com deficiência nas sociedades empresárias e a grande parte delas já é percebida logo no processo de recrutamento, em que a maioria das organizações peca pela rigidez e inflexibilidade.²⁴ Muito frequentemente a pessoa com deficiência chega, já com dificuldades, ao processo de recrutamento com um grande déficit em sua educação e capacitação técnica, pois a disparidade de oportunidades iniciou-se logo na sua infância desde a educação primária. Todo o estigma e falta de inclusão social iniciados já na educação infantil acompanham a pessoa com deficiência em toda a sua trajetória estudantil e profissional, impedindo-a correntemente de atingir as grandes qualificações exigidas nos processos seletivos, tais como língua estrangeira, cursos técnicos e graduação acadêmica.

Desta forma, faz-se necessário que as empresas compreendam tais questões estruturais e o seu papel inclusivo neste processo, ajustando o rigor técnico e optando pelo oferecimento de uma oportunidade, talvez a única na vida daquela pessoa com deficiência. A rigidez dos

²³ HIPOLITO, M. C. V. **Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas do Setor Industrial**. Dissertação - UNICAMP. Campinas, 2020, p. 62.

²⁴ HIPOLITO, M. C. V., op. cit., p. 47.

processos de recrutamento adotados por algumas organizações acaba por se tornar uma das maiores barreiras para o ingresso e inclusão das pessoas com deficiência, fortalecendo, assim, o círculo vicioso da pobreza, conforme já destacado por Sidney Madruga.

A questão da baixa qualificação é apontada, tanto pelos empregadores quanto pelas próprias pessoas com deficiência, como um dos principais obstáculos ao ingresso no mercado de trabalho.²⁵ Algumas sociedades empresárias, porém, buscando uma perspectiva inclusiva e inovadora, vêm alterando esta concepção, reestruturando seus processos de recrutamento em prol da diversidade, a exemplo da rede Magazine Luiza S/A.²⁶ Do mesmo modo, a marca de cerveja Amstel optou, recentemente, por abraçar a causa da diversidade em suas campanhas publicitárias, tendo criado inclusive uma rede de apoio de influenciadores representantes de minorias para transmitir sua mensagem e alavancar o engajamento da marca.²⁷

Está claro também, por outro lado, que a mera contratação, sem nenhuma medida concomitante de adaptação do meio ambiente para recepcionar adequadamente a pessoa com deficiência, está longe de concretizar a inclusão, estando mais próxima da ideia de integração. A integração representou um importante marco histórico, buscando romper com a exclusão social das pessoas com deficiência, tidas como completamente incapazes, para direcioná-las à possibilidade de se adaptarem à “normalidade” e ao modo de vida comum. Criou-se espaço, assim, para a integração de tais sujeitos, exigindo que os mesmos se adequassem ao modo de vida padrão do restante da sociedade.²⁸ Se, porém, a integração teve sua relevância na história da luta das pessoas com deficiência, atualmente não é mais pertinente diante dos panoramas inclusivos.

A integração é a tradução da visão assistencialista, onde a deficiência é vista através de um olhar limitador que a reduz a uma questão meramente individual, cujas consequências deverão ser suportadas somente pelo indivíduo que a possui. Neste mesmo sentido é que se apresentam as propostas da integração, ou seja, no intuito de incentivar que as pessoas com

²⁵ HIPOLITO, M. C. V., op. cit., p. 47.

²⁶ A exemplo da Magazine Luiza S/A, cuja presidente, Luiza Helena Trajano, em entrevista ao programa Roda Viva, falou sobre a reestruturação do processo de trainee, após compreender o problema do racismo estrutural, e, juntamente com sua equipe de gestão de recursos humanos, decidiu criar um programa de trainee voltado só para pessoas negras. Tal entendimento e ação se justificam, pois, a organização percebeu que esta minoria racial nem sequer chegava aos processos seletivos, pois, como afirmou a própria presidente: “a partida já é desigual”. Um exemplo de compreensão do papel e dever inclusivo de uma organização em prol da diversidade. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=StMxG1OTL8>. Acesso em: 20 de janeiro de 2021.

²⁷ Entre os influenciadores, foi convidada para compor a comissão da diversidade a psicóloga Lorrane Silva, mais conhecida como “pequena Lô” na rede social Instagram. A mesma possui deficiência física e falou com seus mais de 3 milhões de seguidores sobre a relevância do posicionamento da marca frente à inclusão e diversidade em uma de suas publicações. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CLNuGCRg6Du/>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2021.

²⁸ BARBOZA, H. H.; ALMEIDA JUNIOR, V. de A., op. cit., p. 10.

deficiência se modifiquem, reabilitem e desenvolvam com o fim específico de se encaixarem nos padrões predefinidos do que seria uma vida, rotina, trabalho e lazer “normais”. A adaptação pretendida na integração parte do sujeito para a sociedade, e não em sentido contrário, como propõe o modelo social.

Diversamente da integração, a noção de inclusão enseja o reconhecimento da diversidade como algo natural e passível de promoção, bem como a identificação da responsabilidade da sociedade e o chamamento desta à ação, uma vez que os preconceitos e estigmas consolidados são fruto de sua construção e sua conformação histórico-temporal.

E quando se trata de ingresso das pessoas com deficiências severas o quadro é ainda pior, tendo em vista que, além de os empresários acreditarem no aumento dos gastos e na queda de sua lucratividade, há um estigma ainda maior. Por isso geralmente são contratadas pessoas com deficiências “leves”, estando, portanto, as primeiras cada vez mais distantes de uma oportunidade concreta.²⁹ Vale ressaltar que, além de caminhar no sentido contrário à proposta inclusiva trazida pela Convenção das Nações Unidas e pelo Estatuto das Pessoas com Deficiência, tais comportamentos são inconstitucionais e regressivos quando se observa os princípios fundantes que buscam fomentar a construção de uma sociedade pluralista e democrática. Conforme enuncia a Constituição Federal, em seus artigos 5º, III, e 7º, XXXI:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

O que se compreende é que o mero cumprimento da lei de cotas, nas porcentagens legais destacadas, muito pouco contribui para a verdadeira inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, já que é necessário um exercício de reconhecimento por parte do empresário/empregador para com essas pessoas, no qual compreendam em que consistem suas vulnerabilidades e quais são suas potencialidades.

²⁹ LIMA, A. S. de. *et al.*, op. cit., p. 273.

Ocorre que, frequentemente, mesmo após a admissão, ainda há discriminação, pois as empresas se preocupam em não possuir gastos de adaptação e readequação do ambiente e estrutura de trabalho, preferindo, assim, optar por manter as pessoas com deficiência contratadas restritas, por exemplo, às atividades administrativas, as quais requerem menos adaptação.³⁰

Nesse cenário, é comum que as pessoas com deficiência sofram com a falta de adaptabilidade do ambiente de trabalho que irá recebê-las, ocasionando em muitos casos baixo desempenho, pois, sem uma reestruturação adequada, a eficiência na prestação do serviço fica prejudicada, podendo levar até a uma estagnação de carreira, o que não é interessante nem para a pessoa com deficiência (que poderá sofrer com o desestímulo), nem para o empregador (que poderá ter que arcar com a baixa produtividade). No entanto, mesmo que pareça mais razoável a reestruturação e a adaptação em prol da inclusão e do próprio desenvolvimento da atividade empresarial, em termos de produtividade a longo prazo, muitas empresas mantêm ainda o foco nos custos imediatos e na visão estigmatizante da pessoa com deficiência.

Sendo assim, somente através da visão analítica sob o modelo social da deficiência é que será possível defender a imprescindibilidade de ações que vão além do mero cumprimento de uma reserva legal por parte dos empresários, administradores públicos e empregadores em geral. Trata-se aqui do dever de inclusão social das organizações, as quais detêm os meios de produção e os recursos financeiros a serem distribuídos no mercado, cujos compromissos com a efetiva inclusão das pessoas com deficiência devem estar atrelados à não discriminação por intensidade ou grau de limitação.

O trabalho, sobretudo formal, proporciona às pessoas com deficiência maior independência financeira e patrimonial, permitindo assim que as mesmas construam suas vidas com a autonomia e a dignidade garantidas por direito. O contato com o ambiente profissional, além de assegurar uma remuneração capaz de impulsionar a autonomia, pois, assim, é possível arcar com despesas básicas como aluguel, contas de água, luz, gastos alimentares, entre outros essenciais, proporciona ainda a construção de uma vida independente da assistência familiar.³¹

O que se defende não é que a assistência familiar seja dispensável, pelo contrário, sabe-se do papel fundamental da instituição família especialmente na vida das pessoas com deficiência. No entanto, é necessário esclarecer que, quando não há a inclusão social, ocorre justamente a retirada da oportunidade de as pessoas com deficiência se desgarrarem do seio

³⁰ HIPOLITO, M. C. V., op. cit., p.44.

³¹ LUCA, G. D. de; FILHO, R. N. R., op. cit., p. 267.

familiar. Tal consideração é relevante, pois, embora a assistência familiar seja necessária, a perpetuação da mesma sem nenhuma perspectiva de mudança, por conta das situações discriminatórias, acaba por limitar ou, até mesmo, dependendo do caso, por ceifar a autonomia e o direito de escolha das pessoas com deficiência por uma vida independente da vida dos familiares.

O que se constata de toda a situação exposta é que a lei de cotas está longe de assegurar a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente empresarial. Pelo contrário, tem-se observado a perpetuação de condutas e posturas discriminatórias, inclusive por parte daqueles que cumprem a previsão legislativa.³² Ressalta-se, enfim, que, muito embora a abordagem deste trabalho tenha sido voltada às sociedades empresárias maiores, com mais de cem funcionários (às quais se destina a aplicação da lei de cotas), defende-se a adoção da perspectiva da inclusão em toda a amplitude negocial, desde as pequenas empresas até as grandes organizações, de modo que a ideologia e as práticas inclusivas sejam absorvidas de modo amplo pelo setor empresarial. Somente assim será possível fomentar o emprego e o desenvolvimento pessoal, financeiro, social e econômico em harmonia com a dignidade das pessoas com deficiência.

3.2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO EMPRESÁRIA

Apesar de não ser o objeto central do presente trabalho, que não tem o propósito de esgotar todas as possibilidades de inclusão da pessoa com deficiência, torna-se crucial a análise da pessoa com deficiência na posição de empresária quando se trata da efetividade da inclusão no âmbito da empresa. Tal discussão se torna relevante sobretudo quando se trata das pessoas com deficiências psíquicas e intelectuais, pois o exercício da capacidade empresária está intimamente atrelado à capacidade civil das pessoas para a prática dos atos da vida civil. A capacidade de ser empresário é definida no artigo 972 do Código Civil, segundo o qual “podem exercer a atividade de empresário os que estiverem em pleno gozo da capacidade civil e não forem legalmente impedidos”.

Destaca-se que somente é relevante para o presente debate a disposição atinente ao “pleno gozo da capacidade civil”, na qual, em tese, poderia surgir o questionamento acerca da situação específica das pessoas com deficiência psíquica e intelectual. Sendo assim, a

³² CAOLI, C. **81% contratam pessoas com deficiência só para “cumprir lei”**. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>. Acesso em: 07 de março de 2021.

capacidade empresarial está diretamente associada à capacidade civil, razão pela qual faz-se necessária a análise das alterações no regime das incapacidades.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe modificações profundas no regime das incapacidades, pois, anteriormente, o rol dos absolutamente incapazes (antigo artigo 3º do Código Civil³³) abrangia “aqueles que não tiverem o necessário discernimento” entre aqueles impedidos juridicamente de exercer os seus direitos com autonomia e sem representação por um terceiro³⁴, o que se aplicava às pessoas com deficiência psíquica ou intelectual.³⁵ Com a promulgação da lei 13.146/2015, houve o reconhecimento da capacidade civil das pessoas com deficiência como regra, enquanto presunção, conforme se observa no artigo 6º do referido diploma legal:

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

- I - casar-se e constituir união estável;
- II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;
- III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;
- IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;
- V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e
- VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Com a promulgação do Estatuto, houve a retirada dos textos legais de todas as associações diretas ou indiretas das deficiências psíquicas ou intelectuais ao rol do regime das incapacidades, restando, portanto, como regra, a capacidade civil das pessoas que as possuem, conforme se observa na leitura do Código Civil:

Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesesseis) anos.

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:

- I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;

³³ Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: I - os menores de dezesseis anos; II - **os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos**; III - os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade. Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de exercê-los: I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; II - os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, **por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido**; III - **os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo**; IV - os pródigos.

³⁴ PEREIRA, C. M. da S.. **Instituições de Direito Civil: Introdução ao direito civil** - Vol. I. Atual: MORAES, M. C. B. de M.. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 221-222.

³⁵ MENEZES, J. B. de; CAMINHA, U. A capacidade do empresário e o novo Estatuto da Pessoa com Deficiência. In: **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, vol. 8, n. 2. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/16652/21348>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2021, p. 414.

- II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico;
- III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;
- IV - os pródigos.

Por muito tempo as pessoas com deficiência mental e psíquica sofreram com a decretação de sua verdadeira morte civil, sendo as mesmas impedidas de praticarem todo e qualquer ato da vida, desde os atos de disposição patrimonial ou realização de negócios até aqueles direcionados ao campo existencial, tais como as decisões sobre a constituição de família, reprodução e matrimônio.³⁶

Historicamente foi negado às pessoas com deficiência o direito à autodeterminação e à autonomia, de modo absoluto, independentemente de como e em que medida se manifestava sua limitação. Mesmo pessoas capazes de decidir sobre determinados aspectos de sua vida eram e são afastadas de sua autonomia, sob o argumento de “proteção” à sua vida, quando, na verdade, por muitas vezes, o que se observa é justamente uma completa anulação deste indivíduo que perde sua identidade, personalidade, autonomia, autodeterminação e dignidade, todos elementos fundamentais para a construção de uma vivência digna.

Tem-se, por outro lado, a existência de um risco peculiar no exercício da atividade empresarial, que acomete tanto o empresário individual, cujo patrimônio pessoal fica totalmente exposto em razão da atividade, quanto os sócios de determinadas sociedades (sociedade em comum, como regra, e também as personificadas, nas quais, a depender da situação, poderá ocorrer a desproteção patrimonial com a desconsideração da personalidade jurídica).³⁷ Há ainda a dimensão macro deste risco que é marcada pela associação à estabilidade de mercado e financeira, pois a atividade de empresa se dá num contexto amplo, envolvendo a sociedade como um todo (fornecedores, empregados, consumidores, entre outros), que estarão expostos aos efeitos da gestão em questão.³⁸

A despeito de toda a complexidade e risco que envolve a atividade empresarial, o que se pretende aqui é defender o fim do estigma e do preconceito para com as pessoas com deficiência, de modo que seja verificado, se for o caso, casuisticamente, a situação de um

³⁶ MENEZES, J. B. de; CAMINHA, U. **A capacidade do empresário e o novo Estatuto da Pessoa com Deficiência**. In: Revista de Direito Econômico e Socioambiental, vol. 8, n. 2. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/16652/21348>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2021. p.425-426.

³⁷ PINHEIRO, C. da R.; COSTA, T.; COSTA, T. Alguns reflexos do Estatuto da Pessoa com Deficiência na capacidade para o exercício de empresa. In: SALLES, R. B.; PASSOS, A. A.; LAGE, J. G. (Org.). **Direito, vulnerabilidade e pessoa com deficiência**. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2019, p. 335.

³⁸ PINHEIRO, C. da R.; COSTA, T.; COSTA, T., op. cit., p. 336.

indivíduo e suas condições de autonomia para só então, se for o caso, restringir sua capacidade.³⁹

É inegável e notório que em alguns casos é realmente necessário um cuidado maior ante a limitação psíquica e intelectual da pessoa com deficiência. No entanto, não se pode transformar as exceções em regra, a ponto de negar indiscriminadamente a possibilidade de exercício de empresa a toda e qualquer pessoa que possua deficiência psíquica e mental, sob pena de reduzir sua autonomia, autodeterminação e dignidade.

Portanto, conforme sabiamente observam Menezes e Caminha:⁴⁰

A resposta perpassa uma análise sobre o regime civil das incapacidades e nesse aspecto, a premissa aplicada pelas normas já citadas é a de que a deficiência não pode mais ser usada como um critério que, direta ou indiretamente, possa operar a modulação da capacidade civil da pessoa. O discernimento, ou seja, a capacidade natural de querer e compreender os efeitos jurídicos de um determinado ato, é que deve ser o critério balizador da sua capacidade de exercício. Foi isso o que propuseram a CDPD e o EPD – impedir que a deficiência venha a ser usada como elemento justificador da mitigação ou negação da capacidade civil.

Do mesmo modo, Pinheiro *et al.*⁴¹ elucidam:

O critério, portanto, a ser levado em conta não é o de exclusão, de per si, de todos que manifestam uma deficiência de ordem intelectual e/ou mental para poder ser empresários, ou o oposto disso, a partir da LBI, no sentido de que todos estarão aptos a ser empresários; o que deve nortear e servir como fundamento para atribuir a qualidade de empresário é o grau de discernimento manifestado caso a caso.

Se o fundamento da Convenção e da própria Lei Brasileira de Inclusão é favorável à presunção da capacidade plena das pessoas com deficiência psíquica ou intelectual, não há motivo para caminhar em sentido contrário, sendo que tal conduta poderá estimular o fomento de uma estigmatização que já foi e é tão prejudicial a este grupo de pessoas.⁴²

Trata-se de movimento contrário à supressão histórica da autonomia e dos direitos das pessoas com deficiência e totalmente favorável à ampliação dos direitos humanos, devendo, por isso, ser preservado. Utilizar a vulnerabilidade para justificar a redução da capacidade civil

³⁹ MEMÓRIA, C. V. **A capacidade da pessoa com deficiência psíquica ou intelectual para exercer atos de gestão empresarial.** In: *Civilistica: revista eletrônica de direito civil*, vol. 9, n. 1. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/513>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2021. p.6.

⁴⁰ MENEZES, J. B. de; CAMINHA, U., op. cit., p. 414.

⁴¹ PINHEIRO, C. da R.; COSTA, T.; COSTA, T., op. cit., p. 340.

⁴² MEMÓRIA, C. V., op. cit., p.7.

de uma pessoa com deficiência é o mesmo que utilizar a deficiência como critério de aferição da capacidade, o que de certo modo retroage à situação anterior que se pretende combater atualmente.⁴³

De modo contrário, as pessoas com deficiência, dado todo o histórico de discriminação e exclusão social que sofreram e ainda sofrem, devem ter todas as portas abertas, bem como o máximo incentivo para o exercício das mais variadas competências e atividades da vida, para que, assim, com reais oportunidades, possam decidir por qual caminho seguir, respeitando suas peculiaridades, potencialidades, competências, habilidades e limitações.⁴⁴

Caso observada na circunstância analisada uma limitação capaz de gerar prejuízo na prática de alguns atos⁴⁵, poderá haver a incidência ainda dos instrumentos da curatela e da tomada de decisão apoiada⁴⁶, ambos processados judicialmente⁴⁷ e com os contornos dados pela Lei Brasileira de Inclusão. A curatela, após o advento da Lei 13.146/2015, passou a ter uma flexibilidade em sua aplicação, admitindo, de acordo com o caso concreto, uma modulação específica e adequada de seus efeitos que incidirão somente nos atos em que se verificar a relativa incapacidade.⁴⁸ Admite-se então a tomada de decisão apoiada e a curatela, lembrando que a última não atuará mais como regra e como mecanismo de substituição de vontade, mas incidirá em caráter extraordinário, proporcional às circunstâncias do caso e com a menor duração possível.⁴⁹

Assim, a deficiência não pode mais ser vista como causa da incapacidade civil de um indivíduo, sendo que as condições para o exercício de empresa devem ser aferidas concretamente, em cada caso, e não deve ser descartada nem mesmo nas hipóteses em que haja

⁴³ MEMÓRIA, C. V., op. cit., p.7.

⁴⁴ MEMÓRIA, C. V., op. cit., p. 9.

⁴⁵ Destaca-se o caráter restritivo da curatela, segundo o qual a mesma só poderá incidir sobre os atos de natureza patrimonial e negocial, não alcançando os atos de natureza existencial (como direito à sexualidade, matrimônio, à privacidade, à educação, à saúde, entre outros), conforme disposto no art. 85 da Lei Brasileira de Inclusão.

⁴⁶ Segundo o art. 1.783-A do Código Civil: “A tomada de decisão apoiada é o processo pelo qual a pessoa com deficiência elege pelo menos 2 (duas) pessoas idôneas, com as quais mantenha vínculos e que gozem de sua confiança, para prestar-lhe apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil, fornecendo-lhes os elementos e informações necessários para que possa exercer sua capacidade.”

⁴⁷ Conforme dispõe o art. 85, §2º, da Lei 13.146/2015: “A curatela constitui medida extraordinária, devendo constar da sentença as razões e motivações de sua definição, preservados os interesses do curatelado.”

⁴⁸ SALLES, R. B. **A responsabilidade civil das pessoas com deficiência e dos curadores após a Lei Brasileira de Inclusão.** In: Revista IBERC, vol. 4, n. 1. Disponível em: <https://revistaiberc.responsabilidadecivil.org/iberc/article/view/157/118>. Acesso em: 07 de março de 2021. p. 13.

⁴⁹ Conforme os seguintes dispositivos da Lei Brasileira de Inclusão: “Art. 84. A pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas. §1º Quando necessário, a pessoa com deficiência será submetida à curatela, conforme a lei. (...) § 3º A definição de curatela de pessoa com deficiência constitui medida protetiva extraordinária, proporcional às necessidades e às circunstâncias de cada caso, e durará o menor tempo possível. (...) Art. 85. A curatela afetará tão somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial.”

a necessidade de curatela para alguns atos ou de apoio, após a constituição de apoiadores mediante o procedimento da Tomada de Decisão Apoiada previsto pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência.

4. INCLUSÃO, INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO-SOCIAL

A inclusão deve estar atrelada aos objetivos de uma organização, pois, conforme já apontado, só assim poderá se atingir com mais efetividade a finalidade das normas tratadas no presente trabalho. De acordo com o que foi evidenciado, as empresas são as principais responsáveis pela geração de postos de trabalho, onde as pessoas com deficiência buscarão oportunidades de ingresso no mercado. O comportamento dos empresários, portanto, deve estar direcionado à promoção da diversidade e da inclusão, conceitos que podem e devem ser compreendidos em harmonia com os de inovação e desenvolvimento da própria empresa e da sociedade.

A postura dos empresários pode ser determinante não só para a vida daquela pessoa com deficiência em questão, mas, de um modo geral, poderá atingir a sociedade como um todo numa perspectiva ampla de desenvolvimento econômico-social. É relevante destacar que a visão do empresário deve ser diferente daquela em que se acredita estar fazendo um favor ou uma caridade. Pelo contrário, o olhar deve ser de uma perspectiva de quem enxerga potencial neste grupo de pessoas e sabe que a presença delas no interior da organização irá agregar em aprendizado, crescimento, inovação e produção.

A presença e contribuição das pessoas com deficiência no interior de uma empresa poderá contribuir para que novas ideias, visões e objetivos surjam para a organização, como, por exemplo, a preocupação com a prestação de serviço e desenvolvimento de produtos inclusivos, de modo a ampliar o seu nicho de atuação no mercado. Deste modo, amplia-se também o público-alvo a que se destina a organização, tendo a oportunidade de ofertar produtos e serviços inovadores no mercado, já que as pessoas com deficiência, por óbvio, também são consumidoras e carecem da acessibilidade dos produtos e serviços que irão consumir.

Todavia, constata-se que a prestação de serviços e produção acessíveis é muito pouco explorada na sociedade, configurando oportunidade para o desenvolvimento e crescimento de negócios. Faz-se necessária a desconstrução do estigma que ainda permanece sobre a questão, tornando-se imprescindível que os empresários modifiquem seu olhar e atentem para as qualidades, potenciais e habilidades que as pessoas com deficiência têm a oferecer.

Aliás, o que não faltam são exemplos de sucesso de pessoas com deficiência que tiveram oportunidades e meios adequados para desenvolverem suas habilidades, carreiras, talentos e seus projetos de vida pessoal e profissional.

Hellen Keller, nascida no final do século XIX, possuía deficiência visual e auditiva, foi escritora, conferencista, sufragista, filósofa e ativista política em prol dos direitos das pessoas com deficiência.⁵⁰ Mirco Mencacci, que possui deficiência visual, é um renomado sonoplasta italiano, conhecido principalmente por seus trabalhos cinematográficos, cuja história foi transformada em filme.⁵¹ Bruno Fernando, que também possui deficiência visual, é músico e professor de música.⁵² Vinícius Streda, que possui síndrome de Down, é um escritor, compositor e palestrante gaúcho que ficou conhecido pela publicação de seu livro em que conta a sua história de vida.⁵³ Stephen Hawking, que possuía deficiência física, foi um físico teórico e cosmólogo britânico, cujos trabalhos são reconhecidamente extraordinários e relevantes para a ciência mundial. Débora Araújo Seabra de Moura, tornou-se a primeira professora com síndrome de Down do ensino primário no Brasil, sendo que a mesma ficou conhecida também pela publicação de seu livro infantil que conta fábulas com ensinamentos antidiscriminatórios.⁵⁴ Estes são só alguns dos muitos exemplos que desqualificam o capacitismo e o estigma social reproduzido frente às competências, habilidades e potenciais das pessoas com deficiência.

As barreiras atitudinais, comunicacionais e físicas só serão efetivamente derrubadas quando as pessoas com deficiência forem aceitas no ambiente organizacional e estiverem convivendo no dia a dia com as demais pessoas. Só assim o processo de desconstrução poderá ser iniciado e fomentado, pois, infelizmente, na maioria dos casos, as pessoas só se identificam com a dor do outro e se prontificam à mudança comportamental quando convivem com ela de perto.

A atuação empresarial consentânea com as boas práticas sociais, como a promoção da inclusão e diversidade, tem sido vista com bons olhos pela população e pelos consumidores em

⁵⁰ Filme: **Hellen Keller e o Milagre de Anne Sullivan The Miracle Worker 2000 legendado**. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_SsPD8-b3XQ&t=261s.

⁵¹ **Vermelho como o céu**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yvd9R30hNqk>. Acesso em: 07 de março de 2021.

⁵² Canal do youtube: **Bruno Fernando**. Disponível em: <https://www.youtube.com/channel/UCdJ7cuScQQKM9tCvEiZ4Vog>. Acesso em: 08 de março de 2021.

⁵³ **Programa especial - Fernanda Honorato entrevista o escritor Vinícius Streda**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NjhmWMZZrh4>. Acesso em: 08 de março de 2021.

⁵⁴ **Débora Seabra, a primeira professora com síndrome de Down do país**. Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/debora-seabra-primeira-professora-com-sindrome-de-down-do-pais/>. Acesso em: 07 de março de 2021.

geral, em alguns casos podendo se falar até na criação de uma vantagem competitiva para a organização⁵⁵, para a sua imagem e valor agregado. Desta forma, o cumprimento dos deveres legais e o incentivo à inclusão, seguindo os princípios e diretrizes da Convenção, poderá criar um ambiente mais favorável a uma avaliação positiva do consumidor frente ao produto e serviço que lhe é oferecido, o que também pode impactar favoravelmente nos resultados da organização.

Não se descuida do fato de que as empresas, por estarem inseridas num meio extremamente competitivo e por terem seus propósitos em particular, podem não ter a promoção da inclusão como fim precípuo, sendo que sua maior preocupação em geral é a de adotar a melhor estratégia de sobrevivência no mercado.⁵⁶ No entanto, nada impede que o fomento à inclusão social esteja incorporado na estratégia adotada e na construção da visão e dos valores da organização, pois, assim, além de se aproximar muito mais da ideia de inclusão, a empresa poderá também gerar um outro valor para a sua marca, posicionando-se no mercado positivamente como uma organização que se preocupa com a promoção da diversidade humana e do desenvolvimento social.

5. INSTRUMENTOS PARA A EFETIVAÇÃO DA INCLUSÃO NA EMPRESA

Diante do cenário exposto, propostas de modificação organizacional, programas de recrutamento voltados para a diversidade e inclusão, reestruturação da visão da empresa, promoção e fomento de líderes qualificados e comprometidos com a inclusão das pessoas com deficiência são bem-vindas.

Um dos primeiros pontos de partida está em trazer novas propostas nos processos de recrutamento das pessoas com deficiência, pois, conforme ficou evidenciado, as barreiras já começam a tomar forma neste momento, uma vez que as organizações atuam com discriminação no âmbito da própria minoria durante o procedimento de admissão. Desta forma, a flexibilização no processo de recrutamento, sem adoção de critérios rígidos que não atentem

⁵⁵ SERPA, D. A. F.; FORNEAU, L. F. **Responsabilidade social corporativa: uma investigação sobre a percepção do consumidor.** In: Revista de Administração Contemporânea. Vol. 11, nº 3. Disponível: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552007000300005. Acesso em: 22 de fevereiro de 2021.

⁵⁶ SERPA, D. A. F.; FORNEAU, L. F. **Responsabilidade social corporativa: uma investigação sobre a percepção do consumidor.** In: Revista de Administração Contemporânea. Vol. 11, nº 3. Disponível: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552007000300005. Acesso em: 22 de fevereiro de 2021.

para as reais potencialidades de cada pessoa, torna-se imprescindível para que haja uma atuação igualitária e justa.

Ressalta-se que algumas organizações⁵⁷, após compreenderem as complexidades que envolvem a discriminação e a exclusão social de minorias, já adotam um posicionamento mais aberto, elucidando uma interessante alternativa que é o oferecimento de qualificação e formação profissional-técnica internamente para as minorias, após a admissão. Assim, a organização abre mão da exigência de grandes qualificações, compreendendo todo o contexto histórico-social a que estas pessoas estão submetidas, para que, após a realização de um processo de admissão não discriminatório, possa oferecer capacitação e oportunidades de qualificação internamente às pessoas com deficiência.

Destaca-se neste ponto também a imprescindibilidade da presença de líderes engajados com a inclusão, pois são eles os responsáveis diretos pela disseminação da cultura organizacional em toda a estrutura da empresa. A aposta na capacitação e engajamento dos líderes é essencial e pode acionar o motor da quebra de paradigmas internamente, bem como estimular o surgimento de novas propostas para a qualificação e o oferecimento de oportunidades de crescimento profissional às pessoas com deficiência.⁵⁸

Sendo assim, numa perspectiva de inovação a partir da consideração do potencial de contribuição das pessoas com deficiência para crescimento da empresa e aprimoramento de seu ambiente de trabalho, propõe-se o recurso a alguns instrumentos que podem favorecer a implementação de uma cultura inclusiva no interior das organizações.

Primeiramente, tem-se o *compliance* como ferramenta que pode servir efetivamente para a incorporação e assimilação da inclusão das pessoas com deficiência no contexto organizacional. O *compliance* é um instrumento que permite à organização se conformar com os regulamentos, normas vigentes externas e internas da sociedade, verificando os casos em que há o descumprimento das diretrizes éticas ou de regras e punindo os respectivos infratores. Desta forma, o *compliance* objetiva o cumprimento das regras internas e das normas jurídicas

⁵⁷ **Inclusão além das cotas / Elaine Comodaro / TEDXFranca.** Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2NRPJwgcjeE>. Acesso em: 07 de março de 2021. **Luiza Helena Trajano: “A gente trabalha o racismo há muito tempo”.** Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=G7ppZjwgHKQ>. Acesso em: 07 de março de 2021. **Informações inclusivas #5: Dicas de empresas referências em inclusão.** Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=MmDLOju4aKY>. Acesso em: 07 de março de 2021.

⁵⁸ Programa de inclusão Magazine Luiza. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tmaIFyC574k>. Acesso em: 26 de fevereiro de 2021.

às quais a sociedade empresária está submetida, reduzindo os riscos de infração, bem como as chances de a mesma obter uma má reputação.⁵⁹

Com a mudança da conjuntura política e econômica nacional, bem como com o avanço de investigações e fiscalizações no mercado, houve o surgimento de uma preocupação maior das companhias, dos consumidores e a da sociedade como um todo com a integridade e ética das organizações e é neste ponto que o *compliance* adquire protagonismo.⁶⁰ Em um cenário em que se verifica, majoritariamente, práticas discriminatórias e exclusivas por parte das organizações, um programa de *compliance* inclusivo que aborde as principais questões éticas inerentes ao respeito e promoção da diversidade, enaltecendo as principais vantagens deste comportamento para as equipes de trabalho e para a organização como um todo, pode se tornar uma grande ferramenta para as mudanças estruturais propostas.

Com efeito, um programa de *compliance* não conta somente com o código de condutas, pois também pode abranger o estabelecimento de procedimentos internos de controle, como a realização de auditorias, fiscalizações específicas, criação de canais de denúncia, métodos e mecanismos de punição dos infratores e treinamentos voltados para o desenvolvimento da cultura do *compliance* na organização.⁶¹ Então, se bem estruturado e desenvolvido, o programa de conformidade poderá causar modificações organizacionais, no todo, e, principalmente, comportamentais, nos gestores e líderes da companhia, que poderão fomentar uma cultura empresarial de acordo com os princípios inclusivos e diretrizes legais em favor da diversidade.

A vontade de estar de acordo com as normas de conduta ética internas e com o ordenamento jurídico como um todo, atualmente, através dos programas de *compliance*, deixa de ser apenas o cumprimento de um requisito formal e tem se tornado cada vez mais um mecanismo de proteção da reputação da sociedade empresária e, conseqüentemente, da continuidade de sua atividade, pois a confiança se tornou crucial para o crescimento e o destaque em qualquer negócio.⁶² Por tais razões, acredita-se que a criação de um programa de *compliance*, comprometido com os valores, as diretrizes e as regras jurídicas atinentes à inclusão da pessoa com deficiência na organização, possa ser um primeiro passo rumo à modificação de comportamentos e estruturas discriminatórias, bem como à quebra de estigmas.

Tão impactante quanto a criação de um programa de *compliance* (voltado também à inclusão e à diversidade) é, sem dúvidas, o engajamento dos gestores e líderes com a causa, já

⁵⁹ ANDRADE, T. G. **Compliance e isonomia nas organizações**. Dissertação - FUMEC. Belo Horizonte, 2019, p. 13.

⁶⁰ ANDRADE, T. G., op. cit., p. 12.

⁶¹ ANDRADE, T. G., op. cit., p. 28.

⁶² ANDRADE, T. G., op. cit., p. 26.

que, assim, poderão propor modificações efetivas em estruturas internas que possam estar engessadas, a exemplo dos processos de admissão e das barreiras às adaptações no ambiente de trabalho. Espera-se com o engajamento dos líderes e gestores gerar uma reação em cadeia, em que eles estarão mais familiarizados e dispostos a levantar outras propostas extremamente relevantes que poderão impactar de modo generalizado na estrutura empresarial. Entre estas propostas estão o uso e capacitação para o manejo das tecnologias assistivas, a concepção e adaptação dos espaços físicos e virtuais de conformidade com um desenho universal, a acessibilidade comunicacional e a criação de uma comissão interna que possa desenvolver pesquisas, elaboração de sugestões e estratégias voltadas à inclusão das pessoas com deficiência, tanto no ambiente interno quanto no próprio produto ou serviço objeto da empresa.

O uso e o incentivo ao desenvolvimento das tecnologias assistivas é um fator preponderante para a inclusão das pessoas com deficiência nas organizações, uma vez que os recursos técnicos, os instrumentos e as ferramentas compatíveis com cada deficiência específica são fundamentais para a performance no trabalho do profissional no dia a dia. Ademais, com a preocupação principal de colocação competitiva da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, a Lei Brasileira de Inclusão estabelece no parágrafo único, II, do artigo 37:

(...)

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

(...)

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

Do mesmo modo, é preciso também que haja a concepção ou a adaptação razoável do ambiente de trabalho a fim de fortalecer a autonomia, independência e ampla participação das pessoas com deficiência, observando-se tanto quanto possível um desenho universal. Ressalta-se que toda essa busca pela quebra de estruturas e transformações no ambiente das organizações não favorece somente a pessoa com deficiência, mas contribui também para a construção de um ambiente democrático e justo nas diversas esferas da vida, o que é, por si só, um direito de todos.

O oferecimento de condições para que a pessoa com deficiência exerça sua função de modo produtivo e competitivo dentro da organização, contribuindo verdadeiramente para o crescimento e desenvolvimento desta, para além das questões já mencionadas, favorece

também o cumprimento da função social da empresa, a qual não se confunde com a responsabilidade social, esta última de caráter mais assistencialista.⁶³

Outrossim, sabe-se que a maioria das organizações, se não todas, atualmente, preocupam-se com a disseminação de valores entre seus colaboradores, gestores e líderes, que é justamente aquilo que as irá diferenciar das demais. Este conjunto de valores e princípios que orientam as atividades da empresa e o comportamento dos seus membros é conhecido como a cultura organizacional e é justamente através dela que há a disseminação dos principais valores para toda a estrutura do empreendimento.

Sendo assim, a cultura organizacional, como instrumento de propagação dos símbolos, valores, princípios e crenças pertencentes ao empreendimento, torna-se outra ferramenta relevante no processo de desconstrução de estigmas e fomento à diversidade no interior de uma empresa. Se uma organização se preocupa em disseminar - entre suas equipes de trabalho, grupos de fornecedores, seus gestores e demais interessados - símbolos, valores e conhecimentos atinentes à inclusão e à diversidade social, ficará mais fácil o processo de desconstrução dos estigmas e preconceitos enraizados, pois a filiação e o condicionamento dos comportamentos dos colaboradores e gestores à cultura organizacional tende a se naturalizar no interior das empresas.

6. CONCLUSÃO

Partindo de uma análise da normativa que determina a inclusão das pessoas com deficiência e de dados estatísticos a respeito da ocupação pelas mesmas de postos de trabalho nas empresas, demonstrou-se o descompasso entre o avanço no âmbito jurídico e a realidade. Ainda há muitos desafios para o ingresso e participação efetiva destas pessoas no âmbito empresarial, o que se atribui, principalmente, às barreiras culturais, comunicacionais e atitudinais, alimentadas pelos estigmas limitantes e capacitistas que perseguem historicamente as pessoas com deficiência.

É inegável as repercussões que o modelo social causou no âmbito jurídico quanto ao tratamento das pessoas com deficiência, determinando à sociedade e não à pessoa com deficiência o protagonismo e a proatividade necessária para a efetivação da inclusão. No

⁶³ SALLES, R. B.; PASSOS, A. A.; ZAGHETTO, N. B.. A experiência extensionista do “Núcleo de Direitos das Pessoas com Deficiência” e necessidades prementes para a efetividade da Lei Brasileira de Inclusão. In: SALLES, R. B.; PASSOS, A. A.; LAGE, J. G. (Org.). **Direito, vulnerabilidade e pessoa com deficiência**. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2019, p. 45-46.

entanto, tão só as alterações jurídicas, sem se desconsiderar sua relevância, não foram capazes de causar transformações estruturais no comportamento, postura e comunicação das pessoas a respeito deste assunto. Ainda não é possível constatar uma cultura geral inclusiva.

Na busca por soluções, identificaram-se alguns instrumentos que podem contribuir para a inclusão nas empresas, como os programas de *compliance*, o engajamento dos líderes, gestores e colaboradores da empresa, a reestruturação dos processos de recrutamento, a internalização dos valores ligados à diversidade e inclusão na cultura organizacional, o estímulo à concepção e adaptação dos espaços físicos e virtuais de conformidade com um desenho universal e a oferta e capacitação para o manejo de tecnologias assistivas no âmbito empresarial.

Além disso, entende-se que o *reconhecimento* social é tão imprescindível quanto os instrumentos propostos para o processo de inclusão, uma vez que é necessário o posicionamento e a mobilização da sociedade como um todo no sentido de quebrar as barreiras e construir novas pontes. Do mesmo modo, é indispensável que haja uma postura social, a ser incentivada pelas organizações e pelas políticas públicas, no sentido de se buscar conhecer e fortalecer as potencialidades das pessoas com deficiência, sem preconceitos e estigmas.

Enfim, ressalva-se que as propostas apresentadas não esgotam a solução do problema inicialmente posto, porque, como se trata de uma questão social e estrutural, também se fazem necessárias iniciativas interdisciplinares e intersetoriais em larga escala para serem levadas a efeito modificações profundas, entre elas a adoção de políticas públicas inclusivas eficientes, a fiscalização e cobrança de ações afirmativas por parte do governo, a educação inclusiva e a educação para a inclusão, capaz de encampar um plano de conscientização geral sobre a relevância da inclusão das pessoas com deficiência em todas as áreas e ambiências.

O caminho parece longo, mas seu percurso se mostra, além de possível e viável, necessário para a concretização dos direitos das pessoas com deficiência e da ordem constitucional que as tutela.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, T. G. **Compliance e isonomia nas organizações**. Dissertação - FUMEC. Belo Horizonte, 2019. Disponível em: https://repositorio.fumec.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/602/thais_andrade_mes_dir_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 de janeiro de 2021.

BARBOZA, H. H.; ALMEIDA JUNIOR, V. de A. Reconhecimento, inclusão e autonomia da pessoa com deficiência: novos rumos na proteção dos vulneráveis. In: BARBOZA, H. H.;

MENDONÇA, B. L. de; ALMEIDA JUNIOR, V. de A. (Coords.). **O Código Civil e o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2017, pp. 1-30.

BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 de janeiro de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 de janeiro de 2021.

BRASIL. Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009. **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília, agosto de 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 18 de dezembro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Brasília, janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 de dezembro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Brasília, julho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

BRASIL. Escola Nacional de Inspeção do Trabalho (ENIT). **Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 08 de dezembro de 2020.

BRASIL. **Censo Demográfico de 2020 e o Mapeamento das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/arquivos/cinthia-ministerio-da-saude>. Acesso em: 06 de fevereiro de 2021.

Bruno Fernando. Disponível em: <https://www.youtube.com/channel/UCdJ7cuScQQKM9tCvEiZ4Vog>. Acesso em: 08 de março de 2021.

BONTEMPO, G. **Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/arquivo-de-noticias/394-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho-inclusao>. Acesso em: 08 de dezembro de 2020.

CAOLI, C. **81% contratam pessoas com deficiência só para “cumprir lei”**. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>. Acesso em: 07 de março de 2021.

Débora Seabra, a primeira professora com síndrome de Down do país. Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/debora-seabra-primeira-professora-com-sindrome-de-down-do-pais/>. Acesso em: 07 de março de 2021.

DIAS, A. **Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social.** Anais do I Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência – SEDPCD/Diversitas/USP Legal – São Paulo: junho de 2013. Disponível: http://www.memorialdainclusao.sp.gov.br/ebook/Textos/Adriana_Dias.pdf. Acesso em: 26 de fevereiro de 2021.

GOMES, A. V. M. A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. In: MENEZES, J. B. de (Org.). **Direito das pessoas com deficiência psíquica e intelectual nas relações privadas.** Rio de Janeiro: Editora Processo, 2016, pp.905-923.

GUGEL, M. A. **O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção na legislação trabalhista.** In: FERRAZ, C. V. *et al.*. Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012, pp. 412-431.

Hellen Keller e o Milagre de Anne Sullivan The Miracle Worker 2000 legendado. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_SsPD8-b3XQ&t=261s. Acesso em: 27 de fevereiro de 2021.

HIPOLITO, M. C. V. **Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas do Setor Industrial.** Dissertação - UNICAMP. Campinas, 2020. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/349301/1/Hipolito_MaizaVilela_D.pdf. Acesso em: 02 de fevereiro de 2021.

Inclusão além das cotas /Elaine Comodaro/TEDXFranca. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2NRPJwgjeE>. Acesso em: 07 de março de 2021.

Informações inclusivas #5: Dicas de empresas referências em inclusão. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=MmDLOju4aKY>. Acesso em: 07 de março de 2021.

KAPITAMGO-A-SAMBA, K. K. Tecnologia assistiva na Convenção da ONU e no Estatuto Brasileiro da Pessoa com Deficiência. In: MENEZES, J. B. de (Org.). **Direito das pessoas com deficiência psíquica e intelectual nas relações privadas.** Rio de Janeiro: Editora Processo, 2016, pp.859-877.

LIMA, A. S. de. *et al.* Lei de Cotas e a (in)acessibilidade de pessoas com deficiência severa ao mercado de trabalho formal. In: FIUZA, César (Org.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Salvador: Editora JusPodivm, 2018, pp. 273-290.

LUCA, G. D. de; FILHO, R. N. R. Direitos fundamentais da pessoa com deficiência: o trabalho como fonte de promoção da dignidade humana. In: FIUZA, César (Org.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Salvador: Editora JusPodivm, 2018, pp.253-272.

Luiza Helena Trajano: “A gente trabalha o racismo há muito tempo”. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=G7ppZjwgHKQ>. Acesso em: 07 de março de 2021.

MADRUGA, S.. **Pessoas com Deficiência e Direitos Humanos.** São Paulo: Saraiva, 2016. pp.191-217.

MEMÓRIA, C. V. **A capacidade da pessoa com deficiência psíquica ou intelectual para exercer atos de gestão empresarial.** In: *Civilistica: revista eletrônica de direito civil*, vol. 9, n. 1. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/513>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2021.

MENEZES, J. B. de (Org.). **Direito das pessoas com deficiência psíquica e intelectual nas relações privadas.** Rio de Janeiro: Editora Processo, 2016.

MENEZES, J. B. de; CAMINHA, U. **A capacidade do empresário e o novo Estatuto da Pessoa com Deficiência.** In: *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, vol.8, n. 2. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/16652/21348>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2021.

PEREIRA, A. C. C. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização.** Dissertação - UFRGS. Porto Alegre, 2011. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/29934/000778168.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 de fevereiro de 2021.

PEREIRA, C. M. da S. **Instituições de Direito Civil: Introdução ao direito civil - Vol. I.** Atual: MORAES, M. C. B. de M. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 221-222.

PINHEIRO, C. da R; COSTA, T.; COSTA, T. Alguns reflexos do Estatuto da Pessoa com Deficiência na capacidade para o exercício de empresa. In: SALLES, R. B.; PASSOS, A. A.; LAGE, J. G. (Org.). **Direito, vulnerabilidade e pessoa com deficiência.** Rio de Janeiro: Editora Processo, 2019.

POLI, L. C. Lei brasileira da pessoa com deficiência: análise sob a ótica da teoria do reconhecimento em Honneth. In: FIUZA, César (Org.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Salvador: Editora JusPodivm, 2018, pp. 135-156.

Programa de inclusão Magazine Luiza. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tmaIFyC574k>. Acesso em: 26 de fevereiro de 2021.

Programa especial - Fernanda Honorato entrevista o escritor Vinícius Streda. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NjhmWMZZrh4>. Acesso em: 08 de março de 2021.

ROSENVOLD, N. O Modelo Social de Direitos Humanos e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência - o fundamento primordial da Lei nº 13.146/2015. In: MENEZES, J. B. de (Org.). **Direito das pessoas com deficiência psíquica e intelectual nas relações privadas.** Rio de Janeiro: Editora Processo, 2016, pp. 91-110.

SALLES, R. B.; PASSOS, A. A.; ZAGHETTO, N. B.. A experiência extensionista do “Núcleo de Direitos das Pessoas com Deficiência” e necessidades prementes para a efetividade da Lei Brasileira de Inclusão. In: SALLES, R. B.; PASSOS, A. A.; LAGE, J. G. (Org.). **Direito, vulnerabilidade e pessoa com deficiência.** Rio de Janeiro: Editora Processo, 2019.

SALLES, R. B. **A responsabilidade civil das pessoas com deficiência e dos curadores após a Lei Brasileira de Inclusão.** In: *Revista IBERC*, vol. 4, n. 1. Disponível

em:<https://revistaiberc.responsabilidadecivil.org/iberc/article/view/157/118>. Acesso em: 07 de março de 2021.

SERPA, D. A. F.; FORNEAU, L. F. **Responsabilidade social corporativa: uma investigação sobre a percepção do consumidor**. In: Revista de Administração Contemporânea. Vol. 11, n° 3. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552007000300005. Acesso em: 22 de fevereiro de 2021.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE. **Relatório Especial do CAGED: Primeiro emprego nos pequenos negócios**. Brasília, julho de 2018. Disponível em:<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Relat%C3%B3rio%20do%20CAGED%20-%20Primeiro%20emprego%20nos%20pequenos%20neg%C3%B3cios%20-%202017.pdf>. Acesso em: 17 de fevereiro de 2021.

Um exemplo de compreensão do papel e dever inclusivo de uma organização em prol da diversidade. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=StMxG1OTL8>. Acesso em: 20 de janeiro de 2021.

VENDRAMIN, C. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. In: **Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos**. UNICAMP. Campinas, 2019. pp.16-25.

Vermelho como o céu. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yvd9R30hNqk>. Acesso em: 07 de março de 2021.