II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI

VLADMIR OLIVEIRA DA SILVEIRA

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho -Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito internacional dos direitos humanos [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini; Vladmir Oliveira da Silveira – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-220-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito internacional. 3. Direitos humanos. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

Apresentação

O Grupo de Trabalho Direito Internacional dos Direitos Humanos se reuniu no II Encontro Virtual do CONPEDI em dezembro de 2020.

Como não poderia deixar de ser, as reflexões do Grupo foram, em sua maior parte, sobre a questão da Pandemia pelo Corona Vírus que assola o mundo e todas as suas implicações para os Direitos Humanos, iniciando pela questão do direito à saúde, passando pela responsabilização dos estados e chegando no problema dos mais vulneráveis, como idosos e indígenas.

Por esta razão, as atividades do Grupo foram divididas pelos Coordenadores em dois blocos, um tendo somente a Pandemia como tema e outro tratando de temas gerais referentes aos Direitos Humanos

Bloco I – Sobre a Pandemia

O artigo "A CHINA NO CONTEXTO DA COVID 19: RESPONSABILIDADE OU DISCRIMINAÇÃO?" das autoras Ana Paula Gomes Miranda , Luisa Maria Silva Reis e Lígia Maria Veloso Fernandes De Oliveira analisa a crescente xenofobia contra chineses e outros grupos de descendência asiática em meio à pandemia da COVID-19, fazendo um paralelo com a perseguição a judeus durante a 2ª Guerra Mundial. Por fim, identifica um padrão de busca por um culpado pelas mazelas que afligem a sociedade, gerando perseguições e intolerância, sendo que essa situação representa uma afronta aos valores basilares da Declaração Universal de Direitos Humanos e prejudica a promoção dos direitos humanos a todos.

O artigo "A RESPONSABILIDADE INTERNACIONAL DA CHINA E DO BRASIL EM RAZÃO DA PANDEMIA" das autoras Carla Fruet Ribeiro e Thaiz Singer Correia Da Silva Kuhn, visa discutir acerca da responsabilidade da China em âmbito internacional em decorrência da Pandemia de Covid-19, do mesmo modo analisar a responsabilidade do Brasil pela suposta violação das recomendações emanadas pela OMS, analisando a natureza jurídica das normas que regulamentam o tema.

O artigo “A PANDEMIA DO COVID-19 E A DOR DOS REFUGIADOS” de João Bernardo Antunes de Azevedo Guedes estuda a dor e a desumanização dos refugiados e migrantes em situação precária em tempos de COVID-19, tendo como base o alerta do Exmo. Sr. António Guterres (ONU) que declarou que esse grupo “vive três crises de uma só vez” e a legislação sobre a matéria.

O artigo “OS REFUGIADOS NA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS: VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS NO BRASIL” das autoras Patricia Cristina Vasques De Souza Gorisch e Paula Carpes Victório, analisa o contexto da atual pandemia pelo COVID-19 e especificamente analisa os refugiados no Brasil no contexto dos direitos humanos na pandemia pelo COVID-19, verificando a situação do fechamento de fronteiras entre o Brasil e outros países, de acordo com a Medida Provisória nº 925, de 18.3.2020 e a Portaria nº 125, de 19.3.2020 e as possíveis violações de direitos humanos.

O artigo “UNIVERSALISMO E RACIONALIDADE AMBIENTAL: ALTERNATIVAS PARA ENFRENTAMENTO DA CRISE AMBIENTAL EM TEMPOS DE COVID-19 dos autores Diego Sousa Campos Costa , Lincoln Machado Alves de Vasconcelos e Fernanda Pereira Costa propõe uma análise crítica sobre teorias jurídicas e ambientalistas apontadas como soluções para enfrentamento da crise ambiental contemporânea, a qual atingiu seu ápice com a pandemia da COVID-19. Busca compreender a necessária mudança de percepção e comportamento do homem em sua relação com a natureza, bem como refletir sobre a ideia de adoção do universalismo de direitos humanos ambientais.

O artigo “CAUSA INDÍGENA EM TEMPOS DE PANDEMIA E AS RAÍZES TELEOLÓGICAS DOS DIREITOS HUMANOS: A CONTROVÉRSIA DE VALLADOLID” de Yasmin Sales Silva Cardoso e Jeferson Antonio Fernandes Bacelar analisa como argumentos religiosos e filosóficos tentaram justificar o genocídio indígena, no processo de colonização/ocupação da América, a partir do século XVI, bem como a influência dessas ideias nos períodos históricos seguintes. Retoma a importância da “controvérsia de Valladolid” e do embate entre Bartolomeu de Las Casas e Juan Ginés Sepúlveda para as origens teleológicas dos direitos humanos, sob a perspectiva dos atuais desafios impostos pela pandemia da Covid-19 às comunidades indígenas brasileiras.

O artigo “DIREITO HUMANO À EDUCAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19” de Aline Andrighetto e Larissa de Oliveira Elsner estuda os impactos resultantes da pandemia de COVID-19 no contexto educacional sob os parâmetros internacionais e

também nacionais, além de analisar as medidas realizadas para o acesso ao ensino. Analisa as normativas de direito internacional dos direitos humanos do sistema da ONU que regulam o direito humano à educação e influência o direito brasileiro.

O artigo “OS DESAFIOS DA PROTEÇÃO SOCIAL NA PANDEMIA DA COVID-19” dos autores Andreia Ferreira Noronha e Fernanda Fernandes da Silva aborda a evolução da proteção social na contemporaneidade e os reflexos em decorrência da pandemia do coronavírus que causou uma enorme crise econômica e social.

O artigo “DISCRIMINAÇÃO POR DEFICIÊNCIA E DIREITO: A RELEVÂNCIA DAS NORMAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19” de Larissa de Oliveira Elsner e Helena Kugel Lazzarin analisa o fenômeno da discriminação e as normas protetivas a grupos vulneráveis. Estuda a recepção da Constituição Federal Brasileira de 1988 com relação às normas antidiscriminatórias pertencentes ao âmbito do direito internacional dos direitos humanos e a proteção aos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Também aborda as medidas recomendadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a importância das normas antidiscriminatórias no contexto da pandemia causada pelo novo coronavírus, especialmente no que diz respeito às pessoas com deficiência.

Bloco II – Temas Gerais de Direitos Humanos

O artigo “O PRINCÍPIO DA ACESSIBILIDADE PREVISTO NA CONVENÇÃO DE NOVA YORK - A VIOLAÇÃO CAUSADA PELA DISCRIMINAÇÃO E DISTINÇÃO DE DIREITOS ENTRE OS GRUPOS DAS PESSOAS COM MOBILIDADE REDUZIDA” dos autores Joao Marcos De Carvalho Pedra e Tatiana Bruhn Parmeggiani Gomes, investiga a acessibilidade para pessoas com mobilidade reduzida baseado na Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Estatuto da Pessoa com Deficiência. Indaga até que ponto a ausência de previsão legal relativa à acessibilidade para pessoas portadoras de limitações provisórias fere a Convenção?

O artigo “A ACESSIBILIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO COMO GARANTIA DA DIGNIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA” das autoras Maria Carolina Ferreira Reis e Lígia Maria Veloso Fernandes De Oliveira, analisa o arcabouço jurídico brasileiro atinente à acessibilidade nos logradouros e edifícios públicos, indagando-se quanto a sua adequação à efetiva garantia da dignidade das pessoas com deficiência.

Concluiu que o ordenamento jurídico brasileiro regulamenta de forma adequada a acessibilidade no âmbito urbanístico e arquitetônico, cabendo ao Poder Público a efetivação dessas normas, e à sociedade respeitá-las.

O artigo "SISTEMA GLOBAL CONVENCIONAL DE DIREITOS HUMANOS E A OBRIGATORIEDADE DAS RECOMENDAÇÕES DO COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS EM CASOS CONTENCIOSOS" de Thaís Magno Gomes e Maria Eduarda Dias Fonseca, estuda a natureza jurídica das recomendações do Comitê de Direitos Humanos, criado pelo Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, diante da ampliação da tutela dos Direitos Humanos em nível do sistema global, por meio do sistema de peticionamento individual.

O artigo "CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS: A REPARAÇÃO DA VIOLAÇÃO PELA INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA" das autoras Eneida Orbage De Britto Taquary e Catharina Orbage De Britto Taquary estuda a reparação do dano causado à vítima pela indenização compensatória imposta pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, quando há reconhecidamente violação das Cláusulas da Convenção Americana.

No artigo "POR UM CONSTITUCIONALISMO SEM FRONTEIRAS: APORTES TEÓRICOS PARA SE PENSAR UM PROBLEMA CONSTITUCIONAL E DE DIREITOS HUMANOS CONTEMPORÂNEO", João Paulo Salles Pinto estuda os fenômenos da globalização, tecnologia e do constitucionalismo transnacional e, por conseguinte, seus resultados e consequências sobre a transposição da proteção dos direitos humanos para além de regionalismos meramente Estatais e jurídicos.

O artigo "FICÁCIA E APLICABILIDADE DO PROCEDIMENTO ÚNICO DIFERENCIADOS DE INCORPORAÇÃO DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO BRASIL" de Fernanda Resende Severino analisa a eficácia jurídica do procedimento de incorporação dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro. Objetiva contextualizar referido procedimento com a sua respectiva eficácia e aplicabilidade.

O artigo "A RESPONSABILIDADE INTERNACIONAL DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS POR VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS" de Thaís Magno Gomes e Cristina Figueiredo Terezo Ribeiro visa discutir a personalidade jurídica e responsabilização internacional direta das empresas transnacionais por violações de direitos

humanos. Portanto, expõe argumentos para mudança de paradigma dentro do Direito Internacional, com vistas a atribuir personalidade jurídica às empresas transnacionais, dado o contexto global.

O artigo “A LIBERDADE DE EXPRESSÃO E O CRIME DE DESACATO À LUZ DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS” das autoras Maria Eduarda Dias Fonseca e Cristina Figueiredo Terezo Ribeiro estuda os entendimentos da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre liberdade de expressão, para analisar se o crime de desacato tipificado na legislação brasileira se enquadra nos requisitos das restrições permitidas pelo Sistema Interamericano.

O artigo “DIREITOS HUMANOS DOS IDOSOS E OS SISTEMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO” das autoras Andreia Ferreira Noronha , Fernanda Fernandes da Silva e Hernando Fernandes da Silva refere-se aos direitos humanos dos idosos e tem como objetivo investigar a normativa internacional de proteção dessa categoria de pessoas, identificar os contextos e instrumentos jurídicos, tanto do âmbito global como dos planos regionais, demonstrar a repercussão jurídica dos direitos humanos dos idosos no âmbito dos sistemas internacionais de proteção e, por fim, o seu reflexo na ordem interna brasileira.

O artigo “PROCESSO HISTÓRICO DE AFIRMAÇÃO DOS DIREITOS INDÍGENAS NO BRASIL: DA PERSPECTIVA INTEGRACIONISTA À INTERCULTURALIDADE” de Cleonacio Henrique Afonso Silva e Deilton Ribeiro Brasil tem como objetivo fazer uma análise da situação indígena no Brasil antes e após a promulgação da Constituição Federal, traçando um percurso histórico dessas comunidades e apontando algumas mudanças, no ordenamento jurídico, que afetaram os povos indígenas.

O artigo “VIOLAÇÃO SEXUAL DE MENOR: TRATAMENTO JURÍDICO NO TRIBUNAL EUROPEU DE DIREITOS HUMANOS E NO BRASIL” de Eneida Orbage De Britto Taquary e Catharina Orbage De Britto Taquary estuda o tratamento jurídico que o Tribunal Europeu de Direitos Humanos e o Brasil têm destinado aos casos de violação sexual de menor. Objetiva conceituar violação sexual de menor no Brasil e na jurisprudência da Corte Europeia de Direitos Humanos.

Os Coordenadores do Grupo de Trabalho de Direito Internacional dos Direitos Humanos do II Encontro Virtual do CONPEDI desejam a todos uma ótima leitura e que os temas aqui trazidos para reflexão sejam repercutidos em vários âmbitos de pesquisa e de eficácia dos Direitos Humanos.

Profa Dra Samyra Haydêe Dal Farra Nasapolini

FMU e UNIVEM

Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira

UFMS

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito Internacional dos Direitos Humanos apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista de Direitos Humanos em Perspectiva. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DISCRIMINAÇÃO POR DEFICIÊNCIA E DIREITO: A RELEVÂNCIA DAS NORMAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

DISABILITY DISCRIMINATION AND LAW: THE RELEVANCE OF THE ANTI-DISCRIMINATION LAWS IN THE CONTEXT OF COVID-19 PANDEMIC

Larissa de Oliveira Elsner [1]
Helena Kugel Lazzarin [2]

Resumo

O artigo analisa o fenômeno da discriminação e as normas protetivas a grupos vulneráveis. Na primeira parte, é demonstrada a recepção da Constituição Federal Brasileira de 1988 com relação às normas antidiscriminatórias pertencentes ao âmbito do direito internacional dos direitos humanos. Em um segundo momento, a proteção aos direitos das pessoas com deficiência no Brasil é analisada. Por fim, são abordadas as medidas recomendadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a importância das normas antidiscriminatórias no contexto da pandemia causada pelo novo coronavírus é demonstrada, especialmente no que diz respeito às pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Direito da antidiscriminação, Discriminação, Oit, Pandemia de covid-19, Pessoas com deficiência

Abstract/Resumen/Résumé

The article analyzes the phenomenon of discrimination and the rules for protecting vulnerable groups. In the first part, the reception of the Brazilian Federal Constitution of 1988 in relation to anti-discrimination rules pertaining to the scope of international human rights law is demonstrated. In a second step, the protection of the rights of people with disabilities in Brazil is analyzed. Finally, the measures recommended by the International Labor Organization (ILO) are addressed and the importance of anti-discrimination rules in the context of the pandemic caused by the new coronavirus is demonstrated, especially with regard to people with disabilities.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Anti-discrimination law, Discrimination, Ilo, Covid-19 pandemic, People with disability

---

[1] Doutoranda e Mestra em Direito Público pela UNISINOS. Bolsista PROEX/CAPES. Especialista em Direito do Trabalho pela UFRGS. Advogada e pesquisadora. E-mail: larissaelsner@hotmail.com.

[2] Doutoranda e Mestra em Direito Público pela UNISINOS. Especialista em Direito do Trabalho pela PUCRS. Professora na Especialização em Direito do Trabalho da PUCRS. Advogada e pesquisadora. E-mail: helenalazzarin@gmail.com.

INTRODUÇÃO

A sociedade global tem enfrentado o desafio de se reorganizar frente aos efeitos provenientes da pandemia do novo coronavírus. A doença ocasionada por esse vírus, a COVID-19, já culminou na morte de muitas pessoas em todo mundo, e ainda tem produzido efeitos negativos nos setores da economia e, por consequência, do trabalho e emprego, atingindo de forma mais significativa os grupos vulneráveis, como as pessoas com deficiência.

Frente a esse contexto atual, o presente trabalho tem como objetivo responder ao seguinte problema de pesquisa: qual a relevância de se reforçar os estudos acerca das normas que visam garantir a igualdade e não discriminação de pessoas com deficiência em meio à pandemia da COVID-19? Enquanto hipótese dessa problemática, aponta-se para a constatação de que as normas antidiscriminatórias isoladamente não são suficientes para evitar a ocorrência de discriminação por deficiência, e que diante de um cenário de crise social, econômica e sanitária proveniente da pandemia, se faz necessária a revisão do conceito de discriminação e das normas protetivas, a fim de se propor medidas eficientes para que o quadro de desigualdades sociais sofrido pelas pessoas com deficiência não se agrave ainda mais nesse período, principalmente no tocante ao direito ao trabalho.

Para isso, o trabalho será dividido em duas etapas: primeiramente, será analisada a necessidade de estabelecer tratamentos diferenciados legítimos destinados a grupos vulneráveis, com base nas normas antidiscriminatórias vigentes no Brasil. Após, a igualdade de oportunidades e a proibição da discriminação na Constituição Federal Brasileira será abordada. Na segunda etapa, o estudo será direcionado para as normas protetivas dos direitos das pessoas com deficiência e para as medidas propostas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o combate da discriminação por deficiência durante a pandemia. Para tanto, opta-se por analisar de forma ampla a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência. E, por fim, tendo como base as considerações anteriores, será explicitado o contexto fático das pessoas com deficiência no período de pandemia do novo coronavírus no Brasil, mediante as informações e recomendações da OIT publicadas nos meses de abril e junho de 2020.

A metodologia adotada no presente trabalho será de natureza qualitativa, aplicando-se os métodos de revisão bibliográfica e de análise documental, pelo estudo de produções teóricas sobre o tema, pela análise da legislação vigente e de publicações de organizações internacionais, como a OIT e a Organização das Nações Unidas (ONU).

1 APONTAMENTOS SOBRE NORMAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS E A SUA RECEPÇÃO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A proibição da discriminação no âmbito do direito internacional é relativamente recente, na medida em que surgiu somente em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Já no ordenamento jurídico brasileiro, a adesão a essa expressão fora utilizada pela primeira vez somente na Constituição Federal de 1988 (LIMA, 2011, p. 20). A DUDH foi a normativa que permitiu o reconhecimento universal da cláusula de não discriminação como um direito indispensável a todos os seres humanos, incentivando a doutrina e a jurisprudência a buscar a definição de discriminação, em especial em outras convenções específicas, como a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Atualmente, o conceito de discriminação utilizado é aquele estabelecido pelo Comitê de Direitos Humanos da ONU, em seu Comentário Geral nº 18, parágrafo 7º, referente ao Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos de 1966:

> Embora estas Convenções tratem apenas de casos de discriminação específicos, o Comité considera que o termo "discriminação", tal como se emprega no Pacto, deve entender-se como referindo-se a toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência que se baseie em determinados motivos, como a raça, a cor, o sexo, a língua, a religião, a opinião política ou outro tipo de opinião, a origem nacional ou social, a propriedade, o estatuto de nascimento ou qualquer outra situação, e que tenha por objectivo ou por resultado anular ou comprometer o reconhecimento, a satisfação ou o exercício por parte de todas as pessoas, em condições de igualdade, de todos os direitos e liberdades (ONU, 2011).

Existem, portanto, na normativa internacional, motivos proibidos de discriminação. Esses motivos discriminatórios merecem destaque, pois possuem características que os distinguem, sendo possível, a partir dessas, classificá-los. Os motivos pelos quais não se pode discriminar podem ser divididos em duas categorias: a primeira é composta por situações pessoais, e a segunda, por situações ocasionadas a partir de escolhas e condutas do indivíduo. A primeira categoria diz respeito ao sexo[1], à orientação sexual, à raça, à origem étnica, à cor da pele, à deficiência física/mental, etc., que são qualidades marcadas pela imutabilidade (RIOS, 2008, p. 53). E a segunda categoria é marcada pelo caráter de mutabilidade, pois existe a possibilidade de escolha do indivíduo. O ato discriminatório em razão de uma opção da pessoa

[1]O sexo do indivíduo é uma característica que, assim como outras, pode ser desafiada pelas evoluções tecnológicas da medicina, em face de cirurgias e de tratamentos transexuais. No entanto, entende-se que o gênero, feminino ou masculino, pode continuar sendo classificado como um motivo natural do indivíduo, sendo, portanto, imutável, uma vez que não se enquadraria na segunda categoria, que está vinculada às questões sociais (LIMA, 2011, p. 124).

pode ser direcionado à religião, ao estado civil, à opinião política, adesão à determinada organização, entre outros fatores (LIMA, 2011, p. 124).

É importante compreender que uma situação discriminatória pode envolver mais de um motivo. Quanto a esse fato, cumpre destacar, determinadas categorias de motivos podem se sobrepor. Crenshaw (2002, p.177) utiliza o termo interseccionalidade ao analisar o que chama de eixos da subordinação, os quais se sobrepõem ou se entrecruzam, criando intersecções complexas. Nesse sentido, uma mulher negra e com deficiência, por exemplo, é atingida por opressões distintas, porém interconectadas, que a colocam em maior vulnerabilidade em comparação com as demais.

Assim, a proibição da discriminação implica uma distinção – como exclusão, preferência, limitação ou restrição – entre pessoas ou grupos de pessoas, e envolve tanto motivos naturais, como motivos sociais. Esses grupos de pessoas são os intitulados grupos vulneráveis ou minoritários. A classificação enquanto grupo vulnerável ou minoritário está diretamente relacionada à discriminação como forma de violação de direitos, e não a um fator numérico relacionado à quantidade de pessoas que integram tal grupo (BRAGATO, 2018, p. 52). Sendo assim, a ausência de poder em suas mais variadas formas – política, econômica e cultural – é o componente que torna esses grupos culturalmente não dominantes, que permanecem à margem das tomadas de decisões necessárias para a melhoria de suas condições de vida (BRAGATO, 2018, p. 52).

Quanto à forma de praticar a discriminação, faz-se importante diferenciar discriminação direta de discriminação indireta. A discriminação direta ocorre quando qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, justificada por qualquer forma de diferenciação proibida, tem o objetivo de anular ou prejudicar o exercício dos direitos humanos e de liberdades fundamentais do indivíduo, em qualquer campo da vida pública. Desse modo, a discriminação direta é identificada pelo propósito com que a ação é praticada; trata-se de uma discriminação intencional (BRAGATO, 2013, p. 80). A discriminação indireta, por sua vez, ocorre quando leis, decisões ou práticas, aparentemente neutras, geram uma situação de desigualdade a um grupo específico, criando ou reforçando a situação de discriminação. É importante compreender que "[...] mesmo que formalmente exista um tratamento equitativo e a proibição de discriminação direta, alguns grupos populacionais podem ficar à margem de outros, tendo em vista a relação de desvantagem em que vivem" (BRAGATO, 2013, p. 82). Medidas neutras, desse modo, podem ter como efeito anular ou restringir direitos de sujeitos em função de algum motivo proibido, como a condição social, por exemplo, configurando uma situação de discriminação indireta.

É indispensável compreender, a partir das definições acima, que o conceito de igualdade como idêntico tratamento da lei a todos é insuficiente, pois restringe a igualdade ao aspecto formal. Conforme Bragato (2013, p. 78), esse conceito ignora a desigualdade histórica que existe entre as pessoas, pressupondo uma igualdade inexistente entre elas. A igualdade não pressupõe que todos são idênticos entre si, mas, ao contrário, reconhece a "[...] existência concreta de seres humanos diferentes entre si, cujas diferenças, ao invés de inferiorizá-los, devem ser reconhecidas e valorizadas" (BRAGATO, 2013, p. 78).

Por este motivo – em decorrência da discriminação gerada a partir de uma igualdade formal –, tornou-se necessária a criação de leis e medidas que, embora criem restrições, são consideradas legítimas. Existe, assim, o tratamento diferenciado legítimo, aquele que objetiva uma situação de igualdade material, ou seja, de equiparação entre indivíduos que se encontram, por algum motivo, em situação desigual. É necessário, portanto, estabelecer "[...] uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades" (SANTOS, 2003, p. 56). A igualdade, desvinculada da ideia de igualdade formal, de um tratamento igual de todos perante a lei, exige proteção àqueles grupos que se encontram em desvantagem social, econômica, cultural, sexual, racial, religiosa, etc., pois exige a preocupação e a compreensão das circunstâncias históricas que geraram a situação de vulnerabilidade desses grupos específicos[2].

Conforme passa-se a analisar, a Constituição Federal Brasileira de 1988 (CF/88) é compatível com os documentos internacionais que versam sobre o direito à igualdade e à não discriminação, bem como com o estabelecimento de tratamentos diferenciados legítimos destinados a grupos vulneráveis.

A CF/88, além de considerar a proibição da discriminação como um direito fundamental, considerou-a como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, junto de outros importantes objetivos para a manutenção do Estado social e democrático de direito. A CF/88 prevê, em seu artigo 3º, inciso IV, que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, entre outros, "[...] promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (BRASIL, 1988). Desse modo, o referido dispositivo estabelece os objetivos do Estado

[2]Nesse sentido, a criação de cotas no ensino superior público para a população negra, por exemplo, é uma medida legítima, pois objetiva proporcionar uma situação de igualdade entre indivíduos (ainda que não proporcione efetivamente, tem como objetivo). O igual tratamento de todos, nesse caso, reforçaria a opressão e a dominação de grupos e indivíduos que estão historicamente em desvantagem, na medida em que a igualdade formal, aplicada com exclusividade, acarreta injustiças ao desconsiderar diferenças de identidade. Por isso, são necessárias políticas afirmativas como esta, pois têm como fundamento o princípio da igualdade material (IKAWA, 2008, p. 150-151).

brasileiro em incisos de caráter igualitário, sendo, o último deles, a proibição da discriminação de qualquer espécie. Esses objetivos "[...] valem como base das prestações positivas que venham a concretizar a democracia econômica, social e cultural, a fim de efetivar na prática a dignidade da pessoa humana" (SILVA, 2010, p. 105-106).

O artigo 4º da norma constitucional expressa que o Estado se rege nas suas relações internacionais por uma série de princípios e, dentre eles, encontra-se a "[...] prevalência dos direitos humanos" (BRASIL, 1988). Com a previsão, a CF/88 promove a sua relação com todas as previsões internacionais contra a discriminação, tornando-se compatível com a preocupação global de seu combate (MARCOS; MATHIAS; NORONHA, 2015, p. 481). A CF/88 atribui aos tratados de direitos humanos o status de norma constitucional (PIOVESAN, 2018, p. 75), os quais "[...] constituem posições jurídicas reconhecidas na esfera do direito internacional positivo ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem jurídico-positiva interna" (SARLET, 2001, p. 10).

A referida previsão no ordenamento interno do país é fundamental, assim, para garantir a aplicação dos direitos humanos. É necessário inserir na cultura política do Estado os elementos necessários para que esses direitos sejam sustentados (ROJAS, 2009, p. 5-6), pois as normas internas devem sempre ser interpretadas e aplicadas à luz do direito internacional dos direitos humanos (TRINDADE, 2001, p. 22).

Na sequência dos dispositivos constitucionais, importante mencionar o inciso XLI do artigo 5º, que expressa que "[...] a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais" (BRASIL, 1988), bem como o inciso I, que estabelece:

> 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:
> I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;[...] (BRASIL, 1988).

Esse dispositivo assegura não só a igualdade formal, mas, uma igualdade material entre mulheres e homens: os tratamentos diferenciados são compatíveis com a CF/88, quando esses são fundados em razões pertinentes e significativas. O tratamento igualitário previsto no artigo 5º, assim, deve ser utilizado para a promoção da igualdade material entre os gêneros.

Nesse sentido, Rios (2008, p. 191-192) afirma que o direito constitucional brasileiro contempla a adoção de tratamentos diferenciados que tenham como propósito beneficiar um grupo em situação de desvantagem, em virtude de sua respectiva condição social, racial, étnica, sexual, etc. E, além das previsões constitucionais, há de se considerar que o artigo 5º, § 2º, da

CF/88 faz a previsão explícita da incorporação ao direito nacional dos tratados internacionais de direitos humanos e que nestes há expressa menção da legitimidade e da necessidade de tratamentos diferenciados e de ações afirmativas.

Nas palavras de Lima (2011, p. 65), "[...] a proibição da discriminação, manifestada em várias passagens[3] da carta política, afigura-se como um poderoso instrumento efetivador do princípio da igualdade material, procurando realizá-lo, integrando-o definitivamente". E, conforme refere Streck (2007, p. 212), não se pode permitir que o direito constitucional "[...] seja transformado em uma mera racionalidade instrumental, ou algo do qual os juristas possam livremente dispor, para fazer emendas, reformas, interpretações despistadoras e outras manobras que visam enfraquecer a força normativa da Constituição".

A proibição da discriminação visa tutelar não somente a efetivação da igualdade material, mas, principalmente, garantir o efetivo exercício dos demais direitos fundamentais. Por isso, no ordenamento interno, a norma antidiscriminatória encontra-se em posição superior até mesmo aos demais direitos fundamentais (LIMA, 2011, p. 66), na medida em que estes devem sempre ter o direito da antidiscriminação como norteador para sua aplicação.

Com base nos dispositivos mencionados, verifica-se que a CF/88 representou um importante marco no que diz respeito à proibição da discriminação. A partir das normas internacionais vinculadas ao direito internacional dos direitos humanos e, principalmente, a partir da CF/88, o ordenamento jurídico brasileiro passou a contemplar a igualdade, reformulando e criando novas legislações antidiscriminatórias – as quais são indispensáveis para uma mudança de paradigma (SHELTON, 2008, p. 36), pois, em muitos casos, as desigualdades fortemente existentes têm origem na mais profunda estrutura social e se manifestam como normas ou como interpretações da comunidade de modo geral.

Evidentemente, a legislação por si só, seja ela constitucional ou infraconstitucional, não é capaz de alterar o cenário de desigualdade e discriminação existente na sociedade brasileira – cenário presente desde o início de sua formação. Mas essa é importante na medida em que representa o marco inicial para a criação de estratégias políticas e legislativas que visem superar e erradicar as desigualdades sociais. Nesse sentido, as normas antidiscriminatórias e as normas protetivas, que visam estabelecer uma situação equilibrada entre grupos, são as normas mais

[3]Como o artigo 7º da CF/88, relativo aos direitos laborais, que, em seus incisos XXX e XXXI, proíbe a discriminação relacionada ao emprego nos seguintes termos: "[...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; [...]" (BRASIL, 1988).

importantes relacionadas à proteção da pessoa humana.

Frente a essas considerações, passa-se ao estudo da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), tratado de direitos humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), e da Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (LIPD) ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD) – os quais configuram normas essenciais ao debate sobre os direitos das pessoas com deficiência enquanto um grupo vulnerável; e, posteriormente, ao estudo acerca do contexto atual de pandemia do COVID-19.

2 PROTEÇÃO AOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) foi o primeiro tratado de direitos humanos do século XXI (MEEKOSHA; SOLDATIC, 2011, p. 1384) e representou o ingresso do debate sobre os direitos das pessoas com deficiência como uma temática necessária à agenda internacional de direitos humanos (PALACIOS, 2017, p. 15). E foi por meio dessa abertura à proteção de direitos humanos, que as pessoas com deficiência passaram a representar pluralidade e diversidade de estilo de vida (DINIZ, 2012, p. 73).

A CDPD foi apresentada pela Assembleia Geral n. 61/106 da ONU, em 13 de dezembro de 2006, mas somente entrou em vigor no dia 3 de maio de 2008 (PALACIOS, 2017, p. 15). No ordenamento jurídico brasileiro, a CDPD foi ratificada enquanto um tratado internacional de direitos humanos em 1º de agosto de 2008, e lhe foi conferida força de emenda constitucional, nos termos do artigo 5º, § 3º, da CF/88[4]. Atualmente, o texto da CDPD está internacionalizado na legislação brasileira por meio do Decreto n. 6.949 de 2009 (BRASIL, 2009). A CDPD é composta por uma série de conceitos fundamentais para a compreensão e proteção dos direitos das pessoas com deficiência. Entre eles, destaca-se a própria nomenclatura jurídica de pessoa com deficiência que passa a ser adotada com a CDPC, conforme expresso no artigo 1º[5], que representa uma mudança paradigmática na forma de compreender a deficiência. "A deficiência passa a ser parte da pessoa, integrando-se a ela, e não algo que estava perto em virtude de posse ou portabilidade. Ela não carrega: ela é" (ARAÚJO, 2012, p. 55). Ressalta-se,

[4] "Art. 5. 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: [...]. § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)" (BRASIL, 1988).

[5] "Artigo 1. [...]. 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" (BRASIL, 2009).

também, a definição de discriminação por deficiência, presente no artigo 2º, que perpetua os preceitos do Direito da Antidiscriminação (RIOS, 2010, p. 76), especificando alguns pontos essenciais à realidade das pessoas com deficiência, como se observa no texto abaixo:

> Artigo 2. Definições: [...] Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável; [...] (BRASIL, 2009).

A discriminação – tanto na forma de discriminação direta, como indireta (RIOS, 2010, p. 85) – é uma das principais barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, tornando-as mais vulneráveis a viverem na pobreza (ONU, 2018, p. 25), o que reflete na violação acerca do exercício de seus direitos em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Por isso, a CDPD expressa em seu texto outros artigos que estabelecem a não discriminação e a igualdade como direitos das pessoas com deficiência, mas também como princípios norteadores dessa normativa, como prevê o artigo 3º, que elenca também os princípios do respeito pela dignidade, autonomia individual, liberdade e independência das pessoas, plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, o respeito pela diferença, a acessibilidade e o respeito pela identidade e pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência (BRASIL, 2009).

O artigo 4º, por sua vez, determina que os Estados se comprometem a "[...] assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação" (BRASIL, 2009). A determinação inclui a adoção de medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a proteção dos direitos humanos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2009). Dentre as demais previsões contidas na CDPD, merecem destaque as determinações constantes no artigo 5º, específico sobre igualdade e não discriminação:

> Artigo 5. Igualdade e não-discriminação. 1. Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei. 2. Os Estados Partes proibirão qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo. 3. A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida. 4. Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminatórias (BRASIL, 2009).

E, ainda, salienta-se o disposto no artigo 27º da CDPD, referente ao tema trabalho e emprego. O dispositivo é fundamental, na medida em que reconhece o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2009). Nos termos da CDPD, "[...] esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência" (BRASIL, 2009). É dever dos Estados, portanto, promover a realização do direito ao trabalho, "[...] inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego" (BRASIL, 2009), adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de proibir a discriminação baseada na deficiência e assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas (entre outras finalidades previstas no dispositivo) (BRASIL, 2009).

A CDPD surge como uma resposta da comunidade internacional à longa história de discriminação, exclusão e desumanização das pessoas com deficiência, e representa um relevante instrumento para a alteração da percepção da deficiência, na medida em que reconhece que todas as pessoas devem ter oportunidade de alcançar de forma plena o seu potencial (PIOVESAN, 2018, p. 500). A importância da CDPD se confirma também na legislação infraconstitucional brasileira, visto que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LIPD) ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD), disposto na Lei n. 13.146 de 2015 (BRASIL, 2015), sustenta-se nos princípios e conceitos da CDPD e reforça o direito de igualdade e não discriminação da pessoa com deficiência no artigo 4º, no qual também reafirma o conceito de discriminação por deficiência à luz do exposto na CDPD, conforme o texto:

> Artigo 4º. Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação. § 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. § 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa (BRASIL, 2015).

O direito ao trabalho também é assegurado na LIPD e está previsto no capítulo VI, sendo expresso no artigo 34º que "A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas" (BRASIL, 2015). Para a concretização do direito ao trabalho das pessoas com deficiência observa-se a presença dos seguintes princípios: da autonomia, visto que esse

trabalho deve ser de livre escolha e aceitação da pessoa com deficiência; da acessibilidade, uma vez que o ambiente de trabalho deve ser acessível; e da inclusão, pois tanto o ambiente como as oportunidades devem ser inclusivas e em igualdade com as demais. Essa tríade de princípios merece ser destacada de forma individual, a fim de compreendermos o que pretende o texto legal referido, a iniciar, pelo conceito de inclusão social.

O conceito de inclusão social é definido por Sassaki (2010, p. 39) como um "[...] processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos", o qual pode ser aplicado ao ambiente laboral, pelo seguinte raciocínio: para a concretização do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, trabalhadores e empregadores atuam em parceria para a promoção da inclusão no meio ambiente de trabalho. Esse processo, então, demanda a força conjunta de todos aqueles que fazem parte desse ambiente, que em larga escala poderia ser pensado enquanto um modelo de sociedade. Algumas adaptações deverão ser aplicadas para que todos possam interagir em igualdade de oportunidades no meio ambiente de trabalho, essas adaptações remetem ao segundo ponto: a acessibilidade. A acessibilidade é um princípio da LIPD, mas também um direito relacionado à garantia da igualdade e não discriminação, resguardado no artigo 8º enquanto dever do Estado, da sociedade e da família (BRASIL, 2015). A LIPD define acessibilidade no artigo 3, inciso I, como a

> [...] possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;[...] (BRASIL, 2015).

Outro conceito diretamente ligado à concretização dos direitos das pessoas com deficiência, com especial destaque ao direito ao trabalho, é o de barreiras, também definido no artigo 3º da LIDP, inciso IV, como "[...] qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos [...]" (BRASIL, 2015), e que é subdivido em seis formas distintas, a saber: as barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações ou informações, atitudinais e tecnológicas (BRASIL, 2015). Todos os tipos mencionados podem vir a ser impedimentos para a concretização dos direitos das pessoas com deficiência nos mais diversos âmbitos de suas vidas. No tocante ao trabalho, sinaliza-se para a barreira atitudinal, que é aquela que representa "[...] atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação

social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas" (BRASIL, 2015). A discriminação está diretamente ligada a barreira atitudinal, e o direito à acessibilidade, à igualdade e não discriminação são as previsões legais que servem a elidir essa barreira.

Reitera-se que as normas protetivas de forma singular não são suficientes para a eliminação da discriminação e para garantir que os direitos das pessoas com deficiência sejam efetivamente exercidos em igualdade com as demais pessoas, hipótese essa que se coloca a prova pela análise pontual do contexto de pandemia de COVID-19, com intuito de se pontuar a importância de reforçar essas normas, mas também de apontar ações que sirvam a suprir as suas insuficiências.

3 MEDIDAS RECOMENDADAS PELA OIT À GARANTIA DE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA

A pandemia de COVID-19 (doença ocasionada pelo novo coronavírus) foi reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020 (OPAS, 2020a), e de acordo com os dados atualizados até 07 de setembro de 2020, já foram confirmados no mundo 27,032,617 casos de pessoas com COVID-19 (WHO, 2020). O Brasil está no terceiro lugar no ranking de países com maiores números de pessoas que contraíram o novo coronavírus, contabilizando o total de 4,123,000 casos confirmados e de 126,203 pessoas que vieram a óbito resultante da COVID-19, conforme informações apuradas até o dia 07 de setembro de 2020 (WHO, 2020). Neste cenário de pandemia, é crescente a preocupação com as repercussões que esta crise sanitária tem provocado no mundo, atingindo todos os âmbitos da vida das pessoas, como destaca Ortega Alonso:

> A pandemia provocada por COVID-19 não pode ser entendida fora do marco e conceito de globalização. Esta tem carregado a propagação sem limites e fronteiras do coronavírus, uma grande crise mundial sanitária e social e, como não podemos esquecer, uma das maiores crises econômicas e laborais da história[6] (ORTEGA ALONSO, 2020, p. 212). (Tradução nossa).

Os fatos têm demonstrado que os efeitos da pandemia em relação ao aumento de desigualdades sociais atingem de forma mais significativa os grupos vulneráveis, como as pessoas com deficiência (OIT, 2020a). As pessoas com deficiência representam 15% da

[6] "La pandemia provocada por COVID-19 no puede ser entendida fuera del marco y concepto de la globalización. Esta ha conllevado la propagación sin límites y fronteras del coronavirus, una gran crisis mundial sanitaria y social y, como no podemos obviar, una de las grandes crisis económicas y laborales de la historia" (ORTEGA ALONSO, 2020, p. 212).

população mundial, e ainda hoje vivenciam a exclusão social, econômica e de acesso à saúde, bem como as restrições aos serviços públicos (OIT, 2020a), segregação essa que só "[...] aumenta a ameaça que a crise do COVID-19 representa para as vidas e os meios de subsistência" (OIT, 2020a). Antes mesmo da pandemia, as pessoas com deficiência e seus familiares já sofriam um impacto social significativo em relação ao exercício de direitos humanos como o direito ao trabalho, pois como destacou a ONU em relatório publicado no ano de 2018, homens e mulheres com deficiência têm taxas de empregabilidade inferiores a seus pares sem deficiência, e a "[...] exclusão de pessoas com deficiência do mundo do trabalho pode custar entre 1 e 7 por cento do Produto Interno Bruto. Pessoas com deficiência correm maior risco de pobreza devido a esse acesso reduzido ao emprego e salários mais baixos[7] [...]" (PNUD, 2018, p. 9). (Tradução nossa). E a discriminação, como já se observou, está diretamente ligada à violação do direito humano ao trabalho – assim como a outros direitos humanos –, atingindo às pessoas com deficiência de uma forma geral, contudo, sendo ainda mais agressiva quando se analisa por uma perspectiva interseccional de gênero e deficiência, visto que "Pessoas com deficiência, particularmente as mulheres com deficiência, são menos propensas a ser empregadas do que pessoas sem deficiência[8]" (ONU, 2018, p. 189) (tradução nossa).

Frente a tal realidade, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem apresentado recomendações no sentido de combater os efeitos que a pandemia de COVID-19 tem proporcionado para além dos riscos à saúde, os quais enfatizam a necessidade de proteção dos direitos à igualdade e não discriminação das pessoas com deficiência, porque eles são as bases fundamentais para o combate às violações de direitos humanos. Destacam-se dois documentos publicados pela OIT, nos meses de abril e junho de 2020, que apresentam recomendações pontuais à situação das pessoas com deficiência durante a pandemia: o primeiro tem como título "Ninguém ficará para trás, nem agora, nem nunca. Pessoas com deficiência na resposta ao COVID-19" (OIT, 2020b), e tem por intuito salientar o risco de as pessoas com deficiência sofrerem violações de direitos em meio à pandemia e propor cinco medidas para preservação da "[...] justiça social, inclusão efetiva, igualdade e oportunidades e trabalho decente" (OIT, 2020b). Os cincos pontos chaves apontados pela OIT nessa recomendação sustentam-se nos direitos já referidos da igualdade de oportunidades, acessibilidade e exercício do trabalho, que são pensados a partir da realidade que a pandemia de COVID-19 impôs ao mundo.

---

[7] "[...] excluding persons with disabilities from the world of work can cost countries between 1 and 7 percent of Gross Domestic Product. Persons with disabilities are at an increased risk of poverty due to this reduced access to employment and lower wages [...]". (PNUD, 2018).

[8] "Persons with disabilities, particularly women with disabilities, are less likely to be employed than persons without disabilities". (ONU, 2018).

Sendo o distanciamento social uma recomendação da OMS para conter o fluxo de contaminação (OPAS, 2020b), muitas pessoas transformaram suas casas em ambientes de trabalho e passaram a organizar suas vidas de acordo com as informações e recomendações referentes ao combate do novo coronavírus. Nesse sentido, a acessibilidade do ambiente de trabalho inclusivo – direito garantido na CDPD e LIPD – e o uso de tecnologias para garantir que as informações sobre as medidas de prevenção contra a COVID-19 sejam recebidas pelas pessoas com deficiência, são elementos necessários aos trabalhadores para desenvolverem suas atividades laborais em seus lares (OIT, 2020b). Outro destaque conferido nesse documento diz respeito à participação das pessoas com deficiência na proposição de respostas à crise de COVID-19, considerando esse momento como oportunidade de promover a inclusão de grupos anteriormente discriminados como elemento central em todas as respostas (OIT, 2020b). Salienta-se, ainda, a recomendação que enfatiza a necessidade de proteção social adequada às pessoas com deficiência por meio de medidas "[...] sensíveis às questões de gênero, devem ser construídas de forma a promover a entrada, a permanência e o progresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho" (OIT, 2020b), pois a OIT entende que o direito ao trabalho deve ser assegurado mediante a combinação de diálogo social e reforço de legislações protetivas e antidiscriminatórias, visto que:

> O diálogo social e a participação são os fundamentos do movimento pelos direitos das pessoas com deficiência e do movimento pelos direitos trabalhistas. Eles são mais necessários do que nunca durante a atual crise. Uma multiplicidade de pontos de vista - dos governos, das organizações de trabalhadores e de empregadores e das organizações de pessoas com deficiência - oferecem uma variedade de soluções. Portanto, é indispensável a implementação das normas internacionais do trabalho e de outros instrumentos de direitos humanos, especialmente da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (OIT, 2020b).

O informe da OIT, publicado em junho de 2020, apresenta um resumo de políticas sob o título "O COVID-19 e o Mundo do Trabalho: Garantindo a inclusão das pessoas com deficiência em todas as fases da resposta" (OIT, 2020a), que vislumbra ações para o presente, ou seja, o combate das desigualdades já identificadas durante a pandemia, e com projeções para o futuro, como medidas a reparar os danos e promover a recuperação socioeconômica. Trata-se, portanto, de uma extensão das cinco medidas propostas no documento de abril de 2020, com informações que confirmam como os efeitos econômicos gerados pela pandemia COVID-19 "[...] aumentam a vulnerabilidade das pessoas com deficiência a mais discriminação e exclusão. Elas estão entre as mais atingidas pelas crises econômicas, e têm maior probabilidade de perder o emprego e de ter dificuldades para encontrar trabalho" (OIT, 2020a).

O relatório apresenta exemplos positivos que estão sendo realizados em alguns países nesse período de pandemia, com o objetivo de promover o acesso a vagas de trabalho para trabalhadores com deficiência, bem como de garantir a proteção ao direito à igualdade e não discriminação. Nesse sentido, a OIT (2020a) ressaltou a importância do papel do Estado, na proposição de políticas sociais que assistam tanto às pessoas com deficiência como seus familiares, mas também que beneficiem os empregadores para que esses possam investir em ferramentas de acessibilidade essenciais aos trabalhadores com deficiência. Ressalta-se ainda que "Os empregadores têm um papel fundamental na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Muito progresso tem sido feito nos últimos anos para promover a inclusão, inclusive nos países em desenvolvimento" (OIT, 2020a). Logo, a OIT aposta no esforço conjunto dos Estados e sociedade para que, por meio do diálogo entre as pessoas com deficiência e suas organizações sociais, se utilize desse momento de pandemia como uma possibilidade de renovação dos meios de trabalho e de relacionamentos interpessoais, a fim de transformá-los em ambientes mais inclusivos e eliminar as barreiras atitudinais provindas da discriminação, afinal:

> Aqueles de nós que, por motivos pessoais ou profissionais, estão cientes da discriminação da deficiência, muitas vezes se sentem frustrados com a dificuldade de não erradicá-la, até mesmo contê-la. É impressionante a frequência com que, repetidamente, encontramos exemplos de discriminação por deficiência na vida cotidiana ou nos contextos mais inesperados. Frustração, que geralmente é seguida por uma constatação: é necessário explicar mais e melhor a discriminação da deficiência, especialmente para pessoas que desconhecem totalmente a sua existência[9] (HUETE GARCÍA, 2020, p. 206). (Tradução nossa).

Em conformidade com o referido relatório da OIT (2020a), salienta-se a importância das normativas antidiscriminatórias – de natureza internacional e nacional –, tanto em um sentido pedagógico, como de garantia de direitos, ou seja, tais normas têm a função de conceituar elementos importantes na projeção de uma sociedade igualitária, como o conceito de discriminação por deficiência, bem como têm o compromisso de servir enquanto regulações para eventuais atitudes discriminatórios reprováveis. Dessa forma, a OIT (2020a) elenca as principais estruturas internacionais e normas trabalhistas relevantes com o intuito de reforçar a importância dessas normas no momento atual de crise sanitária global.

[9] "Quienes por razones personales o profesionales conocemos la discriminación por discapacidad, a menudo sentimos frustración por lo difícil que resulta no ya su erradicación, siquiera su contención. Es abrumadora la frecuencia con que, una y otra vez, nos encontramos ejemplos de discriminación por discapacidad en la vida cotidiana, o en los contextos más insospechados. Frustración, que suele ser seguida por una consta- tación: es necesario explicar más y mejor la discriminación por discapacidad, sobre todo a las personas que ignoran totalmente su existência" (HUETE GARCÍA, 2020, p. 206).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As informações apresentadas no presente estudo confirmam a hipótese de que as normas antidiscriminatórias e protetivas aos direitos das pessoas com deficiência de forma isolada não são suficientes para erradicar a discriminação por deficiência, contudo, se mostra indispensável a sua reafirmação nesse momento de pandemia de COVID-19, como forma de se sustentar medidas que visem projetar um cenário mais igualitário e inclusivo no período pós-pandemia. Acolhe-se assim, as recomendações da OIT que ressaltam a importância das normas internacionais e da legislação nacional aliadas às ações dos Estados (e da sociedade), no sentido de promover justiça social.

Dessa forma, direcionou-se a pesquisa para o estudo da relação entre discriminação, deficiência e desigualdade no acesso ao trabalho. Tendo como base dados publicados pela ONU e pela OIT, pode-se observar que a discriminação por deficiência não é um fator diretamente ligado à pandemia de COVID-19, mas que as desigualdades provindas dela tem se intensificado nesse período de crise, especialmente no tocante à manutenção e acesso a vagas de trabalho.

Entende-se, portanto, que o debate constante acerca do direito antidiscriminatório relacionado à deficiência é essencial, e se torna ainda mais importante nesse momento de pandemia. Assim, reforça-se o compromisso do Estado, dos operadores do direito, acadêmicos e sociedade em geral, em estabelecer um diálogo constante com as pessoas com deficiência e os movimentos sociais para, de forma coletiva, refletir acerca de medidas eficientes à promoção da igualdade de oportunidades para trabalhadores com deficiência.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e seus reflexos na ordem jurídica interna no Brasil. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (coord.). **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos Humanos além da Lógica Formal do Princípio da Igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz. ROCHA, Leonel Severo. ENGELMANN, Wilson (orgs.). **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica**: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: Mestrado e Doutorado, nº 10. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. Sobre o Conceito de Minorias: uma análise sobre Racionalidade Moderna, Direitos Humanos e Não-Discriminação. In: STRECK, Lenio Luiz; ROCHA, Leonel Severo; ENGELMANN, Wilson (Orgs.). **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica**: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unisinos. Mestrado e Doutorado, n. 14. São Leopoldo: Karywa, Unisinos, 2018. E-book. Disponível em: https://editorakarywa.wordpress.com/ 2018/08/15/constituicao-sistemas-sociais-e-hermeneutica-anuario-do-programa-de-pos-graduacao-em-direito-da-unisinos/#more-324. Acesso em: 05 set. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ constituicao.htm. Acesso em: 05 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 05 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 06 set. 2020.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**, v.10, n.1, p.171-188, 2002. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011/8774. Acesso em: 05 set. 2020.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

HUETE GARCÍA, Agustín. Pandemia y discapacidad. Lecciones a propósito del confinamento. **Revista Española de Discapacidad**, n.1, v. 8, p. 203-207, 2020. Disponível em: https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/662. Acesso em: 07 set. 2020.

IKAWA, Daniela. Direito às Ações Afirmativas em Universidades Brasileiras. In: SARMENTO, Daniel. IKAWA, Daniela. PIOVESAN, Flávia (coords.). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MARCOS, Rui de Figueiredo. MATHIAS, Carlos Fernando. NORONHA, Ibsen. **História do Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

MEEKOSHA, Helen; SOLDATIC, Karen. Human rights and the global south: the case of disability. **Third World Quartely Journal**, [s.l], v. 32, n. 8, p. 1383-1398, 2011. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01436597.2011.614800. Acesso em: 06 set. 2020.

OIT. **O COVID-19 e o Mundo do Trabalho**: garantindo a inclusão das pessoas com deficiência em todas as fases da resposta. Genebra: OIT, 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_751656/lang--en/index.htm. Acesso em: 09 set. 2020.

OIT. **Ninguém ficará para trás, nem agora, nem nunca**. Pessoas com deficiência na resposta ao COVID-19. Genebra: OIT, 2020b. Disponível: em: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_741590/lang--en/index.htm. Acesso em: 09 set. 2020.

ONU. **Compilação de Instrumentos Internacionais de Direitos Humanos**. ONU, 2011. Disponível em: http://acnudh.org/wp-content/uploads/2011/06/Compilation-of-HR-instruments-and-general-comments-2009-PDHJTimor-Leste-portugues.pdf. Acesso em: 08 set. 2020.

ONU. **Departament of Economic and Social Affair**. Realization of the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities: UN flagship report on disability and development 2018. [S.l]: ONU, 2018. Disponível em: https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2018/12/UN-Flagship-Report-Disability.pdf. Acesso em: 06 set. 2020.

OPAS, Organização Pan-Americana de Saúde. **Distanciamento social, vigilância e sistemas de saúde mais fortes são chaves para controlar pandemia de COVID-19, afirma diretora da OPAS**. Brasília, DF: OPAS, 2020a. Disponível em: https://www.paho.org/pt/noticias/2-6-2020-distanciamento-social-vigilancia-e-sistemas-saude-mais-fortes-sao-chaves-para. Acesso em: 10 set. 2020.

OPAS, Organização Pan-Americana de Saúde. **Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)**. Brasília, DF: OPAS, 2020a. Disponível em: https://www.paho.org/pt/covid19. Acesso em: 07 set. 2020.

ORTEGA ALONSO, Elena. Retos de los stakeholders del ámbito de la discapacidad en materia de empleo tras la pandemia de 211 COVID-19. **Revista Española de Discapacidad**, n.1, v. 8, p. 209-217, 2020. Disponível em: https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/663. Acesso em: 07 set. 2020.

PALACIOS, Agustina. El modelo social de discapacidad y su concepción como cuestón de derechos humanos. **Revista Colombiana de Ciencias Sociales**, Medelín, v. 6, n.1, p. 14-18, jan.- jun., 2017. Disponível em: https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/ 2190. Acesso em: 06 set. 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2018.

PNUD, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Disability Inclusive Development in UNDP**: guidance and entry points, 03 December 2018. New York: PNUD, 2018. Disponível em: https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Human%20Rights/UNDPDisability_Inclusive_Development__accessible.pdf. Acesso em: 09 set. 2020.

RIOS, Roger Raupp. Direito da Antidiscriminação e discriminação por deficiência. In: DINIZ, Debora; SANTOS, Wederson. (orgs.). **Deficiência e discriminação**. Brasília, DF: Letras Livres; Brasília, DF: Editora UnB, 2010.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da Antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

ROJAS, Claudio Nash. **El Sistema Interamericano de Derechos Humanos em Acción**: aciertos y desafíos. México: Porrúa, 2009.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para Libertar**: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição de 1988. *In*: **Revista Diálogo Jurídico**, v. 1, nº 1. Salvador: Centro de Atualização Jurídica, 2001.

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

SHELTON, Dinah. **Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos**. Disponível em: http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756. Acesso em: 05 set. 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

STRECK, Lenio Luiz. **Verdade e Consenso**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

TAVERNELLI, Romina Paola. Relaciones de Dominación y Desigualdad en la Justicia: garantías de un modelo. *In*: CATTANI, Antonio David. DÍAZ, Laura Mota. COHEN, Néstor (orgs.). **A Construção da Justiça Social na América Latina**. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2013.

TRINDADE, Antônio A. Cançado. **El Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el Siglo XXI**. Santiago: Editorial Jurídica del Chile, 2001.

WHO. **WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard**. [*S.l*]: WHO, 2020. Disponível em: https://covid19.who.int. Acesso em: 07 set. 2020.