

O COMPLIANCE À LUZ DA INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

COMPLIANCE IN THE LIGHT OF SOCIAL INCLUSION OF THE PERSON WITH DISABILITIES

Murilo Muniz Fuzetto*
Elias Marques de Medeiros Neto**

Como citar: FUZETTO, Murilo Muniz; NETO, Elias Marques de Medeiros. O *compliance* à luz da inclusão social da pessoa com deficiência. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 28, n. 1, p. 177-194, mar. 2024. DOI: 10.5433/2178-8189.2024v28n1p177-194. ISSN: 2178-8189.

*Doutorando em Direito (Universidade de Marília – UNIMAR/SP)
Mestre em Direito (Universidade de Marília – UNIMAR/SP)
E-mail: murilofuzetto@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9482-4876>

** Pós-Doutor em Direito Processual Civil (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa/PT)
Pós-Doutor em Democracia e Direitos Humanos (Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra/Ius Gentium Conimbrigae/PT)
E-mail: eliasmarquesneto@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1904-6418>

Resumo: Este artigo trata-se de pesquisa realizada para discorrer, através do método dedutivo, sobre o papel do *compliance* em prol da inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho. Os programas de integridade surgiram inicialmente para coibir e evitar atos de corrupção nos ambientes empresariais com vistas de conter os danos que poderiam vir a ser causados. Com o seu aprimoramento, percebeu-se a sua utilidade para outros aspectos, tais como a melhoria da imagem perante a sociedade e na busca por um ambiente laboral hígido e sustentável. As pessoas com deficiência viveram segregadas por séculos, necessitando que o Estado tutele seus direitos e crie e fomenta mecanismos de inserção. Com base nisso, tem-se que o *compliance* poderá ser importante ferramenta para cumprir as normas de acessibilidade no ambiente empresarial e as demais políticas públicas, além de programar outros instrumentos em prol da inclusão social atendendo os Princípios da Isonomia e da Dignidade da Pessoa Humana.

Palavras-chaves: Compliance. Inclusão Social. Pessoa com Deficiência.

Abstract: This article is a research carried out to discuss, through the deductive method, the role of compliance in favor of the social inclusion of people with disabilities through work. Integrity programs initially emerged to curb and prevent acts of corruption in business environments in order to contain the damage that could be caused. With its improvement, its usefulness for other aspects was perceived, such as the improvement of the image

before society and in the search for a healthy and sustainable work environment. People with disabilities have lived in segregation for centuries, requiring the State to protect their rights and create and encourage insertion mechanisms. Based on this, compliance may be an important tool to comply with accessibility standards in the business environment and other public policies, in addition to programming other instruments in favor of social inclusion, meeting the Principles of Isonomy and Human Dignity.

Keywords: Compliance. Social inclusion. Person with Disabilities.

INTRODUÇÃO

Hodiernamente, a inclusão social da pessoa com deficiência encontra-se em estágio avançado, o que já permite encontrar membros de tal grupo hipossuficiente participando ativamente da vida comunitária e frequentando lugares públicos e privados. Todavia, a atual fase ainda está longe de alcançar a plenitude e, conseqüentemente, ainda há premência de que sejam desenvolvidas políticas públicas para sua a completa inserção.

Os programas de *compliance* iniciaram-se com o condão de proteger as organizações empresarias, aplicando as normas de combate à corrupção e demais crimes contra o sistema financeiro. Com a evolução de seus estudos, pode-se identificar que consiste em medida maior do que se pensava preambularmente, servindo como forma de evitar danos, melhorar a imagem da empresa frente à sociedade e, além disso, tornar o ambiente mais hígido, diversificado e inclusivo.

O presente trabalho visou discorrer sobre o papel do *compliance* para a inclusão social da pessoa com deficiência, cujas normas sobre acessibilidade e as ações afirmativas que possibilitem a sua inserção devem ser integralmente cumpridas.

Para tanto, adotou-se o método dedutivo, bem como foi empregada para a construção do artigo a pesquisa bibliográfica em livros, artigos e normas. A estruturação do artigo foi dividida em tópicos, cujo primeiro apresentou os conceitos iniciais sobre *compliance* e governança corporativa, enquanto os demais trabalharam os aspectos teóricos sobre a pessoa com deficiência – conceito, terminologia – e as medidas de acessibilidade e inserção ao trabalho.

1 GOVERNANÇA CORPORATIVA E *COMPLIANCE*

Um tema que está atualmente em destaque é sobre os programas de *compliance*, os quais estão sendo adotados pelas empresas durante o desenvolvimento de suas atividades econômicas para instituir mecanismos de autorregulação e de controle de riscos – cujo escopo é cumprir as normas internas e externas –. Inclusive, cai por terra a correspondência entre o *compliance* e o combate à corrupção, entendendo-se que a construção de instrumentos que garantam o cumprimento da Lei e orientam a conduta de sócios, acionistas, conselheiros, funcionários, terceirizados, parceiros, etc., com o intuito de cumprir os princípios que regem os negócios.

Em termos sintéticos, pode-se dizer que o *compliance* visa estabelecer afastar a busca de vantagens pessoais indevidas ou o envolvimento em situações de risco. Diante disso, mister se faz necessário, até mesmo antes de análise pormenorizada sobre o *compliance*, que seja comentado sobre quais os sujeitos que irão desenvolver os programas que deverão ser adotados. É por este motivo que se mostra premente discorrer sobre a governança corporativa.

Sobre esta, há íntima relação com o *compliance*, haja vista que a situação de criar condições de desenvolvimento e de manter efetivo programa de *compliance* é uma decisão de gestão e integra parcela relevante da forma de gerir e tomar as decisões das companhias (CARVALHO, 2021, p.

03). Nesse entrelinho, cita-se as lições preliminares de Neves (2018, p. 169) sobre a governança corporativa:

Governança corporativa é uma disciplina que busca estabelecer métodos e procedimentos para dirigir, monitorar e incentivar em presas em seu desenvolvimento, dando grande relevo às pessoas que têm poder, influência, interesse, direitos e obrigações para com a em presa: sócios, acionistas, conselheiros, diretores e os demais órgãos de controle e fiscalização, como o conselho consultivo, por exemplo.

Com base na definição retrocitada, extrai-se que uma boa prática de governança corporativa irá evitar abusos da personalidade jurídica e proteger os acionistas, quotistas e administradores – bem como a própria empresa – com o objetivo de alcançar a prosperidade e a longevidade, valendo-se da sustentabilidade como um dos principais vetores que guiarão na condução da atividade empresarial. Retrata-se que os princípios citados alhures estarão traduzidos em práticas, em rotinas e métodos de trabalho, compondo a governança corporativa e beneficiando os envolvidos na cadeia de produção – acionistas, quotistas, conselheiros, diretores, empregados, a Administração Pública (por receber a receita tributária que permite a sua existência) –. (NEVES, 2018, p. 172)

O surgimento da governança corporativa ocorreu por conta da necessidade de trazer mudanças legislativas e de criar procedimentos e práticas de gestão e de estipular maior cobrança dos administradores na condução dos negócios das empresas, motivados pela presença de inúmeros conflitos no ambiente corporativo entre as partes interessadas nos negócios. Os pilares que guiam a governança corporativa são, diante da função desempenhada, a transparência, a integridade – ou equidade –, a prestação de contas e o respeito às leis – também chamado de *compliance* –, os quais visam estabelecer atribuições e responsabilidades em uma estrutura adequada para garantir melhores práticas de gestão nas organizações. (AZEVEDO; CARDOSO; DARTE; FEDERICO; LIMA, 2017, p. 180-181)

Analisando separadamente os princípios informadores, a transparência refere-se ao desejo de disponibilizar para os envolvidos com aquela empresa todas as informações que sejam de interesse, e não somente aquelas impostas por disposições normativas. Os esclarecimentos não devem ficar restritos ao desempenho econômico-financeiro, abrangendo também os demais fatores que orientam a ação gerencial e que conduzem à preservação da organização. Por sua vez, a equidade é pautada pelo tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas, levando em conta os direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas de cada um. (NEVES, 2018, p. 173)

Quanto aos dois últimos princípios – quais sejam a prestação de contas e o *compliance* –, Azevedo, Cardoso, Dartte, Federico e Lima (2017, p. 181) argumentam:

A prestação de contas visa comprovar tudo aquilo que a gestão realizou, se há fraudes, desvios ou inconformidades, garantindo confiabilidade nos negócios e

operações. O compliance preocupase em observar as normas e leis relacionadas aos negócios e/ou operações, e a partir das normas vigentes, a empresa busca elaborar suas políticas e normas internas. O programa de compliance aborda tanto as normas externas como internas, tendo como um dos pilares o Código de Ética, pois com ele, norteiam-se as ações dos funcionários e de todos os colaboradores da empresa.

Edmo Neves (2018, p. 174) aponta um outro princípio, denominado *responsabilidade corporativa*, o qual é consubstanciado pela noção de que os agentes de governança devem primar pela viabilidade econômica-financeira das organizações, bem como reduzir as externalidades negativas de seus negócios e suas operações – almejando aumentar as positivas –.

Diante disso, percebe-se que a governança corporativa e a adoção de programa de *compliance* estão intimamente interligadas com a redução de riscos. Em outras palavras, é imperioso que seja propiciada a escorreita gestão dos riscos que podem vir a existir com a atividade econômica. Por este modo, mostra-se essencial analisar esta temática antes de abordar o próprio *compliance*, haja vista a importância da definição e distinção dos principais elementos, especialmente no que tange ao entendimento de *riscos e incertezas*.

1.1 NOÇÕES PROPEDÊUTICAS SOBRE A GESTÃO DE RISCOS E O COMPLIANCE

Sobre a definição, o vocábulo *risco* designa as variáveis passíveis de identificação que permitem calcular – ou seja, antever – a sua ocorrência, enquanto que a expressão *incerteza* é composta por variáveis desconhecidas, não sendo possível mensurar os impactos que podem vir a ocorrer. Mesmo que exista a previsibilidade, não é fácil identificar a ocorrência de riscos diante da não constituição de um *checklist* de consulta, especialmente pelo motivo de que cada atividade empresarial possui particularidades e riscos específicos. (CARVALHO, 2021, p. 21-22)

Diante disso, a gestão de riscos consiste em realizar análise crítica sobre o planejamento e suas metas a serem obtidas, sobre os processos críticos ou sobre o portfólio de investimentos. A função do gestor de riscos – ou de negócio – é observar detalhada e criticamente cada atividade empresarial praticada pela entidade para identificar possíveis pontos de fragilidade que possam causar a concretização de potenciais eventos deletérios e acarretar desvios do resultado esperado. (CARVALHO, 2021, p. 23)

Nesse contexto, vem a figura do *compliance* como a premência de desenvolver programas e instrumentos que atuem na prevenção da organização, evitando, sobretudo, a ocorrência de danos e o desvio de funções. O *compliance* assume o papel de servir como mecanismo efetivo de precaução ao descumprimento de normas, de combate a fraudes e desvio de condutas, tornando-se indispensável à manutenção da competitividade no mundo corporativo. A sua consolidação no atual cenário organizacional vem confirmar a existência de um vácuo entre os valores institucionais e as abundantes possibilidades mercadológicas, haja vista, frisa-se, o *compliance* ter se tornado um vetor para a proteção da integridade das organizações, reduzindo riscos e aprimorando controles

inexoráveis para a toma de decisões. (SILVA; COVAC, 2015, p. 02)

Em linhas gerais, o significado assumido pelo *compliance* é de cumprir, executar, satisfazer e obedecer ao que foi imposto, consubstanciando-se em dever de cumprir e de estar em conformidade leis, diretrizes, regulamentos internos e externos a fim de mitigar o risco atrelado à reputação de uma empresa. Adotar essas posturas podem trazer resultados que acarretam na diminuição de perdas financeiras oriundas de fraudes ou na perda de reputação devido a casos que consistem em falhas no cumprimento de leis ou códigos de conduta e que foram expostos na mídia. (AZEVEDO; CARDOSO; DARTE; FEDERICO; LIMA, 2017, p. 182)

Quanto à origem da palavra, tem-se que é termo da língua inglesa que deriva do verbo *to comply*, cuja tradução literal para a língua portuguesa é cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado. É, portanto, um dever das empresas de promover uma cultura que estimule em todos os membros da organização a ética e o exercício do objeto social que esteja de acordo com o ordenamento jurídico. Diante disso, sócios, acionistas, administradores, parceiros, fornecedores e clientes exigem transparência e retidão das empresas, direcionando-as à remodelação de seus negócios com vistas a propiciar melhores práticas de governança corporativa e cobrando-lhes maior cuidado no processo de tomada de decisões – especialmente referente à neutralização de interesses particulares em prol do melhor interesse comum – e no trato com agentes públicos. (ASSI, 2018, p. 19-20)

Ora, pode-se dizer que o *compliance* é, segundo as lições de Silva e Covac (2015, p. 03), “[...] um conjunto de disciplinas ou procedimentos destinados a fazer cumprir as normas legais e regulamentares, bem como as políticas e as diretrizes institucionais, além de detectar, evitar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer dentro da organização”. Hodiernamente, a importância dessa ferramenta corporativa deixa de ser adotada unicamente para evitar atos de corrupção e responsabilização criminal, atuando na busca por um ambiente empresarial hígido, sustentável e que permita o aumento do lucro, respeitando os códigos de conduta, os cânones éticos do mundo corporativo e as normas do ordenamento jurídico.

Em mesmo sentido, cita-se o escólio de Carvalho (2021, p. 52) sobre os programas de *compliance* – que também são conhecidos como programas de integridade – apresentado a seguir:

Sobre os programas de compliance, o primeiro registro que merece destaque é que ele não se limita à mera existência de regras, tais como um “Código de Conduta”, e nem mesmo a treinamentos anticorrupção realizados para os funcionários. Conforme orientação do Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial (IBDEE), para que seja efetivo, além desses elementos básicos (elaboração de regras e realização de treinamentos), há diversos outros a serem considerados, tais como desenvolvimento de controles e processos internos, mecanismos de identificação de desvios de conduta, a exemplo de canal de denúncias, monitoramentos e auditorias internas e externas. Como se vê, o desenvolvimento de um Programa de Compliance se relaciona a um sistema contínuo de atividades, muitas vezes organizadas em três fases, mas que se comunicam e alternam ciclicamente, quais sejam, establishment, embedment e enforcement – ou seja, “estabelecimento”, “incorporação” (à cultura organizacional) e “aplicação”.

O Programa de Compliance, portanto, não “se compra” – mas sim deve ser incorporado como padrão valorativo e comportamental da empresa, refletido em atividades permanentes de todos os colaboradores, como parte integrante do seu modelo de negócio.

Sobre o contexto histórico do surgimento desse importante instrumento, Silva e Covac (2015, p. 03) mencionam o que segue:

Como vimos anteriormente, o compliance surgiu em virtude de fatos históricos e ganhou ímpeto na medida em que o Estado intervencionista ou liberal se transformou em um Estado regulador. Essa premissa econômica é explícita em todos os países democráticos, inclusive o Brasil, por isso, os estudos e as doutrinas econômico-jurídicas contemporâneas têm entendido que o compliance é um mecanismo agora utilizado nas mais diversas organizações privadas e governamentais, especialmente as que estão sujeitas a forte regulamentação e controle. No Brasil, diante do modelo regulatório que o país adota, o compliance é uma realidade inevitável.

Outrossim, a prática de *compliance* vem, porquanto, para evitar problemas jurídicos e processos judiciais, além de reduzir riscos legais e custos correlatos. Além disso, preserva a responsabilidade civil e criminal de proprietários, conselheiros, executivos e gestores ao diminuir e prevenir erros da administração e fraudes, protegendo a integridade corporativa e pessoal de seus dirigentes. Os programas de integridade propiciam qualidade e velocidade das interpretações regulatórias por favorecer melhor relação com órgãos reguladores do Estado, efetivando aplicação esmerada da legislação a ponto de decrescer riscos de multas e encargos. Por fim, todos esses benefícios alcançados pelo *compliance* trazem melhorias nos relacionamentos entre acionistas, sócios, clientes, fornecedores, *stakeholders* pelo fato de estabelecer parâmetros confiáveis de interação baseados em uma cultura organizacional fiel à ética. (SILVA; COVAC, 2015, p. 11)

Diante de todos esses apontamentos, mister se faz salientar que o papel dos programas de integridade pode ser desenvolvido à luz da inclusão social, buscando cumprir os direitos dos grupos hipossuficientes e efetivar as ações afirmativas promovidas pelo Estado – como o caso das cotas –, trabalhando, sobretudo, para evitar eventuais multas oriundas do descumprimento de tais medidas. Nesse aspecto, o desenvolvimento da empresa passa pela própria redução das desigualdades sociais, possibilitando a integração da pessoa com deficiência, conforme será visto em tópicos posteriores.

2 A INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Feitos os apontamentos sobre o emprego dos programas de integridade, cumpre abordar sobre a inclusão da pessoa com deficiência à da efetivação da acessibilidade, intencionando-se construir os aspectos conceituais sobre o grupo hipossuficiente em estudo e as ferramentas

inclusivas para que seja possível vislumbrar a aplicação do *compliance* a fim de tornar a empresa adotante mais inclusiva. Conforme já abordado anteriormente, o instrumento retromencionado, amplamente utilizado no mundo corporativo, deixa de ter mera função inibitória de fraudes e demais formas de corrupção para atuar na contenção dos diversos riscos advindos da exploração econômica empresarial.

Usa-se para efetuar preceitos éticos e demais normas do ordenamento jurídico, o que permite afirmar que é também um meio para alcançar a inclusão social ao promover ambiente receptivo e de convivência harmoniosa com o diferente. É claro que um mecanismo importante como o *compliance* teria a sua discussão ampliada para abarcar a temática da inclusão social, haja vista a importância de ambos os assuntos – especialmente o segundo que engloba a concretização de direitos básicos para grupo historicamente segregado –.

Apesar da preocupação social em relação às pessoas com deficiência não ter se iniciado hoje, não deixa de ser recente a melhor conscientização social e jurídica do problema enfrentado por tal grupo. Nos tempos mais antigos, a imagem obsessiva do corpo humano belo e perfeito afastou as pessoas com deficiência da sociedade – ora sendo abandonadas/excluídas, ora sendo eliminadas/mortas – por não representarem essa imagem idealizada. Inclusive, diante do pensamento que vigorava, as próprias construções das cidades não levavam em consideração a diversidade das pessoas, adotando uma escala humana ideal como medida de referência no projeto arquitetônico. (LEITE; RIBEIRO; COSTA FILHO, 2019, p. 279)

A transformação paradigmática ocorre após a ocorrência das duas grandes Guerras Mundiais, haja vista a comunidade global ter começado a esboçar maiores sensibilização e conscientização positiva para com as pessoas com deficiência – o que promoveu mudanças de postura –. Por sua vez, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas passou a aprovar, a partir de 1980, resoluções com o intuito de derrubar a prática da exclusão social e de fomentar a inserção desse grupo hipossuficiente nos sistemas sociais, tais como, por exemplo, a educação, o trabalho, a família e o lazer. (LEITE; RIBEIRO; COSTA FILHO, 2019, p. 279)

2.1 BREVES COMENTÁRIOS CONCEITUAIS E TERMINOLÓGICOS SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Isto posto, a próxima questão a ser tratada e dirimida refere-se aos pontos terminológicos e conceituais sobre a minoria tratada nesse trabalho. A importância de discutir tais aspectos está pautada na delimitação de quais são os sujeitos abarcados pelos instrumentos inclusivos e na adoção de expressão/termo que não seja estigmatizante. Hodiernamente, todas as dúvidas sobre definição e nomenclatura estão superadas, conforme será dissertado a seguir.

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ambos promovidos pela Organização das Nações Unidas e aprovados pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 186/08 – e promulgados pelo Decreto nº 6.949/09 – sob a égide do artigo 5º, §3º, da Constituição Federal – tendo, portanto, equivalência de emenda constitucional – trouxeram ao ordenamento pátrio novos conceito e terminologia, os quais, diante do *status*

constitucional atribuído para a norma internacional, tem eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional contraditória. Ademais, referido tratado de direitos humanos apresenta, na alínea *e* de seu preâmbulo, que a definição adotada está em constante evolução, devendo ser atualizado em cada contexto histórico ante a dimensão social assumida – afastando o entendimento de ser algo meramente intrínseco à pessoa –. (MAIA, 2014, p. 02)

Mister se faz argumentar que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência assume um papel essencial ao romper com velhas políticas e ideologias de cunho unicamente assistencialista para inserir os próprios membros do grupo hipossuficiente em comento com vistas a promover a emancipação destes – representação da inclusão plena –. Maurício Maia (2014, p. 02-03) leciona:

A Convenção da ONU foi elaborada em processo que contou com a efetiva participação das pessoas com deficiência, com o mote “nothing about us without us” (“nada sobre nós sem a nossa participação”). Trata-se de parte de um processo iniciado no final do Século XX e início do Século XXI, em que começou a haver a preocupação com a inclusão e a integração das pessoas com deficiência, buscando a equiparação de oportunidades de fruição das benesses da vida em sociedade para todas as pessoas, após um longo processo histórico de rejeição e segregação pelo qual passaram as pessoas com deficiência.

O *slogan* referenciado alhures – qual seja, *nada sobre nós sem a nossa participação* – sintetiza a ruptura com as ações de cunho tutelar e assistencialistas que impunham às pessoas com deficiência a condição de coadjuvantes em todas as questões intimamente ligadas com seus interesses. As decisões tomadas anteriormente eram feitas por pais, amigos e simpatizantes, que, apesar das boas intenções, acabavam frequentemente cometendo equívocos baseados em cuidado exclusivamente assistencial. Com isso, o tratado em comento tenta superar essa problemática ao associar medidas de cunho assistencial com políticas públicas que asseguram a superação dos assistidos para que assumam a direção de suas vidas e o gozo pleno de seus direitos básicos. (FONSECA, 2012, p. 47-48)

Outrossim, o ordenamento jurídico brasileiro contemplou a entrada em vigor da Lei nº 13.146/15, a qual, segundo seu artigo 1º, possui o condão de “[...] assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”. Por sua vez, o parágrafo único do dispositivo normativo supracitado dispõe que tal norma usou como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Em linhas gerais, a lei em questão cumpriu requisitos do tratado de direitos humanos combatido ao trazer diploma normativo que sistematizasse e previsse direitos para as pessoas com deficiência, dentre outras disposições que atualizasse legislação específica ao grupo.

Com isso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência – ou, ainda, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – ratifica a definição e a nomenclatura trazidas pelo tratado de direitos humanos retromencionado. Diante disso, o artigo 2º praticamente adota *ipsis litteris* a disposição

normativa internacional, determinando, em seu *caput*, que pessoa com deficiência é “[...] 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”.

Por sua vez, o §1º do mesmo dispositivo normativo traz que a avaliação que define a deficiência deve ser psicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar que considerará: os impedimentos funcionais e estruturais presentes no corpo do sujeito; os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; a limitação ao realizar atividades básicas; e a restrição de participação social. É de responsabilidade do Poder Executivo a criação de mecanismos que possibilitem a avaliação da deficiência, segundo determinado pelo artigo 2º, §2º, da Lei nº 13.146/15.

Ao expor o conceito legal, extrai-se do mesmo trecho – e também dos próprios nomes dados às normas internacional e nacional – a expressão correta a ser empregada para designar o grupo hipossuficiente em comento, verdadeiramente colocando pá de cal sobre todas as discussões existentes e encerrando todas as dúvidas terminológicas presentes ao ressaltar que a nomenclatura adotada deve ser *pessoa com deficiência*. Reprisando comentários alhures, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo contam com a participação ativa desses sujeitos, diante da filosofia do *nada sobre nós sem a nossa participação*.

Por este modo, o novo termo adotado apresenta-se adequado sob dois importantes prismas. O primeiro é referente à própria escolha por quem será designado assim, ou seja, pelo conjunto de indivíduos em debate. O segundo está interligando com a própria semântica da expressão, condizente com a hodierna visão conferida de como deverá ser o tratamento – passagem do assistencialismo para a busca pela emancipação –.

Antes de quaisquer considerações, retrata-se que outras expressões foram empregadas e/ou consideradas para serem escolhidas, tais, como, por exemplo, *pessoa com necessidades especiais*, *pessoa portadora de deficiência*, dentre outras. Além disso, houve no decorrer do tempo a adoção de eufemismos para designar a pessoa com deficiência, justificando-se que seria forma de retirar estigmas históricos e de promover a valorização do ser humano. Entretanto, os variados termos usados – *aleijado*, *inválido*, *excepcional*, etc. – tinham efeito contrário ao que pretendia, pois enfatizava ainda mais a deficiência. (BUBLITZ, 2012, p. 356)

Outrossim, avaliando as expressões comumente usadas, quais sejam *pessoa com deficiência*, *pessoa portadora de deficiência* e *pessoa com necessidades especiais*, pode-se dizer que a primeira, eleita pela norma internacional e pela Lei nº 13.146/15, é a mais acertada por valorizar a pessoa humana à frente de sua deficiência. Quanto à segunda, embora inicialmente realce a condição da pessoa humana, sublinha como característica que tal porta, ou isso, carrega uma deficiência, o que permitiria a conclusão esdrúxula de que, caso fosse de seu interesse, poderia optar por sair de casa e deixar lá a sua deficiência como se objeto fosse. Já a terceira mascara o assunto, uma vez que abrange outros grupos hipossuficientes que necessitam de cuidados diferenciados, como, por exemplo, gestantes, idosos e crianças, etc. (BUBLITZ, 2012, p. 356)

Em relação ao conceito, mister se faz exaltar o avanço promovido primeiramente pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e ratificado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, afastando as definições que adotam apenas o critério médico-biológico para contemplar a entrada do viés biopsicossocial. Sob a égide do conceito atual, a deficiência não é verificada unicamente pela questão biológica da pessoa, isto é, não avalia somente a presença de impedimentos – de ordem física, mental/intelectual ou sensorial – no sujeito, considerando agora a interação entre estes e as barreiras colocadas que impossibilitam a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com os demais indivíduos.

Corroborando o exposto anteriormente, Maia (2014, p. 03) explicita o que segue:

De fato, o núcleo da definição é a interação dos impedimentos que as pessoas têm com as diversas barreiras sociais, tendo como resultado a obstrução da sua participação plena e efetiva na sociedade, em condição de igualdade com as demais pessoas. A deficiência não é mais, assim, vista como algo intrínseco à pessoa, como pregavam as definições puramente médicas; a deficiência está na sociedade, não na pessoa. Os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais passaram a ser considerados como características das pessoas, inerentes à diversidade humana; a deficiência é provocada pela interação dos impedimentos com as barreiras sociais, ou seja, com os diversos fatores culturais, econômicos, tecnológicos, arquitetônicos, dentre outros, de forma a gerar uma impossibilidade de plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade. Como dito, não é a pessoa que apresenta uma deficiência, mas a sociedade. Superar a deficiência não é tão-somente cuidar dos impedimentos, mas possibilitar e criar mecanismos que eliminem as barreiras existentes no ambiente.

Na mesma linha, Luiz Alberto David Araujo e Waldir Macieira da Costa Filho (2015, p. 03) apontam:

Com a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, encontraremos um novo conceito de pessoa com deficiência. A Convenção trouxe uma ideia mais justa, que superou o conceito médico até então vigente. Para a caracterização de pessoa com deficiência, bastava uma análise médica (modelo médico). Ou seja, enquadrada em uma das situações determinadas em um decreto regulamentar, a pessoa era considerada com deficiência. A Convenção altera esse modelo e já impõe, porque, neste ponto a norma convencional já produziu todos os seus efeitos, um novo modelo. Ele traz elementos médicos e, ao mesmo tempo, elementos sociais e ambientais. O conceito de pessoa com deficiência passa pela identificação de barreiras, deixando de ser apenas um modelo médico. Vejamos como o art. 1.º da Convenção, trata do tema. Esse mesmo conceito foi repetido pela Lei, em seu art. 2.º. Não haveria - não fosse o interesse de disciplinar e sistematizar do Estatuto - em princípio, necessidade de tal dispositivo. A matéria já era objeto da Convenção. No entanto, a Lei entendeu que seria didático repetir o conceito já adotado.

Além de delimitar as novas bases terminológicas e conceituais sobre a pessoa com

deficiência, o Estatuto da Pessoa com Deficiência tratou também sobre termos correlatos de suma importância para alcançar a fase da inclusão social plena que serão explicitados a seguir, tais como, por exemplo, *acessibilidade e barreiras*.

2.2 A ACEPÇÃO DE BARREIRAS E DE ACESSIBILIDADE

Insta salientar que o artigo 3º, IV, da Lei nº 13.146/15 define o que entende como barreiras, trazendo em seu bojo que consistem em “[...] qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos [...]”. Em suas alíneas, classifica-as em urbanísticas (existentes nas vias e nos espaços públicos e/ou privados abertos ao público), arquitetônicas (presentes em edifícios públicos e privados), nos transportes (ligadas aos entraves em sistemas e meios de transportes), nas comunicações e na informação (obstáculos com sistemas de comunicação e de tecnologia da informação), tecnológicas (impedimentos de acessar às tecnologias e as atitudinais (calcadas em atitudes e comportamentos das demais pessoas).

Outro importante termo aplicado para a busca da inclusão social plena é *acessibilidade*, o qual é delimitado pelo artigo 3º, I, da Lei nº 13.146/15. Em síntese, considera-se como a condição ou a possibilidade com deficiência alcançar para “[...] utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações [...]”

Analisando as disposições da Convenção ora combatida e do Estatuto da Pessoa com Deficiência, o critério biopsicossocial adotado atualmente para identificar a deficiência fundamenta a consolidação da acessibilidade como um direito e, sobretudo, como um princípio, o que obriga os Estados à sua implementação como garantia fundamental. Assim, esse princípio-direito traz em seu bojo a determinação de que as barreiras presentes sejam eliminadas, obrigando que novos espaços sejam desenhados livres de empecilhos para não obstaculizar o pleno gozo e exercício dos direitos das pessoas com deficiência. (LEITE; RIBEIRO; COSTA FILHO, 2019, p. 283-284).

Caso não seja propiciado o amplo e irrestrito acesso da pessoa com deficiência, estar-se-á diante da seguinte situação bem assinalada por Leite, Ribeiro e Costa Filho (2019, p. 286):

No início de um projeto de construção de um ambiente, as pessoas em cadeiras de rodas, por exemplo, são muitas vezes excluídas pela inexistência de calçadas rebaixadas na maior parte das vias de circulação das cidades. A falta de acessibilidade, nos espaços públicos, nas vias públicas, no mobiliário urbano, nos transportes, nos meios de comunicação, na informação e tecnologias e sinalizações, faz com que essas pessoas fiquem confinadas em suas casas ou em clínicas. Sem os espaços adaptados, não se tem acessibilidade, e, sem esta, não há direitos iguais, não há inclusão social.

Nesse diapasão, a acessibilidade constituiu-se como um direito instrumental pela razão de que, sem acesso aos equipamentos urbanos, aos postos de saúde, aos transportes públicos e tantos

outros espaços e ferramentais sociais, as pessoas com deficiência não podem exercer plenamente a sua cidadania. Ora, o acesso a edifícios e logradouros públicos, ao transporte coletivo, às comunicações e a novas tecnologias é regra mínima e básica de cidadania. Ora, percebe-se que não se pode falar em inclusão social se não há um ambiente acessível, sendo possível formular a máxima de que não há exercício da inclusão social sem a acessibilidade. (LEITE; RIBEIRO; COSTA FILHO, 2019, p. 284)

Com base nos apontamentos supramencionados a respeito de *pessoa com deficiência, barreiras, acessibilidade e inclusão social*, insta argumentar que os Estados formulam as políticas públicas essenciais para a inserção do grupo hipossuficiente em debate, impondo medidas a serem cumpridas pela sociedade a fim de concretizar direitos básicos desta minoria. Nessa senda, os programas de *compliance* servem para efetivar a inclusão social através do cumprimento do princípio-direito da acessibilidade e do respeito aos demais interesses das pessoas com deficiências, bem como executar as ações afirmativas estatais – como, por exemplo, as cotas em vagas de trabalhos, a observância de normas de padronização de prédios e logradouros, etc. –.

3 COMPLIANCE E INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Através dos apontamentos normativos sobre as pessoas com deficiências traçados anteriormente e das explicitações feitas inicialmente sobre a importância da governança corporativa e do *compliance*, observa-se que as organizações empresariais assumem papéis de destaque em prol da inclusão social, executando suas funções com vistas a inserir o grupo hipossuficiente combatido.

Ora, é sabido que a sociedade como um todo deve cumprir a incumbência de eliminar as barreiras e de propiciar ambiente plenamente inclusivo, o que englobará escolas, Poder Público, associações, estabelecimentos comerciais, famílias, igrejas, etc. Nessa senda, as sociedades empresariais estão inseridas neste contexto, também sendo imposto o encargo de mudar o paradigma discriminatório que ainda vigora no seio social.

Ademais, as organizações empresariais devem estar mais atentas às normas de inclusão social da pessoa com deficiência, pois, além de receber tais sujeitos como utentes – ou consumidores, em alguns casos – de seus prédios, bens e serviços, irão contemplar tal classe hipossuficiente em foco em seu quadro de funcionários. Ora, o trabalho humano é hoje tido como um direito fundamental – inclusive sendo elencado como princípio norteador da ordem econômica, com fulcro no artigo 170 da Constituição Federal –, apresentando-se como um dos caminhos para inserir esses indivíduos na vida comunitária.

Veja-se que a interpretação dada, portanto, ao trabalho – em visão macro, isto é, ampla – é de que consiste em direito fundamental e também em instrumento de obtenção da dignidade humana, pois permite que o sujeito propicie a sua subsistência – quiçá a de sua família junto – e que efetiva direitos básicos, tais como lazer, educação, vestimenta, dentre outros. Para as pessoas

com deficiência, a importância social do trabalho é ainda maior pela razão de que, além de tornar o indivíduo produtivo a fim de garantir a sua subsistência, apresenta-se também como forma de permitir a participação ativa desse grupo hipossuficiente na comunidade. (ROSSIGNOLI; FUZETTO, 2021, p. 618)

Por este modo, as organizações empresariais devem estar preparadas para receber os membros do grupo em estudo em diferentes modos de interação – consumidor, colaborador, parceiro, empregado, sócio, etc. – e devem estar adstritos às normas e as políticas públicas relacionadas à plena inclusão social. Ao estabelecer um programa de *compliance*, a empresa não almejará unicamente a evasão de danos e a contenção de riscos com corrupção e demais desvios que acarretam em responsabilização criminal, buscando estabelecer de igual forma código de conduta que cumpra os preceitos de dignidade humana e igualdade e cumprir as diversas ações afirmativas – o que evitará que a organização incorra em multas e em outras sanções pelo desrespeito destas medidas –.

Deve-se pretender desenvolver ações para trazer diversidade para as empresas, almejando minimizar os efeitos do preconceito e da desigualdade ao tornar as instituições mais inclusivas e acessíveis aos membros do grupo em comento. O objetivo é valorizar a cultura da presença da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a fim de confirmar a importância da implementação de processo contínuo de aprendizagem dentro das empresas. Para que isso seja possível, a inclusão de profissionais com deficiência deve estar pautada na mudança no pensamento e na forma de condução dos gestores, demonstrando que as empresas podem exercer papel social fundamental sem abdicar da função lucrativa ao oportunizar novas experiências e romper com os diversos paradigmas construídos aos longos dos anos. (BORGES; LONGEN, 2019, p. 5526-5527)

No mundo corporativo, há ainda a presença de várias barreiras a serem dissociadas para a efetividade de um ambiente inclusivo, tanto arquitetônicas quanto atitudinais – e culturais nos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho –. Inclusive, veja-se que as barreiras físicas impedem que o sujeito com deficiência exerça sua autonomia e suas potencialidades, ensejando as obstruções oriundas dos comportamentos das demais pessoas. Por este motivo, a organização empresarial deve seguir as diretrizes estabelecidas pelas normas técnicas para a acessibilidade a mobiliários, edificações, espaços e equipamentos urbanos. Um ambiente livre de barreiras para o grupo em comento oportuniza condição de trabalho mais funcional e segura e favorece sua permanência na instituição. (BORGES; LONGEN, 2019, p. 5527-5528)

Quanto às adaptações no ambiente de trabalho, o Estatuto da Pessoa com Deficiência é enfático ao estabelecer que o empregador deve estabelecer local plenamente acessível em seu artigo 34, §1º. Sobre esse dispositivo, Cristiano Chaves Farias, Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto (2016, p. 130):

Como ambiente de trabalho acessível deve ser considerado aquele que não impõe qualquer espécie de barreira ao deficiente, seja, por exemplo, de ordem arquitetônica, a frustrar sua liberdade de locomoção, seja de cunho tecnológico, a impedi-lo de ter acesso a conhecimentos técnicos e científicos. Deve-se privilegiar,

ainda, a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, isto é, algo que inclua o deficiente em seu espaço de trabalho, ao invés de segregá-lo a locais específicos, isolado dos demais colegas que não possuem qualquer déficit. Assemelha-se à ideia de educação inclusiva, que tratamos nos comentários ao art. 28, inc. I, ou seja, busca-se, na medida do possível, integrar o deficiente, de modo que não seja tratado como um ser à parte, mas, antes, plenamente adaptado e confortável em seu ambiente de trabalho, na companhia dos demais.

Outrossim, o §3º do mesmo dispositivo normativo estabelece que resta vedada quaisquer formas de restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e de discriminação em razão de sua condição em etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional, exigência de aptidão plena e reabilitação profissional.

Além das medidas que garantam as adaptações nos ambientes empresariais, tem-se também as políticas que fomentam a contratação das pessoas com deficiência, cujo objetivo é servir de medida efêmera para compensar as segregações históricas sofridas por esses indivíduos e conscientizar e acostumar as demais pessoas da presença dessa classe no ambiente laboral.

As cotas são, pois, ações afirmativas adotadas pelo Estado, impondo às empresas percentual de contratação de membros da classe em voga com o intuito de permitir a inserção no mercado de trabalho. Destaca-se escólio de Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 981):

Além das garantias previstas na CF destinada aos portadores de deficiência física, a Lei 8.213/91, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, no capítulo que disciplina a habilitação e reabilitação do trabalho, traz: (a) um sistema de cotas (de contratações) para os trabalhadores reabilitados ou as pessoas com deficiências, habilitadas (art. 93), o qual prevê que a dispensa do trabalhador reabilitado ou de portador com deficiência habilitado somente poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante (§ 1º); (b) a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego em estabelecer a sistemática de fiscalização e de geração de 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 (§ 2º).

Veja-se que a Lei nº 8.213/91 estabelece primariamente um sistema de garantia de que a dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado poderão acontecer apenas após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. Nesse caso, apresenta-se que esse sistema, em verdade, protege o percentual mínimo das cotas, pois somente pode ocorrer a dispensa com o preenchimento da vaga reservada. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 981-983)

Quanto à reserva de vagas, há o estabelecimento dos percentuais de acordo com a quantidade de funcionário presentes nos quadros da empresa, segundo a progressão prevista no

artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Mister se faz mencionar que há fiscalização e notificação pelos auditores fiscais do trabalho às empresas obrigadas a respeitar os percentuais de contratação sob a pena de lavratura de auto de infração. (ARAUJO; FERRAZ, 2010, p. 8851)

Nesse sentido, a presença do *compliance* no ambiente empresarial está interligado com o cumprimento das políticas públicas estabelecidas para que seja propiciada a inclusão social. Em um primeiro momento, a adoção de tal programa perpassa pela necessidade de evitar danos oriundos do descumprimento de normas que acarretem em sanções civis e criminais e também de impactos negativos que o pensamento popular pode fazer da marca atrelada.

Além disso, no caso das pessoas com deficiência, o *compliance* vem para auxiliar na inclusão social, confirmando e efetivando as ações afirmativas que são impostas pelo Estado – como, por exemplo, a reserva de vagas – e os dispositivos normativos que tratam da acessibilidade. Ainda, pode-se dizer que, por meio dos programas de prevenção, as organizações empresariais também podem ampliar as medidas inclusivas já criadas, pensando em novas ferramentas e atendendo os Princípios da Isonomia e da Dignidade da Pessoa Humana. Aqui, cumprir-se-á, também, a sua função social.

CONCLUSÃO

Diante do que foi apresentado no corrente trabalho, entende-se que as organizações empresariais vêm adotando instrumentos que sirvam como forma de respeitar os preceitos dos ordenamentos jurídicos, buscando primariamente conter os danos que podem ser gerados por condutas lesivas. Ainda, também é verificada a atuação das empresas referentes à sociedade, evitando que gere imagem negativa de acordo com as suas condutas.

Feitas os comentários sobre as pessoas com deficiências, viu-se que há mudança paradigmática sobre o tratamento que é dispendido ao grupo em comento. Vigorava inicialmente o viés assistencialista, que trabalhava com o desenvolvimento de ferramentas que propiciassem a subsistência desses sujeitos. Com o transcorrer histórico, surge a necessidade de integrar esses sujeitos até para que se tornassem produtivos.

Diante disso, a ótica atual é de inclusão plena das pessoas com deficiência, garantindo mecanismos que retirassem os programas assistencialistas e passassem a oportunizar a habilitação e a reabilitação desses sujeitos, fazendo com que o sujeito possa se integrar à sociedade participando ativamente da vida comunitária.

Com base em tal assertiva, o trabalho mostra-se como importante instrumento de inclusão, visto que, além de propiciar que o trabalhador consiga garantir a sua subsistência, concretiza o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana mediante o seu valor social. Assim, o Estado prevê distintas normas que determinam a acessibilidade dos ambientes laborais e também políticas públicas que auxiliem na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O *compliance* dialoga nesse sentido por fazer que a empresa antevaja e atenda as

necessidades do grupo hipossuficiente em comento, além de cumprir as ações afirmativas voltadas para a inserção no trabalho, tal como é a reserva de vagas. Ademais, também permite que as empresas pensem em outros instrumentos que ampliem as já existentes com o intuito de propagar a diversidade.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de; FERRAZ, Fernando Basto. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 19, 2010, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, p.8841-8859, 2010.

ARAUJO, Luiz Alberto David; COSTA FILHO, Waldir Macieira da. O Estatuto da Pessoa com Deficiência-EPCD (Lei 13.146, de 06.07. 2015): algumas novidades. **Revista dos Tribunais**, v. 962, n. 2015, p. 65-80, 2015.

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

AZEVEDO, Mateus Miranda de; CARDOSO, Antonio Almeida; DARTE, Jairo Gonçalves; FEDERICO, Bianca Ellen; LIMA, Marco Antonio Ferreira. O compliance e a gestão de riscos nos processos organizacionais. **Revista de Pós-Graduação Multidisciplinar**, v. 1, n. 1, p. 179-196, 2017.

BUBLITZ, Michelle Dias. Conceito de pessoa com deficiência: comentário à ADPF 182 do STF. **Revista da AJURIS**, v. 39, n. 127, p. 353-369, 2012.

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 2, n. 6, p. 5520-5531, 2019.

CARVALHO, André Castro. **Manual de compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Estatuto da pessoa com deficiência comentado artigo por artigo**. Salvador: Editora JusPodivm, 2016.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do TRT da 2ª Região**, São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Flávia Piva Almeida; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes; COSTA FILHO, Waldir Macieira da. **Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei n. 13.146/2015**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAIA, Maurício. Novo conceito de pessoa com deficiência e proibição do retrocesso. **Conteúdo**

Jurídico, Brasília-DF, 11 fev. 2014. Disponível <http://www.pcd.mppr.mp.br/arquivos/File/novo_conceito_de_pessoa_com_deficiencia_e_proibicao_do_retrocesso.pdf>. Acesso em 31 jan. 22.

NEVES, Edmo Colnaghi. **Compliance empresarial: o tom da liderança: estrutura e benefícios do programa**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

ROSSIGNOLI, Marisa; FUZETTO, Murilo Muniz. O teletrabalho para a pessoa com deficiência como dificultador da inclusão social. **REI-Revista Estudos Institucionais**, v. 7, n. 2, p. 606-628, 2021.

SILVA, Daniel Cavalcante; COVAC, José Roberto. **Compliance como boa prática de gestão de ensino superior privado**. São Paulo: Saraiva, 2015.

Como citar: FUZETTO, Murilo Muniz; NETO, Elias Marques de Medeiros. O *compliance* à luz da inclusão social da pessoa com deficiência. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 28, n. 1, p. 177-194, mar. 2024. DOI: 10.5433/2178-8189.2024v28n1p177-194. ISSN: 2178-8189.

Recebido em: 09/08/2023.

Aprovado em: 22/12/2023.