

Violação a direitos humanos e capacitismo em decisões judiciais que restringem a eficácia da quota de pessoas com deficiência

Fernanda Barbosa Diniz¹

1. O advento do capitalismo e a reconfiguração das relações sociais: o terreno para o capacitismo

Com o advento da Revolução Industrial, as relações sociais passaram por uma profunda reconfiguração, momento em que, nas palavras de Karl Polanyi (2012, p. 81), a “sociedade humana torna-se um acessório do sistema econômico” devido às transformações culturais ocasionadas pela mudança da produção, que, antes voltada para a subsistência, passa a ser destinada ao lucro.

Nesse contexto, desenvolve-se uma nova subjetividade, propiciada pelo recebimento de salários e marcada pela autonomia dos sujeitos em relação ao núcleo familiar e às tradições. Emerge, segundo Roy Richard Grinker, “um novo tipo de ser social: o indivíduo moderno, uma pessoa com liberdades que só o capitalismo poderia ter criado”, liberdades que levaram à ilusão de que, “na condição de indivíduos, todas as pessoas eram iguais desde o início”, surgindo novos valores: “trabalho acima da inatividade, razão acima da fé, liberdades individuais acima da autoridade política e religiosa” (2024, p. 43).

Para atender à demanda por trabalho da nova sociedade capitalista, a criação de um proletariado tornou-se uma necessidade central, mas não tão simples de se efetivar, em vista da grande resistência das pessoas ao trabalho subordinado nas fábricas. Karl Polanyi sintetiza esse processo da seguinte maneira:

Ora, o que o homem branco ainda pratica ocasionalmente em regiões remotas hoje em dia, i.e., a **derrubada das estruturas sociais a fim de extrair o elemento trabalho, foi feito no século XVIII com as populações brancas**, por homens brancos, com propósitos similares. [...] Embora reconhecendo que existia um padrão costumeiro, abaixo do qual nenhum salário de trabalhador poderia diminuir, considerou-se também essa limitação como efetiva apenas no caso de o trabalhador estar reduzido à escolha entre ficar sem alimento ou oferecer seu trabalho no mercado, pelo preço que pudesse conseguir. A propósito, isto explica uma omissão dos economistas clássicos, de outra forma inexplicável, i.e., porque somente a penalidade da inanição e não o atrativo de ordenados altos, era considerada capaz de criar um mercado de trabalho atuante. Aqui também a experiência colonial confirmou a desses economistas. Quanto mais elevado o salário, menor era a

¹ Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro (MPT-RJ).

atração que exercia sobre o nativo que, diferentemente do homem branco, não era compelido pelos seus padrões culturais a ganhar tanto dinheiro quanto lhe fosse possível. A analogia era ainda mais marcante, pois também o trabalhador primitivo tinha horror à fábrica, onde se sentia degradado e torturado, como o nativo que muitas vezes se resigna a trabalhar à nossa maneira apenas quando é ameaçado de castigos corporais e até de mutilação física (Polanyi, 2012, p. 184-185, grifo nosso).

Portanto, embora hoje a rotina centrada no trabalho faça parte da cultura de muitas sociedades, os padrões culturais nem sempre se estabeleceram dessa forma, e, no momento dessa transformação social, o “horror à fábrica” fazia com que as pessoas se submetessem à nova organização social do trabalho somente em caso de ameaça de inanição.

Essa resistência deve ser analisada em conjunto com “[...] uma tentativa do Estado e da Igreja de transformar as potencialidades dos indivíduos em força de trabalho” (Polanyi, 2012, p. 240). Para a obtenção de uma força de trabalho hábil a atender ao capitalismo, era necessário subordiná-la à disciplina do relógio, com a superação de um “estado natural”, no qual se vivia mais livremente, para “romper as barreiras da natureza” e “estender o dia de trabalho para além dos limites definidos pela luz solar, dos ciclos e das estações e mesmo do corpo, tal como estavam constituídos na sociedade pré-industrial” (Polanyi, 2012, p. 243.) O capitalismo, em síntese, trouxe não apenas novos arranjos de produção, mas também novos contornos no bojo das relações sociais, no corpo e na mente dos indivíduos — que passariam a visualizar o consumo como meio para o alcance de autonomia individual e da própria felicidade.

Após essa “grande transformação” social mencionada por Polanyi, a capacidade laborativa dos seres humanos passou a ser um elemento definidor da própria pessoa em si.

Sílvia Federici, ao fazer um recorte de gênero sobre esse contexto social, destaca como o processo de acumulação primitiva rumo ao capitalismo foi marcado pela contribuição do Estado para “confinar as mulheres à atividade reprodutiva de um modo desconhecido por sociedades anteriores” (2017, p. 182). Surge, assim, a figura da dona de casa em tempo integral (2017, p. 145), tendo em vista que o trabalho doméstico e a família são os pilares da produção capitalista na medida em que “a disponibilidade de uma força de trabalho estável e disciplinada é uma condição essencial da produção em cada um dos estágios do desenvolvimento do capitalismo” (2019, p. 69). Assim é que “na sociedade capitalista, a ‘feminilidade’ foi construída como uma função-trabalho que oculta a produção da força de trabalho sob o disfarce de destino biológico” (2017, p. 31).

Com base na mesma autora, antes desse confinamento ao lar, em âmbito privado, às mulheres era permitida a participação nos processos produtivos, no contexto da economia de subsistência, e “a redução das mulheres a não trabalhadoras” (2017, p. 18) perante o mercado de trabalho foi um processo histórico que “estava praticamente completo até o final do século XVII” (2017, p. 37). Sem remuneração, as mulheres foram subordinadas aos homens no advento do capitalismo a partir de um novo elemento: o poder que o salário conferia a eles.

Mas não apenas as mulheres foram afetadas pela introdução do modo de produção capitalista e as mudanças culturais daí advindas. Roy Richard Grinker, antropólogo e pesquisador de saúde mental, identificou que, antes do estabelecimento de uma sociedade capitalista, pessoas com transtornos mentais conviviam em círculos sociais como membros, e não como exemplos de doenças. Entretanto, com a criação de um paradigma social de trabalho produtivo, os hospitais passaram a ser “um mecanismo para isolar pessoas que, por quaisquer motivos, não sustentassem a revolução industrial com sua mão de obra” (Grinker, 2024, p. 45).

Nesse contexto, explica o autor que “no manicômio, com o tempo, os ociosos virariam novos tipos de gente: ‘os loucos’, os ‘aleijados’, os ‘idiotas’. Médicos passaram a definir as deficiências mentais e físicas sobretudo em relação à incapacidade de funcionar adequadamente na economia” (2024, p. 45). Essa definição de deficiência mental relacionada à incapacidade laborativa permanece até os dias, inclusive na própria definição de saúde mental da Organização Mundial da Saúde:

A saúde mental é um estado de bem-estar mental que permite que as pessoas lidem com o estresse da vida, percebam suas habilidades, aprendam bem e **trabalhem bem e contribuam para sua comunidade**. Tem valor intrínseco e instrumental e é parte integrante do nosso bem-estar (Organização Mundial da Saúde, [2001], tradução nossa, grifo nosso).

Assim, ainda segundo os estudos de Grinker, diante da incapacidade para o trabalho produtivo, “o encarceramento era a coisa certa, a solução moral para o problema das pessoas que, de tão irracionais e moralmente defeituosas, não tinham função” (2024, p. 45), e, por isso, foram alijados da convivência social e familiar. Inaugurava-se, assim, o estigma e a exclusão de pessoas com deficiência nas sociedades capitalistas.

Um dos pontos mais interessantes da obra Grinker, contudo, explana como “o estigma resultou de uma marca moderna e capitalista para os ociosos” (2024, p. 45), contrapondo-se à vivências sociais onde antes era inexistente e, portanto, não impedia a plena participação social de pessoas com deficiência. O autor cita o caso de colonos britânicos da ilha de Martha’s Vineyard, nos Estados Unidos do século XIX. Isolados por várias gerações, “[...] os colonos se casaram entre si e raramente viajaram [...]”, sendo que “as consequências de anos de endogamia começaram a cobrar seu preço”.

Nesse limitado fundo genético, surgiu um desarranjo. Ao fim do século 19, quase um quarto dos residentes de certas aldeias tinha algum grau de surdez hereditária. Mas os surdos, os parcialmente surdos e os ouvintes criaram sua própria língua de sinais para que pudessem se comunicar, e **os ilhéus, sem outra população com a qual se comparar, presumiam que a surdez simplesmente fazia parte da variação humana. A surdez era tão comum, de fato, que, nas histórias orais coletadas no século 20, os descendentes dos colonos tinham dificuldade de lembrar quem**

era surdo e quem era ouvinte entre os amigos e familiares (2024, p. 35-36, grifo nosso).

A assimilação da surdez como característica que se mostrava como uma mera variação da diversidade humana e não como um impeditivo para participação social mostra como a cultura, especialmente no advento do capitalismo, traz estigmas e barreiras para a plena integração de pessoas com deficiência.

Não por outro motivo, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) traz o conceito de barreiras atitudinais, de forma que o impedimento à plena participação de pessoas com deficiência na sociedade decorre, primordialmente, de comportamentos culturais, embora baseados tão somente em estigmas.

Na passagem trazida por Grinker nota-se que as pessoas com deficiência da ilha não viviam em exclusão social, não eram estigmatizadas e “fornecem um dos melhores exemplos de como a cultura, e não a natureza, produz e define o que é considerando normal e anormal” (2024, p. 36).

A visão da antropologia, no caso das pessoas com deficiência, encontra respaldo também no campo jurídico: o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) elaboraram o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho, com o propósito de efetivar “uma atuação e julgamento que leve em conta as discriminações históricas contra determinados grupos de pessoas, como mulheres (cis e trans), pessoas LGBTQIA+, negras, indígenas, com deficiência e idosas” (2024, p. 37). O documento registra que:

A deficiência é compreendida, então, como opressão ao corpo com impedimentos. **Deixa de ser apreendida como um fenômeno que se encerra no corpo para ser tratada como um produto social e cultural que inferioriza certas variações corporais relativamente à corponormatividade**, ou seja, aos padrões considerados hegemônicos do corpo e de suas funções. A opressão não decorre do impedimento corporal, mas da estrutura social que não responde nem atende à diversidade dos corpos (2024, p. 134, grifo nosso).

Com o intuito de evitar a perpetuação dessas opressões, o referido Protocolo propõe uma metodologia de atuação para os magistrados, compatível com o convencimento de julgadores:

Não se trata de subverter o princípio do livre convencimento motivado, mas de **estabelecer uma metodologia que considere as vulnerabilidades de determinados grupos sociais na atuação e no julgamento da(o) magistrada(o)**. Trata-se, portanto, de um caminho, um meio, e não uma resposta ou solução para as demandas postas à apreciação judicial.
[...]

Daí nossa proposta de sempre contar até seis para identificar as violências do caso e considerar as possíveis interseccionalidades: 1) identidade de gênero; 2) raça ou etnia; 3) orientação sexual; 4) classe social; 5) condição de Pcd; 6) condição de pessoa idosa (2024, p. 14-15, grifo nosso).

A lógica do Protocolo, portanto, é de que o Poder Judiciário não seja, ele próprio, um agente de reforço e de perpetuação de opressões já existentes na sociedade, e que não se justificam a partir de uma análise livre de estigmas e discriminações. A proposição de uma metodologia para afastar injustiças sociais, com base em instrumentos legais, não se mostra como mera utopia, mas como possibilidade concreta a partir de estudos antropológicos de outros tipos de civilizações.

Muito embora nos dias de hoje exclusões sociais diversas, tanto de pessoas com deficiência quanto de outros grupos, como mulheres e pessoas negras, pareçam algo intrínseco a qualquer tipo de configuração social, estudos conduzidos por David Graeber e David Wengrow, antropólogo e arqueólogo, respectivamente, abalam a crença de que sociedades marcadas por opressões, com profundas disparidades internas e exclusão social de grupos, possam ser o único caminho possível para a humanidade (2021, p. 236-238). Os autores apontam que outros tipos de civilizações fornecem indícios de que diferentes posições de poder dentro de uma determinada sociedade nem sempre redundaram em exclusão social e submissão de pessoas de menor prestígio no grupo aos detentores de maior poder e influência. Assim é que a assimetria de poder nas sociedades analisadas por eles não impedia uma relativa similitude nas condições de vida de todos os cidadãos, ainda que de distintas classes, em contraponto às profundas diferenças sociais (principalmente de acessos) que experimentam as sociedades contemporâneas.

Esses estudos colocam sob perspectiva como a cultura impõe certos padrões e práticas como se fossem absolutamente naturais, ao passo que a profunda desigualdade social dos dias de hoje não é um fenômeno observável ao longo de mais de duzentos mil anos de existência do *homo sapiens* e variadas civilizações.

Uma relativa homogeneidade nas condições de vida dos cidadãos é mencionada por Odeg Galor ao analisar o motivo pelo qual, ao longo de milhares de anos de existência de distintas civilizações, algumas nações enriqueceram e outras não. O autor sintetiza seus estudos da seguinte maneira:

Apesar da longa sombra da história, o destino das nações não está gravado em pedra. Conforme as grandes engrenagens que controlam a jornada da humanidade continuam a girar, medidas capazes de aprimorar a orientação para o futuro, a educação e a inovação, juntamente com **a igualdade de gênero, o pluralismo e o respeito pela diferença, são a chave para a prosperidade universal** (2023, p. 281, grifo nosso).

No mesmo sentido, nos dias de hoje, a presença de diversidade e pluralidade se mostra como elemento que agrega valor, mesmo em meio aos preceitos capitalistas.

Agências internacionais destacam que empresas com maior diversidade em seu quadro de empregados possuem lucros maiores, o que aponta a “diversidade como alavanca de performance” (McKinsey & Company, 2018).

Embora seja compreensível que nem todos estejam aptos para qualquer tipo de trabalho, quando essa análise é feita em relação às pessoas com deficiência, tende a ser mais sumária, excludente e calcada em estigmas e estereótipos, ou seja, prejulgamentos. Fato, contudo, é que há trabalhos realizados por pessoas com deficiência, que, inclusive, não poderiam ser realizados por qualquer indivíduo sem deficiência, por demandar um específico talento (como por exemplo, artistas que executam obras de arte com a boca ou com os pés). Por outro lado, para as pessoas com deficiência que possuem tal aptidão, sua condição não impede a execução do trabalho — muito embora o imaginário popular possa pressupor, erroneamente, que a pintura de um quadro por quem não possui braços possa ser inviável. É assim que a sociedade cala pessoas com deficiência e diz, ela própria, do que supostamente são ou não capazes.

No mesmo sentido, o documentário “Assim vencemos” (2022) é uma crônica de sucessos para além da deficiência. Realizado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em parceria com a Associação Brasileira das Empresas de Serviços e Petróleo (ABESPetrol) e a instituição Viva Lagos, conta a história da formação da primeira turma mundial de pessoas com deficiência no Curso Básico de Segurança de Plataforma (CBSP) e no Treinamento de Escape de Aeronave Submersa (HUET). Essas capacitações demandam condições físicas e psíquicas que, no mais das vezes, impedem que até mesmo pessoas sem deficiência se sintam capazes de executá-las. Todavia, o filme mostra o êxito de pessoas com deficiência nesses treinamentos de alta dificuldade, embora seja recorrente a alegação de incompatibilidade do trabalho desse grupo em plataformas.

Assim, a análise da habilidade pessoal para o exercício de determinada função, em relação às pessoas com deficiência, frequentemente é baseada em prejulgamentos e estigmas — muito embora estes pertençam tão somente à cultura, e não necessariamente à biologia.

Não por outro motivo, o Supremo Tribunal Federal (STF), nos autos da ação direta de inconstitucionalidade (ADI) nº 5.760/DF, decidiu pela inconstitucionalidade do art. 16-A da Lei nº 7.573, de 23 de dezembro de 1986, que previa que “os marítimos exercendo atividades embarcadas, por serem submetidos às exigências contidas em convenções e acordos internacionais ratificados pelo Brasil relativas às condições físicas, médicas e psicológicas, não integram a soma dos trabalhadores das empresas de navegação para o disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991”.

No voto do relator, ministro Alexandre de Moraes, foi rechaçado o capacitismo que impede peremptoriamente a pessoas com deficiência de acesso a vagas de trabalho:

Há, de fato, um controle seletivo relacionado à capacidade e à aptidão dos candidatos, deficientes ou não, o que pode, quando muito, impedir o labor por parte de algumas pessoas, a depender do grau ou da natureza da disfunção possuída.

Dessa feita, **pessoas com deficiência, em princípio, são candidatos**

aptos e selecionáveis para o trabalho marítimo. Eventualmente, em razão de sua limitação pessoal ou da característica do posto de trabalho a ser provido, poderá ocorrer a limitação de acesso, para aquela vaga específica.

Por esse motivo, a **exclusão dos “embarcados” do cômputo de vagas a serem reservadas a pessoas com deficiência restringe indevidamente o alcance do art. 93 da Lei nº 8.213/1991** no mercado de trabalho em questão, mitigando a efetividade de uma política pública de proteção e integração de pessoas com deficiência.

Como se sabe, a lei determina a reserva de postos de trabalho em patamar proporcional à força de trabalho empregada pela empresa. Ao limitar esse cálculo a trabalhadores marítimos “não embarcados”, **a norma impugnada deixou a descoberto os trabalhadores marítimos com deficiência, dificultando de maneira arbitrária o acesso dessas pessoas ao trabalho nas empresas de navegação, em vista da considerável diminuição na quantidade das vagas disponibilizadas para esse público.**

A escassez na oferta de postos de trabalho deixa os deficientes candidatos a uma dessas vagas em franca desvantagem em relação àqueles com deficiência que buscam emprego em outros ramos de atividade, ofendendo flagrantemente a isonomia. (STF – Tribunal Pleno – [ADI nº 5.760/DF](#) – Rel. Min. Alexandre de Moraes – 26/9/2019. Grifo nosso.)

Nesse sentido, a Lei Brasileira de Inclusão acerta ao trazer a noção de que o problema central para a plena participação social de pessoas com deficiência está no fato de a sociedade não estar preparada para essa assimilação, impondo barreiras atitudinais (ou seja, culturais). Por isso, a lei busca impor essa integração através de uma série de obrigações instituídas para o Estado e empresas que, ao fomentarem a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, contribuem para a possibilidade de que sejam reduzidos os estigmas vigentes. Referida norma está em sintonia com a conclusão de Grinker no sentido de que “o estigma diminui quando a sociedade aceita parte da culpa” (2024, p. 94).

O fato, contudo, é que os estigmas permanecem sendo uma barreira à inclusão. Dados divulgados em 7/7/2023 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua) 2022, mostram que existem no Brasil 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade para o trabalho, dentre as quais 12,4 milhões estão fora do mercado.

A PNAD divulga, ainda, dados extremamente preocupantes, que evidenciam a necessidade de medidas urgentes para redução das desigualdades que afetam a inserção das pessoas com deficiência no mercado. A taxa de ocupação de pessoas sem deficiência, de 14 anos ou mais, é 34,1 pontos percentuais superior à taxa de pessoas com deficiência; para o grupo de 25 anos ou mais de idade, sem deficiência, que não possuem instrução ou possuem até o ensino médio incompleto, ultrapassa em 30 pontos percentuais a taxa de ocupação de pessoas com deficiência. Paralelamente, a taxa de informalidade no trabalho das pessoas com deficiência é de 16,3 pontos percentuais acima daquela relativa às pessoas

sem deficiência. Ou seja, as taxas de informalidade e desocupação, são sempre maiores para as pessoas com deficiência, independentemente do grau de instrução e do sexo. Por fim, os salários das pessoas com deficiência são, em média, 27,93% inferiores aos de pessoas sem deficiência.

Nesse sentido, é perceptível que *a população com deficiência em idade para o trabalho é significativa (17,5 milhões de pessoas) e a maior parte dela (12,4 milhões de pessoas) permanece fora do mercado de trabalho*. A reversão desse quadro exige forte atuação do Poder Judiciário para garantir que as empresas cumpram integralmente a cota legal, sem se deixar impressionar por retóricas de inexistência de pessoas com deficiência disponíveis para a contratação ou inaptidão dessas pessoas para o trabalho. Oportuno mencionar que a qualificação das pessoas com deficiência é uma obrigação prevista pelo art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão.

O capacitismo, portanto, emerge como fator cultural que limita o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, sendo indispensável superá-lo para permitir a plena eficácia da ação afirmativa proposta pelo art. 93 da Lei nº 8.213/1991. O termo é definido Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho (Brasil, 2024, p. 132), da seguinte maneira:

O termo “capacitismo” reflete não apenas a discriminação contra pessoas com deficiência, mas, também, as raízes dessa discriminação, incluindo a constatação da “corponormatividade de nossa estrutura social pouco sensível à diversidade corporal”. Há, nesse aspecto, interligações importantes com o feminismo e a teoria queer. Essa última contribuiu para o surgimento da teoria crip, que assume o compromisso de “desenvolver uma analítica da normalização do corpo contra todos aqueles que fogem dos padrões corporais/funcionais e cognitivos.

Essa política afirmativa e pautada no respeito aos direitos humanos das pessoas com deficiência é desestruturada quando são proferidas decisões judiciais que relativizam o cumprimento da quota prevista pela Lei nº 8.213/1991, ou isentam empresas das penalidades correspondentes por descumprimento dessa norma.

2. A tutela jurídica (nacional e internacional) dos direitos humanos das pessoas com deficiência e a necessária atuação do Poder Judiciário como garantidor de efetivação desses direitos

A prevalência dos direitos humanos é a base da constituição do Estado Brasileiro, como posto no art. 4º, inciso II da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Por isso, os direitos humanos a serem garantidos pelo Estado não se restringem àqueles que estejam expressamente previstos na Constituição. Em seu art. 5º, parágrafo 2º, a Carta Magna estabelece cláusula de abertura material, de forma que outros direitos e garantias fundamentais, ainda que não expressamente previstos pelo texto constitucional, possuem caráter materialmente constitucional.

A partir dessa delimitação, direitos previstos em tratados e convenções internacionais incorporam-se ao conteúdo de direitos constitucionais a serem tutelados pelo Estado, e, em especial, pelo Poder Judiciário.

O controle de convencionalidade, segundo o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho tem a seguinte definição:

[...] é o instrumento jurídico por meio do qual a aplicação das normas brasileiras deve ser compatível com a ordem jurídica internacional (bloco de convencionalidade), tendo por objetivo evitar a violação dos preceitos de direito internacional de direitos humanos a que está obrigado o país em razão da internalização, seja pela ratificação ou pela promulgação na forma do § 3º do art. 5º da CFRB/1988. É matéria que se conhece até mesmo de ofício. (Brasil, 2024, p. 143)

Nesse sentido, é premissa basilar que o Estado Brasileiro respeite direitos humanos de pessoas com deficiência, especialmente de acesso ao trabalho, a fim de que não seja condenado no âmbito da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH). Esta, em sua jurisprudência, traça parâmetros de atuação dos países para efetivação de direitos humanos, já tendo condenado o Estado Brasileiro, no caso Gomes Lund, pela ineficácia das instituições nacionais em investigar, analisar e punir casos de grave violação a direitos humanos, *verbis*:

[...] À luz desse dever, uma vez que as autoridades estatais tenham conhecimento do fato, devem iniciar, *ex officio* e sem demora, uma investigação **séria, imparcial e efetiva**. Essa investigação deve ser realizada por **todos os meios legais disponíveis** e deve estar orientada à determinação da verdade (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2010, p. 51, grifo nosso).

O dever de diligência, portanto, estatui a obrigação de que o Estado, diante da violação de direitos humanos, se utilize de todas as ferramentas a seu alcance para rechaçá-la, bem como prevenir novas violações.

Dessa feita, se o Estado Brasileiro está sujeito à jurisdição da CIDH e é signatário da Convenção Americana sobre Direitos Humanos² (CADH), o Poder Judiciário é órgão garantidor de aplicação interna das normas nacionais e internacionais correlatas, bem como da observância à jurisprudência daquela Corte, de forma a evitar futuras condenações. Assim é que a Recomendação nº 123/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estatui “observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos”.

Note-se que o próprio CNJ se encarrega de monitorar o cumprimento das sentenças condenatórias proferidas pela Corte IDH em face do Estado Brasileiro através da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de Decisões e Deliberações da Corte Interamericana de

² São José, Costa Rica, 1969.

Direitos Humanos (UMF/CNJ), regulamentada pela Resolução CNJ nº 364, de 12 de janeiro de 2021.

Relevante salientar que o STF reconhece que o Poder Judiciário tem um papel relevante para obstar condenações do país perante aquela Corte **internacional**:

Este Supremo Tribunal Federal, na ADPF nº 635/RJ, de relatoria do Ministro Edson Fachin — que objetiva reduzir a letalidade policial no âmbito do Estado do Rio de Janeiro —, sob a perspectiva do direito internacional, tem adotado uma série de medidas de cunho estrutural para atender às providências estipuladas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso Favela Nova Brasília vs. Brasil. Ou seja, **esta Casa, no âmbito da jurisdição constitucional concentrada, não se tem mantido alheia à interpretação conferida pelo Tribunal internacional. Daí, em juízo perfunctório, consideradas as normas internacionais, e notadamente com vista a prevenir eventual condenação do Estado brasileiro**, tenho também sob esse enfoque indispensável a concessão, no presente momento, da medida cautelar requerida, sem prejuízo da análise mais acurada da matéria pelo eminente Relator, após a abertura do Ano Judiciário, e quando do julgamento de mérito (STF – [ADI nº 7.330/DF](#) – Decisão monocrática da Ministra Rosa Weber – 16/1/2023, p. 30, grifo nosso).

Diante do dever de diligência quanto à tutela de direitos humanos, compete esclarecer que o trabalho, especialmente o de pessoas com deficiência, é um direito humano a ser garantido pelo Estado Brasileiro. Note-se que, para delimitação dessa sorte de conteúdo, o art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica) estatui os chamados DESCAs (direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais), estabelecendo o seguinte:

26. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, **a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos** que decorrem das normas econômicas, **sociais** e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados (grifo nosso).

Na explicitação do que seriam os direitos sociais tuteláveis perante a Corte Interamericana, contidos no mencionado art. 26, o Protocolo de São Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, integrado ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999), elenca, em seu art. 6º, o direito ao trabalho como integrante do plexo dos DESCAs — portanto, integra a categoria dos direitos humanos:

Art. 6º.

Item 1. Os Estados-Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

Item 2. **Os Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho**, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, **particularmente os destinados aos deficientes**. Os Estados-Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho (grifo nosso).

Nesse sentido, conquanto empresas (ao menos até o presente momento) ainda não possam ser condenadas pela CIDH por essa natureza de violações, o Estado Brasileiro é sujeito a sua jurisdição, caso não tome todas as medidas que estejam a seu alcance para fazer cessar a violação a direitos sociais.

Convém lembrar que a jurisprudência da CIDH deve ser observada em processos judiciais onde o mérito se relacione ao acesso ao trabalho por pessoas com deficiência. Assim, deve ser empregado cuidado redobrado pelo Poder Judiciário brasileiro para que sua atuação não se transforme, ao fim e ao cabo, em reforço de negação de direitos humanos, especialmente na Justiça do Trabalho, âmbito no qual se discute um direito humano basilar: o trabalho.

Em reforço ao previsto na CADH, deve-se registrar que a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência ingressou no ordenamento jurídico brasileiro via Decreto 3.956, de 8 de outubro de 2001, e prevê, em seu art. 3º:

Art. 3º Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados-Partes comprometem-se a:

1. **Tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade**, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como **o emprego**, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração; (grifo nosso)

No mesmo sentido, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência³, incorporada ao ordenamento jurídico nacional pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 dispõe, na alínea “e”, do item 1, do seu artigo 27, que o Estado deve “promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego”. Consta, ainda, da alínea “h”, do mesmo dispositivo, o dever de “promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas”.

Lembre-se, ainda, que o Estado brasileiro também ratificou a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), através do Decreto Legislativo nº 51, de 1989 e Decreto Presidencial nº 129, de 22 de maio de 1991. A referida norma estabelece uma política nacional de reabilitação e de emprego, mediante o uso de ações afirmativas, a fim de permitir o acesso, em igualdade de condições, das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Assim, diante da legislação nacional (art. 93 da Lei nº 8.213/1991 e Lei Brasileira de Inclusão, notadamente) e do sólido arcabouço normativo internacional, é necessário que a análise judicial de conflitos envolvendo ações afirmativas em prol de pessoas com deficiência se dê sob enfoque estritamente técnico, atendendo ao dever de diligência estatuído na CIDH. Processos judiciais em que se discute o descumprimento da lei de cotas (que busquem, por exemplo, anular autos de infração lavrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou ações civis públicas propostas pelo MPT, ou ainda ações individuais com objetos semelhantes), frequentemente contêm alegações fundadas em estigmas, tais como falta de capacidade das pessoas com deficiência para o trabalho ou a inexistência de pessoas interessadas na contratação. Essa sorte de argumentação esbarra no capacitismo e na violação de direitos humanos.

A jurisprudência da CIDH no caso *Guevara Díaz vs. Costa Rica* traz importante parâmetro para os magistrados — e sua observância obrigatória decorre da mencionada Resolução nº 123/2023 do CNJ. O sr. Guevara Díaz, impedido de exercer determinado cargo em razão de deficiência intelectual, obteve a condenação do Estado da Costa Rica. Na sentença, a CIDH traça contornos da atuação estatal a fim de que os direitos das pessoas com deficiência, especialmente o trabalho, não sejam ameaçados:

49. De esta forma, el derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: una relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y otra relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados. Asimismo, la Corte ha determinado que una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un

³ Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Nova Iorque, em 13 de dezembro de 2006, e assinada em março de 2007.

fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido. En este sentido, este Tribunal ha establecido que tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa, lo cual implica que las razones utilizadas por el Estado para realizar la diferenciación de trato deben ser particularmente serias y estar sustentadas en una argumentación exhaustiva.

50. En relación con lo anterior, el Tribunal recuerda que las personas con discapacidad son titulares de los derechos establecidos en la Convención Americana, los cuales deben ser garantizados de conformidad con los postulados del derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación. Además, la Corte ha establecido que la discapacidad es una categoría protegida en términos del artículo 1.1 de la Convención Americana, por lo que está proscrita cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la discapacidad real o percibida de la persona. En consecuencia, **ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir de manera discriminatoria los derechos de una persona a partir de su discapacidad.** Asimismo, en tanto la discapacidad es una categoría protegida en términos del artículo 1.1 de la Convención Americana, es **el Estado quien tiene la carga de la prueba de demostrar que la diferencia de trato a una persona con discapacidad se encuentra justificado, sin fundamentar su decisión en estereotipos.**

[...]

53. Asimismo, este Tribunal destaca que, en cumplimiento de los deberes de protección especiales del Estado respecto de toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad, resulta imperativa la adopción de medidas positivas para la protección de los derechos, las cuales son determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la discapacidad. En este sentido, es obligación de los Estados propender por la inclusión de las personas con discapacidad por medio de la igualdad de condiciones, oportunidades y participación en todas las esferas de la sociedad, con el fin de garantizar que las limitaciones normativas o de facto sean desmanteladas. **Por tanto, es necesario que los Estados promuevan prácticas de inclusión social y adopten medidas de diferenciación positiva para remover dichas barreras. Al respecto, tal como lo señaló la perita Silvia Quan, las barreras actitudinales gozan de una particular relevancia como obstáculo para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, “debido a los prejuicios, estigmas y discriminación en múltiples formas”.**

[...]

60. El Tribunal advierte que el Comité de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales, en su Observación General nº 18 sobre el derecho al trabajo, afirmó la obligación de los Estados “de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta”⁷⁶. Asimismo, dicho Comité estableció que **los Estados tienen la obligación de respetar este derecho, lo que implica que “se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de este derecho”**. Además, consideró que constituye un incumplimiento de la obligación de respeto “toda discriminación en materia de acceso al mercado de trabajo o a los medios y prestaciones que permitan conseguir trabajo, obedezca esta discriminación a motivos de [...] otra condición social, con el fin de obstaculizar el disfrute o el ejercicio, en plena igualdad, de derechos económicos, sociales y culturales.

61. Ahora bien, **esta Corte advierte que del artículo 26 de la Convención, en relación con los artículos 24 y 1.1 del mismo instrumento, surgen obligaciones específicas para la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Al respecto, el Tribunal advierte que, tal como lo señaló anteriormente, el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación establece para los Estados un deber especial de protección de los derechos de las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad. Por esta razón, este deber abarca el respeto y la garantía del derecho al trabajo -en tanto derecho protegido por la Convención- de las personas con discapacidad -en tanto son personas en situación de vulnerabilidad-. De esta forma, los Estados deben abstenerse de realizar conductas que vulneren el derecho al trabajo como resultado de actos de discriminación, y deben adoptar medidas positivas dirigidas a lograr su mayor protección atendiendo a las circunstancias particulares de las personas con discapacidad.**

62. Respecto a lo anterior, el Tribunal advierte que el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales “Protocolo de San Salvador”, en su artículo 18, señala que “[t]oda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad”. Dicho artículo dispone que, con tal fin, los Estados-partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y, en particular, reconoce su obligación de ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a las personas con discapacidad los recursos y el ambiente necesario para alcanzar ese objetivo, “incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes legales, en su caso

63. Por otro lado, la CIADDIS consagró un catálogo de obligaciones que los Estados deben cumplir con el objetivo de alcanzar “la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”.

Para lograr estos objetivos, los Estados se comprometieron a adoptar las medidas “de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”. **Estas medidas incluyen aquellas necesarias para “eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo”.**

[...]

67. Adicionalmente, el Tribunal advierte que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “OIT”) estableció en el Convenio nº 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) que **los Estados deben “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.** En sentido similar, el Convenio nº 159 sobre la readaptación profesional y el empleo, del cual Costa Rica es parte desde el 23 de junio de 1991, establece que los Estados deberán formular, aplicar y revisar una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad. Asimismo, el mismo Convenio señala que dicha política deberá basarse en el principio de igualdad de oportunidades y de trato. En ese sentido, las medidas positivas adoptadas para alcanzar la igualdad no deberán considerarse como discriminatorias. La Recomendación nº 168 de dicha organización estableció que las personas con discapacidad “deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales”.

68. Cabe destacar que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, ha establecido como uno de sus objetivos “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos”. Dicho instrumento señala que la mitad de la población mundial vive con el equivalente a 2 dólares diarios de los Estados Unidos de América, lo que requiere la reflexión sobre el progreso “lento y desigual, y revisar [las] políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza”. Asimismo, para lograr el objetivo antes mencionado, se estableció como meta específica “[d]e aquí a 2030, **lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.**

[...]

74. Adicionalmente, **este Tribunal considera que la obligación reforzada de protección del derecho al trabajo para personas con**

discapacidad impone obligaciones específicas a las autoridades que conocen sobre los recursos presentados donde se aleguen actos de discriminación en el ámbito laboral. Esta obligación exige una diligencia rigurosa en la garantía y respeto de los derechos de las personas con discapacidad en el marco de recursos administrativos y judiciales que analicen sobre violaciones al derecho al trabajo. De esta forma, en primer lugar, las autoridades deberán abstenerse de que sus decisiones se fundamenten en razonamientos discriminatorios. En segundo lugar, deberán analizar con mayor rigurosidad si el derecho al trabajo de personas con discapacidad se pudo ver afectado por actos discriminatorios de las autoridades o de terceros. En este punto, la Corte considera que las autoridades que conozcan de estos recursos deben analizar que se demuestre suficientemente que una diferencia de trato de una persona con discapacidad es justificada, tomando especial consideración su situación de vulnerabilidad (CIDH, 2022, p. 16-26, grifo nosso).

Da sentença supra, é possível inferir que a CIDH recomenda redobrado rigor do Poder Judiciário para que não sejam proferidas decisões que tenham como resultado o comprometimento do acesso ao trabalho por pessoas com deficiência. Caso se conclua pela improcedência do direito de pessoas com deficiência em uma decisão judicial, a recomendação da Corte é no sentido de que a correspondente fundamentação seja “rigorosa” — o que não ocorre quando se acolhem argumentos, por exemplo, que não guardam pertinência com as estatísticas da quantidade de pessoas com deficiência em idade para o trabalho desempregadas: 12,4 milhões.

Comumente as empresas autuadas ou processadas trazem a alegação de que pessoas com deficiência não desejam trabalhar porque recebem benefício assistencial, ignorando, ou preferindo ignorar, alteração legislativa que permite a cumulação desse benefício com salários (Lei nº 14.176, de 22 de junho de 2021, que inseriu o art.26-A na Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993).

Nesse sentido, decisões judiciais que acolham argumentos para o não cumprimento da quota de pessoa com deficiência determinada pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, ou que reduzam outras garantias laborais previstas em lei em seu favor, se não estiverem respaldadas por fundamentação “rigorosa” e despidas de estigmas, violam as obrigações assumidas pelo Estado Brasileiro no plano internacional, especialmente no âmbito da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

3. Conclusão

Decisões judiciais que relativizam a obrigação de cumprimento da quota de pessoas com deficiência, conforme visto, comprometem o seu acesso ao trabalho e ignoram tanto a obrigação legal de capacitar esse público (art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão) quanto o grande número de pessoas nessa condição que aguardam oportunidade para ingressar no mercado de trabalho. Ao segregar esse público, tais julgados terminam por contribuir para manter as pessoas com deficiência confinadas ao âmbito privado, reduzindo suas possibilidades

de participação social e de desconstrução dos estereótipos associados à deficiência, que presumem incapacidade laborativa para quaisquer trabalhos, de maneira peremptória.

Pessoas sem deficiência não são necessariamente aptas para qualquer tipo de trabalho; seu recrutamento depende de suas habilidades, qualificação técnica e produtividade, dentre outros. Mas, em relação a pessoas com deficiência, essa análise de compatibilidade é prematuramente obstada diante de mera visualização corporal, sendo comum a presunção de que, por possuírem esta ou aquela condição física ou mental, serão definitivamente inaptas ao trabalho.

Em outras palavras: a análise de capacidade (ou não) que se faz em relação às pessoas sem deficiência é automaticamente negada às pessoas com deficiência assim que se apresentam como candidatas a qualquer tipo de trabalho, em verdadeira atitude discriminatória fundada em estereótipos — que pertencem à seara da cultura, e não à da biologia.

A legislação protetiva desse grupo vulnerável, como ação afirmativa que é, busca exatamente impedir o tratamento discriminatório do ato da contratação, viabilizando seu acesso ao trabalho. Nesse sentido, enquanto guardião de direitos humanos, é problemático que o Poder Judiciário profira decisões que acolhem argumentos que não passam de reafirmação de estigmas, bem como desconsiderem o enorme quantitativo de pessoas com deficiência que aguardam oportunidade para o trabalho (12,4 milhões). Como mencionado pelo Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho (2024, p. 154), “Eventuais dificuldades nessa contratação não afastam a obrigação da empresa de dar efetivo cumprimento à determinação legal, por se tratar de norma de ordem pública”.

Pode-se concluir, portanto, que decisões judiciais que relativizem o cumprimento da quota ou que tornem sem efeito a aplicação de penalidades pelo seu descumprimento (no caso de ações anulatórias de autos de infração), além de violadoras de obrigações assumidas pelo Estado Brasileiro no plano internacional para garantia de acesso ao trabalho a pessoas com deficiência, ainda estão marcadas por um viés capacitista e que reforça estigmas criados pela cultura, e não pela biologia, para integração social desse público. Essas decisões, portanto, à exemplo do caso da condenação da Costa Rica pela CIDH no caso *Guevara Díaz vs. Costa Rica*, podem ensejar a condenação do Estado Brasileiro no plano internacional.

Portanto, para assimilação social das pessoas com deficiência, é imprescindível a superação de estigmas (capacitismo), bem como o cumprimento do dever de devida diligência dos Estados na garantia de acesso ao trabalho, direito humano basilar no contexto de uma sociedade capitalista.

Referências

ASSIM vencemos. Produção: Ministério Público do Trabalho; Associação Brasileira das Empresas de Serviços e Petróleo (ABESPetro); Viva Lagos, 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=uUm9p5kEQj8>. Acesso em: 19 nov. 2024.

ASSOCIAÇÃO DOS PINTORES COM A BOCA E OS PÉS. Disponível em: <https://apbp.com.br/>. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho (org.). *Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho*. Araucária, PR, Impressoart Gráfica e Editora, 2024. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atuacao+e+Julgamento+da+Justica+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072>. Acesso em: 19 nov. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Unidade de Monitoramento e Fiscalização de Decisões e Deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos*. Disponível em: cnj.jus.br/poder-judiciario/relacoes-internacionais/monitoramento-e-fiscalizacao-das-decisoes-da-corte-idh/sobre-a-umf-cnj/. Acesso em: 22 nov. 2024.

Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Caso Gomes Lund e outros (“Guerrilha do Araguaia”) vs. Brasil*. Sentença de 24 de novembro de 2010. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_por.pdf. Acesso em: 22 nov. 2024.

Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica*. Sentencia de 22 de junio de 2022. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_453_esp.pdf. Acesso em: 17 ago. 2023.

FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

GALOR, Oded. *A jornada da humanidade: as origens da riqueza e da desigualdade*. Tradução Antenor Savoldi Junior. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2023.

GRAEBER, David; WENGROW, David. *O despertar de tudo: uma nova história da humanidade*. Tradução Denise Bottmann e Claudio Marcondes. São Paulo: Companhia das Letras, 2021.

GRINKER, Roy Richard. *Ninguém é normal - como a cultura criou o estigma do transtorno mental*. Tradução Rodrigo Breunig. Porto Alegre: Arquipélago, 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022*. Disponível em: www.agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediabge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 21 set. 2023.

MCKINSEY & COMPANY. *A diversidade como alavanca de performance* - relatório. 18 jan. 2018. Disponível em: mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR. Acesso em: 19 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Mental Health*. [2001]. Disponível em: www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_1. Acesso em: 19 nov. 2024.

POLANYI, Karl. *A grande transformação: as origens da nossa época*. Tradução Fanny Wrobel. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.