

**CAPACITISMO, MERCADO
DE TRABALHO E ESTADO
DEMOCRÁTICO DE DIREITO:
ENTRE A LIBERDADE
ECONÔMICA E A
IGUALDADE MATERIAL**

**ABLEISM, LABOR MARKET AND THE DEMOCRATIC RULE OF LAW:
BETWEEN ECONOMIC FREEDOM AND MATERIAL EQUALITY**

Ciências Humanas • 22/05/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/779327423](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/779327423)

Ana Carolina Silva Teixeira¹

RESUMO

O presente artigo objetiva analisar o capacitismo como forma estrutural de discriminação que afeta o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, situando o debate no marco do Estado Democrático de Direito. A partir de uma abordagem interdisciplinar, que articula o Direito Constitucional e normas legais sobre os direitos da pessoa com deficiência, examina-se a tensão entre a liberdade econômica dos empregadores e a igualdade material como vetor normativo fundamental. Demonstra-se que as cotas legais previstas na Lei n.º 8.213/1991, embora necessárias, revelam-se insuficientes diante da persistência de práticas capacitistas no ambiente organizacional. Conclui-se pela necessidade de uma agenda regulatória que vá além da inclusão formal, incorporando mecanismos de acessibilidade, cultura organizacional antidiscriminatória e efetivo controle social das políticas de emprego.

Palavras-chave: capacitismo; mercado de trabalho; Estado Democrático de Direito; igualdade material; pessoas com deficiência.

ABSTRACT

This article aims to analyze ableism as a structural form of discrimination that affects the access of people with disabilities to the labor market, situating the debate within the framework of the Democratic Rule of Law. From an interdisciplinary approach, which articulates Constitutional Law and norms on the rights of people with disabilities, the tension between the economic freedom of employees and material equality as a fundamental normative vector is examined. It is demonstrated that the legal quotas provided for in Law No. 8,213/1991, although possible, prove insufficient in the face of the persistence of ableist practices in the organizational

environment. It concludes that a regulatory agenda is needed that goes beyond formal inclusion, incorporating accessibility mechanisms, an anti-discriminatory organizational culture, and effective social control of employment policies.

Keywords: ableism; labor market; Democratic Rule of Law; material equality; people with disabilities.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo propõe uma análise histórica e dogmática acerca dos paradigmas do constitucionalismo, transitando pelos modelos do Estado Liberal e do Estado Social até o advento do Estado Democrático de Direito, com o escopo de demonstrar que o atual Constitucionalismo Humanista e Social é focado na dignidade da pessoa humana e é ferramenta indispensável no combate ao capacitismo. Impera, cada vez mais, uma urgência em efetivar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a fim de concretizar a igualdade material defendida pela Constituição Federal de 1988.

Após esse breve histórico, apresentam-se os conceitos e diferenciação de igualdade formal e material, de capacitismo, de pessoa com deficiência, do mercado de trabalho e da liberdade econômica.

Este estudo analisa o capacitismo à luz do Estado Democrático de Direito e examina a tensão entre a liberdade econômica dos agentes privados e o imperativo constitucional da igualdade material, compreendida como condição de legitimidade do ordenamento jurídico.

O problema de pesquisa é a indagação se os conceitos tradicionais de liberdade e de igualdade são suficientes para enfrentar o capacitismo no Estado Democrático de Direito.

Como objetivo geral, este artigo busca analisar o capacitismo como fenômeno discriminatório estrutural que compromete a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Já seus objetivos específicos podem ser elencados da seguinte maneira:

- a. Traçar o percurso histórico-constitucional dos paradigmas do Estado Liberal, do Estado Social e do Estado Democrático de Direito;
- b. Distinguir os conceitos de igualdade formal e igualdade material, demonstrando a insuficiência da primeira para enfrentar as desigualdades vivenciadas pelas pessoas com deficiência;
- c. Conceituar o capacitismo em suas múltiplas manifestações;
- d. Analisar o que a legislação em vigor entende como pessoa com deficiência;
- e. Evidenciar a tensão entre a autonomia privada do empregador com a liberdade econômica e os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, apontando os limites constitucionais daqueles em face da vedação à discriminação e da função social da propriedade;
- f. Identificar os limites da política de cotas da Lei n.º 8.213/1991 e os fatores que persistem como barreiras à inclusão laboral

efetiva das pessoas com deficiência, incluindo o efeito desincentivador do Benefício de Prestação Continuada (BPC).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico do presente artigo estrutura-se em três eixos. O primeiro eixo é sobre o constitucionalismo e o Estado Democrático de Direito, com base em artigo científico elaborado pelos autores Mauricio Godinho Delgado, José Roberto Freire Pimenta e Ivana Nunes.

Ainda no primeiro eixo, analisa-se a diferenciação do princípio da igualdade formal para o princípio da igualdade material, recorrendo-se as obras de J. J. Gomes Canotilho e às contribuições de Eduardo Milléo Baracat, de Raphael Miziara Assunção e de Carolina Silva Silvino, sobre a dimensão lógica e normativa da igualdade no campo trabalhista.

Lado outro, o segundo eixo aborda a temática do capacitismo e estudos críticos sobre deficiência, apoiando-se na doutrina de Eduardo Milléo Baracat e do miniguia elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre capacitismo, que sistematiza as formas de manifestação dessa discriminação no ambiente laboral.

Ainda nesse eixo, são verificadas as contribuições de Carolina Ignarra e Billy Saga acerca do capacitismo e das práticas de exclusão social, bem como os estudos de Maria Nivalda de Carvalho-Freitas e Joelma Cristina Santos sobre a interface entre capacitismo, psicologia organizacional e inclusão no trabalho.

Por fim, o terceiro eixo trata sobre os direitos da pessoa com deficiência e mercado de trabalho, baseando-se em artigos da

Constituição Federal, na Lei n.º 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), na Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho e também na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD/ONU, 2007). Além da exposição de dados estatísticos sobre o tema fornecidos pelo IBGE.

Ademais, as teorias de Eduardo Baracat sobre o trabalho da pessoa com deficiência e os mecanismos de exclusão e inclusão social complementam esse eixo, fornecendo o instrumental analítico para a crítica à insuficiência das cotas legais e ao efeito paradoxal do BPC como fator de desincentivo à inserção laboral formal.

3. METODOLOGIA

O presente artigo adota a metodologia de pesquisa qualitativa, de natureza teórico-descritiva, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica, documental e de dados estatísticos, combinado com a análise da legislação brasileira, da doutrina constitucionalista e dos aportes teóricos dos estudos sobre a pessoa com deficiência.

Sobre o levantamento bibliográfico foi utilizada a doutrina jurídica constitucionalista, trabalhista e dos direitos da pessoa com deficiência, com especial atenção às obras de Canotilho, Baracat, Delgado e autores dos estudos críticos sobre capacitismo.

A pesquisa documental compreende a análise da legislação brasileira, principalmente da Constituição Federal de 1988, da Lei n.º 8.213/1991, da Lei n.º 8.742/1993 e da Lei n.º 13.146/2015. Amparou-se, ainda, em normas internacionais ratificadas pelo Brasil, em especial a Convenção n.º 159 da OIT e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (CDPD/ONU).

Complementarmente, são utilizados dados estatísticos oriundos do Censo Demográfico de 2022 do IBGE e da PNAD Contínua Pessoas com Deficiência de 2022, a fim de contextualizar empiricamente a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Destarte, verifica-se que no presente artigo há uso de uma abordagem interdisciplinar, que se articula com o Direito Constitucional, o Direito do Trabalho e os estudos sobre deficiência e discriminação, com vistas a uma análise crítica que supere a perspectiva puramente normativo-formal.

4. O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E A IGUALDADE MATERIAL COMO IMPERATIVO CONSTITUCIONAL

Inicialmente, faz-se pertinente estabelecer uma linha histórica sobre o Estado de Direito, partindo, primeiramente do paradigma do Estado Liberal até o advento do paradigma do Estado Democrático de Direito, atualmente conhecido, com a promulgação da Constituição de 1988, como constitucionalismo contemporâneo ou constitucionalismo Humanista e Social.

4.1. Do Estado Liberal Ao Estado Democrático de Direito: Breve Histórico

Cronologicamente, considera-se que o Estado Liberal de Direito vigorou a contar da segunda metade do século XVII na Grã-Bretanha e da segunda metade do século XVIII na França e nos EUA, estendendo-se, predominantemente, por longo período no Ocidente, até as primeiras décadas do século XX (Delgado, Pimenta e Nunes, 2019).

Com o Estado Liberal surge o interesse pelo absenteísmo estatal, ou seja, uma ideia de controle do poder monárquico bem como de controle do poder do Estado (a intervenção mínima estatal). Esse absenteísmo estatal tinha como premissas a promoção das liberdades individuais, como a liberdade de locomoção, de informação e de opinião; a promoção dos direitos políticos, como o direito de votar e de ser votado e a promoção das liberdades públicas, como o direito de associação e de reunião.

No Estado Liberalista originário não cabia ao Estado fazer nenhuma intervenção na vida privada das pessoas e na economia, era o estrito exercício da legalidade (*rule of law* - submissão ao império da lei).

Contudo, salienta-se que tais liberdades, à época, eram restritas à elite socioeconômica, por exemplo, no caso do direito de voto, que só quem poderia votar era o homem rico e proprietário, configurando o chamado voto censitário e somente masculino.

O Estado Liberal de Direito é considerado o primeiro paradigma constitucional, consagrando os direitos da primeira dimensão (anteriormente chamados de primeira geração), são os direitos individuais, com enfoque na autonomia da vontade, na liberdade de contratação e na preservação e exaltação da propriedade privada.

Contudo, observou-se que com o passar do tempo houve um aumento da desigualdade social e política já existentes, em destaque, o caso do direito ao trabalho livre (no lugar do trabalho servil e da escravidão), pois nesse trabalho inexistia qualquer tipo de proteção e garantia jurídica.

Assim, foi notório que o Estado Liberal de Direito exacerbou a desigualdade com forte exclusão socioeconômica, política e

civilizatória da sociedade da época.

Esse paradigma liberalista, guardadas as devidas singularidades, na época expressou-se na primeira constituição republicana brasileira, promulgada no século XIX, em 1891(Delgado, Pimenta e Nunes, 2019).

Nesse sentido, ressalta-se que o advento da Revolução Industrial, deflagrada na Grã-Bretanha do século XVIII e posteriormente generalizada para a Europa Continental e para os EUA, gerou graves desequilíbrios sociais e econômicos em decorrência da exploração ostensiva da força de trabalho (péssimas condições de trabalho para homens, mulheres e crianças, por exemplo, a falta de regulamentação trabalhista, jornadas exaustivas e baixos salários) (Delgado, Pimenta e Nunes, 2019).

Nesse período, as condições desumanas e degradantes que os trabalhadores vivenciavam contribuíram para o surgimento da consciência de classe e, em consequência, do próprio movimento do sindicalismo, que teve força ao longo do século XIX na Europa Ocidental.

Nesse contexto histórico, envolvendo o incremento das desigualdades sociais e da crescente organização dos trabalhadores, inclusive das mulheres, além do impacto gerado após a Primeira Guerra Mundial no Ocidente, o paradigma liberal primitivo deu lugar ao paradigma do Estado Social de Direito, marcando a mudança da primeira para a segunda dimensão do constitucionalismo.

Com o advento do Estado Social e da segunda dimensão dos direitos fundamentais, aflorou-se o fenômeno da constitucionalização dos direitos sociais e do próprio Direito do Trabalho. Houve um foco na

questão da igualdade material (e não somente da igualdade formal/jurídica) a fim de resguardar direitos sociais, econômicos e culturais, incluindo o direito ao trabalho, à saúde e à educação. Agora, exigia-se uma atuação positiva do Estado para garantir condições de vida dignas.

Como destaque do paradigma do Estado Social de Direito, ressaltam-se duas constituições como grandes marcos, a Constituição do México do ano de 1917 e a Constituição da Alemanha (Weimar) do ano de 1919. Essas duas constituições são consideradas as primeiras a reconhecer a liberdade de associação sindical e a inserirem certo conjunto de regras de Direito do Trabalho e de seguridade social em seu interior (Delgado, Pimenta e Nunes, 2019).

Nesse paradigma social, ressalta-se a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 pelo Tratado de Versalhes.

No Brasil, este segundo paradigma foi incorporado na Constituição de 1934, reafirmando-se com a Constituição de 1946.

Após a Segunda Guerra Mundial, especialmente na Europa Ocidental, teve destaque o terceiro paradigma do constitucionalismo: o Estado Democrático de Direito, também denominado Constitucionalismo Humanista e Social.

As atrocidades cometidas durante o referido conflito evidenciaram a insuficiência de modelos estatais pautados apenas na legalidade formal, tornando indispensável a construção de uma ordem jurídica comprometida com a proteção da dignidade da pessoa humana, dos direitos fundamentais e da democracia.

Nesse contexto, emergiu a necessidade de ampliar os mecanismos de tutela e proteção das pessoas, a fim de impedir a repetição das graves violações de direitos humanos ocorridas no período.

Assim, foi no paradigma humanista e social que se criou a Organização das Nações Unidas, no ano de 1945, com o intuito de garantir a paz duradoura entre Estados e Nações.

Nesse período, houve incorporação às novas constituições de diversos princípios jurídicos, com a consagração da concepção normativa dos princípios jurídicos (Delgado, Pimenta e Nunes, 2019).

Como exemplos de princípios jurídicos que influem no campo do Direito do Trabalho destacam-se o princípio da dignidade da pessoa humana; da subordinação da propriedade à sua função social; da valorização do trabalho e do emprego; da justiça social e o da igualdade material (substancial).

Esse paradigma consagra o constitucionalismo contemporâneo consolidando a força normativa da Constituição e trazendo a ideia de que a democracia deve promover a inclusão social, a fim de viabilizar a igualdade substancial em suas diversas faces, como a igualdade política, institucional, social, econômica, jurídica e cultural (Delgado, Pimenta e Nunes, 2019).

O surgimento do constitucionalismo humanista e social propiciou o surgimento do Estado do Bem-Estar Social (Estado Providência ou Welfare State). O Welfare State é a combinação da intervenção estatal com o dinamismo do mercado econômico privado. Tem como objetivo melhorar a qualidade de vida das pessoas com o estabelecimento de políticas públicas e redistributivas de renda, a fim de reduzir a desigualdade social.

No Brasil, a atual Constituição Federal (de 1988) traz com vigor esse paradigma do Estado Democrático de Direito, trazendo a baila os direitos da terceira dimensão, com foco na fraternidade e solidariedade, como os direitos difusos e coletivos.

Esse novo marco do constitucionalismo consolidou-se como fundamento e mecanismo destinado à ampla efetivação da liberdade, da igualdade, da dignidade da pessoa humana e do caráter democrático e inclusivo dos direitos individuais, sociais e políticos (Delgado, Pimenta e Nunes, 2019).

4.2. Princípio da Igualdade Formal X Princípio da Igualdade Material

Tradicionalmente, o princípio da igualdade pode ser dividido em princípio da igualdade formal (jurídica) e princípio da igualdade material (substancial).

O princípio da igualdade formal vem desde a época do constitucionalismo liberal, já tratado no tópico anterior, podendo ser definido como a igualdade na própria lei, perante a lei. É a igualdade jurídica.

A igualdade formal teve grande relevância na época da revolução burguesa, tempo em que se buscava eliminar privilégios monárquicos do sistema absolutista. Essa igualdade jurídica é conhecida pela máxima “todos são iguais perante a lei”.

Sobre a igualdade jurídica, Canotilho (2003) assevera que para todos os indivíduos com as mesmas características devem prever-se, através da lei, iguais situações ou resultados jurídicos.

Assim, entende-se que pela concepção formal do princípio da igualdade, a aplicação da lei pelo governante ou pelo juiz deve ser operada de modo uniforme e impessoal.

Contudo, a aplicação universal da igualdade formal na sociedade pode viabilizar situações discriminatórias para as pessoas, devendo-se, portanto, recorrer-se ao instituto da igualdade material a fim de reduzir essas possíveis desigualdades e discriminações.

A igualdade material pode ser definida como uma igualdade real e efetiva, na conhecida máxima tratar os desiguais de forma desigual na medida de suas desigualdades. Ou, em outras palavras, tratar de forma igual o que é igual e de forma desigual o que é desigual.

Ressalta-se que a igualdade material teve seu destaque, principalmente, após o término da Segunda Guerra Mundial, na medida em que somente a aplicação da igualdade formal demonstrou ser uma medida insuficiente para enfrentar as desigualdades sociais (Baracat, 2020). Contudo, conforme tratado em tópico anterior do presente artigo, rememora-se que já no advento do Estado Social de Direito a questão da igualdade material já vinha sendo discutida, tendo em vista que esses paradigmas se inter-relacionam no decorrer do tempo.

Canotilho (2003) ressalta que o princípio da igualdade é um princípio de Estado Social, um princípio de justiça social, para alcançar a efetivação de políticas de justiça social nas áreas de direitos econômicos, sociais e culturais. Seria em última análise a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

O referido autor assinala que a incidência e o uso do princípio da igualdade substancial não é somente para evitar discriminações,

mas é para compensar as desigualdades de oportunidades existentes na sociedade.

Com o surgimento do Estado Democrático de Direito, a ideia da igualdade material ganha força, com os direitos sociais, como o direito do trabalho e o direito da seguridade social, sendo elevados à condição de direitos fundamentais (Miziara, Assunção e Capuzzi, 2018).

Com o aprimoramento do conceito de igualdade almejado no Estado Democrático de Direito, tem-se que a injustiça merece combate não apenas no campo da redistribuição das riquezas e do poder na sociedade, mas também nas esferas cultural e simbólica (Miziara, Assunção e Capuzzi, 2018).

Nesse sentido, o princípio da igualdade material mostra-se como uma medida para compensar desequilíbrios históricos, como por meio da aplicação de ações afirmativas e políticas públicas para equilibrar desvantagens sociais, econômicas ou físicas, como é o caso da política das cotas raciais e sociais em universidades públicas e em concursos públicos, das cotas de contratações de pessoas com deficiência, as políticas públicas de proteção para idosos e crianças, dentre outras.

Conforme explica Eduardo Baracat (2020), a questão da igualdade sempre foi uma preocupação da humanidade, contudo seu significado foi se transformando ao longo da história. A exemplo, na Grécia clássica, a expressão “isonomia”, significava o que atualmente entende-se por igualdade perante a lei, porém também aparece relacionada a outras formas de igualdade, como “isegoria”, o igual

direito de expressar oralmente o pensamento, e a “isotimia”, o igual direito dos cidadãos de ocupar cargos públicos.

Adicionalmente, o referido autor (2020) afirma que:

"(...) a igualdade, a partir da dimensão lógica, possui três características que lhe são inerentes e necessárias para sua compreensão. A noção de pluralidade, visto que sempre há duas ou mais pessoas, objetos ou situações, entre os quais se manifesta a condição de serem ou não iguais; a noção relacional, já que não há que se falar de igualdade sem que exista um determinado nexos entre ao menos dois entes; e a noção de comparação, que permite verificar se dois ou mais entes são iguais quando se observa entre eles uma qualidade comum, o tertium comparationis, que atua como elemento que define a classe." (BARACAT, 2020, p. 42)

Assim, o princípio da igualdade material pode ser entendido como um dever atribuído ao Estado de promover condições efetivas para a concretização da igualdade substancial, tanto no âmbito individual quanto coletivo, assegurando aos cidadãos o pleno exercício de seus direitos nas esferas política, econômica e cultural (Baracat, 2020).

5. CAPACITISMO X LIBERDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR: INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

5.1. Capacitismo

O termo capacitismo (no inglês *ableism*) originou-se na década de 1990 nos EUA e começou a ser usado no Brasil a partir do ano de 2015.

O capacitismo acontece quando alguém presume que uma pessoa com deficiência é menos capaz ou menos apta a gerir a sua própria vida de maneira autônoma e independente. É uma atitude discriminatória, pois associa a deficiência com incapacidade e inferioridade.

Segundo o miniguia sobre capacitismo elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho (2023), o capacitismo está caracterizado quando as pessoas são consideradas como "não iguais", menos capazes, menos aptas à gestão de sua própria vida. Assim, o capacitismo acontece:

"quando as atitudes hierarquizam as pessoas em função da adequação de seus corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional; quando a deficiência é vista como negativa, uma condição que deve ser melhorada ou curada; quando a pessoa com deficiência é vista como exemplo de superação por realizar ações ou desempenhar papéis vistos como comuns aos das pessoas sem deficiência". (TST, 2023, p. 5)

O capacitismo pode ocorrer de forma individual ou estrutural. Quando acontece individualmente, é uma atitude desfavorável, um preconceito, para com a pessoa com deficiência. Essa atitude desfavorável, quando acontece em público, recebe uma censura social. Contudo, muitas vezes, esse preconceito acontece de forma velada e silenciosa, por exemplo, quando uma pessoa evita se relacionar socialmente com uma pessoa com deficiência por considerá-la inferior.

Já o capacitismo estrutural é fruto de um sistema de ideias que oferece justificativas lógicas para a forma como a sociedade está organizada, como os espaços são organizados, as normas instituídas, o direito exercido, a forma como as relações sociais são produzidas, dentre outras questões (Carvalho-Freitas e Santos, 2023).

Em suma, o capacitismo pode ser definido como o resultado de compreensões estigmatizantes da deficiência, trazendo uma ideia de subordinação social e econômica das pessoas com deficiência (Brasil, 2023).

O capacitismo também pode ocorrer na forma ativa ou passiva. O capacitismo ativo é proposital: quem o comete sabe que está exercendo um comportamento opressor contra as pessoas com deficiência. O capacitismo passivo, por sua vez, acontece quando a pessoa não percebe que teve uma atitude capacitista, podendo ser até mesmo sem intenção, por exemplo, quando a pessoa faz um elogio exagerado ou demonstra piedade para com a pessoa com deficiência (Ignarra e Saga, 2023).

Há também o capacitismo linguístico, que são as expressões normalizadas popularmente, mas que têm uma conotação negativa

e atingem diretamente as pessoas com deficiência, por utilizarem alguma característica física, sensorial ou intelectual de maneira pejorativa ou como xingamento. Exemplo: "dar uma de João-sem-braço" (Ignarra e Saga, 2023).

E, por fim, o capacitismo recreativo, que acontece quando alguém usa a condição do outro para fazer piadas.

Nesse sentido, evidencia-se que o capacitismo pode ocorrer em diversas situações e ambientes sociais, até mesmo em casa, quando a família da pessoa com deficiência a isola com a intenção de mantê-la em segurança e livre dos preconceitos da rua. Nesse caso, deixar uma pessoa em casa na falsa intenção de protegê-la é privá-la do seu direito de experienciar a vida em sua plenitude.

Ademais, o capacitismo também está nas ruas, no trabalho, nos olhares, nas piadinhas sem graça, nos comentários preconceituosos, no bullying, na falta de respeito (Ignarra e Saga, 2023).

5.2. Pessoa com Deficiência e Sua Inclusão no Mercado de Trabalho

5.2.1. Pessoa com Deficiência: Conceito e Normativos Nacionais e Internacionais Relevantes

Inicialmente, destaca-se a preocupação que a Constituição Federal de 1988 teve em assegurar o efetivo cumprimento do fundamento da dignidade pessoa humana e assim promover a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade (inclusive no mercado de trabalho) e inibir quaisquer formas de discriminação, seja por motivo de cor, raça, deficiência, gênero, dentre outros.

O arcabouço constitucional brasileiro consagra a inclusão da pessoa com deficiência como um dos fundamentos essenciais do Estado Democrático de Direito. Alicerçada nos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º), a Carta da República impõe ao Estado e à sociedade o dever de promover a igualdade material, mediante a adoção de medidas capazes de assegurar a efetiva participação social desse grupo.

Nesse contexto, o texto constitucional veda qualquer forma de discriminação salarial (art. 7º), prevê a reserva de cargos e empregos públicos (art. 37) e estabelece competências comuns e concorrentes voltadas à proteção, integração social e promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência (arts. 23 e 24).

Para além de uma perspectiva meramente assistencialista, a Constituição assegura o direito à habilitação e reabilitação profissional, bem como ao atendimento educacional especializado (arts. 203 e 208), com o objetivo de eliminar barreiras estruturais e sociais, garantindo a plena autonomia, inclusão e participação cidadã.

Ante os dispositivos expostos, resta cristalino que a Constituição Federal de 1988 (CF/88) consagra direitos fundamentais às pessoas com deficiência (PcD), com foco na igualdade, integração social, educação, saúde e trabalho.

Ademais, a Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Esse diploma legal tem como finalidade, conforme seu artigo 1º, "assegurar e promover, em condições de igualdade, o

exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania".

Em seu artigo 2º, o Estatuto da Pessoa com Deficiência traz o conceito legal de pessoa com deficiência (PcD), assim consignado:

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

Desse modo, pelo conceito legal acima exposto, em termos mais simples, considera-se pessoa com deficiência aquela que possui uma limitação física, mental, intelectual ou sensorial de longa duração que, juntamente com barreiras sociais e de acessibilidade, pode dificultar sua participação plena e igualitária na sociedade.

No intuito de enriquecer o presente estudo com alguns dados estatísticos sobre o tema o tratado, consigna-se que segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, entre as 198,3 milhões de pessoas com dois anos ou mais de idade no Brasil, 14,4 milhões (ou 7,3%) eram pessoas com deficiência. O número de mulheres com deficiência (8,3 milhões) superava o de homens nessa condição (6,1 milhões).

Sob outra perspectiva, destaca-se que na seara internacional, existem importantes normativos a respeito das PcD, como a

Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (concluída em Genebra, em 1.º de junho de 1983; aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 51, de 25 de agosto de 1989; depositada a Carta de Ratificação em 18 de maio de 1990; com entrada em vigor para o Brasil em 18 de maio de 1991, conforme seu artigo 11, parágrafo 3.º; e promulgada em 22 de maio de 1991).

Inicialmente, ao ser ratificada no Brasil, a Convenção 159 da OIT passou a integrar o ordenamento jurídico brasileiro com a hierarquia de lei ordinária. Posteriormente, com a promulgação da Emenda Constitucional n.º 45/2004, que incluiu o § 3.º ao art. 5.º da CF/88, o STF passou a adotar a tese da supralegalidade para os tratados e convenções que versam sobre direitos humanos ratificados anteriormente sem o quórum qualificado previsto na referida Emenda. Nesse sentido, atualmente, a Convenção 159 da OIT integra o ordenamento jurídico brasileiro em grau hierárquico superior às leis ordinárias (Baracat, 2020).

No campo internacional, também merece relevo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (CDPD), assinada em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Essa Convenção, por meio do Decreto n.º 6.949/2009, foi promulgada pela Presidência da República e passou a integrar o ordenamento jurídico brasileiro na condição de emenda constitucional (Baracat, 2020).

Conforme destaca Eduardo Baracat (2020), a CDPD da ONU garante o valor jurídico da diferença e, por conseguinte, a necessidade da adoção de medidas que busquem a efetivação da igualdade substancial.

Desse modo, com o passar do tempo e o avanço da legislação nacional e das normas internacionais sobre os direitos da pessoa com deficiência, somada a preocupação em combater toda forma de discriminação, a questão da inclusão social tornou-se bastante relevante, podendo inclusive ser entendida como um direito fundamental constitucional baseado na dignidade da pessoa humana e na busca pela concretização da igualdade material.

Assim, a concretização da igualdade formal e, sobretudo, da igualdade material na vida das pessoas com deficiência constitui objetivo fundamental para sua plena inclusão social, sendo a inserção desse grupo no mercado de trabalho elemento essencial para a efetivação desse propósito.

5.2.2. Inclusão no Mercado de Trabalho da Pessoa com Deficiência X Liberdade Econômica do Empregador

Segundo levantamento da PNAD Contínua Pessoas com Deficiência, em 2022, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam na força de trabalho e 12 milhões estavam fora da força de trabalho no Brasil. A taxa de participação da força de trabalho entre as pessoas sem deficiência foi de 66,4% em 2022; já entre as pessoas com deficiência, ela cai significativamente para 29,2%.

Essas estatísticas evidenciam a desigualdade existente entre pessoas com e sem deficiência no acesso ao mercado de trabalho brasileiro. Os dados demonstram que as pessoas com deficiência ainda enfrentam inúmeras barreiras sociais, estruturais e atitudinais que dificultam sua participação econômica e profissional, revelando que a igualdade material prevista constitucionalmente ainda não foi plenamente concretizada.

A Lei n.º 8.213/1991, conhecida como a lei de cotas para pessoas com deficiência, obriga empresas com 100 (cem) ou mais funcionários a preencherem de 2% a 5% de seus cargos com PcD ou beneficiários reabilitados do INSS (art. 93 da norma). Ademais, o descumprimento desta determinação gera multas e ações do Ministério Público do Trabalho (MPT). Vejamos os dispositivos correlatos:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados: 2%; II - de 201 a 500: 3%; III - de 501 a 1.000: 4%; IV - de 1.001 em diante: 5%.

§ 1.º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei n.º 13.146, de 2015)

§ 2.º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei n.º 13.146, de 2015)

§ 3.º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),

aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943.

A Lei de Cotas surge para obrigar as empresas a promoverem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em consonância com o que prega a Constituição Federal de 1988 (conforme artigos citados em tópico anterior).

Compreende-se que incluir a PcD no mercado de trabalho é promover o crescimento e o acesso a oportunidades na vida dessas pessoas. São as ações afirmativas que determinam a real intenção da inclusão, e isso vale para pessoas físicas e jurídicas. Por exemplo, ter pessoas com deficiência como fornecedoras de produtos ou serviços para sua empresa ou sua casa.

A pessoa com deficiência quando está ativa no mercado de trabalho contribui para o bom funcionamento da economia do País, pois tem o seu poder de consumo aumentado, gerando, assim, impacto social, financeiro e econômico positivo tanto para a empresa quanto para a sociedade em geral e o governo.

Contudo somente a Lei de Cotas não é suficiente para gerar a plenitude da inclusão social das PcD, tendo em vista que muitas empresas se recusam a cumpri-la argumentando que nos processos seletivos que realizam não encontram candidatos aptos com deficiência para assumir tal cargo e função na empresa.

Nesse ponto entra em cheque a liberdade econômica e o poder diretivo do empregador (autonomia privada) com a garantia fundamental e constitucional que proíbe a discriminação contra

peças com deficiência e assegura a sua inclusão no mercado de trabalho.

Esse cenário faz emergir um conflito aparente entre o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais da pessoa com deficiência. O poder diretivo, derivado do direito de propriedade e da livre iniciativa, confere ao empresário a prerrogativa de organizar, controlar e disciplinar o trabalho em sua unidade produtiva. No entanto, no vigente Estado Democrático de Direito esse poder não é absoluto.

A liberdade econômica do art. 170 da CF/88 deve ser exercida em harmonia com a função social da propriedade e a valorização do trabalho humano.

Assim, a liberdade, em sua acepção moderna e democrática, deixa de ser meramente negativa (a ausência de interferência estatal) para ser compreendida como uma liberdade positiva e substantiva: a garantia de condições reais para que todos os indivíduos possam exercer sua autonomia.

Portanto, o conceito contemporâneo de liberdade econômica não autoriza a discriminação, ainda que sob o manto da "busca pela eficiência". Conforme já ressaltado em tópico anterior, o art. 7º, inciso XXXI, da CF/88 é categórico ao proibir qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Assim, o poder diretivo sofre um "filtro de constitucionalidade": a escolha do candidato não pode se pautar em estereótipos de incapacidade, mas sim na promoção da igualdade de oportunidades.

Desse modo, a inclusão das PcD deixa de ser uma opção do empregador para tornar-se um dever jurídico que condiciona a própria legitimidade da atividade empresarial no Brasil.

É dever das empresas aumentar e consolidar a cultura da inclusão da PcD. Isso porque a contratação de uma pessoa com deficiência não pode ser tomada apenas como uma ação que tem por objetivo evitar uma multa ou punição. Contratar uma pessoa com deficiência é trabalhar pela diversidade.

Em outro extremo, têm-se as pessoas com deficiência que não estão no mercado de trabalho por receio de parar de receber o Benefício de Prestação Continuada. Conforme o art. 203, V, da CF/88, garante-se a percepção de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. Esse é o conhecido Benefício de Prestação Continuada (BPC).

A Lei n.º 8.742/1993 (Lei Orgânica de Assistência Social — LOAS), sobre o BPC, estabelece em seu art. 20: "O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família".

No mesmo diploma legal, destaca-se o artigo 21-A: "O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual".

Conforme as lições do Professor Eduardo Baracat (2020), o art. 21-A da LOAS acaba gerando um desestímulo tanto à pessoa com deficiência quanto à sua família, que se encontram em situação de miserabilidade, para que se empenhem em ultrapassar a linha que as separa da inclusão social, ante o inequívoco receio de deixar de receber o BPC.

Além disso, a impossibilidade de acumulação do BPC com o exercício de atividade remunerada favorece a informalidade laboral, fomentando a precariedade em que vive a maioria das pessoas com deficiência, pois estas aceitam complementar a renda com atividades profissionais informais, não registradas oficialmente, com receio de perder o benefício — que, em muitos casos, é a única fonte de renda da família.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo partiu do seguinte problema de pesquisa: os conceitos tradicionais de liberdade e de igualdade são suficientes para enfrentar o capacitismo no Estado Democrático de Direito?

A resposta, construída ao longo da investigação empreendida, é negativa. Os conceitos tradicionais de liberdade e de igualdade, forjados no paradigma do Estado Liberal de Direito, revelam-se insuficientes para enfrentar o capacitismo em sua dimensão estrutural. A liberdade liberal, compreendida como mera ausência de interferência estatal, e a igualdade formal, fundada na máxima de que todos são iguais perante a lei, não foram concebidas para corrigir desigualdades históricas, tampouco para proteger grupos vulnerabilizados como as pessoas com deficiência.

Aplicados isoladamente, esses conceitos (liberdade e igualdade) não apenas se mostram omissos diante do capacitismo, como podem, paradoxalmente, legitimá-lo: ao tratar formalmente como iguais sujeitos em situações materialmente desiguais, fazendo com que o ordenamento jurídico reproduza e perpetue a exclusão.

Foi precisamente essa insuficiência que impulsionou a transição do Estado Liberal para o Estado Social e, posteriormente, para o Estado Democrático de Direito, paradigma no qual a Constituição Federal de 1988 se insere. Nesse novo marco constitucional, a liberdade deixa de ser meramente negativa para tornar-se positiva e substantiva, isto é, a garantia de condições reais para que todos os indivíduos possam exercer sua autonomia.

Da mesma forma, a igualdade deixa de ser apenas formal para ser material: não basta tratar todos da mesma maneira, é preciso tratar os desiguais de forma desigual na medida de suas desigualdades, compensando desvantagens históricas por meio de ações afirmativas e políticas públicas.

Demonstrou-se que o capacitismo não se manifesta apenas como preconceito individual e pontual, mas opera como fenômeno estrutural que permeia as relações de trabalho, os processos seletivos, a cultura organizacional e até mesmo o desenho das políticas públicas.

Essa dimensão estrutural é precisamente o que torna insuficiente uma resposta jurídica de caráter meramente formal, como a simples existência de cotas legais. A Lei n.º 8.213/1991, embora represente avanço normativo relevante, não é capaz, por si só, de promover a

inclusão efetiva das pessoas com deficiência enquanto persistir a lógica capacitista nas organizações.

Identificou-se, ainda, um paradoxo normativo que agrava o problema: o art. 21-A da LOAS, ao suspender o Benefício de Prestação Continuada (BPC) quando a pessoa com deficiência passa a exercer atividade remunerada, pois isso cria um desincentivo estrutural à formalização laboral desse grupo.

Trata-se de uma contradição interna do próprio ordenamento jurídico, que por um lado impõe a inclusão no mercado de trabalho e por outro penaliza aqueles que buscam efetivar essa inclusão, empurrando-os para a informalidade e aprofundando sua vulnerabilidade socioeconômica.

Conclui-se, portanto, que a superação do capacitismo no mercado de trabalho exige uma releitura dos conceitos de liberdade e igualdade à luz do constitucionalismo humanista e social, bem como uma atuação em múltiplas frentes: (i) o fortalecimento dos mecanismos de fiscalização e sanção do descumprimento da Lei de Cotas; (ii) a revisão do regime de acumulação do BPC com renda do trabalho, de modo a não penalizar a inserção laboral formal das PcD; (iii) o fomento a uma cultura organizacional genuinamente antidiscriminatória, que vá além do cumprimento burocrático das cotas; (iv) a promoção de acessibilidade arquitetônica, comunicacional e atitudinal nos ambientes de trabalho; e (v) o investimento em políticas públicas de qualificação profissional direcionadas às pessoas com deficiência.

O direito ao trabalho e à profissionalização é um direito social e fundamental, previsto na Constituição da República, e deve ser

garantido a todas as pessoas, inclusive às pessoas com deficiência. O trabalho não pode ser entendido somente como meio de subsistência, mas como fonte de realização pessoal e profissional, de socialização e de cidadania, dimensões que compõem o que se entende atualmente como dignidade da pessoa humana, princípio basilar da Constituição Federal Brasileira.

O Estado Democrático de Direito não se contenta com a igualdade formal nem com uma liberdade que só existe no plano abstrato. Ele exige a igualdade material e a liberdade substantiva como condições de legitimidade do ordenamento jurídico e da própria democracia.

A responsabilidade no combate ao capacitismo recai sobre toda a sociedade, governo, empresas, escolas, famílias e cidadãos, pois combater o capacitismo no mercado de trabalho é, em última análise, afirmar a dignidade da pessoa humana e garantir que cada ser humano possa exercer plenamente o seu projeto de vida e de felicidade, independentemente de ser pessoa com deficiência ou não.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARACAT, Eduardo Milléo. Trabalho da pessoa com deficiência: estudo sobre a exclusão e inclusão social. Curitiba: Juruá, 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 11 maio 2026.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1993]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742compilado.htm. Acesso em: 11 maio 2026.

BRASIL. Lei n.º 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 6 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. É capacitismo, e você deve saber: um miniguia para atitudes que incluam pessoas com deficiência. Brasília, DF: Secretaria de Comunicação Social, [2023]. 15 p. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/251755>. Acesso em: 10 abr. 2026.

CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. 7. ed. 4. reimpr. Coimbra: Almedina, 2003.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; SANTOS, Joelma Cristina. Capacitismo e inclusão: contribuições teórico-práticas da psicologia organizacional e do trabalho. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho; PIMENTA, José Roberto Freire; NUNES, Ivana. O paradigma do Estado Democrático de Direito: estrutura conceitual e desafios contemporâneos. Revista Jurídica, [S.l.], v. 2, n. 55, p. 485-515, abr. 2019. ISSN 0103-3506. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3405/371371840>. Acesso em: 5 maio 2026. doi: <http://dx.doi.org/10.26668/revistajur.23>

IGNARRA, Carolina; SAGA, Billy. Manual anticapacitista: o que você precisa saber para se tornar uma pessoa aliada contra o capacitismo. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2023.

MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antonio (coord.). Direito do trabalho e Estado Democrático de Direito: uma homenagem ao professor Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2018.

¹ Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas no UDF-Centro Universitário – Brasília/DF. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)