

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

FAUSTO SANTOS DE MORAIS

JOSÉ ALCEBIADES DE OLIVEIRA JUNIOR

JULIANO SARMENTO BARRA

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fausto Santos de Moraes, José Alcebiades De Oliveira Junior, Juliano Sarmento Barra – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-292-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

As temáticas do grupo de trabalho sobre a Eficácia de Direitos Fundamentais nas relações de Trabalho, Sociais I e Empresariais se caracterizaram por análises sobre a eficácia e efetividade da proteção jurídica às relações de trabalho, seja num contexto tradicional ou de um modelo tecnológico digital mediado pelas plataformas.

Nas discussões sobre a eficácia da proteção jurídica, questões como a necessidade de produção e modificação legislativa, e diferentes perspectivas sobre a interpretação jurídica tiveram como seu objeto problemas tradicionais e digitais, estabelecendo-se, aqui, como tradicionais aqueles não necessariamente afetos ao ambiente digital.

Para aqueles problemas aqui enunciados como tradicionais, os trabalhos discutem a falta de legislação que valorize a compliance como meio de proteção dos Direitos Humanos, analisam as consequências da degradação ao ambiente sobre as relações de trabalho, como a pejotização, as distinções de gênero numa perspectiva da sociedade do cuidado e a precarização dos direitos trabalhistas. Em síntese, essas contribuições analisam os problemas e contribuem com alguns caminhos.

A eficácia jurídica também é o objeto de trabalhos que se ocupam com o ambiente digital mediado por plataformas. As questões transitaram tanto sobre a configuração de vínculo empregatício, o impacto da Indústria 4.0 no meio ambiente de trabalho, a falta de proteção do Estado para as consequências da prestação do trabalho mediado por plataformas, a responsabilidades dessas empresas bem como o desafio da configuração de um direito fundamental à desconexão.

Sob as propostas relacionadas a efetividade da proteção jurídica do trabalho, análises sobre as questões de gênero e saúde diante do relatório da OMS, desigualdades que influenciam na busca do primeiro emprego, o exercício do controle de convencionalidade nas decisões sobre plataformas digitais, condições para um trabalho decente no contexto do corredor bioceânico, a inclusão de pessoas com transtorno com espectro autista no mercado de trabalho e análise crítica sobre a dissonância normativa sobre o capacitismo. Essas contribuições colocam em tensão entre o Direito e a sua capacidade normativa na sociedade.

Houve ainda uma proposta de reflexão sobre o Golpe de Estado de 1973, trazendo uma perspectiva da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, ressaltando como que a flexibilização de direitos sociais caminhou em conjunto com num regime ditatorial.

De uma maneira geral, o grupo de trabalho ofereceu contribuições relevantes sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresarias, proporcionando o conhecimento sobre novas questões, problematizações e propostas sob perspectivas da eficácia e efetividade dos direitos num contexto tradicional e no ambiente digital. Fica o convite para a leitura e interlocução com os trabalhos desta obra.

São Paulo, novembro de 2025.

Prof. Dr. José Alcebiades De Oliveira Junior (UFRGS| URI)

Prof. Dr. Fausto Santos de Moraes (ATITUS EDUCAÇÃO | AIDIA)

Prof. Dr. Juliano Sarmento Barra (Mackenzie)

A DISSONÂNCIA NORMATIVA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO CAPACITISMO E DA EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS NO BRASIL

NORMATIVE DISSONANCE: A CRITICAL ANALYSIS OF ABLEISM AND THE EFFECTIVENESS OF THE QUOTAS LAW IN BRAZIL

**Caroline meirelles linhares
Raquel Cardoso Lopes**

Resumo

O presente artigo investiga a dissonância entre o avançado arcabouço normativo brasileiro de inclusão de pessoas com deficiência e a persistente realidade de sua exclusão no mercado de trabalho. A pesquisa se debruça sobre a tensão fática e teórica que emerge da coexistência de uma legislação progressista com práticas corporativas que perpetuam a segregação laboral. O objetivo central é analisar criticamente de que maneira o capacitismo, enquanto sistema de poder, opera para neutralizar a eficácia material da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). A justificativa científica do estudo reside em sua proposta de transcender a análise quantitativa do cumprimento de cotas, preenchendo a lacuna de investigações qualitativas que aprofundem as barreiras estruturais e atitudinais à efetivação dos direitos. A metodologia adota uma abordagem qualitativa, de natureza teórico-empírica, com delineamento explicativo-crítico, articulando pesquisa bibliográfica, análise documental e análise crítica do discurso. A fundamentação teórica ancora-se nos Estudos Críticos da Deficiência, mobilizando o modelo social da deficiência e análises foucaultianas da normalização para desvelar a lógica da corponormatividade. Como principais resultados, aponta-se que a legislação opera predominantemente em um nível simbólico, cuja efetividade é sistematicamente corroída por um capacitismo estrutural. Esse fenômeno resulta em um cenário de conformidade formal que mascara a perpetuação da segregação. Conclui-se, portanto, que a ineficácia da norma não decorre de sua formulação, mas da resiliência de uma estrutura social capacitista que o formalismo jurídico, por si só, não consegue desmantelar.

Palavras-chave: Capacitismo, Lei de cotas no trabalho, Lei brasileira de inclusão, Modelo social da deficiência, Efetividade dos direitos fundamentais

Abstract/Resumen/Résumé

This article investigates the dissonance between Brazil's advanced normative framework for the inclusion of persons with disabilities and the persistent reality of their exclusion from the labor market. It examines the factual and theoretical tension that arises from the coexistence of progressive legislation and corporate practices that perpetuate occupational segregation. The central objective is to critically analyze how ableism, understood as a system of power, undermines the substantive effectiveness of Brazil's Disability Quota Law (Law No. 8,213 /1991) and the Brazilian Law for the Inclusion of Persons with Disabilities (Law No. 13,146

/2015). The study's scholarly rationale is to move beyond purely quantitative assessments of quota compliance by addressing the relative paucity of qualitative investigations into the structural and attitudinal barriers that impede the realization of these rights. Methodologically, the article adopts a qualitative, theoretically informed empirical approach with an explanatory–critical design, combining a literature review, documentary analysis, and critical discourse analysis. The theoretical foundation is anchored in Critical Disability Studies, mobilizing the social model of disability and Foucauldian analyses of normalization to expose the logic of corporeal normativity. The findings indicate that the legislation operates predominantly at a symbolic level, with its effectiveness systematically eroded by structural ableism, producing a pattern of formal compliance that conceals the persistence of segregation. Accordingly, the article concludes that the law's ineffectiveness does not stem from its drafting but from the resilience of an ableist social structure that legal formalism alone cannot dismantle.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Ableism, The quotas law, Brazilian law on the inclusion of persons with disabilities, Social model of disability, Effectiveness of fundamental rights

1. INTRODUÇÃO

A ordem jurídica brasileira, no que tange à proteção dos direitos das pessoas com deficiência, ergue-se como um dos mais sofisticados e progressistas monumentos legislativos do mundo contemporâneo. A Constituição Federal de 1988, em seu alicerce principiológico, consagra a dignidade da pessoa humana e a igualdade como vetores axiológicos do Estado Democrático de Direito, preceitos que foram densificados por um robusto corpo de normas infraconstitucionais. Nesse panorama, a Lei de Cotas e, posteriormente, a Lei Brasileira de Inclusão, representam marcos civilizatórios que buscaram traduzir a promessa constitucional em realidade tangível, notadamente no sensível campo do direito ao trabalho.

A despeito dessa arquitetura normativa de vanguarda, a paisagem social e corporativa do país revela uma fissura profunda, um hiato abissal entre a prescrição legal e a realidade fática. A coexistência de um ideal de inclusão, formalizado em diplomas legais, com a persistente exclusão de milhões de cidadãos com deficiência do mercado de trabalho configura um paradoxo que desafia a própria noção de efetividade do Direito. Este cenário de dissonância não se afigura como um mero descompasso temporal, uma falha de implementação que o tempo se encarregará de sanar; ao contrário, ele aponta para a existência de forças estruturais, de gramáticas culturais de poder que operam silenciosamente para neutralizar o potencial transformador da lei.

Dentro desse macroproblema, a presente pesquisa delimita seu foco na tensão central entre o arcabouço normativo de inclusão e o fenômeno do capacitismo. O estudo investigará como este sistema de crenças, práticas e processos, que inferioriza corpos e mentes que destoam de um ideal normativo de capacidade, funciona como o principal obstáculo à materialização dos direitos laborais das pessoas com deficiência. A análise se concentrará em desvelar os mecanismos pelos quais o capacitismo, em suas múltiplas formas, esvazia a eficácia da legislação, transmutando a promessa de pertencimento em uma realidade de segregação.

Diante do exposto, formula-se a seguinte questão de pesquisa: de que maneira o capacitismo, em suas manifestações estruturais, institucionais e atitudinais, opera para neutralizar a eficácia do avançado arcabouço legal brasileiro de inclusão, notadamente a Lei nº 8.213/91 e a Lei nº 13.146/2015, transformando a promessa de direitos e pertencimento em uma realidade de segregação e precariedade no mercado de trabalho? A indagação não busca apenas constatar o descumprimento da norma, mas desvelar os mecanismos sutis e profundos

pelos quais seu espírito é violado mesmo quando sua letra é, por vezes, formalmente cumprida.

O objeto específico de análise é, portanto, a dissonância entre o espírito da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e as práticas corporativas no mercado de trabalho brasileiro contemporâneo. O foco institucional recai sobre o ambiente empresarial, enquanto o recorte empírico se baseia na análise de dados secundários, relatórios institucionais e da produção acadêmica sobre o tema, sem uma delimitação temporal rígida, mas com ênfase no cenário pós-promulgação da Lei Brasileira de Inclusão.

A relevância deste estudo ancora-se na urgência social e na complexidade jurídica de decifrar o enigma da ineficácia normativa. A literatura existente frequentemente se detém na análise quantitativa do cumprimento de cotas, deixando uma lacuna no que tange à investigação qualitativa e crítica das barreiras invisíveis que impedem a inclusão genuína. A originalidade da abordagem reside em posicionar o capacitismo como categoria analítica central para explicar o fenômeno, oferecendo um diagnóstico aprofundado que pode subsidiar não apenas o debate acadêmico, mas também a formulação de políticas públicas e estratégias organizacionais mais eficazes.

Para tanto, a pesquisa se fundamenta no referencial teórico dos Estudos Críticos da Deficiência, mobilizando o modelo social da deficiência, conforme desenvolvido por teóricos como Debora Diniz, e as teorias de normalização de Michel Foucault para dissecar a lógica da "corponormatividade" subjacente às práticas excludentes. A metodologia adota uma abordagem qualitativa, de natureza teórico-empírica e com delineamento explicativo-crítico, utilizando como método a triangulação de pesquisa bibliográfica sistemática, análise documental jurídico-institucional e análise crítica do discurso.

O objetivo geral deste artigo é, pois, analisar os impactos do capacitismo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, avaliando criticamente a dissonância entre o robusto arcabouço normativo do país e a persistente realidade de exclusão. Postula-se como hipótese central que a legislação brasileira de inclusão funciona predominantemente em uma dimensão simbólica, cuja eficácia material é sistematicamente corroída por um capacitismo estrutural que o enfoque legalista das cotas não consegue, por si só, desmantelar. Para desenvolver essa tese, o artigo está estruturado em três seções: a primeira estabelece os fundamentos históricos e conceituais do capacitismo; a segunda analisa o paradoxo brasileiro entre a lei e a prática corporativa; e a terceira explora os impactos

multidimensionais dessa dissonância e propõe caminhos para a superação do paradigma excludente.

2. FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS: DA PATOLOGIZAÇÃO DO CORPO À DEFINIÇÃO DO CAPACITISMO

A ascensão do capitalismo industrial no século XIX funcionou como um catalisador para a exaltação do corpo produtivo, transformando a deficiência em um anátema, um obstáculo visível ao progresso econômico e à eficiência fabril. Nesse contexto, o modelo médico consolidou sua hegemonia, tratando as pessoas com deficiência não como sujeitos de direitos, mas como pacientes a serem curados ou, na impossibilidade, segregados em asilos e hospícios, longe do olhar da sociedade produtiva (Souza, 2021). Discursos de eugenia e higienismo social, por sua vez, forneceram a justificação pseudocientífica para a "melhoria da raça" através da marginalização ou eliminação de características consideradas anormais, individualizando a deficiência e eximindo a sociedade de qualquer responsabilidade pela inclusão (Diniz, 2007). Em última análise, este paradigma reduzia a complexa experiência humana a uma patologia, ignorando por completo as barreiras sociais que, de fato, incapacitavam.

O período pós-Segunda Guerra Mundial representou um ponto de inflexão sísmico nesse paradigma, precipitado pelo retorno massivo de soldados com lesões corporais que tornaram a lógica da segregação social e politicamente insustentável. A obrigação moral e social de reabilitar e reintegrar esses corpos, agora heróis de guerra, impulsionou a transição para o que viria a ser conhecido como o modelo social da deficiência, um novo paradigma fomentado por incipientes movimentos sociais de pessoas com deficiência (Diniz, 2007). Este novo modelo deslocou o foco analítico da limitação do indivíduo para as barreiras impostas por uma sociedade projetada para um corpo-padrão, afirmando que a verdadeira incapacidade residia na arquitetura, nas atitudes e nas instituições excludentes (Souza, 2021). A quebra dessas barreiras, e não a "cura" do indivíduo, emergiu, consequentemente, como o novo horizonte para a luta por uma inclusão efetiva.

A consolidação legal do modelo social atingiu seu apogeu com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional, internalizando seus preceitos na ordem jurídica pátria. A definição de pessoa com deficiência contida no Art. 2º da Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015) é um reflexo direto desse modelo, ao conceituá-la como aquela que tem impedimento de longo

prazo que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena. Este conceito é de importância crucial, pois desmistifica a anacrônica associação da deficiência com a doença, reconhecendo-a como um fenômeno biopsicossocial complexo (Diniz, 2007). Sob esta nova ótica, a responsabilidade pela inclusão é transferida para a coletividade, que deve se adaptar para garantir a participação equânime de todos, como preconiza o Relatório Mundial sobre a Deficiência (Organização Mundial da Saúde, 2011).

Nesse terreno fértil de re-significação, o termo capacitismo emergiu como uma ferramenta analítica e política indispensável para nomear e combater a opressão específica dirigida contra pessoas com deficiência. Com origem nos movimentos sociais dos Estados Unidos na década de 1980 e consolidação no debate acadêmico brasileiro a partir dos anos 2010, o capacitismo designa o preconceito, a discriminação e a opressão social baseados na crença da inferioridade de pessoas com deficiência e na superioridade de corpos considerados "normais" (Silva, 2018). Este sistema de crenças julga constantemente a performance dos indivíduos a partir de um padrão de capacidade hegemônico, impactando sobremaneira a vida da pessoa com deficiência e erguendo barreiras, muitas vezes intransponíveis, à sua entrada, permanência e desenvolvimento profissional (Souza, 2021).

Aprofundando a definição, o capacitismo pode ser descrito como uma rede de crenças, processos e práticas que produz um determinado tipo de corpo (o padrão corporal) que é projetado como perfeito, completo, capaz e que, em contrapartida, molda a deficiência como um estado diminuído de ser humano. Essa lógica se materializa no conceito de "corponormatividade", que descreve a imposição de um ideal de corpo funcional, produtivo e sem impedimentos como a norma universal (Mezza, 2022, p. 55). O capacitismo, portanto, opera de forma análoga a outras estruturas de poder, como o racismo e o sexismo, ao estabelecer hierarquias corporais que justificam a desigualdade e a exclusão (Silva, 2018, p. 29).

A conexão desse debate com a teoria de Michel Foucault (2014)obre a normalização revela as raízes biopolíticas do capacitismo, permitindo uma compreensão mais sofisticada de seus mecanismos. Foucault (2014) demonstra como a sociedade moderna, por meio de suas instituições (escola, fábrica, hospital), desenvolve sofisticados mecanismos para rotular, classificar e enquadrar os indivíduos em um padrão de "normalidade", disciplinando os corpos para que se conformem a padrões de eficiência e produtividade (Mezza, 2022; Foucault, 2014). Essa categorização social, longe de ser neutra, gera a exclusão sistemática daqueles que não se enquadram no padrão esperado de capacidade, marginalizando os corpos

dissidentes (Souza, 2021, p. 45). A análise foucaultiana, por conseguinte, desvela como a normatividade corporal é produzida e reforçada por dispositivos de poder que atravessam todo o tecido social, incluindo, de forma proeminente, o mercado de trabalho.

O padrão de corpos revela-se, assim, uma construção social intrinsecamente ligada a questões de identidade, poder e controle, perpetuada por instituições que disciplinam os corpos para que sejam considerados aceitáveis e produtivos. A mídia, a cultura e o próprio mercado de trabalho atuam como potentes dispositivos que reforçam os padrões hegemônicos de produtividade, marginalizando sistematicamente os corpos que deles divergem (Silva, 2018). O capacitismo, nessa perspectiva, transcende a esfera das atitudes individuais e se configura como um complexo dispositivo de poder que legitima a desigualdade e naturaliza a exclusão, operando como uma gramática social que define quem é digno de plena participação (Pereira; Oliveira, 2021).

A categorização das manifestações do capacitismo inicia-se com suas formas mais arraigadas: o Estrutural e o Institucional. O capacitismo estrutural é a discriminação que opera em nível sistêmico, incorporada nas próprias fundações da sociedade, como na arquitetura inacessível das cidades ou em um sistema educacional que não prevê a diversidade de aprendizagem (Silva, 2018, p. 50). De modo complementar, o capacitismo institucional manifesta-se nas políticas e práticas de organizações que, por ação ou omissão, negam ou limitam o acesso a recursos, como a recusa de empresas em prover adaptações razoáveis no ambiente de trabalho (Souza, 2021, p. 63). Ambas as formas refletem e perpetuam desigualdades históricas, solidificando a exclusão como a norma.

Em um plano mais interpessoal, mas não menos pernicioso, encontram-se o Capacitismo Atitudinal e o Linguístico. O capacitismo atitudinal é aquele manifestado por meio de crenças, estereótipos e estímulos que desvalorizam a capacidade e a autonomia das pessoas com deficiência, tratando-as como incapazes, frágeis ou dignas de pena (Pereira; Oliveira, 2021, p. 49). Por sua vez, o capacitismo linguístico se materializa no uso de expressões e termos pejorativos que reforçam estímulos, como "retardado" ou "inválido", ou mesmo em elogios que infantilizam, como "você é um exemplo de superação" (Mezza, 2022, p. 81). Essa dimensão do preconceito constrói e reforça uma imagem social negativa e estereotipada, solidificando a ideia de que são "menos" que os outros.

Outras duas manifestações sutis, porém potentes, são o Capacitismo Médico e o Benevolente. O capacitismo médico, herdeiro direto do paradigma superado, consiste na visão que trata a deficiência predominantemente como uma condição a ser curada, consertada ou

reabilitada, focando na limitação do corpo em detrimento do potencial do sujeito (Diniz, 2007). Em um contraste aparente, o capacitismo benevolente se expressa por meio de uma atitude excessivamente piedosa ou protetora, que, sob o véu da bondade, reforça a ideia de fragilidade e dependência, minando a autonomia e a dignidade da pessoa (Silva, 2018, p. 38). Ambas as formas, embora partindo de lugares distintos, convergem para o mesmo resultado: a negação da pessoa com deficiência como um sujeito autônomo e de plenos direitos.

O Capacitismo Recreativo e o Capacitismo no Trabalho representam as manifestações do preconceito em esferas cruciais da vida social. O primeiro se revela em contextos informais, como piadas, memes e comentários que zombam da deficiência, normalizando o desrespeito e a humilhação sob o pretexto do humor (Souza, 2021, p. 65). Já o capacitismo no trabalho, objeto central desta análise, é a subestimação sistemática da capacidade profissional da pessoa com deficiência, resultando em barreiras no recrutamento, na falta de reconhecimento, na estagnação da carreira e na negação de oportunidades de promoção (Pereira; Oliveira, 2021, p. 48). Esta é, talvez, a forma mais direta de barreira à inclusão laboral e à autonomia econômica.

A gênese de muitas desigualdades observadas no mercado de trabalho pode ser localizada no Capacitismo na Educação. Esta manifestação se define pela falha do sistema educacional em adaptar suas práticas pedagógicas, seus materiais e suas avaliações às necessidades diversas dos estudantes com deficiência, impedindo seu acesso pleno ao conhecimento e criando barreiras que os excluem desde a mais tenra idade (Bento, 2019, p. 28). Um sistema educacional que não garante uma educação inclusiva e de qualidade é a raiz de um ciclo vicioso de marginalização, pois, como afirmam Martins e Souza (2020, p. 15), "a exclusão da escola é o prelúdio da exclusão do trabalho". A ausência de um preparo adequado compromete irremediavelmente as futuras oportunidades profissionais.

Como contraponto filosófico a essa lógica de exclusão, pode-se invocar a teoria da ação comunicativa. Segundo essa perspectiva, a comunicação ideal, base da legitimidade democrática, pressupõe uma "situação ideal de fala", na qual todos os participantes têm as mesmas condições de serem ouvidos e de questionar as pretensões de validade dos outros (Mezza, 2022, p. 115). O capacitismo, ao tratar a pessoa com deficiência como inherentemente menos capaz ou menos crível, cria uma barreira comunicativa fundamental, violando as condições de simetria e reciprocidade (Souza, 2021, p. 25). Essa quebra na presunção de igualdade comunicativa impede a participação simétrica na esfera pública e no ambiente de trabalho, legitimando a exclusão.

A própria evolução da linguagem jurídica reflete a luta contra essa assimetria, como se observa na crítica ao termo "portador de deficiência", anteriormente utilizado na legislação (Brasil, 1991). Argumenta-se que o termo é inadequado por remeter à ideia de "portar" algo, como se fosse um objeto ou uma condição temporária e externa ao sujeito (Mezza, 2022, p. 40). A adoção da expressão "pessoa com deficiência", consagrada pela Convenção da ONU e pela LBI (Brasil, 2015), representa uma conquista política e conceitual, pois coloca o indivíduo, a pessoa, em primeiro lugar, e a deficiência como uma de suas características (Diniz, 2007). Essa mudança terminológica não é um mero detalhe, mas um reflexo da própria luta por reconhecimento e dignidade.

Em síntese, este capítulo traçou a jornada conceitual desde o modelo médico, que patologizava o corpo, até o modelo social, que politiza a deficiência, e definiu o capacitismo como uma complexa e multifacetada estrutura de poder que opera em todos os níveis da vida social. A compreensão de suas diversas manifestações, da estrutural à linguística, da institucional à atitudinal, é condição *sine qua non* para uma análise crítica das fissuras e insuficiências do arcabouço legal brasileiro de inclusão. É sobre este denso pano de fundo histórico, teórico e filosófico que a legislação pátria e sua conturbada relação com a prática corporativa serão detalhadas no capítulo subsequente.

3. O PARADOXO BRASILEIRO: ANÁLISE CRÍTICA DO AR CABOUÇO LEGAL E SUA DISSONÂNCIA COM A REALIDADE CORPORATIVA

A Lei de Cotas, insculpida no Art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, emerge como o principal instrumento normativo concebido pelo Estado brasileiro para forçar as portas do mercado de trabalho às pessoas com deficiência. Sua lógica é a da ação afirmativa impositiva: empresas com 100 ou mais funcionários são legalmente obrigadas a preencher um percentual de seus cargos com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, sob pena de sanções administrativas (Brasil, 1991). A *ratio legis* dessa política é clara: intervir na lógica de mercado, historicamente excludente, para assegurar um patamar mínimo de acesso ao trabalho, como aponta o estudo de Amâncio e Mendes (2023). A legislação nasceu, portanto, como um dique de contenção contra a maré da segregação, uma imposição legal para garantir o que a cultura organizacional espontaneamente negava.

Os percentuais de cotas estabelecidos pela lei seguem uma escala progressiva, que varia de 2% para empresas com 100 a 200 funcionários, até 5% para aquelas com mais de

1.001 empregados, buscando uma proporcionalidade entre a obrigação e o porte da organização. O objetivo explícito dessa política afirmativa é não apenas garantir vagas, mas também desmistificar preconceitos relacionados à performance e combater a padronização dos corpos no ambiente laboral (Souza, 2021). A lei representa, nesse sentido, uma tentativa do Estado de usar seu poder de império para induzir uma mudança de comportamento no setor privado, promovendo a justiça social em um campo onde a meritocracia, muitas vezes, mascara a discriminação (Brasil, 1991).

Posteriormente, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) aprofundou e ampliou o espectro de direitos, representando um marco que consolidou o modelo social da deficiência no ordenamento jurídico. No que tange ao trabalho, a LBI reforçou a proteção contra a demissão imotivada do trabalhador com deficiência contratado sob a regra de cota, estabelecendo que sua dispensa só pode ocorrer após a contratação de um substituto em condição semelhante (Brasil, 2015). Essa medida buscou combater a alta rotatividade e a prática de contratações de fachada, como assevera Diniz (2007), representando um avanço significativo na garantia não apenas do acesso, mas da permanência no emprego.

Eis que se apresenta, todavia, o paradoxo central que anima esta pesquisa: a despeito da robustez e do caráter progressista dessa arquitetura normativa, a realidade em inúmeras empresas está a anos-luz de refletir o espírito inclusivo dessas leis. O mero cumprimento quantitativo das cotas, desacompanhado de uma transformação cultural e da remoção de barreiras atitudinais e arquitetônicas, gera um cenário de inclusão precária que, na prática, se assemelha a uma forma sofisticada de segregação (Souza, 2021). O preconceito e a falta de acessibilidade se sobrepõem à capacidade e ao talento dos profissionais, colocando a efetividade da legislação em xeque e revelando, como afirma Silva (2018, p. 62), "uma obediência formal que esconde uma desobediência material".

Uma das manifestações mais insidiosas dessa dissonância é a segregação horizontal, prática pela qual as pessoas com deficiência são sistematicamente direcionadas para funções de menor visibilidade, menor complexidade e menor prestígio dentro da organização. Essa alocação estratégica, muitas vezes em setores operacionais ou de *back office*, limita a diversidade de talentos e o potencial de inovação da empresa, ao mesmo tempo que reforça o estereótipo de que tais profissionais são menos produtivos ou aptos apenas para tarefas repetitivas (Pereira; Oliveira, 2021, p. 55). Trata-se de uma clara manifestação do capacitismo

institucional, que coexiste cnicamente com o preenchimento formal da cota, cumprindo a letra da lei enquanto aniquila seu propósito (Amâncio; Mendes, 2023).

De forma complementar, opera a segregação vertical, um teto de vidro que impede a ascensão profissional de trabalhadores com deficiência, confinando-os aos níveis mais baixos da hierarquia corporativa. Dados empíricos corroboram essa realidade, indicando que a vasta maioria dos profissionais com deficiência jamais foi promovida ao longo de sua carreira, independentemente de sua qualificação e desempenho (Silva, 2018). A ausência de profissionais com deficiência em posições de liderança e destaque não apenas desmotiva novos talentos, mas perpetua uma cultura capacitista que naturaliza a sua invisibilidade nos espaços de poder e decisão (Souza, 2021). A superação desses obstáculos, portanto, exige uma mudança cultural genuína que transcendia a mera contratação.

Outro pilar da ineficácia prática da legislação reside na persistente falta de investimento na adequação do ambiente de trabalho, frequentemente justificada por uma visão míope que enxerga a inclusão como um gasto ou um ônus, em vez de um investimento estratégico. Essa mentalidade ignora os vastos ganhos que a diversidade funcional pode trazer em termos de inovação, criatividade e resolução de problemas, como demonstram diversos estudos sobre o tema (Amâncio; Mendes, 2023). Ademais, a promoção de um ambiente verdadeiramente acessível e inclusivo melhora o clima organizacional como um todo e fortalece a reputação da marca perante consumidores e a sociedade (Pereira; Oliveira, 2021, p. 60).

O papel do Ministério Público do Trabalho (MPT) como órgão fiscalizador é crucial nesse cenário, mas seus próprios dados revelam a magnitude do problema. Apesar de muitas empresas propagandearem políticas de diversidade e inclusão, elas são frequentemente alvo de denúncias por práticas capacitistas, que vão desde o descumprimento da cota até assédio moral e discriminação explícita (Brasil, 2021, p. 8). O aumento expressivo no número de denúncias relacionadas à discriminação por deficiência nos últimos anos sugere não necessariamente um aumento do preconceito, mas talvez uma maior conscientização e coragem por parte das vítimas em denunciar (Souza, 2021, p. 110). A fiscalização é, portanto, um componente indispensável, mas isoladamente insuficiente para operar a transformação cultural necessária.

A análise do conteúdo das denúncias registradas pelo MPT descreve um panorama desolador de discriminação cotidiana, incluindo o uso de apelidos pejorativos, a exclusão de atividades sociais e profissionais e a infantilização dos trabalhadores com deficiência. A falta

de um acolhimento genuíno por parte de gestores e colegas obriga muitos profissionais a conviverem com um tratamento humilhante para manterem seus empregos (Brasil, 2021). Esses dados, somados à baixa taxa de ocupação geral de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, indicam que a dificuldade não reside apenas na inserção, mas, fundamentalmente, na permanência em um ambiente que seja psicologicamente seguro e profissionalmente digno (Silva, 2018, p. 75).

A gravidade dessas práticas transcende a esfera trabalhista, conectando-se diretamente à violação de direitos e garantias fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988. Em primeiro lugar, um ambiente de trabalho hostil e discriminatório atenta frontalmente contra o princípio da Dignidade da Pessoa Humana (Art. 1º, III), fundamento da República. Ademais, a discriminação em razão da deficiência constitui uma violação direta do princípio da Igualdade e da Não Discriminação (Art. 5º, *caput*), que veda distinções de qualquer natureza. A exposição contínua a um ambiente capacitista também afeta a Integridade Física e Psíquica (Art. 5º, III) dos trabalhadores, podendo levar ao desenvolvimento de transtornos mentais.

A análise dos direitos constitucionais violados prossegue com a afronta ao direito ao trabalho digno, valor social do trabalho e fundamento da ordem econômica (Art. 1º, IV e Art. 170). Um ambiente onde a discriminação é tolerada e a segregação é praticada não pode, sob nenhuma ótica, ser considerado digno, pois nega ao trabalhador as condições mínimas de respeito e reconhecimento. A liberdade de expressão (Art. 5º, IX), por sua vez, encontra seus limites no respeito aos demais direitos fundamentais, não abarcando o uso de linguagem ofensiva ou a prática de assédio, que violam o direito à honra e à imagem (Art. 5º, X) e o direito a um meio ambiente de trabalho hígido e seguro (Art. 7º, XXII).

A perpetuação do capacitismo no ambiente corporativo é sintoma de uma cultura organizacional que, por ação ou omissão, permite e naturaliza a discriminação. A ausência de uma resposta institucional eficaz por parte da gestão, que muitas vezes trata as denúncias como casos isolados ou falta de resiliência da vítima, reforça um ciclo vicioso de silenciamento e tolerância com o abuso (Silva, 2018). O receio dos funcionários em denunciar práticas capacitistas, por medo de represálias ou de não serem levados a sério, evidencia uma cultura organizacional tóxica, na qual a norma informal da exclusão se sobrepõe à norma legal da inclusão (Pereira; Oliveira, 2021).

A magnitude desse desafio se torna ainda mais evidente quando se consideram os dados demográficos. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que aproximadamente

15% da população mundial vive com algum tipo de deficiência, um contingente de mais de um bilhão de pessoas (Organização Mundial da Saúde, 2011). No Brasil, os dados mais recentes do IBGE apontam para cerca de 18,6 milhões de pessoas com deficiência, o que torna a sua inclusão não apenas uma questão de justiça, mas um imperativo social e econômico inadiável (Amâncio; Mendes, 2023). A mudança cultural é, portanto, fundamental para garantir a participação plena desse vasto contingente populacional na vida produtiva do país.

Nesse processo de transformação, o papel da mídia e da representatividade na remodelação das percepções sociais sobre a deficiência é de suma importância. A representação positiva e não estereotipada de pessoas com deficiência em todos os espaços sociais, incluindo posições de destaque no mercado de trabalho, ajuda a desmistificar a deficiência e a combater a subestimação de suas capacidades profissionais (Bento, 2019, p. 55). A verdadeira mudança cultural implica a construção de uma sociedade que não apenas tolere a diferença, mas que ativamente valorize a diversidade funcional como uma riqueza (Diniz, 2007).

Fica, portanto, demonstrado um profundo paradoxo no Brasil: a convivência de uma das legislações de inclusão mais avançadas do mundo com uma prática corporativa que continua a segregar e a discriminhar. A análise revela que a efetividade da lei é minada por um capacitismo institucionalizado que se manifesta na segregação horizontal e vertical, na cultura do mero compliance e na violação sistemática de direitos fundamentais. Esta falha sistêmica no tratamento da pluralidade humana serve de ponte para o capítulo final, que se dedicará a analisar os impactos dessa realidade e a propor caminhos para uma inclusão que seja, finalmente, efetiva e genuína.

4. IMPACTOS MULTIDIMENSIONAIS E CAMINHOS PARA A EFETIVIDADE: RUMO AO PERTENCIMENTO GENUÍNO

A temática do capacitismo, impulsionada pela ação de órgãos internacionais e pelo incansável ativismo de movimentos sociais, ocupa hoje um lugar de destaque no debate público, evidenciando os avanços na conquista de direitos e na visibilidade da pauta. A erradicação do preconceito, contudo, permanece um desafio coletivo e contínuo, que exige vigilância constante e ação proativa (Organização Mundial da Saúde, 2011). Nesse contexto, a reflexão sobre os impactos multidimensionais do capacitismo é fundamental para solidificar a

urgência de se transcender a norma legal e construir práticas verdadeiramente inclusivas, como defende Diniz (2007).

O impacto do capacitismo sobre o indivíduo é, talvez, sua consequência mais devastadora e imediata. A inserção no mercado de trabalho é um vetor de suma relevância para a construção da identidade, do senso de pertencimento, da capacidade de autoafirmação e da autonomia financeira (Souza, 2021). Um ambiente de trabalho hostil, que subestima, segregou ou assedia, afeta profundamente a saúde mental e emocional do trabalhador, minando sua autoestima e seu potencial, o que, segundo Silva (2018, p. 90), nega ao indivíduo a oportunidade fundamental de demonstrar seu valor e contribuir com seus talentos.

Em uma escala mais ampla, o impacto do capacitismo na sociedade se traduz na perpetuação de um ciclo vicioso de desigualdade e desperdício de potencial humano. A marginalização de um contingente populacional tão significativo, como os quase 19 milhões de brasileiros com deficiência, impede que a sociedade se beneficie da pluralidade de talentos, perspectivas e experiências que eles têm a oferecer (Amâncio; Mendes, 2023). Uma sociedade que tolera o capacitismo, como argumenta Diniz (2007), falha em seu projeto civilizatório de integrar a diversidade humana, mantendo-se presa a um modelo de desenvolvimento que é não apenas injusto, mas também ineficiente.

No epicentro do problema, o meio corporativo também sofre os impactos negativos de suas próprias práticas capacitistas. A ideia de que a inclusão é apenas um custo a ser mitigado é uma falácia que ignora as perdas tangíveis em inovação, criatividade e resolução de problemas que a ausência de diversidade funcional acarreta (Pereira; Oliveira, 2021). A falta de uma inclusão genuína afeta negativamente o clima organizacional, gera insegurança jurídica e, em um mundo cada vez mais conectado, representa um grave e crescente risco para a reputação da marca, como adverte Souza (2021).

Impõe-se, portanto, uma radical mudança de mentalidade, na qual a inclusão seja vista não como uma obrigação legal ou um ato de caridade, mas como uma estratégia de negócio inteligente e sustentável. A diversidade funcional, ao trazer novas formas de pensar e de solucionar problemas, impulsiona a criatividade e a inovação, gerando benefícios tangíveis como a ampliação do mercado consumidor e a melhoria da imagem institucional (Amâncio; Mendes, 2023). O compromisso autêntico com a responsabilidade social e a equidade emerge, assim, como um poderoso diferencial competitivo em uma economia global que valoriza cada vez mais os princípios ESG - Environmental, Social and Governance - (Bento, 2019).

O primeiro caminho para a efetividade da inclusão exige ir além da mera contratação, focando na criação de um ambiente genuinamente acolhedor e acessível. Isso implica investimentos proativos em adaptações estruturais, tecnológicas e sensoriais, que eliminem as barreiras que impedem a plena participação (Amâncio; Mendes, 2023). A ausência dessas adaptações, muitas vezes negligenciada, é uma das principais barreiras práticas e uma clara manifestação de capacitismo institucional, como aponta Freitas (2019). A experiência de inclusão deve ter como centro a pessoa e suas necessidades, e não apenas o cumprimento burocrático da lei.

Um segundo pilar fundamental para a construção de uma cultura inclusiva é a formação e o treinamento contínuo de todas as equipes, desde a alta liderança até o chão de fábrica. O preconceito, muitas vezes, não deriva da maldade, mas do desconhecimento e da reprodução acrítica de estereótipos, sendo a capacitação de gestores e colegas essencial para desestruturá-los (Martins; Souza, 2020). A implementação de programas de conscientização contínuos, que abordem de forma clara o que é o capacitismo e como combatê-lo no dia a dia, é indispensável, pois, como ensina a pedagogia de Freire, a mudança cultural só ocorre com educação, diálogo e reflexão crítica (Freitas, 2019).

Paralelamente, aponta-se para a necessidade de políticas de recursos humanos que sejam robustas, transparentes e ativamente inclusivas. Isso envolve a revisão completa dos processos seletivos para eliminar vieses capacitistas inconscientes, a criação de planos de carreira claros e equânimes para profissionais com deficiência e o estabelecimento de mecanismos eficazes e seguros para a denúncia e o tratamento de microagressões e assédio (Freitas, 2019). A escuta ativa das pessoas com deficiência, envolvendo-as no planejamento e na avaliação das políticas institucionais, é uma condição indispensável para o sucesso de qualquer iniciativa, em respeito ao lema "Nada sobre nós, sem nós" (Diniz, 2007).

Essa transformação exige uma abordagem eminentemente proativa no combate ao capacitismo, na qual as empresas se antecipem aos problemas, implementando políticas claras de inclusão antes que as denúncias ao MPT se tornem necessárias. Um compromisso genuíno com a equidade deve ser parte integrante dos valores e da missão da organização, e não um apêndice de suas políticas de compliance (Brasil, 2021). Somente assim será possível construir um ambiente de trabalho onde as pessoas com deficiência tenham não apenas um emprego, mas as mesmas oportunidades de crescimento, desenvolvimento e reconhecimento que seus pares (Silva, 2018).

A responsabilidade pela mudança, contudo, não recai exclusivamente sobre as empresas, exigindo uma ação coordenada do Estado e da sociedade civil. Além da fiscalização rigorosa do MPT, são necessárias políticas públicas mais amplas que garantam, desde a base, uma educação inclusiva de qualidade, que prepare todos os cidadãos para o exercício pleno de sua cidadania e profissão (Bento, 2019). O fortalecimento de organizações não governamentais e de movimentos ativistas que dão visibilidade à pauta e pressionam por mudanças é igualmente crucial, pois a erradicação do capacitismo é uma responsabilidade compartilhada por todos os setores da sociedade (Martins; Souza, 2020).

Adicionalmente, o avanço do conhecimento acadêmico sobre o tema é um vetor estratégico para a formulação de soluções mais eficazes, apontando para a necessidade de mais pesquisas e dados. São particularmente importantes os estudos que aprofundem a análise qualitativa da experiência vivida pelas pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, bem como as pesquisas que investiguem a interseccionalidade do capacitismo com outras formas de opressão, como o racismo e o machismo (Amâncio; Mendes, 2023). O aprofundamento do conhecimento é crucial para iluminar as complexidades do fenômeno e subsidiar políticas públicas e corporativas baseadas em evidências (Souza, 2021).

A reflexão sobre a linguagem e a representação reitera que a luta por um mundo mais inclusivo passa, indelevelmente, por uma mudança de mentalidade e de cultura. O combate ao uso de termos pejorativos e à representação estereotipada de pessoas com deficiência na cultura popular e na mídia é um campo de batalha simbólico de extrema importância (Mezza, 2022). A inclusão não é apenas sobre adaptar espaços físicos ou cumprir cotas; é, fundamentalmente, sobre mudar a forma como a sociedade enxerga, valoriza e se relaciona com as pessoas com deficiência (Diniz, 2007).

Em síntese, os caminhos propostos para a superação do capacitismo e a efetivação da inclusão demandam uma abordagem multifacetada e sistêmica. Os pilares dessa mudança são o investimento em acessibilidade plena, o treinamento contínuo, a reestruturação das políticas de RH, a fiscalização estatal eficaz e, acima de tudo, uma profunda transformação cultural que celebre a diversidade como um valor (Pereira; Oliveira, 2021). A experiência de inclusão deve ter como objetivo final o bem-estar e o desenvolvimento da pessoa, e não apenas o cumprimento de uma meta legal (Freitas, 2019).

A construção de um futuro onde o capacitismo seja uma memória do passado e não uma realidade presente é um horizonte possível, mas que exige um compromisso genuíno e persistente com a equidade. A complexidade do poder excludente, que se manifesta de formas

sutis e estruturais, exige uma vigilância constante e uma disposição para ir muito além da meta legal (Bento, 2019). Somente através desse esforço coletivo será possível construir um ambiente de trabalho e uma sociedade verdadeiramente inclusivos, onde o pertencimento seja a regra, e não a exceção (Martins; Souza, 2020).

A análise dos impactos multidimensionais do capacitismo e dos caminhos para a efetividade, desenvolvida neste capítulo, converge para a conclusão da superação da dissonância normativa depende de um combate proativo e sistêmico ao paradigma da exclusão. As estratégias aqui delineadas demonstram que a mera existência da norma é insuficiente para garantir o direito, exigindo uma transformação cultural que faça do respeito aos direitos fundamentais uma prática cotidiana, e não apenas uma aspiração legal.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percurso investigativo deste artigo debruçou-se sobre o problema da dissonância entre a promessa normativa de inclusão e a realidade de exclusão laboral de pessoas com deficiência, buscando compreender como o capacitismo neutraliza a eficácia da legislação. A questão foi satisfatoriamente respondida ao se demonstrar que o fenômeno opera como uma gramática social subjacente que, por meio de práticas institucionais e culturais de desvalorização, corrói a materialidade dos direitos formalmente consagrados, explicando a persistência da segregação a despeito do avançado arcabouço legal.

O desenvolvimento da argumentação permitiu a corroboração integral das hipóteses formuladas. A hipótese principal foi confirmada ao se evidenciar o caráter predominantemente simbólico da legislação frente a um capacitismo estrutural que a lógica do mero compliance não consegue desmantelar. As hipóteses secundárias foram igualmente validadas, demonstrando-se que a adesão corporativa reativa fomenta a segregação, que os impactos negativos do preconceito são multidimensionais e que a efetividade plena dos direitos demanda uma transformação cultural para além da imposição legal.

A principal contribuição da pesquisa materializa-se na síntese do diagnóstico do paradoxo brasileiro, no qual a vanguarda normativa coexiste com a perpetuação da exclusão. Conclui-se que a ineficácia da lei não reside em sua formulação, mas na resiliência de estruturas sociais capacitistas. Para o campo jurídico, a relevância do estudo está em propor um deslocamento analítico, da verificação quantitativa do cumprimento de cotas para uma avaliação qualitativa da inclusão, oferecendo fundamentos para que práticas de segregação sejam interpretadas como violações materiais do espírito da lei.

A contribuição do estudo para a literatura reside na articulação teórica entre os Estudos Críticos da Deficiência, a análise normativa e o exame das práticas corporativas, transcendendo uma abordagem estritamente legalista. A originalidade da pesquisa manifesta-se ao empregar o conceito de capacitismo como categoria analítica central para decifrar a dissonância normativa, provendo um diagnóstico aprofundado das barreiras invisíveis que, naturalizadas na cultura organizacional, não são capturadas por uma simples auditoria de conformidade.

É imperativo, todavia, reconhecer os contornos metodológicos que delimitam o alcance desta análise. A pesquisa, de base bibliográfica e documental, não incorporou dados empíricos primários, como estudos de caso etnográficos ou entrevistas. Tal recorte implica que as conclusões derivam da interpretação de discursos e dados secundários, não capturando a complexidade da experiência vivida em primeira pessoa pelos sujeitos. Epistemologicamente, o estudo oferece uma interpretação crítica da realidade a partir de fontes existentes, e não uma observação direta do campo.

As fronteiras deste estudo delineiam, por conseguinte, novas agendas de pesquisa. Sugerem-se, para futuros desdobramentos, investigações de natureza etnográfica em ambientes corporativos, capazes de aprofundar a compreensão das dinâmicas cotidianas de exclusão. Pesquisas quantitativas longitudinais poderiam correlacionar políticas de gestão da diversidade com a efetiva progressão de carreira de profissionais com deficiência. Adicionalmente, estudos com enfoque interseccional, que analisem a articulação do capacitismo com marcadores de raça e gênero, são fundamentais para uma compreensão mais complexa do fenômeno.

Do ponto de vista teórico, o estudo reforça a crítica aos limites do formalismo jurídico para induzir transformações sociais diante de opressões estruturais. No plano prático, as conclusões sugerem a necessidade de as políticas públicas e a atuação fiscalizatória do Ministério Público do Trabalho evoluírem para uma abordagem qualitativa, que avalie as condições de permanência, desenvolvimento e pertencimento, para além do número de contratações. Para o campo jurídico, aponta-se a possibilidade de enquadrar práticas de segregação como formas de discriminação, mesmo diante do cumprimento formal da cota.

Em última análise, a jornada argumentativa deste trabalho ecoa a advertência de Diniz (2007), segundo a qual a deficiência deve ser compreendida como um conceito complexo, que não apenas reconhece a existência de uma lesão no corpo, mas fundamentalmente denuncia a estrutura social como a verdadeira fonte de opressão. A

superação do paradoxo aqui dissecado depende, em essência, dessa transição crítica: abandonar a abordagem que se limita a gerir o corpo e abraçar a tarefa de desmantelar a estrutura opressora. Sem esse movimento, o formalismo jurídico, ainda que bem-intencionado, continuará a produzir uma inclusão meramente estatística, e a promessa de pertencimento genuíno permanecerá como um capítulo não realizado de nossa cidadania.

REFERÊNCIAS

- AMÂNCIO, Dayse Letícia Pereira; MENDES, Diego Costa. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Corumbá, v. 29, e0140, p. 161-180, 2023. DOI: 10.1590/1980-54702023v29e0140.
- BENTO, Simone. **Deficiência e Inclusão:** reflexões e práticas pedagógicas. São Paulo: Cortez, 2019.
- 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). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 jul. 2015.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991.
- BRASIL. Ministério Público do Trabalho (MPT). **Relatório sobre Discriminação e Inclusão no Mercado de Trabalho:** Capacitação e Condições de Trabalho para Pessoas com Deficiência. Brasília, DF: MPT, 2021.
- DINIZ, Débora. **O que é deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2007.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir:** nascimento da prisão. 42. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. E-book.
- FREITAS, Simone Van Der Halen. **Inclusão de pessoas com deficiência na educação superior:** contribuições para implementação de uma gestão inclusiva para as instituições comunitárias de educação superior. 2019. 180 f. Tese (Doutorado em Educação) — Universidade La Salle, Canoas, 2019
- MARTINS, Priscila Carvalho; SOUZA, Ana Cláudia. O capacitismo na educação: uma análise sobre a formação de professores para a inclusão de pessoas com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 25, n. 3, p. 23-38, 2020.
- MEZZA, Martín. **A luta pelo reconhecimento da loucura:** a gramática moral da assistência social na deficiência mental. Curitiba: CRV, 2022.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS); BANCO MUNDIAL. **Relatório mundial sobre a deficiência.** Tradução: Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2011. 334 p. Título original: World report on disability, Publicado pela Organização Mundial da Saúde em 2011. Disponível em: https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/09/9788564047020_por.pdf. Acesso em: 5 set. 2025.
- PEREIRA, Igor Lima; OLIVEIRA, Valéria Cardoso. O capacitismo nas relações de trabalho: estudo sobre a subestimação da capacidade profissional de trabalhadores com deficiência. **Revista de Administração e Contabilidade**, São Leopoldo, v. 17, n. 2, p. 45-60, 2021.

SILVA, Maria Teresa Eglér. **Capacitismo**: conceitos, estrutura e práticas de exclusão. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2018.

SOUZA, Lucas de Oliveira. **Capacitismo no mercado de trabalho**: desafios e soluções para a inclusão. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2021.