

Diversidade e inclusão: questões legais

Nesta aula você aprendeu

Quando falamos em leis que possuem correlação com a inclusão e as formas de eliminação da discriminação, é preciso começar pela de número 13.146 do ano de 2015, a Lei Brasileira de Inclusão - LBI, mais conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, ou, simplesmente Estatuto do deficiente. Ela é destinada a 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.

Essa lei é de extrema importância já que aborda as mais diversas vertentes da sociedade que influenciam ou guardam relação com as pessoas com deficiência e suas necessidades. A lei é dividida em capítulos que abordam temas como Transporte, Comunicação, Acessibilidade, Trabalho, entre outros temas sensíveis e importantes.

Indica ainda que as avaliações das deficiências devem considerar aspectos biopsicossociais, ou seja, a experiência do PcD não está restrita consigo, mas com a sociedade em geral. A lei também veda comportamentos e reconhece que as barreiras impedem o acesso das pessoas com deficiência de participar de processos seletivos de emprego, e impõem outras limitações, dificultando portanto, o pleno exercício da cidadania.

Outro tema importante é sobre as proteções legais direcionadas às pessoas pretas/negras através do Estatuto da Igualdade Racial.

Esse Estatuto é destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Compreender mais sobre o Estatuto da Igualdade Racial, suscita falar por exemplo, sobre discriminação racial ou étnico-racial, desigualdade de gênero e raça, desigualdade racial, políticas públicas e ações afirmativas;

A legislação esclarece ainda, sobre a diferença entre o crime de racismo e o de injúria racial; É certo que o crime de racismo refere-se ao ato de ofender a coletividade, ainda que a ofensa seja direcionada a uma pessoa.

Já a injúria racial, refere-se à ofensa quando é direcionada a um indivíduo específico logo, não pretende atingir uma coletividade.

No contexto das Leis de Cotas, um dos pontos de maior importância é entender o contexto da norma e suas finalidades, o cidadão não precisa dominar os artigos e parágrafos como os juristas. Compreender as razões dessas legislações é uma forma de interromper afirmações equivocadas sobre a existência das chamadas cotas.

No Brasil, algumas leis visam a equidade, estabelecem direitos para alguns grupos como pessoas com deficiência, pessoas negras, etc. Infelizmente não há garantias de sucesso no alcance da equidade, afinal, apesar das empresas serem obrigadas a contratar pessoas com deficiência, não há qualquer imposição sobre crescimento ou oportunidades de promoção ou ascensão profissional.

Essas garantias são referentes basicamente à reserva de vagas em órgãos públicos e no ensino público superior. Abaixo alguns exemplos de leis e suas razões:

A Lei 8.213 de 2019 que determina a contratação de pessoas com deficiência em um percentual mínimo obrigatório de acordo com o número de empregados.

A Lei 12.711 de 2012 dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

Já a Lei 12.990, reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

O legislador percebeu a necessidade de reconhecer ainda, o direito das pessoas a utilizarem o nome social, ou seja, o uso de um nome desassociado da indicação de gênero.

Nesse sentido, foi publicado o Decreto 8.727 de 2016. Essa Norma, dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais

Ainda sobre o Decreto, deve-se observar que é vedado o uso de expressões pejorativas e discriminatórias para referir-se às pessoas travestis ou transexuais. Além disso, a inclusão do nome social em documentos oficiais e nos registros dos sistemas de

informação pode ser requerido a qualquer tempo pela pessoa interessada.

Especificamente no que se refere aos nomes, devemos ter em mente que existe a possibilidade de retificação, ou seja, a mudança do nome, o que é diferente do uso do nome social.

O direito à retificação do nome encontrou amparo na Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal brasileiro que, em 2018 decidiu ser possível a alteração de registro civil por transexuais e transgêneros mesmo para quem, à data da solicitação da retificação, ainda não tenha realizado cirurgia de redesignação de gênero. Dessasociando a possibilidade de retificação do nome, da realização da cirurgia.

A Corte também decidiu, por maioria, por tornar dispensável a autorização judicial, portanto, a mudança poderá ser solicitada por via administrativa.

Além das legislações destacadas acima, temos também as Normas Técnicas; elas possuem, entre outras razões, o dever de direcionar e estabelecer parâmetros que devem ser observados para garantia da segurança e acessibilidade.

Uma das Normas Técnicas em destaque, é a referente à raça - GT de Raça 01/2018 MPT. É através dela que surge a possibilidade de contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra, bem como, possibilita a publicação de anúncios específicos, bancos de dados e/ou plataformas virtuais direcionando ofertas às pessoas negras; de forma a concretizar o Princípio da Igualdade existente na Constituição Federal de

1988, o que afastando a hipótese de discriminação de outras raças.

Considerando a GT de Raça, pode-se compreender dois conceitos, um de discriminação positiva e outro de discriminação negativa.

A referida NT ensina que discriminação positiva é um tipo de discriminação que tem como finalidade selecionar pessoas que estejam em situação de desvantagem tratando-as desigualmente e favorecendo-as com alguma medida que as tornem menos desfavorecidas. A cota racial, por exemplo, é um caso clássico de discriminação positiva.

Quanto à discriminação negativa, deve-se ter a clareza que é aquela que cria uma distinção baseada num estigma.

É uma forma que se contrapõe à inclusão, logo, favorece a exclusão por meio da premissa de que algumas características possuem menos valor que outras.

O racismo, portanto, é um exemplo clássico e típico de discriminação negativa.

Como aplicar na prática o que aprendeu

A temática da diversidade e inclusão está além de conceitos ou teorias.

Os movimentos de inclusão, diversidade e eliminação de discriminações encontram respaldo em dispositivos legais que indicam direitos e garantias muitas vezes fundamentais.

Dica quente para você não esquecer

Diversidade e inclusão mais que práticas, são direitos e garantias que visam o fim de discriminações, tornando alguns pontos das políticas de D&I um dever.

Referência Bibliográfica

STF autoriza que transexual sem cirurgia mude nome e gênero sem ordem judicial. 2018. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/quentes/275446/stf-autoriza-que-transexual-sem-cirurgia-mude-nome-e-genero-sem--ordem-judicial> > Acessado em 03/03/2022

O Direito à alteração do nome e o princípio da dignidade da pessoa humana. 2018. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/direito-constitucional/principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-possibilidade-de-alteracao-do-nome> > . Acessado em 03/03/2022

NOTA TÉCNICA GT DE RAÇA Nº 001/2018
COORDIGUALDADE-MPT. 2018. Disponível

em:< <https://docplayer.com.br/182934855-Nota-tecnica-gt-de-raca-no-001-2018-coordigualdade-mpt.html> >. Acessado em 04/03/2022

Conheça a diferença entre racismo e injúria racial. 2015, Disponível em: < <https://www.cnj.jus.br/conheca-a-diferenca-entre-racismo-e-injuria-racial/> > Acessado em 04/03/2022

ANDREUCCI, Ricardo Antonio. **Legislação Penal Especial.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, pp. 125 e 126.