

CAPACIDADE RECONHECIDA, CAPACIDADE NEGADA: A RELATIVIZAÇÃO DA INCAPACIDADE CIVIL NO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEUS IMPACTOS NO ÂMBITO LABORAL

WILLIAN ALMEIDA CORRÊA¹; FRANCIELLE MOLON DA SILVA²

¹Universidade Federal de Pelotas - UFPEL – E-mail: adv.williancorrea@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas - UFPEL – E-mail: franmolon@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.146/2015, denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD), é fruto da incorporação ao direito interno da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seus protocolos facultativos, ratificados pelo Congresso Nacional com equivalência constitucional (Decreto nº 6.949/2009). Tal legislação traduz, em âmbito infraconstitucional, o projeto constitucional de 1988, cujo núcleo é a dignidade da pessoa humana, e representa um marco na proteção e promoção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil.

O Estatuto promoveu mudanças significativas no Código Civil, restringindo a incapacidade absoluta apenas aos menores de 16 anos e reconhecendo a plena capacidade civil das pessoas com deficiência, salvo exceções pontuais submetidas à curatela. Esse avanço normativo reafirma o paradigma do modelo social da deficiência, segundo aos quais, as limitações não decorrem da condição individual, mas das barreiras impostas pela sociedade.

Devidamente interpretado sob os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, o Estatuto da Pessoa com Deficiência não deve ser compreendido apenas como alteração legislativa em matéria de capacidade civil, mas como um instrumento voltado à implementação de um projeto de transformação mais amplo. Seu objetivo maior é romper com a lógica da tutela e promover a inclusão social, garantindo às pessoas com deficiência não apenas o reconhecimento formal de direitos, mas também as condições materiais para o exercício pleno da cidadania — especialmente no âmbito do trabalho.

No mundo laboral, frequentemente observa-se uma “inclusão excludente”: contratações são feitas para atender às exigências legais, mas sem garantir valorização profissional, ascensão na carreira ou adequação das funções às competências da pessoa contratada. Em muitos casos, a deficiência ainda é vista como obstáculo, e não como diversidade. Essa realidade evidencia que a norma, embora avançada, carece de fiscalização efetiva e de políticas públicas de acompanhamento capazes de assegurar não apenas o ingresso, mas também a permanência e a progressão profissional.

Diante desse cenário, o presente trabalho tem como objetivo, o de apontar as linhas gerais relacionadas quanto à importância e os avanços trazidos pela Lei nº 13.146/2015, destacando seu papel na afirmação da dignidade da pessoa humana e no reconhecimento da plena capacidade civil das pessoas com deficiência; analisar criticamente a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, evidenciando os descompassos entre o que prevê a legislação e a realidade prática

da inclusão laboral no Brasil; refletir sobre os limites e desafios da efetividade da lei, em especial quanto à fiscalização, a permanência no emprego e as possibilidades de progressão profissional.

Discutir a necessidade de políticas públicas e mudanças culturais que transformem a inclusão laboral em prática social substantiva, e não apenas em cumprimento formal de cotas.

2. METODOLOGIA

A investigação adota uma abordagem qualitativa de caráter teórico-crítico, fundamentada em revisão bibliográfica interdisciplinar. Parte-se do pressuposto de que a teoria crítica não se limita à interpretação do mundo, mas busca transformá-lo, superando a dicotomia entre teoria e prática (HORKHEIMER, 1983).

O método dedutivo orienta a análise, permitindo demonstrar como a ausência de fiscalização e de políticas públicas efetivas no âmbito laboral configura uma forma estrutural de capacitarismo institucional.

O estudo centra-se no exame normativo da Lei nº 13.146/2015, com especial atenção aos dispositivos que tratam da relativização da incapacidade civil, do direito ao trabalho em condições de igualdade e da obrigação de oferta de apoio e adaptações razoáveis.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da Lei nº 13.146/2015 permite constatar que ela consolidou avanços relevantes no ordenamento jurídico brasileiro. Ao restringir a incapacidade absoluta apenas aos menores de 16 anos e assegurar às pessoas com deficiência a plena capacidade civil, o Estatuto rompeu com o paradigma tutelar que historicamente associava deficiência à incapacidade. Essa mudança normativa traduz o deslocamento do modelo médico para o modelo social da deficiência, em sintonia com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

Entretanto, no campo laboral, a aplicação da lei revela contradições que comprometem sua efetividade. Embora o Estatuto reforce direitos já previstos, como a política de cotas, observa-se uma prática recorrente de “inclusão excludente”, em que as contratações se dão apenas para o cumprimento formal da legislação, sem garantir valorização profissional, ascensão na carreira ou adequação das funções às habilidades da pessoa contratada. Essa realidade demonstra que, apesar do reconhecimento jurídico, persistem barreiras culturais e institucionais que dificultam a plena integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Outro resultado importante é a constatação da fragilidade da fiscalização estatal e da ausência de políticas públicas consistentes de apoio e acompanhamento. A lei prevê adaptações razoáveis, acessibilidade e igualdade de oportunidades, mas carece de instrumentos concretos de monitoramento que assegurem sua efetiva implementação. Além disso, a escassez de programas de capacitação profissional e

de estímulos às empresas para promoverem ambientes inclusivos evidencia uma lacuna entre os avanços formais da norma e sua realização prática.

Por fim, a discussão aponta que essa distância entre igualdade formal e desigualdade material revela um quadro de capacitismo institucional estrutural: embora a legislação reconheça a dignidade e a autonomia da pessoa com deficiência, a ausência de suporte efetivo e de mudança cultural perpetua sua exclusão simbólica e profissional.

Nesse sentido, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, devidamente interpretado sob os valores constitucionais, deve ser compreendido como um projeto de transformação social mais amplo, cujo êxito depende não apenas da norma, mas também da convivência, da reciprocidade e do reconhecimento mútuo como condições para que a deficiência deixe de ser vista como limitação e passe a ser entendida como expressão legítima da diversidade humana.

4. CONCLUSÕES

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) consolidou avanços fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro, ao reconhecer a plena capacidade civil das pessoas com deficiência e alinhar-se ao modelo social defendido pela Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Trata-se de um marco normativo que rompe com paradigmas tutelares históricos, reforçando a centralidade da dignidade da pessoa humana e propondo um projeto de transformação social mais amplo.

Contudo, a análise revelou que, especialmente no campo laboral, há um descompasso entre os direitos formalmente reconhecidos e sua implementação concreta.

Persistem práticas de “inclusão excludente”, ausência de fiscalização efetiva, barreiras culturais e carência de políticas públicas de apoio e capacitação. Esse cenário indica que a igualdade garantida no plano jurídico ainda não se traduz em igualdade material, resultando na manutenção de exclusões sutis e estruturais.

Diante disso, conclui-se que a efetividade do Estatuto da Pessoa com Deficiência depende da articulação entre norma, políticas públicas e mudança cultural. É preciso superar o capacitismo institucional e investir em medidas de apoio, acompanhamento e incentivo a permanência e progressão no trabalho.

Somente assim será possível realizar o projeto constitucional de uma cidadania plena, em que a deficiência não seja vista como limitação, mas como parte legítima da diversidade humana.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 07 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 07 jul. 2025.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência?** São Paulo: Brasiliense, 2007. GRECO, Luís. Capacidade civil e deficiência. In: DINIZ, D.; BARBOSA, L. L. C.;

GRECO, Luís. *Capacidade, culpabilidade e vulnerabilidade: uma contribuição à discussão sobre a imputabilidade no direito penal.* In: DINIZ, Débora; BARBOSA, Lívia; SANTOS, Wederson Rufino dos (Orgs.). **Deficiência e igualdade.** Brasília: LetrasLivres/EdUnB, 2010. p. 195-221.

HONNETH, Axel. *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais.* São Paulo: Editora 34, 2003. p. 11, 211 e 218;

HORKHEIMER, Max. Teoria tradicional e teoria crítica. In: HORKHEIMER, Max. Teoria crítica: uma documentação. São Paulo: Editora Unesp, 1983. p. 123-170;

MEDEIROS, M. (Orgs.). **Deficiência e igualdade.** Brasília: Letras Livres, 2010;

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997.