

Quando discriminar significa igualar: a inclusão de trabalhadores com deficiência através da discriminação positiva na constituição brasileira de 1988 – uma análise semântica

When discriminate means equalize: the inclusion of disabled workers through positive discrimination in the Brazilian Constitution of 1988 – a semantic analysis

Jorge Viana SANTOS*

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA – UESB/BRASIL

Érica Paula Tremura BARBOSA*

FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS – FTC/BRASIL

RESUMO

Este artigo objetiva analisar o funcionamento do conceito *discriminação positiva*, à luz da Semântica Argumentativa (cf. DUCROT; CAREL, 2005; DUCROT, 1988), em enunciados relacionados à proibição de diferença salarial e critérios de admissão, para trabalhadores com e sem deficiência, presentes na Constituição de 1988. Postula-se que tal conceito a *priori* envolve palavras que participam de blocos semânticos distintos, *discriminação*, com o aspecto DISCRIMINAÇÃO

*Sobre os autores ver página 45.

PT NEGATIVA, em oposição a *igualdade*, IGUALDADE PT POSITIVA. Entretanto, os dados apontam que tal oposição semântica assumiu nos enunciados constitucionais uma apresentação *sui generis* de DISCRIMINAÇÃO NE IGUALDADE, evidenciando que, juridicamente, para se igualarem possibilidades é por vezes preciso *discriminar*, ainda que positivamente.

PALAVRAS-CHAVE: Semântica. Trabalhador com Deficiência. Discriminação Positiva.

ABSTRACT

This paper analyses the function of the concept of positive discrimination, in the light of the Argumentative Semantics (cf. DUCROT; CAREL, 2005; DUCROT, 1988), in statements related to the prohibition of wage differences and acceptance criteria, to workers with and without disabilities, present in the Brazilian Constitution of 1988. This concept necessarily involves words that participate in distinct semantic blocks, discrimination, with the aspect DISCRIMINAÇÃO PT NEGATIVA (i.e., DISCRIMINATION THEREFORE NEGATIVE), as opposed to equality, IGUALDADE PT POSITIVA (i.e., EQUALITY therefore POSITIVE). However, the data indicate that such semantic opposition assumed in these statements those a unique presentation of DISCRIMINAÇÃO NE IGUALDADE (DISCRIMINATION however EQUALITY), highlighting that, legally, to equalize possibilities is sometimes necessary to discriminate, even if positively.

KEYWORDS: Semantics. Disabled Worker. Positive Discrimination.

1 Introdução

Para a ONU, como assinala Barbosa (2012), pessoas com deficiência são aquelas que “têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade” (ONU, 2006). Tais impedimentos, que podem obstruir a participação social plena, favoreceram a discriminação e a exclusão social dessas pessoas: marcaram-nas na história como incapazes de exercerem, dentre outras, atividades como o trabalho, que é, conforme Arendt (1958, p. 14), uma das atividades fundamentais da *condição humana*.

Entendida em um conceito tradicional, a discriminação como “um tratamento pior ou injusto dado a alguém por causa de características pessoais” (cf. HOUAISS, 2009), é uma constante na vida das pessoas com deficiência no Brasil (cf. FIGUEIRA, 2008; SASSAKI, 2010) tanto quanto em outros países. Prova disso, é que, por exemplo, entre nós, conforme Sasaki (2010, p. 58), até pouco tempo atrás, “[...] empregar pessoas com deficiência era tido como uma forma de exploração que deveria ser condenada por lei”.

Não obstante, nas últimas décadas observa-se crescer a gama de direitos legais para pessoas com deficiência: direito à educação, à saúde, ao trabalho, dentre outros, com a finalidade de facilitar a inserção dessas pessoas na sociedade e minimizar os efeitos da discriminação. A concretização desses direitos deu-se paulatinamente, sobretudo a partir de Convenções, Cartas e Decretos, em especial após a Segunda Guerra Mundial com a constituição do sistema ONU (Organização das Nações Unidas) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos que consistem hoje, segundo Gugel (2007, p. 212) em uma “ordem constitucional de proteção à pessoa com deficiência” conferida ao Estado. O objetivo dessa ordem ou regra constitucional é promover a inclusão social das pessoas com deficiência por meio da ação comum de entes políticos com a finalidade de “rapidamente fornecer-lhes os meios que contrabalancem as desvantagens encontradas no contexto social de natureza educacional, de saúde, de trabalho, de acessibilidade urbana [...] e outros de ordem social” (cf. GUGEL, 2007, p. 12).

Como demonstra Barbosa (2012, p. 14), nesse contexto, com o funcionamento do sistema ONU, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos,

[...] a deficiência ganhou relevo, tornou-se presente em diversos setores de estudo como o Direito, a Educação Especial e a Saúde; e os direitos ligados à inclusão social para pessoas com deficiência consolidaram-se através de políticas públicas de inclusão social, lideradas em grande parte pelas associações e organizações não governamentais que lutam pelos direitos da pessoa com deficiência (cf. TEIXEIRA, 2010). Essas lutas

e políticas sociais favoreceram a inclusão de pessoas com deficiência em, dentre outras atividades, as de trabalho. Porém, vale ressaltar, que mesmo essa inclusão foi possível a partir da discriminação, já que para garantir tais políticas a sociedade mundial, preocupada com o direito à igualdade da pessoa com deficiência, admitiu previamente a existência da desigualdade (cf. GUGEL, 2007).

Em vista disso, para alcançar tais objetivos, a sociedade mundial admite a existência da desigualdade, e a partir dos reflexos das atuais convenções sobre direitos das pessoas com deficiência da OEA (Organização dos Estados Americanos) e ONU (Organização das Nações Unidas) apresenta a possibilidade de os países adotarem medidas de ação afirmativa através da *discriminação positiva*. O conceito *discriminação positiva*, relacionado a “vantagens competitivas para um grupo em relação a um mesmo benefício e que provocam diretamente desvantagens aos demais grupos”, como define Gugel (2011), pode ser encontrado em diversos textos legais que apresentam direitos para pessoas com deficiência, como é o caso da Constituição Federal do Brasil de 1988.

Nesse sentido, considerando que o artigo 5º desta Constituição declara que “*Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade [...]*”, questionamos: se todos são iguais perante a lei, então o que é *discriminação positiva* no contexto dessa Constituição? Para uma resposta tentativa a essa questão, como recorte, esse trabalho analisa, à luz da Semântica Argumentativa, apresenta dois itens: num primeiro, considera o sentido de igualdade, para, num segundo, discutir o funcionamento do conceito de discriminação a ele correlacionado em enunciados da Constituição de 1988 que versam sobre o direito ao trabalho para pessoas com deficiência.

2 Igualdade, uniformidade e direitos humanos: a discriminação juridicamente necessária

Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a partir de 1948, os Direitos Humanos difundem-se mundialmente para todos os povos e nações através de um ideário principal: todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Esse ideário abriu espaço para o debate sobre inclusão social e direitos para pessoas com deficiência (GUGEL, 2007, p. 211; SOARES, 2011, p. 1).

Esse ideário pode ser percebido no Brasil no preâmbulo da Constituição de 1988, como segue:

Enunciado 1

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a **igualdade** e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL [...] (Preâmbulo, Constituição Federal Brasileira 1988 - grifo nosso).

Nesse enunciado, é perceptível a materialização do ideário dos Direitos Humanos, em trechos como: *exercício dos direitos sociais e individuais; a igualdade*; ladeado pela caracterização da sociedade brasileira *como pluralista e sem preconceitos*. Isto porque o princípio de igualdade tratado na Constituição ajusta a igualdade na aplicação do direito. Os Direitos Humanos, somados ao ideário de igualdade, facilitaram, por certo, a inclusão das minorias, como concebido por Fonseca (2007, p. 249):

A afirmação das minorias fez a diferença depois da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948. Revolucionou o Direito Constitucional, reafirmando-o a partir de princípios com força de norma, princípios que humanizaram o Direito, dirigido às pessoas, para

sua dignidade. Dessa forma, o trabalho das pessoas com deficiência e as ações afirmativas que o garantem não são contrários ao clamor de justiça universal, confirmam-no na medida em que este grupo traz a tona, com suas reivindicações, questões de inclusão social que aperfeiçoam os direitos humanos, a partir da igualdade real entre as pessoas; tão real que se reforça nas diferenças que delas emerge.

A igualdade real apresentada por esse autor, que se reforça nas diferenças, é a igualdade de direitos legais entre os cidadãos brasileiros. Neste sentido, um artigo constitucional que já se tornou muito presente na realidade brasileira, declara:

Enunciado 2

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] (Art. 5º da CF¹ 1988).

Essa igualdade, concebida como proteção constitucional, não garante a igualdade no cotidiano das relações pessoais e profissionais, pois a sociedade atual, que cultua a normalidade (disablism), perpetua uma memória de discriminação ao diferente.

Para Ribeiro (2007, p. 26), a igualdade ainda é confundida com uniformidade, ou seja, para que haja igualdade, os indivíduos – incluídos aqui as pessoas com deficiência – têm que ser iguais, não podendo apresentar diferenças relacionadas a características individuais (sexo, raça, condição social, etc.).

Porém, a igualdade como apresentada no preâmbulo da Constituição de 1988, está ligada à igualdade na diversidade, como conclui Ribeiro (2007, p. 38) em seu estudo sobre igualdade e deficiência, ao afirmar que “[...] a diversidade é a ordem do dia [...] pois somos cidadãos do mundo e como tais devemos afastar os fantasmas do preconceito e da discriminação negativa para reverenciar a igualdade e não a uniformidade”.

¹ CF, abreviatura, aqui, de Constituição Federal.

A partir desses preceitos, pode-se dizer que a busca pela uniformidade favoreceu a exclusão social da pessoa com deficiência da vida social e do ambiente de trabalho. Assim, a igualdade constitucional abriu campo para ações afirmativas por meio das discriminações positivas no Brasil (entendendo que para igualar na diversidade é preciso admitir que existe a desigualdade de oportunidades), a fim de facilitar à pessoa com deficiência a inserção na vida social, e permitiu “Uma ordem constitucional de proteção à pessoa com deficiência [...] para que o Estado pudesse legislar sobre [...] cuidados da saúde e assistência pública, da proteção e garantias da pessoa com deficiência [...]” (GUGEL, 2007, p. 211).

Deste modo, a igualdade constitucional acaba por discriminar (diferenciar), mas discrimina em um sentido positivo, que viabiliza o alcance da própria igualdade de oportunidades. Quer dizer, do ponto de vista semântico, trata-se de se considerar, como possível tanto um aspecto como IGUALDADE PT UNIFORME, relativo ao sentido que aponta para a discriminação no sentido usual (negativo) do termo, quanto um aspecto como IGUALDADE NE DIVERSO, que aponta para o sentido de uma igualdade na diversidade, juridicamente possível ainda que em tese.

Em um estudo analisando a expressão Igualdade e Não-Discriminação encontrado no texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), Barbosa e Santos (2012) demonstraram que em textos sobre a deficiência física itens lexicais *Igualdade* e *Discriminação* ocupam semanticamente posições extremas com sentidos não coadunáveis mas que, diferentemente, em textos do discurso jurídico, como é o caso de textos constitucionais, pôde estabelecer-se um funcionamento *sui generis* de igualdade, em que seu sentido não se desvincula do sentido de discriminação, mas, ao contrário, se funde, se imbrica com ele, formando uma igualdade jurídica *não oposta* a uma discriminação também jurídica.

Os autores observaram que enunciados que, a princípio, tentavam refrear a discriminação, acabaram por expor que ela apresenta-se na mesma voz que tenta reprimi-la, em um jogo de convergência e

divergência semântica, reflexo da polifonia presente em enunciados do discurso jurídico. Partindo dessa concepção, pode-se dizer que a igualdade jurídica é possível a partir da discriminação, ou diferenciação das pessoas, para que seja feito mais por aqueles que apresentam menores possibilidades sociais de apresentarem as mesmas possibilidades que a maioria, gerando assim uma espécie de equilíbrio.

No Brasil, como vimos, além dessas influências mundiais, mais especificamente a condição social favorável dos ex-combatentes que se tornaram deficientes, somada à epidemia de poliomielite que atingiu crianças de famílias brasileiras abastadas, foram fatores que contribuíram para que houvesse lutas sociais e consolidação do trabalhador com deficiência na sociedade brasileira, e também para que vantagens competitivas (através da *discriminação positiva*) fossem encontradas na Constituição Federal de 1988.

3 Sentidos da discriminação positiva para o trabalhador com deficiência: o diferente igual

Por conseguinte, para análise do funcionamento do conceito de *discriminação positiva*, considerando os princípios postulados na Semântica Argumentativa, sobretudo Ducrot e Carel (2005) – para a qual o valor argumentativo de uma frase não é somente consequência das informações da própria frase, mas de morfemas, expressões ou termos que servem para orientar o destinatário na condução de uma orientação argumentativa –, metodologicamente, neste item, compararemos a estrutura semântica interna dos itens lexicais *igualdade* e *discriminação*, e de seus respectivos sentidos em se tratando, num caso, de um enunciado voltado para o trabalhador (em geral), em face de outro enunciado voltado para o trabalhador com deficiência.

Nesse sentido, tomemos o Capítulo II da Constituição de 1988, o qual versa sobre Direitos Sociais, mais especificamente o artigo sétimo em seus itens XXX e XXXI, que tratam sobre igualdade salarial:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

[...]

Consideremos, então, os enunciados 3 e 4:

Enunciado 3

[...] *proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.*

Enunciado 4

[...] *proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.*

Juridicamente, observa-se nos dois enunciados a proibição da diferença salarial e de critérios de admissão entre trabalhadores brasileiros. Não obstante, semanticamente, observam-se pelo menos dois funcionamentos dignos de nota.

Por um lado, nota-se que, no enunciado 3, com a expressão proibição *de diferença*, é apresentada uma norma que proíbe a diferença salarial e critérios de admissão, considerando o global dos brasileiros: qualquer trabalhador, remetendo a ideia de que, como prevê o artigo 5, todos são iguais perante a lei, incluindo, portanto, trabalhadores com e sem deficiência. Em conformidade com os postulados de Ducrot e Carel (2005), pode-se dizer que a expressão adjetiva grifada (*de diferença*) faz funcionar o aspecto DISCRIMINAÇÃO PT NEGATIVA. Quer dizer, o sentido aqui é o dito “normal”, em termos semânticos, diz-se que integra a argumentação interna (AI) do item lexical, nesse caso com aspectos A PT B, ou seja, com um conector PORTANTO, dito, por isso mesmo, *normativo*. Assim, se proíbe a discriminação (negativa), ao mesmo

tempo, enuncia-se, por pressuposto, a IGUALDADE PT POSITIVA, logicamente também normativa.

Mas, por outro lado, comparativamente, observa-se que, no enunciado 4, figura também um sentido de discriminação, plasmado no item discriminação. Porém, note-se, não é mais o mesmo sentido de (3). Em (4), o enunciado *in totum* é restritivo do sentido de (3), visto que, se em um se declara *de critério de admissão, deixando-se admissão sem o seu complemento, no caso*, por pressuposto, “do trabalhador” (entenda-se: qualquer trabalhador), em (4) *admissão* aparece completada por *do trabalhador*, e *trabalhador* adjetivado, por *deficiente*. Quer dizer: o complemento *do trabalhador deficiente* é materializado justamente para restringir o tipo de trabalhador que precisa ser igualado, por haver – pressupõe-se – a possibilidade de ser discriminado. Desse modo, observa-se se nesse caso o sentido teoricamente transgressivo de discriminação, ou seja, DISCRIMINAÇÃO NE POSITIVA (discriminação *no entanto* positiva), o qual no contexto linguístico de uma lei, sobretudo de uma Constituição, faz funcionar algo que, talvez fora do âmbito do jurídico, possa, até, parecer *sui generis*: uma *discriminação positiva*, cuja estrutura, seguindo Carol e Ducrot (2005), envolve um aspecto argumentativo como DISCRIMINAÇÃO NE IGUALDADE. Desse modo, nessa lei, o enunciado 2 apela para a argumentação externa (AE) transgressiva que, observada do ponto de vista do artigo 5 (o qual consigna a igualdade de todos perante a lei, lembremos) da mesma lei, remete ao aspecto também transgressivo de *igualdade*: IGUALDADE NE NEGATIVA.

3 Considerações finais

Pelo exposto, constata-se que no contexto do trecho analisado da Constituição Brasileira de 1988, o conceito *discriminação positiva* funciona mediante o aspecto transgressivo DISCRIMINAÇÃO NE POSITIVA que, no tocante a salário e critérios de admissão para trabalhadores, um enunciado (o 4) *discrimina* (positivamente) os trabalhadores com deficiência, para desse modo, evitar a sua possível, isto é, pressuposta, discriminação negativa dos mesmos, caso existisse apenas o enunciado

3. Em suma, a tais resultados, ainda que propedêuticos, aponta o fato de que ambos os sentidos de discriminação, ao se correlacionarem com igualdade (um dos princípios fundamentais da Constituição) podem, em um contexto jurídico, coexistir e significar, trazendo efeitos que, para além de semântico-argumentativos, como demonstramos, proporcionam ao Estado meios de colocar em condição de igualdade salarial e de admissão de trabalhadores com ou sem deficiência. Nesse caso, semanticamente, devido a discriminação positiva, a Constituição diferencia para igualar: sem paradoxo.

REFERÊNCIAS

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997. Edição Original: 1958.

BARBOSA, Érica Paula Tremura. **Memória da discriminação ao trabalhador com deficiência: uma análise das constituições brasileiras**. Dissertação (mestrado em Memória: Linguagem e Sociedade). - Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, 2012.

BARBOSA, Érica Paula Tremura; SANTOS, Jorge Viana. **“Igualdade e Não-Discriminação”: divergência ou convergência?** A polaridade de sentidos em enunciados negativos de textos jurídicos sobre deficiência. V GEL, USP, 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). In: **Constituições do Brasil** – compilação e atualização dos textos, notas, revisão e índices: Adriano Campanhole, Hilton Lobo Campanhole. São Paulo: Atlas, 2000.

CAREL, M.; DUCROT, O. **La Semántica Argumentativa: una introducción a la Teoría de los Bloques Semánticos**. Buenos Aires: Colihue, 2005. Edição original: 2002b.

DUCROT, O. **Polifonia y Argumentación**: Conferencias Del Seminario teoría de La Argumentación y Analisis del Discurso. Cali: Universidad del Valle, 1988.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando em Silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. 2. ed. São Paulo: Giz Editora, 2008. 182 p.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Os direitos humanos e a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Org.). **Deficiência no Brasil**: uma abordagem dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007, p. 247-258.

GUGEL, Maria Aparecida. Direito Constitucional de ter Reserva de Cargos e Empregos Públicos em Concursos Públicos. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Org.). **Deficiência no Brasil**: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007, p. 211-228.

GUGEL, Maria Aparecida. Discriminação Positiva. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, 2011. Disponível em: <http://phylos.net/ler_msg/direito/discriminacao-positiva>. Acesso em: 09 de setembro de 2012.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

ONU. **Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova York, 2007.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. O direito à Igualdade, à dignidade da pessoa humana com deficiência e à autonomia. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Org.). **Deficiência no Brasil**: uma abordagem dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007, p. 25-40.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 8.ed. Rio de Janeiro: Wva, 2010.

SOARES, Evanna. **Proteção constitucional do direito social ao trabalho das pessoas com deficiência e multiculturalismo**. Jus Navigandi. Teresina, ano 16, n. 2804, 6 mar 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/18618>>. Acesso em: 31 ago. 2012.

TEIXEIRA, A.C. Deficiência em cena: o corpo deficiente entre criações e subversões. **O Mosaico – Rev Pesquisa e Artes/FAP**. Curitiba, n.3, p.1-9, jan/jun 2010.

Recebido em março de 2015.

Aceito em maio de 2015.

SOBRE OS AUTORES

Jorge Viana Santos é Doutor em Linguística pela Universidade Estadual de Campinas, Mestre em Comunicação e Semiótica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Atualmente é professor Titular da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. É *Professor* do quadro permanente do Programa de Pós-Graduação em Linguística (PPGLin-UESB) e docente colaborador do Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade (PPGMLS/UESB). É pesquisador do Grupo de Pesquisa em Estudos Linguísticos (Uesb/CNPq), do Grupo de Pesquisa PROHPOR (UFBA/Uesb/CNPq), do Grupo de pesquisa Lugares de enunciação e processos de subjetivação (UNICAMP/CNPq) e do Grupo Mulheres em Discurso (Unicamp/Cnpq). Tem experiência na área de Linguística e Semiótica, atuando nos seguintes temas: sentido, argumentação, lugares de enunciação, processos de designação, reescritura, subjetivação, textos, Linguística de Corpus, fotografia, imagem e memória.

Email: viana.jorge.viana@gmail.com

Érica Paula Tremura Barbosa é Mestre em Memória: Linguagem e Sociedade pela UESB, na Linha de Pesquisa Memória, Discursos e Narrativas abordando a temática Trabalhador com Deficiência e Discriminação. Possui três especializações *lato sensu*: Saúde Pública; Docência do Ensino Superior e Pilates AMS. Atualmente é docente do curso de graduação em Fisioterapia de uma instituição privada e em pós-graduação *lato sensu* na disciplina Metodologia da Pesquisa Científica em três instituições privadas no sudoeste da Bahia. Formada no Método Pilates Clínico e Esportivo, coordenando o serviço de Pilates e Neopilates na Clínica Vivace Saúde e Bem Estar em Vitória da Conquista-BA. É Fisioterapeuta estatutária da Prefeitura Municipal de Vitória da Conquista alocada no Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF) e Fisioterapeuta estatutária do Governo da Bahia alocada no Hospital Geral de Vitória da Conquista (HGVC).

Email: ericatremura@hotmail.com