



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



ESCOLA POLITÉCNICA DE SAÚDE
JOAQUIM VENÂNCIO

Guinever da Silva Valério e Silva

**ACESSIBILIDADE E INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS FÍSICAS
(PCDF) NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL RECENTE (1989-2023):
inclusão e exclusão em diálogo**

Rio de Janeiro

2024

Guinever da Silva Valério e Silva

**ACESSIBILIDADE E INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS FÍSICAS
(PCDF) NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL RECENTE (1989-2023):
inclusão e exclusão em diálogo**

**Monografia apresentada à Escola Politécnica de
Saúde Joaquim Venâncio – Fundação Oswaldo
Cruz (EPSJV-Fiocruz) como requisito parcial
para aprovação no Curso Técnico em Gerência
em Saúde.**

Orientadora: Carolina Vianna Dantas.

Coorientador: Marcos Vinicius Mota Machado.

Rio de Janeiro

2024

Guinever da Silva Valério e Silva

**ACESSIBILIDADE E INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS FÍSICAS
(PCDF) NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL RECENTE (1989-2023):
inclusão e exclusão em diálogo**

**Projeto de Monografia apresentado como
requisito parcial para aprovação no Curso
Técnico em Gerência em Saúde.**

Aprovado em 25/11/2024.

BANCA EXAMINADORA

**Carolina Vianna Dantas
EPSJV / FIOCRUZ**

**Tainah Silva Galdino de Paula
EPSJV / FIOCRUZ**

**Talita Rosetti
PUC-RIO / PREFEITURA DE NITERÓI**

Rio de Janeiro

2024

Dedico este trabalho de conclusão de curso aos meus pais, Márcia e Umberto, pelo apoio, carinho e incentivo que sempre me proporcionaram, a Deus, pelo amparo de todos os dias e a todas as pessoas com deficiência física, que já se sentiram invisibilizadas e desrespeitadas pela sociedade.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento desse trabalho de conclusão de curso só foi possível graças às bênçãos, ao apoio, à compreensão e dedicação de pessoas muito importantes para mim, dentre as quais agradeço:

A Deus, pela minha vida, por ter me proporcionado força, coragem, amparo e acalento em momentos de angústia, ansiedade e desafio.

Aos meus pais, Márcia e Umberto, por sempre terem acreditado em mim, me incentivaram a todo momento a correr atrás dos meus sonhos e objetivos.

Aos professores e funcionários da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV-FIOCRUZ) por tanto carinho, cuidado e compreensão.

Aos meus orientadores, Carolina Dantas e Marcos Vinicius Mota Machado, que me acompanharam ao longo desse processo de escrita, dando todo auxílio, suporte, orientação e por terem tido paciência comigo.

Aos meus amigos de 4º Gerência em Saúde por tanto aprendizado, risadas e momentos memoráveis que jamais esqueerei.

*Era uma casa
Nada engraçada
Não tinha rampa
Só tinha escada
Eu não podia entrar nela não
Sem precisar de um empurrão
Eu não podia fazer brincadeiras
Porque na casa só havia barreiras
E nem podia fazer pipi
Pois minha cadeira não passava ali
Mas outra casa, um dia espero,
Será feita como eu preciso
E do jeito que eu quero*

(A Casa Triste, de Luciane Marta Tabbal).

RESUMO

Esta monografia tem como objetivo analisar de que modo ocorre o processo de inserção das pessoas com deficiência física (PcDF) no mercado de trabalho brasileiro (1989-2023), assim como identificar ações que as excluem, negando o direito a inclusão social, de acordo com a Legislação em vigência sobre o tema. Tomará por base o Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual garante que esse público não seja somente reconhecido pelo mercado de trabalho, mas sim por uma sociedade como um todo e que tenham igualdade de direitos e oportunidades, e sejam equiparadas a das pessoas sem deficiência, buscando promover reconhecimento e respeito acima de tudo, apresentar duas (2) narrativas disponíveis nas plataformas digitais de áudio e vídeo, de depoimentos das próprias pessoas com deficiência física, dialogando sobre sua inserção no mercado de trabalho. Buscará por meio deste, contribuir para visibilidade e conscientização da sociedade sobre a causa PcDF, problematizar questões relacionadas à inclusão e exclusão, identificar estratégias e ações de acessibilidade, que promovem a inclusão e barreiras de exclusão na esfera do trabalho remunerado e indicar os lugares sociais construídos historicamente desse segmento populacional.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência Física. Mercado de trabalho. Acessibilidade.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	07
1.1 METODOLOGIA.....	08
2. JUSTIFICATIVA.....	09
3. CAPÍTULO 1: CONCEITOS, DEFINIÇÕES E LEIS.....	11
4. CAPÍTULO 2: MERCADO DE TRABALHO E INTERSECCIONALIDADE.....	25
5. CAPÍTULO 3: NARRATIVAS E EXPERIÊNCIAS DE VIDA.....	33
5.1 CAPÍTULO 3.1: BRUNO BRAGA.....	34
5.2 CAPÍTULO 3.2: MARINEIA FERREIRA.....	37
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
7. REFERÊNCIAS.....	43

1. INTRODUÇÃO

A inserção e inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, tem ganhado grande espaço no Brasil nas últimas décadas. Desde a criação da Constituição Federal de 1988, o direito das pessoas com deficiência vem sendo garantido, com a criação de leis e políticas públicas implementadas com o passar do tempo. No entanto, a efetiva inserção e inclusão desses indivíduos na escala do trabalho remunerado, ainda vem sofrendo desafios estruturais, culturais e institucionais, ocasionando o impedimento da participação efetiva e plena desse segmento populacional (Maranhão apud Fernandes, 2014).

A criação da Lei Brasileira de Inclusão – LBI (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, teve como intuito assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, seja física, sensorial ou cognitiva, as garantindo inclusão social e cidadania. Entretanto, ainda existem barreiras de acesso consideráveis como: a falta de adaptação nos espaços de trabalho, capacitação e conscientização por parte dos empregadores e a fiscalização mais incisiva nos espaços para a garantia do cumprimento das leis (DIEESE, 2023).

A construção desta monografia visa analisar a inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho no Brasil, destacando políticas públicas, experiências e duas (2) narrativas de vida de pessoas reais com deficiência física, disponíveis em plataformas digitais de áudio e vídeo, tendo a perspectiva interseccional como principal ferramenta de análise, além de refletir sobre as exclusões persistentes que as rodeiam e os desafios que impedem sua plena participação na sociedade, apesar dos avanços.

O objetivo geral da monografia, é investigar os desafios, as barreiras e potencialidades da acessibilidade para a inclusão de pessoas com deficiências físicas (PcDF) no mercado de trabalho no Brasil recente (1989-2023) e, visa como objetivos específicos: identificar estratégias e ações de acessibilidade que promovam a inclusão e barreiras de exclusão desse segmento populacional na esfera do trabalho remunerado; problematizar a exclusão e a inclusão de PcDF no mercado de trabalho brasileiro, indicando os lugares sociais construídos historicamente para esse segmento e; contribuir para a visibilização e para conscientização sobre a causa das PcDF.

1.1 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo com abordagem qualitativa. Foi utilizada como estratégia de pesquisa o levantamento bibliográfico, por meio da busca nas bases de dados, SciELO, PePSIC, Google Acadêmico e fontes legislativas. Para tanto, serão adotados os seguintes descritores: “Pessoa com Deficiência Física”; “Mercado de trabalho” e; “Acessibilidade”.

A análise e estudo do material visou demonstrar e problematizar como é a realidade das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho brasileiro, como ocorre a sua inserção nessa esfera e questões como inclusão/exclusão.

Tendo como perspectiva a análise aprofundada de duas (2) entrevistas com relatos de pessoas com deficiências físicas que estão inseridas no mercado de trabalho brasileiro, disponíveis nas plataformas digitais de áudio e vídeo, YouTube e Globoplay. Análise essa que buscará elementos importantes e respostas para as perguntas, que foram elaboradas ao longo da formulação dos objetivos da monografia em questão.

Foram incluídos na revisão teórica artigos em português, com textos completos e disponíveis para acesso, que abordam a participação do público PcDF no mercado de trabalho, dialogando com a ideia de inclusão, exclusão e acessibilidade que o tema aborda. Após a leitura do título e resumo foram incluídos, 5 artigos, 5 artigos de revistas, 2 monografias, 1 dissertação de mestrado, 1 guia informativo, 1 livro e 2 vídeos disponíveis em domínio público. Excluindo apenas 1 livro que não se relacionava diretamente ao tema discutido com os objetivos da pesquisa.

Diante do exposto, foi possível responder à seguinte questão norteadora: ***“Como é para as pessoas com deficiência física (PcDF) entrarem e permanecerem no mercado de trabalho brasileiro?”***.

2. JUSTIFICATIVA

O tema – “Acessibilidade e inserção de Pessoas com Deficiências Físicas (PcDF) no mercado de trabalho no Brasil recente (1989-2023): inclusão e exclusão em diálogo”, surgiu a partir da busca por maior conhecimento em relação às possibilidades de inserção de pessoas com deficiência física (da congênita à adquirida), no mercado de trabalho brasileiro, o qual por muitas vezes, é extremamente excludente, por não respeitarem e visarem direitos que as asseguram.

Além disso, também desenvolvi interesse nesse tema, por observar a prática profissional da minha mãe, a qual é neuropsicopedagoga da Rede Municipal de Ensino do Rio de Janeiro, atuando na Sala de Recursos Multifuncionais e Classe Especial de adultos, ensino especializado e individualizado para crianças, adolescentes, jovens e adultos com deficiência física, sensorial ou cognitiva.

Desde a infância estou imersa em temas relacionados ao público PcD, o que vem estimulando cada vez mais o meu interesse e a busca por maior conhecimento temático a respeito. Ao longo de muitos anos, ouvi relatos dos responsáveis dos alunos que minha mãe acompanhava, os quais enfatizam preocupação, medo, aflição e insegurança, sendo os principais expressos pelos seguintes questionamentos: “*Como os mesmos viveriam sem o responsável do lado?*”; e, “*Como o mundo seja do trabalho ou social os receberia?*”.

Quando criança, passei por um momento inesperado e atípico em relação a minha saúde, no qual hoje também inspirou para a construção deste trabalho. Aos 07 anos de idade, fui diagnosticada com Síndrome de Guillain-Barré, uma condição médica na qual o sistema imunológico ataca os nervos que fazem parte do sistema nervoso periférico, causando severa fraqueza muscular e a perda dos movimentos do membro inferior direito, joelho até os pés.

Até hoje meu caso é considerado raro, pois na grande maioria das vezes, a síndrome pode apresentar sintomas mais agressivos como: perda total dos movimentos do corpo, da força, alteração da sensibilidade da pele, arritmia cardíaca, descontrole dos esfíncteres, dentre outros. Em alguns casos, as pessoas podem infelizmente ir à óbito ou perderem as condições motoras e paralisia flácida.

Em 14 de julho de 2011, fui internada no hospital Rios D'Or para que a equipe médica pudesse avaliar, estudar e pesquisar o que eu realmente tinha e iniciar um possível tratamento para minha recuperação. No hospital, passei por vários diagnósticos e fiquei 40 dias hospitalizada, necessitei de acompanhamentos psicológicos, transfusões de anticorpos (imunoglobulina) e fisioterapia.

Ao sair do hospital, continuei fazendo sessões de fisioterapia durante 3 anos para estimular o retorno dos movimentos, mas somente os exercícios fisioterápicos não deram 100% do resultado esperado. Em 2013, tive que ser submetida a uma cirurgia de alongamento do Tendão de Aquiles, no pé direito, para corrigir o pé torto e a marcha.

Após 07 anos de cirurgia, me encontro andando, porém com algumas dificuldades motoras para realizar atividades de grande esforço, mas algo que não me impossibilite de viver uma vida comum. Após diagnóstico concluído e laudado por neurologista, hoje sou considerada uma pessoa com deficiência de baixa mobilidade, recebendo CID-10 G61.0 de *Guillain-Barré*.

O trabalho de pesquisa visa conhecimentos que possam contribuir com outros estudos afins, no sentido de ampliar a visibilidade, inclusão das habilidades e potencialidades profissionais das pessoas com deficiência física, aumentando a possibilidade de conscientização da sociedade a respeito da inclusão desses indivíduos, evitando que lhes seja negado o direito à inclusão socioeconômica e no mercado de trabalho.

3. CAPÍTULO 1: CONCEITOS, DEFINIÇÕES E LEIS

A acessibilidade pode ser definida como:

[...] a possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização, em igualdade de oportunidades, com segurança e autonomia, do meio físico, do transporte, da informação e da comunicação, inclusive dos sistemas e tecnologias de informação e comunicação, bem como de outros serviços e instalações (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO).

Para as pessoas com deficiência física (PcDF) e mobilidade reduzida, a acessibilidade possibilita e garante a participação desses indivíduos de maneira plena no ambiente de trabalho e na sociedade, em todos os seus aspectos, desde espaços físicos à informação e comunicação, além de poder viver de forma independente. A acessibilidade não engloba apenas as pessoas que possuem alguma condição, seja ela congênita ou adquirida, mas sim todas as pessoas, em seus diferentes contextos de vida, podendo proporcionar a elas mais conforto, facilidade de uso (ferramentas tecnológicas), rapidez, segurança, satisfação e eficiência.

Enquanto a acessibilidade discute estratégias e ferramentas para a autonomia das pessoas com deficiência seja ela física, sensorial ou cognitiva, a inclusão trata diretamente com a garantia da inserção de diversas pessoas em diferentes âmbitos sociais, garantindo e possibilitando oportunidades a partir da necessidade de cada indivíduo. Portanto, a acessibilidade é uma das características que a inclusão social dialoga, tendo em vista a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

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 (Lei Brasileira de Inclusão, 2015).

A inclusão social é um conjunto de medidas nas quais servem de amparo para pessoas que são excluídas pela sociedade por motivos de deficiência física, cognitiva ou sensorial, cor da pele, orientação sexual, gênero, raça/cor ou poder aquisitivo. O objetivo dessas ações, é garantir que todos tenham acesso a bens e serviços como: saúde, educação, emprego, renda, lazer e cultura (Bessa, 2019).

Segundo a Lei Federal nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão – LBI), pessoa com deficiência é:

[...] aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, podem ter obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

A procura por uma sociedade mais igualitária e inclusiva, é derivada de um histórico repleto de exclusão e preconceitos. Nos últimos tempos, diversidade tem sido caracterizada como um tema relevante dos estudos organizacionais, tendo o seu conceito amplo como algo diversificado e variado.

Os preconceitos e a segregação sempre estiveram presentes na história dos deficientes físicos, limitando-os a aceitar o mínimo que o Estado e a sociedade lhes ofereciam e por muito tempo foram marginalizados perante a sociedade. Mas hoje se exige um compromisso maior e urgente das políticas públicas, para que esta proteção não se torne letra morta da lei e sim o resgate de uma dívida social há muito exigida sem a qual a inclusão social das pessoas com deficiência jamais será concretizada (Maranhão apud Ferreira, 2005).

Pessoas com deficiência são pessoas como quaisquer outras, possuem protagonismo de sua própria história de vida e singularidades. São indivíduos que lutam diariamente por direitos, respeito, autonomia, participação na sociedade e igualdade de oportunidades, mostrando que a deficiência é apenas mais uma característica da condição humana (Ferreira, 2015, p.15).

A inclusão social está baseada em um padrão médico da deficiência, onde é considerada como um problema da pessoa, sendo a pessoa com deficiência quem precisa ser tratada e reabilitada para se adequar à sociedade como ela é (Sasaki, 1997). O conceito de inclusão social mostra-se como uma alternativa frente à prática de exclusão social a que a pessoa com deficiência física se viu submetida com o passar do tempo. Mesmo havendo atualmente entidades inclusivas e assistencialistas, sabe-se que o reconhecimento das pessoas com deficiência como indivíduo, evidenciando seus próprios méritos e potencialidades, ainda pode ser revisto, para que aconteçam discussões mais incisivas sobre o assunto.

Historicamente, as pessoas que apresentam diferenças muito acentuadas em relação à maioria das pessoas constituem-se alvo das mais diversas estratégias de violência simbólica. Um dos segmentos populacionais reiteradamente colocados nessa posição tem sido o composto de pessoas com deficiências físicas, mentais, sensoriais ou múltiplas, além daquelas que apresentam outros transtornos de desenvolvimento (Chauí e col. apud Mazzotta, 1985, p. 11).

A inclusão social foi reconhecida como uma prática que inseria a pessoa com deficiência na sociedade. No entanto, isso só ocorria nos casos em que a pessoa com deficiência estivesse de alguma maneira apta a superar as barreiras físicas, atitudinais, programáticas, comunicacionais e metodológicas nela existentes. Isso corresponde a um esforço parcial, vindo apenas das PcDs, sem nenhuma modificação por parte da sociedade como um todo, não satisfazendo os direitos de todas as pessoas com deficiência à equiparação de oportunidades.

A reabilitação na integração social nem sempre alcança a meta, pois não reconhece a diferença das deficiências. Respeitar a diversidade e as condições específicas das pessoas com deficiência não nega sua existência. Portanto, para respeitar verdadeiramente as PcDs, a sociedade necessita oferecer oportunidades de desenvolvimento com a participação de todos (Bartalotti, 2001).

Indivíduo e sociedade unidos para práticas de mudanças, são essenciais para promoção da inclusão social em nosso país.

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal [...] e de outras normas que garantem seu bem-estar pessoal, social e econômico (Art. 8, 2015).

O movimento pela inclusão no Brasil foi influenciado por diversas manifestações, como a luta na Europa contra a exclusão de pessoas com deficiência, a criação da Liga Internacional pela Inclusão e a Conferência de Salamanca em 1994. Os dois movimentos trouxeram grandes contribuições sendo: a afirmação de uma educação mais inclusiva, fortalecendo a ideia de uma educação para todos, considerando que alunos com qualquer deficiência ou condição específica pudessem frequentar espaços educacionais e, a ideia de que o aprendizado social em sala de aula é crucial para crianças com deficiência devido a falta de interação com outros indivíduos.

Sassaki (1997) defende a importância da equiparação de oportunidades para alcançar a inclusão social de todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência. Isso significa garantir o

acesso a serviços, bens e ambientes contruídos naturalmente, permitindo que todos realizem seus sonhos e objetivos de vida.

A inclusão social é um processo no qual a sociedade se adapta para incluir pessoas com deficiência em seus sistemas, ao mesmo tempo em que estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. É uma busca por soluções e pela igualdade de oportunidades (Pacheco, 2007). Destaca-se a importância da inclusão social em uma sociedade inclusiva, com educação, transporte, lazer e mercado de trabalho inclusivos. Essa inclusão social é fundamental para abrir portas e promover o desenvolvimento social no mundo.

Os defensores da inclusão social seguem o modelo social de deficiência, que enxerga os desafios e impecílios direcionados as pessoas com deficiência física como questões sociais, não individuais, oposto ao modelo médico, no qual é sempre pautado e discutido. Segundo esse modelo, as dificuldades não estão nas pessoas em si, mas sim na sociedade em que vivem (Pacheco, 2007).

Tradicionalmente, o atendimento às pessoas com deficiência era feito de forma custodial e assistencialista, seguindo o modelo médico que as considerava como “doentes crônicos” e “incapazes”. Na época, eram vistas como inválidas, que pouco podiam contribuir para a sociedade e segregadas (Glat, 1998, p.11).

A Constituição Federal Brasileira de 1988 aborda em seus capítulos, artigos e incisos, educação, habitação, reabilitação e inclusão social da pessoa com deficiência física. Novas leis federais continuam sendo criadas para garantir os direitos desse grupo, mesmo após a promulgação da Constituição. A existência de leis, nem sempre garante sua execução correta, com casos frequentes de preconceito, discriminação e exclusão no ambiente de trabalho e no meio social. Superar barreiras e preconceitos enraizados é essencial para garantir a efetiva aplicação das leis no cotidiano, evitando ações de descumprimento e injustiças relatadas nos noticiários cotidianamente.

Através de práticas inclusivas em vários setores, podemos promover mudanças nos valores para uma sociedade mais inclusiva. A inclusão social requer “...um longo processo a ser percorrido que envolve a transformação das condições pessoais, a de valores e a de outras adaptações ambientais e materias para que se concretize”. (Masini, 2001).

Entre momentos de grandes contradições e estígmias, percebe-se uma época de luta contra o preconceito e maior aceitação da deficiência como parte da pessoa, não definindo seu caráter, possibilidades ou potencialidades, influenciando a sua qualidade de vida.

A Lei de Cotas tem impulsionado e contribuído relativamente para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com empresas cada vez mais conscientes e responsáveis socialmente, mas grande parte ainda descumprem requisitos que são intitulados por lei. A “falta de entendimento” proposital da Lei de Cotas se dá, pelo mundo capitalista e capacitista que estamos inseridos, no qual é muito mais benéfico na visão dos empregadores hegemônica, ter ações repetitivas e sem muitas flexibilizações e adaptações, para melhor funcionamento do trabalho, do que a aplicação dessas novas práticas. Por isso, muitos preferem pagar a multa intitulada por lei, do que ter em seu convívio pessoas com deficiência física e de baixa mobilidade. Em 2023 por unanimidade, o Tribunal Regional do Trabalho manteve a decisão em reduzir o valor da penalidade do uso da Lei de Cotas, de R\$ 228 mil para R\$ 100 mil (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2023). A Lei de Cotas sofre ataques diariamente, mais um deles é o PL 1.231/2015, do deputado Vicentinho Júnior (PSB/TO). No qual propôs que as empresas privadas poderiam descumprir a quantidade mínima de pessoas com deficiência, desde que as medidas de compensação a serem adotadas, não fossem alcançadas por “razões alheias à vontade do empregador”. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2015). Quantidade mínima essa de 2 a 5 pessoas com deficiência para cada 100 funcionários.

A temática da lei de cotas vai além das questões pessoais, não é a pessoa com deficiência que precisa da vaga, na verdade é a sociedade que necessita de mais pessoas com deficiência física, ocupando diferentes cargos e formados para tornar a sociedade mais inclusiva, menos preconceituosa e preparada para acolher a diversidade humana. Mesmo com as fiscalizações do Ministério Público no ambiente de trabalho, é possível observar que muitas empresas ainda preferem ser multadas do que inserí-las no mesmo ambiente de trabalho e no convívio pessoas com deficiência.

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência no trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a

realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação (Art. 27, 1º §, 2009).

É necessário evidenciar e abordar sobre a inclusão social, pois só com ela é possível se permitir maiores espaços na sociedade e no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência física. Discutir sobre, ajuda e contribui a mudar percepções que são enraizadas ao longo de muitos anos e gerações sobre as PcDF que agora podem exercer diferentes papéis dentro desses espaços. Dessa forma, elas podem participar da sociedade de maneira plena, com seus direitos e deveres.

A chamada dignidade humana, base da República Federativa do Brasil, está presente igualmente em todos, independentemente de raça, classe social ou deficiência, conforme artigo 1º, inciso III da Constituição. Rocha (2004, p. 13) reforça essa mesma ideia.

Gente é tudo igual. Mesmo tendo cada um a sua diferença. Gente não muda. Muda o invólucro. O miolo, igual. Gente quer ser feliz, tem medos, esperanças e esperas. Que cada qual vive a seu modo. Lida com as agonias de um jeito único, só seu. Mas o sofrimento é sofrido igual. A alegria, sente-se igual.

Reconhecer sobre a dignidade de cada indivíduo e principalmente das pessoas com deficiência física, torna-se um reconhecimento não só apenas das limitações de cada um, mas principalmente de suas múltiplas possibilidades, qualidades, habilidades e potencialidades. É conhecer para além do que aquele indivíduo pode oferecer, mas sim para quem ele é.

Nesse sentido, a Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, na Seção IV, do Cap. II, Título VIII, Da Ordem Social, aborda a assistência social às pessoas com deficiência. A Constituição não as vê como um grupo naturalmente marginalizado por doenças, mas sim como parte da comunidade. A assistência social tem o objetivo de promover a integração dessas pessoas na sociedade. Portanto, não deve ser vista como um ato de benevolência, mas sim como um direito fundamental para fortalecer sua humanidade e garantir sua inclusão social, combatendo assim o preconceito histórico e discriminações que enfrentam.

Araujo (2014, p. 9) também discute a proteção constitucional das pessoas com deficiência e o direito à inclusão social, citando o artigo 203.

O tema da deficiência vem assegurado quando o direito à habilitação e reabilitação na vida social vem garantido como

parte da Assistência Social, no artigo 203. [...]. Não bastasse o princípio do direito à inclusão, constante do artigo terceiro, da ideia de que todos têm direito à habilitação ou reabilitação (artigo 203, no inciso IV), há presença forte da igualdade formal. Ou seja, ninguém poderá ser discriminado em virtude de sua deficiência. Não haveria necessidade de tal comando, pois a regra da igualdade já está presente no “caput” do artigo quinto, De toda forma, entendeu o constituinte de proteger específica e expressamente esse grupo vulnerável, mesmo já tendo a igualdade sido garantida e explicitada em outro dispositivo.

O texto constitucional destaca a inclusão das pessoas com deficiência como grupo igual em direitos aos demais, sem discriminação. Em 1988, o conceito de pessoa com deficiência foi reconhecido, garantindo dignidade, direito à inclusão e rejeição à discriminação.

A ênfase na igualdade e inclusão é reiterada no Estatuto da Pessoa com Deficiência de 2015, que destaca a importância de garantir e promover os direitos das pessoas com deficiência em condições de igualdade. Essa nova redação ressalta a autonomia e a necessidade de mais inclusão social e cidadania para as pessoas com deficiência, reforçando ainda mais os princípios constitucionais já presentes.

A igualdade entre pessoas com e sem deficiência, aliada à autonomia e inclusão, promove uma visão mais social de mundo e menos individualista da deficiência.

De acordo com Omete (1994, p. 129), a partir do final dos anos 1950, os estudiosos têm ampliado suas pesquisas sobre pessoas com deficiência, saindo da abordagem individual para analisar questões psicossociais e relacionamentos interpessoais. A concepção social de deficiência passou a estar diretamente ligada ao princípio da igualdade, destacando a responsabilidade do Estado, da família e da sociedade em reduzir as barreiras sociais que prejudicam as PcD, dificultando seu pleno exercício de cidadania e reconhecimento de sua dignidade enquanto ser humano.

No primeiro tópico do preâmbulo da Convenção da ONU (Organização das Nações Unidas) de 2007 sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, é estabelecido que:

Relembrando os princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, que reconhecem a dignidade e o valor inerentes e os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana como o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo [...].

Ao acatar a Carta de São Francisco em 26 de junho de 1945, o documento sobre os direitos das pessoas com deficiência reconhece a inclusão e a acessibilidade como fundamentais aos direitos humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, Artigo 25, de 10 de dezembro de 1948, consagra que todo indivíduo tem direito a um padrão de vida que garanta cuidados médicos e serviços sociais essenciais, além de segurança em situações como desemprego, doença e invalidez.

Por isso, a pessoa com deficiência é reconhecida por sua dignidade humana, igualdade com os outros e, a necessidade de atenção conforme a demanda das limitações de cada indivíduo. A partir do século XX, com as instituições jurídicas progressistas e democráticas, ela passa a ser definida pela sua autonomia e cidadania. A sociedade, guiada pela empatia e pelos princípios dos Estados Democráticos de Direito, é responsável por promover os direitos, ampliar as práticas inclusivas e superar suas próprias barreiras e desigualdades.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu medidas para garantir os Direitos Sociais, como a proibição de discriminação no salário e critérios de admissão para trabalhadores com alguma deficiência, visando a sociedade humanista, democrática e anticapacitista.

De acordo com a Constituição, o Estatuto da Pessoa com Deficiência de 2015, amparado pela Lei Orgânica da Assistência Social, assegura no artigo 40 o direito ao benefício mensal de um salário mínimo para pessoas com deficiência sem condições de sustento próprio ou familiar. Portanto, a igualdade material, além da formal, é importante na Constituição, que prevê a igualdade perante a lei para todas as pessoas, incluindo as com deficiência, em uma sociedade democrática.

Segalla e Araujo (2012, p. 148) afirmam que o princípio da igualdade material foi realizado através de medidas concretas, como o salário mínimo existencial, conforme estabelecido na Constituição de 1988. A inclusão social plena das pessoas com deficiência não seria efetiva apenas com declarações de direitos, sendo essencial intervenções práticas, como garantir um salário digno para aqueles que vivem em condições de extrema pobreza. Assim, o processo de inclusão requer um discurso humanista aliado a ações concretas para combater a segregação econômica dessas pessoas.

Araujo (2011, p. 8) aponta que combater a pobreza não só auxilia pessoas com deficiência, mas também previne doenças que afetam esse grupo de forma significativa. No

Brasil, o alto número de pessoas com deficiência é resultado de acidentes de trânsito, trabalhista e doméstico, fora a insegurança alimentar e más condições de higiene que acarretam esse grupo de pessoas pela dificuldade a bens e serviços.

Dentre os maiores obstáculos no mercado de trabalho que as pessoas com deficiência física (PcDF) enfrentam, estão o preconceito por parte dos empregadores, colegas de trabalho e a dificuldade necessária na adaptação dos ambientes de trabalho, tais como: a utilização de rampas; alargamento de portas; uso do elevador; e, a dificuldade de comunicação com pessoas deficientes visuais, deficientes auditivos, deficientes intelectuais e neurodivergentes (Carvalho apud Estolano, 2022).

Observa-se que a inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho brasileiro, muitas vezes representa uma falsa inserção dos empregadores com pessoas diversas, pois costumam “incluir” essas pessoas no mundo do trabalho para fazer *token*¹ em relação à aceitação da diversidade em seus quadros funcionais.

O espaço de trabalho sendo inclusivo, desempenha um papel ativo nas transformações da sociedade, promovendo o desenvolvimento com base nas diferenças, seja na contratação de funcionários ou na oferta de produtos e serviços para atender às necessidades de diferentes pessoas (Bahia e Schommer, 2010, p. 3).

Para uma empresa ser inclusiva, é necessário ter o compromisso e empenho no combate ao preconceito e à discriminação, a partir da criação de oportunidades de emprego para pessoas com diversas características sendo elas: físicas, sociais e socioeconômicas.

Há uma falta de profissionais que sejam aptos a lidar com situações adversas e com a inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, resultando em altas taxas de desemprego e preconceitos devido aos estereótipos sobre as diferentes deficiências (Bahia; Schommer, op. cit., p. 3).

Devido a luta de grupos organizados em torno da questão de direitos e igualdade das pessoas com deficiência física como: preconceito, discriminação, barreiras de acesso à educação e ao trabalho, alta taxa de desemprego, políticas não adequadas, falta de acesso físico e digital,

¹ É uma organização ou projeto que incorpora um número mínimo de membros de grupos minoritários somente para gerar uma sensação de diversidade ou igualdade. Porém, não existe um esforço real para incluir essas minorias e dar-lhes os mesmos direitos e poderes do grupo dominante.

estigma social entre outras, surgiu um marco legal para essas pessoas, confirmando que são também sujeitos de direitos no Estado Brasileiro. Um marco histórico foi a criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, aprovado em 2015 pelo Senado por unanimidade, projeto de autoria do senador Paulo Paim (PT-RS). O projeto teve como relator Romário Faria (PSB-RJ), pai de uma menina com Síndrome de Down. Romário resumiu o significado da aprovação do projeto:

Hoje é um dia mais que especial não só para esta Casa, não só para um pai com uma filha que tem uma deficiência, mas para o nosso país. Acredito que nós vamos ter a oportunidade de, definitivamente, ajudar a melhorar a qualidade de vida de mais ou menos 50 milhões de pessoas, fora os seus familiares.

A criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência é uma lei importante, pois garante, afirma e assegura o direito à inclusão e igualdade de oportunidades no Brasil. Sua implementação pode transformar a realidade de diversas pessoas e promover uma sociedade mais justa e igualitária.

Em seu discurso, Romário lembrou a luta das pessoas com deficiência que, segundo ele, foi marcada pela incompreensão e preconceito desde o Brasil Colônia. Continuou agradecendo a oportunidade de apresentar a relatoria da proposta e disse ter plena consciência de que o texto apesar de resgatar a dignidade dessas pessoas e corrigir uma injustiça histórica, não esgota o assunto (SENADO NOTÍCIAS, 2015)

Com efeito, a Lei Federal nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 (Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência), complementada pelas Leis Federais nº 8.213 (1991), também conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, a Lei nº 10.098 (2000) / Normas Gerais e Critérios Básicos para a Promoção da Acessibilidade das Pessoas com Deficiência ou Mobilidade Reduzida; e nº 13.146 (2015) / Lei Brasileira de Inclusão – LBI, estabelecem regras sobre isonomia e adaptação dos espaços físicos para a integração das pessoas com deficiência física, fazendo com que empresários sejam obrigados a garantir, o direito à inclusão no mercado de trabalho brasileiro.

Vale destacar que esta luta ocorreu porque as empresas brasileiras criavam ainda mais obstáculos para contratar pessoas com deficiência. Portanto, se entende que a referida legislação possa ser um fator importante na promoção da inclusão das PcD, enquanto trabalhadoras, fazendo com que tenham autonomia e se sintam respeitadas. Isto porque, na maioria das vezes não são

incluídas, pois em precarização geral, o mercado de trabalho não está preparado para recebê-las de forma digna, humana, igualitária e fraterna.

Não obstante, é possível afirmar que houve um avanço em questões de leis que abrangem as pessoas com deficiência física, mas diversas questões ainda não foram levantadas, refletidas e questionadas e, práticas não foram aplicadas, ocasionando a não inclusão social e a inserção profissional desse grupo de pessoas no mercado de trabalho brasileiro. É necessário destacar que novas discussões precisam ocorrer, para que vise solucionar questionamentos sobre a causa da criação de novas leis que reafirmem o que as anteriores trazem e o contexto em que a sociedade se estabelece.

Segundo o relatório de 2019, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%, menos da metade do índice de pessoas sem deficiência, sendo 66,3%. Cumpre informar, que o país tinha, em 2019, 17,2 milhões de pessoas com alguma deficiência, o que representa 8,4% da população (AGÊNCIA IBGE DE NOTÍCIAS, 2019). De acordo com reportagem do Conselho Nacional de Justiça, a diferença percentual da inserção profissional das PcD comparada ao índice de pessoas sem deficiência (CNJ, 2022).

Tendo como base os dados, é necessário refletir em conjunto, quantas dessas são pessoas com deficiência, são deficiências físicas e, quantas tiveram a oportunidade de ter acesso à educação e a posição social que elas se encontram para garantir esses direitos, diante do mundo capitalista e capacitista em que vivemos. Não há uma distinção, mas a falta de dados dificulta muito a criação e execução de políticas públicas mais específicas em direção a equidade.

Sendo assim, é fundamental tratar das datas que representam a luta pela inclusão das PcD, tais como o Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência, celebrado em 21 de setembro e, o Dia Internacional da Luta das Pessoas com Deficiência, celebrado no dia 03 de dezembro (IFAP, 2020).

A escolha dessas datas se faz a partir da busca por maior conscientização de nossa sociedade sobre o Calendário Inclusivo. Revelando um marco político da trajetória dos movimentos de inclusão, sendo uma pauta na agenda sobre os temas da Constituição Federal de 1988, como garantia dos direitos humanos universais.

Entende-se ser de suma importância abordar as diversas deficiências, as suas causas e consequências, pois a partir desse ponto, se conseguirá adotar medidas conscientes, responsáveis e efetivas que possam mudar a realidade de milhares de pessoas que são apagadas, bloqueadas, desrespeitadas e esquecidas, por um contexto social preconceituoso e discriminatório.

Esse movimento foi reflexo de uma trajetória histórica na qual as pessoas nessa condição buscavam maneiras de obter sobrevivência material e social pelo trabalho, superando a necessidade de tutela e contrapondo-se ao preconceito que, muitas vezes, a sociedade lhes impunha (Dieese, 2020, p. 3).

Neste sentido, é fundamental viabilizar os tipos de acessibilidade para a devida promoção de estratégias de ação dentro do ambiente de trabalho e avaliação das suas dimensões, no qual há

seis (6) tipos: Dimensão Arquitetônica (sem barreiras físicas); Dimensão Comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas); Dimensão Metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.); Dimensão Instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.); Dimensão Programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.); e, Dimensão Atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência), propostas por Romeu Kazumi Sassaki (2009).

Exemplificando os exemplos de acesso, temos a descrição de cada dimensão aplicadas no campo do mercado de trabalho:

Dimensão Arquitetônica	Fácil acesso aos espaços físicos do local de trabalho, incluindo entrada, salas de trabalho e banheiros adequados, além de transporte acessível para os funcionários.
Dimensão Comunicacional	A acessibilidade total está presente nas relações interpessoais, seja no contato pessoal, na linguagem de sinais, na linguagem corporal, na comunicação escrita (jornais, revistas, livros, cartas, apostilas, incluindo textos em braile e letras ampliadas) e na

	comunicação virtual (acessibilidade digital).
Dimensão Metodológica	Ajuste de métodos e técnicas de trabalho: treinamento de funcionários, ergonomia ² , novo fluxograma, empoderamento entre outros.
Dimensão Instrumental	Total acessibilidade em ferramentas de trabalho como máquinas, equipamentos, caneta e outros itens.
Dimensão Programática	Eliminação de barreiras invisíveis em políticas como leis, decretos e resoluções, para garantir igualdade.
Dimensão Atitudinal	Eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, decorrente de programas e práticas de sensibilização e conscientização dos trabalhadores, promovendo a convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

Fonte: adaptado por Silva, G. S. V., 2024.

Por isso entende-se, que a reflexão atual sobre as pessoas com deficiência física é de suma importância, pois com ela revela as injustiças e os desafios da sociedade em oferecer a assistência devida a esse grupo de pessoas. A sociedade é a principal causadora da exclusão e segregação das PcDF, destacando a necessidade alarmante de mudanças mais incisivas, para uma nova configuração de sociedade, sendo ela mais justa.

A inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho brasileiro requer uma abordagem estruturadas, envolvendo o setor público e privado, adaptando o ambiente de trabalho, sendo um primeiro passo para isso as dimensões de acessibilidade propostas por

² Procedimentos que estudam a organização do ambiente de trabalho e as interações entre o ser humano e as máquinas/equipamentos.

Sasaki, promovendo sensibilização e criação de políticas públicas mais eficientes, que não estejam na Constituição só por estar e, que sejam seguidas de maneira correta principalmente.

O estímulo a práticas empresariais inclusivas e a valorização da diversidade são essenciais para a inclusão. Com intervenções e estratégias de verdadeiro compromisso, as pessoas com deficiência física podem ter oportunidades iguais no trabalho, reduzindo as desigualdades e tornando a esfera do trabalho remunerado mais inclusivo.

4. CAPÍTULO 2: MERCADO DE TRABALHO E A INTERSECCIONALIDADE

A interseccionalidade é uma ideia importante nas ciências humanas, onde discute justiça social e igualdade de direitos entre diferentes identidades sociais. Kimberlé Williams Crenshaw, teórica afro-estadunidense, criou o termo em seu texto sobre feminismo negro e política antirracista “*Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*”³. (Chaveiro apud Crenshaw, 1989). Kimberlé define a interseccionalidade como uma ferramenta teórica que analisa como diferentes formas de opressão se sobrepõem e interagem, criando experiências únicas de discriminação e privilégio.

A combinação de vários sistemas de subordinação é vista de distintas maneiras: discriminação composta, múltiplas cargas, como dual ou tripla discriminação. A interseccionalidade aborda as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre diferentes eixos de subordinação, como racismo, patriarcado, opressão de classe entre outros. Esses sistemas discriminatórios, criam desigualdades básicas que influenciam as posições de mulheres, raças, etnias, classes e outros grupos. A interseccionalidade também explora como ações e políticas específicas podem gerar opressões que se manifestam ao longo desses eixos, contribuindo para o desempoderamento (Chaveiro apud Crenshaw, 2002, p. 177).

Dito isso, podemos considerar por exemplo a realidade social de uma pessoa com deficiência que também é uma mulher negra, transgênero, lésbica, idosa, pertencente ao candomblé, nordestina e da classe trabalhadora. As experiências dessa mulher são provavelmente construídas a partir de exclusões, opressões e violências ligadas às suas vivências. Isso mostra que a construção da subjetividade de pessoas com deficiência está baseada na inserção de vários marcadores sociais, que devem ser considerados em análises complexas e políticas públicas (Chaveiro, 2024).

Segundo levantamento realizado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em janeiro de 2024, com base em informações do eSocial, mostra que o Brasil havia 545.940 mil pessoas com deficiência, incluindo aquelas que

³ Tradução do texto: Demarginalizando a Intersecção entre Raça e Sexo: Uma Crítica Feminista Negra à Doutrina Antidiscriminação, Teoria Feminista e Política Antirracista.

foram reabilitadas por meio do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e tinham emprego formal. No mercado de trabalho, 93% desses trabalhadores trabalham em empresas com mais de 100 funcionários.

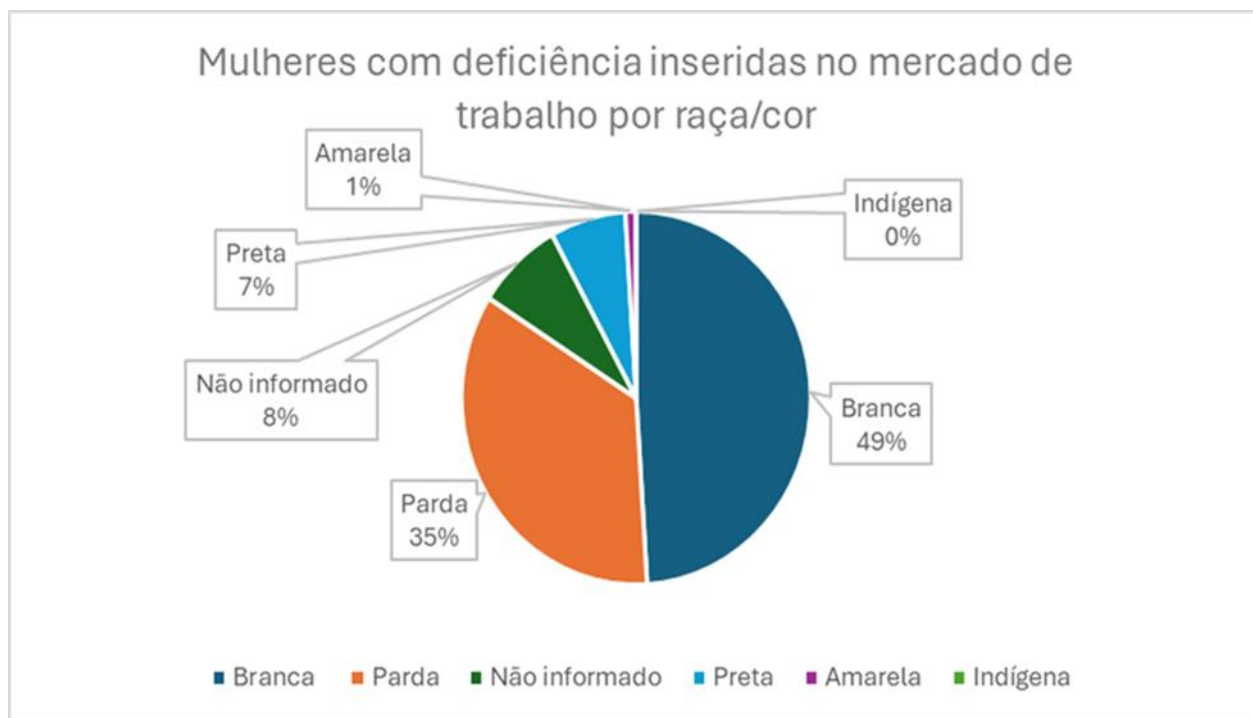
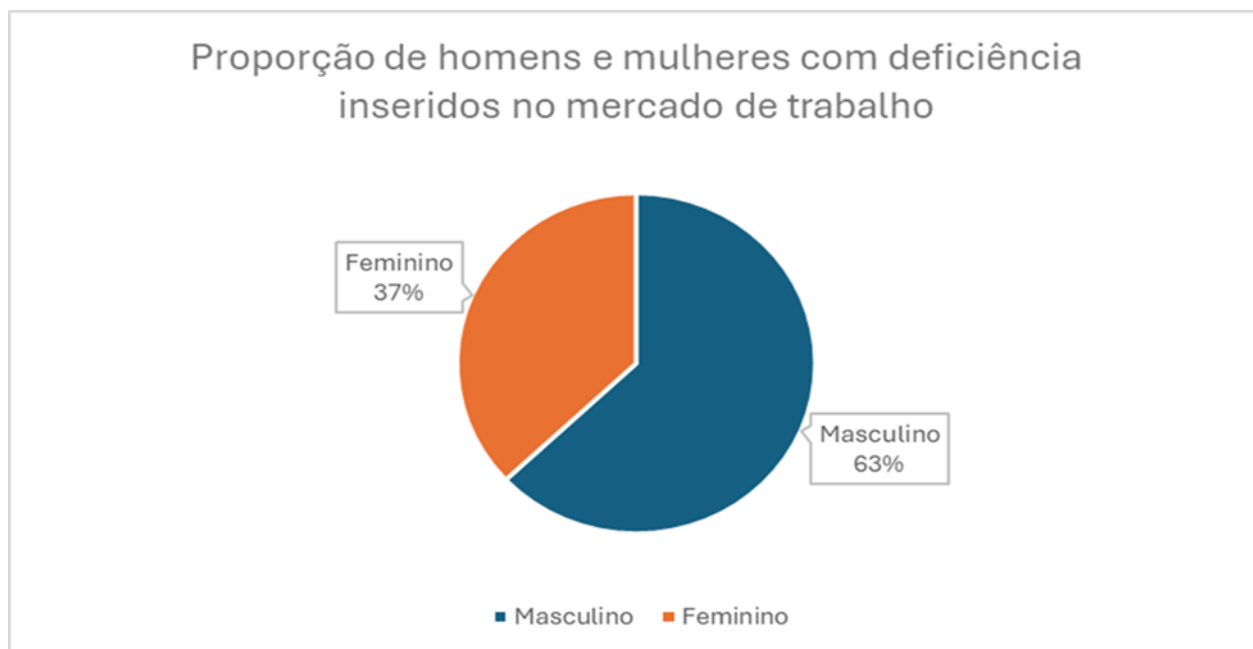
Pela Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, as empresas que constam com 100 a 200 funcionários, devem ter 2% do seu quadro de funcionários composto por pessoas com alguma deficiência. De 201 a 500, é de 3% e 501 a 1.000 é 4%. Entre as empresas com mais de 1.000 trabalhadores, as pessoas com deficiência devem perfazer 5%, buscando a garantia de emprego das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e proporcionando-lhes oportunidades de emprego. “As fiscalizações contínuas realizadas pelo MET garantem o cumprimento da política de cotas públicas”, enfatiza Rafael Giguier, Coordenador Nacional da Previdência Social para a Integração e Reabilitação das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, Inspeção do Trabalho. Giguier sendo uma pessoa com deficiência visual evidencia que “empresas que violarem a lei podem ser multadas em até 300 mil reais” (Brasil, 2024).

Giguier evidencia que a lei está em vigor desde 1991, mas só em 2008 foi lançada a campanha sistemática de fiscalização a nível nacional para verificar o cumprimento dela. “Com o resultado das fiscalizações, o número de pessoas empregadas pela empresa aumentou 64% em relação a 2008”, disse. O coordenador informou que em 2023, “em resultado do cumprimento das disposições legais por parte das empresas, o mercado de trabalho empregou 142.618 pessoas com deficiência, das quais 30.189 foram admitidas através de intervenção fiscal direta e 112.429 indiretamente” (Brasil, 2024).

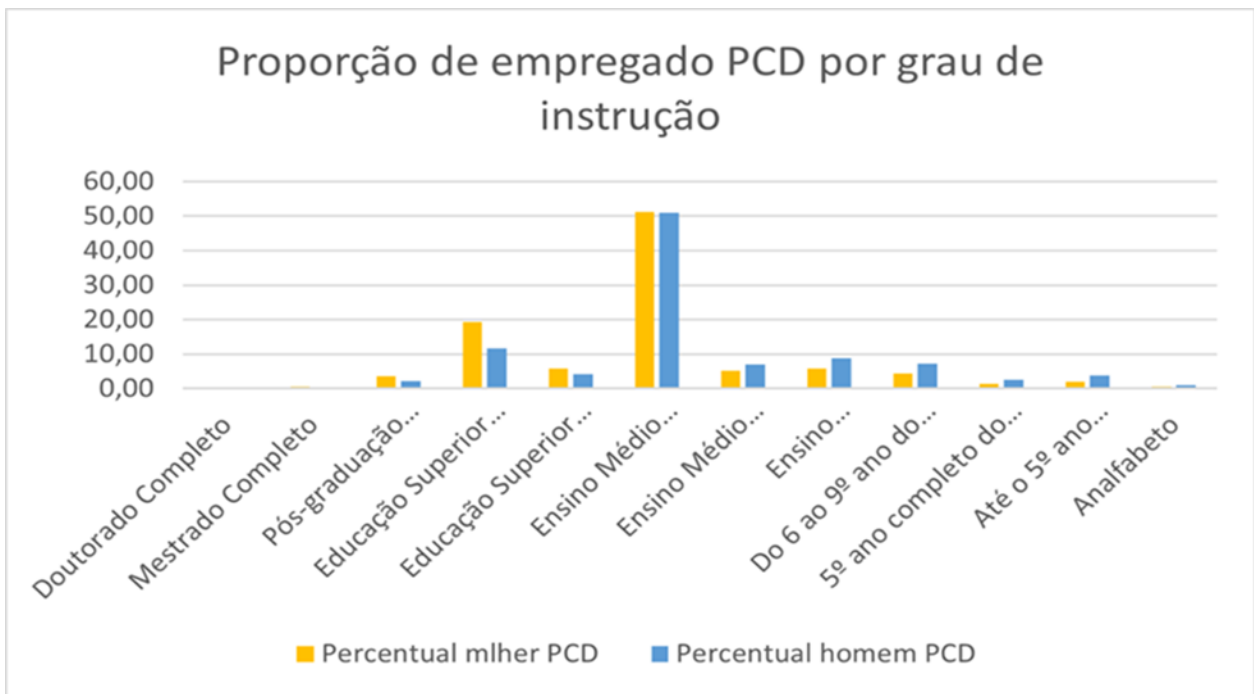
Rafael Giguier experienciou as dificuldades de conseguir emprego devido à sua deficiência visual e hoje, como fiscal do trabalho, luta pela inclusão e direito das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. “Ainda há muito preconceito. As pessoas com deficiência são muitas vezes vistas como incapazes devido à sua deficiência. Ter um emprego traz dignidade e é um direito universal de todos”, ressalta (Brasil, 2024).

Dos empregados com deficiência registrados no eSocial em 2024, há mais homens (341.392) do que mulheres (204.548), evidenciando a desigualdade entre ambos. Mulheres sem deficiência ganham em média, R\$ 1.791,42, enquanto mulheres com deficiência ganham R\$ 1.411,77. Já os homens sem deficiência ganham, em média, R\$ 1.904,49 e, os com deficiência ganham, R\$ 1.637,50. A maioria das deficiências são físicas, visuais ou auditivas e, mais da

metade possui ensino médio completo. Há mais pessoas brancas com deficiência contratadas (102.026) do que negras, incluindo pardas (86.159). (Brasil, 2024).



Fonte: BRASIL, 2024 (adaptado por Silva, G. S. V.).



Fonte: BRASIL, 2024.

A exclusão de pessoas com deficiência física na sociedade brasileira é sustentada por leis promissoras no papel, mas com pouca eficácia na prática: “Um dos grandes desafios impostos à pessoa com deficiência na atualidade é o de garantir que as leis sejam colocadas em prática no Brasil”. (Chaveiro apud Silva, 2022, p. 37). Para assim promover a inclusão de PcDF, é crucial desconstruir estigmas e preconceitos através de lutas antidiscriminatórias em diversos contextos.

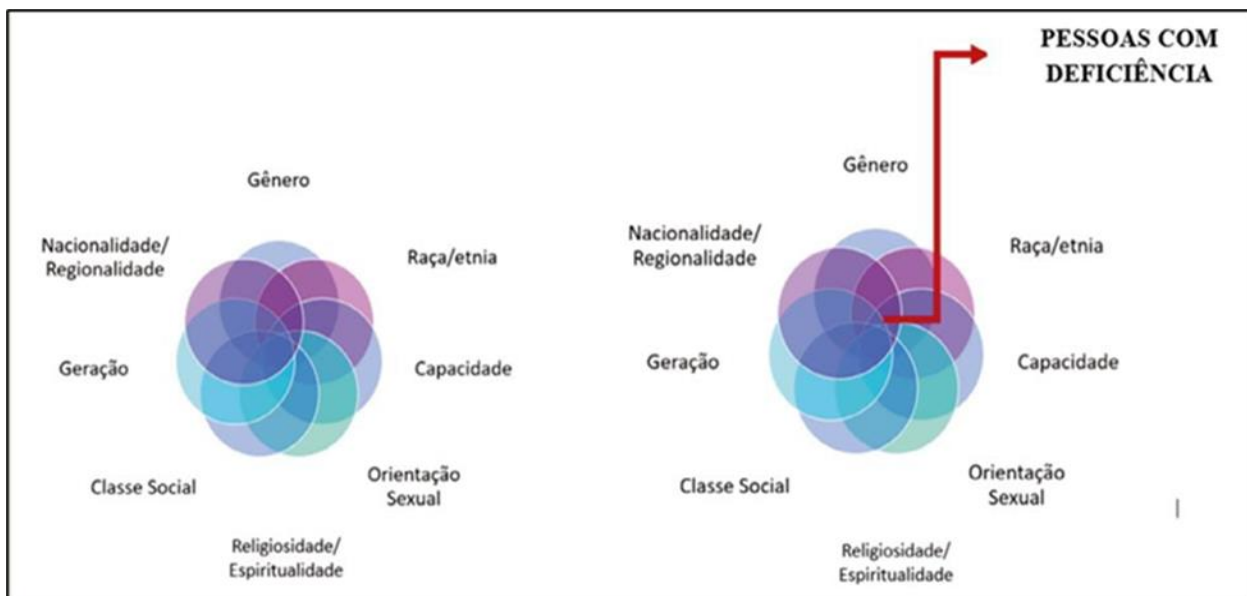
O conceito de interseccionalidade é importante estar consolidado e compreendido, pois é fundamental para promover a inclusão de pessoas com deficiência física, sendo essencial na formulação de políticas públicas e estratégias de combate às desigualdades sociais no Brasil. Pensar nas experiências das pessoas com deficiência física a partir de uma perspectiva interseccional, representa uma nova forma de pensar os campos de estudos sobre deficiências com resistência.

É notório que discutir como o processo de invisibilidade, segregação, preconceito e estigmas, reforça e evidencia formas de opressão destinadas às pessoas com deficiência física, vai além ao paradigma biomédico. O paradigma sociológico mantém as relações políticas, econômicas e jurídicas que perpetuam a exclusão.

O capacitismo é estrutural e estruturante, condicionando, permeando e formando sujeitos, organizações e instituições. O mesmo produz formas de relacionamento baseadas em um ideal

produzido pela repetição obrigatória de capacidades ditas como normativas, que consideram corpos de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ e com deficiência como ontologicamente e materialmente “deficientes”. As capacidades normativas que sustentam o capacitismo são produzidas compulsoriamente com base em discursos biomédicos, levando a uma busca por todos os corpos para realizá-los normativamente como “capazes”, tentando se distanciar do que é considerado abjeto (Chaveiro apud Gesser, 2020, p. 18).

A figura localizada na esquerda do quadro abaixo, representa o conceito de interseccionalidade demonstrando como os marcadores sociais se entrelaçam e formam os eixos de opressão em um sistema colonial. Já a da direita do quadro, evidencia que pessoas com deficiência possuem múltiplas identidades sociais nas quais são inseparáveis. A interseccionalidade é utilizada como ferramenta para compreender amplamente essas experiências, revelando novos contornos da intersecção, entre os marcadores sociais do que é dado como diferença. Isso significa que a identidade de uma pessoa com deficiência também inclui sua etnia, gênero, orientação sexual, religião, cultura e classe social, devendo ser respeitada integralmente (Chaveiro, 2024).



Fonte: adaptação de Chaveiro (2020).

A interseccionalidade é útil para criar políticas públicas que atendam pessoas com deficiência física que também sejam negras, indígenas, quilombolas ou ribeirinhas. Isso beneficia a superar as barreiras estruturais que as impedem de acessar universidades e empregos formais.

Com essa perspectiva, todos os aspectos sociais serão considerados para promover a inclusão. A interseccionalidade é importante para a inclusão de pessoas com deficiência física, cognitiva ou sensorial e apoia movimentos antidiscriminatórios (Chaveiro, 2020).

Diante dessa realidade, instituições de direito e sociedade não podem ignorar os problemas que afetam a relação com o mercado de trabalho e a valorização dos indivíduos como sujeitos de direitos e deveres na sociedade (Fernandes apud Maranhão, 2005).

Entretanto, ao encontrarmos alguém com características diferentes do padrão estético que é considerado perfeito pela sociedade, ocorre uma estigmatização e oscilação na expressão emocional. Isso acontece devido ao medo do que é caracterizado como diferente de nós. Essa reação é mais evidente quando lidamos com pessoas com deficiência física (Fernandes apud Pupo, 2008).

A distinção entre normalidade e anormalidade é aplicada aos indivíduos, mas os conceitos não são claramente definidos, tanto dentro da mesma cultura quanto entre culturas diferentes (Maranhão, 2005, apud Carmo, 1991).

As características físicas se manifestam de várias formas e podem estar presentes desde o nascimento ou adquiridas ao longo da vida. Todos, incluindo pessoas com alguma condição específica, têm direito e garantia ao trabalho e à inclusão no mercado, assim como respeito e reconhecimento profissional, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Federal Brasileira de 1988. Isso inclui o direito à própria subsistência para afirmar a dignidade humana.

A inclusão social é voltada para aqueles que enfrentam cotidianamente preconceito ou discriminação devido a diversos fatores como classe social, educação, deficiências sejam elas físicas ou intelectuais, idade avançada, gênero ou raça, buscando integrá-los em novas oportunidades. As políticas públicas de inclusão visam permitir que toda a população contribua e se beneficie da distribuição de renda do país, sem qualquer tipo de discriminação (Fernandes apud Alves, 1992).

Preconceitos, estereótipos e segregação afetam diariamente pessoas com deficiência física, limitando seu acesso a direitos básicos. Políticas públicas são essenciais para garantir a inclusão social e evitar a marginalização dessas pessoas. O compromisso urgente do Estado é

crucial para resgatar essa dívida social e tornar realidade a integração plena de PcDF na sociedade.

Uma sociedade inclusiva enfoca transformações estruturais necessárias em escolas, empresas públicas e privadas, mídia, trânsito e espaços de lazer. Respeitar a dignidade humana leva ao respeito pela autonomia de cada indivíduo. Políticas públicas devem ser criadas e seguidas, para aumentar a liberdade das pessoas com deficiência física, afirmar sua humanidade e promover a inclusão.

O conjunto das leis brasileiras sobre os direitos das pessoas com deficiência é reconhecido mundialmente. Antes da Constituição Federal de 1988, não havia normas específicas, apenas regulamentos da Educação e da Lei Brasileira de Assistência (LBA).

Os direitos do segmento estão distribuídos em vários artigos constitucionais, abordando temas como inclusão, acessibilidade e garantias para pessoas com deficiência física, visual, auditiva, baixa visão e baixa mobilidade. Outras leis relevantes estão presentes na legislação sobre saúde, educação, trabalho, proteção social, cultura, esporte entre outros, incluindo programas habitacionais públicos e política de mobilidade urbana com acessibilidade (Maior, 2015).

A Lei 7.853/1989 é a primeira lei federal que aborda pessoas com deficiência, regulamentada pelo Decreto 3.298/1999. Ela trata sobre o apoio as PcDs, integração social, a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (Corde), as tutelas jurisdicionais (interesses difusos ou coletivos), atuação do Ministério Público e a definição de crimes. A acessibilidade é regulamentada pelas Leis 10.048 e 10.098/2000 e pelo Decreto 5.296/2004, priorizando o atendimento de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida (baixa mobilidade). Esse decreto aborda a acessibilidade de diferentes áreas, como espaços públicos, edificações, moradias, bens culturais e transportes coletivos.

No Brasil, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi ratificada com base no artigo 5º da Constituição, tornando-se um marco constitucional. Essa Convenção é a única com status constitucional. Seus princípios incluem autonomia, liberdade de escolha, não discriminação, participação e inclusão, respeito às diferenças, igualdade de oportunidades, acessibilidade, igualdade de gênero e desenvolvimento das capacidades de crianças com deficiências (Maior, 2015).

A Convenção define acessibilidade como princípio e direito básico para garantir direitos humanos (Bezerra, 2014). A falta de acessibilidade é considerada discriminação contra pessoas com deficiência física. A liberdade de expressão depende de tecnologias acessíveis, assim como o acesso ao trabalho, transporte e acomodações acessíveis.

Devido à força constitucional, a Convenção condiciona todas as leis, decretos e outras normas sobre pessoas com deficiência, aumentando as obrigações do Estado em todas as esferas de governo (Maior e Meirelles, 2010).

O movimento político das pessoas com deficiência no Brasil tem investido no processo de mudança cultural por cerca de 40 anos, resultando em conquistas significativas de cidadania e autonomia, além de garantir o exercício de direitos em busca da vida independente. Organizações civis incentivaram leis e políticas para promover e defender os direitos humanos das pessoas (Maior, 2015).

Com a implementação dos conselhos e conferências de direitos das pessoas com deficiência, a supervisão das políticas de inclusão atingiu um novo nível. No entanto, é essencial que as associações de defesa, com capacidade de expressar opiniões e discordar de medidas prejudiciais, continuem fortes. A liberdade de expressão do movimento da sociedade civil é fundamental para manter as conquistas alcançadas (Maior, 2015).

A mobilização contínua das pessoas com deficiência física é a base para medidas de igualdade de oportunidades sejam adotadas pelo governo e pela sociedade. Porém, é perceptível que mulheres com deficiência, sejam elas físicas, intelectuais, múltiplas ou neurodivergentes ainda estão sub-representadas. Para seguir em frente, o movimento das pessoas com deficiência física deve considerar essas múltiplas diversidades e capacitar suas lideranças em linha com os direitos humanos, sendo iguais para todos (Maior, 2015).

5. CAPÍTULO 3: NARRATIVAS E EXPERIÊNCIAS DE VIDA

A inserção e inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho brasileiro continua a ser um processo desafiador, apesar das leis e políticas públicas implementadas, ainda há barreiras físicas, psicológicas e culturais existentes, dificultando a inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho remunerado.

As narrativas de vida das pessoas com deficiência física são cruciais para compreender as barreiras de acesso enfrentadas e as estratégias que o mercado de trabalho adota para recebê-las. Os relatos de experiência, evidenciam não só as dificuldades, mas também possíveis conquistas, superações e mudanças ao longo desse processo, incluindo a adaptação profissional, interação com os colegas de trabalho e a construção e reconhecimento da identidade como uma pessoa com deficiência.

Analisar as vivências de indivíduos com deficiência física ao tentar se inserirem em algum emprego no Brasil, possibilita compreender as especificidades dessas jornadas. Por meio das experiências e narrativas individuais, espera-se abordar temas como: preconceito, acessibilidade, estigma social e políticas de inclusão, destacando elementos que promovam uma inserção digna, mais justa e eficiente.

A análise das histórias de vida vai além de apenas coletar depoimentos. Com ela, é possível entender profundamente os processos sociais e psicológicos vividos pelas pessoas. O objetivo é ampliar a compreensão das interações entre deficiência, trabalho e sociedade, para promover assim um mercado de trabalho mais inclusivo e acolhedor.

O universo das pessoas com deficiência é muito abrangente, sendo dividido em sensorial, cognitiva (intelectual), física ou múltipla⁴. Pessoas com deficiência são diversas e únicas, cada uma com suas próprias preferências e formas de lidar com sua condição (OMS, 2011).

A deficiência é vista como algo presente nos corpos das pessoas. Antes era interpretada de forma religiosa ou sobrenatural, passando pelo modelo biomédico até chegar ao modelo social. Nesse contexto, a deficiência torna-se resultado de barreiras externas que limitam a autonomia das pessoas. Surgem então a discriminação capacitista, que desfavorece aqueles com variações

⁴ Associação de duas ou mais deficiências.

corporais consideradas como “diferentes” (Mello apud Nuernberg, 2018). Tendo em vista as deficiências e suas diferentes complexidades, as pessoas com deficiência física podem enfrentar diversos desafios no mercado de trabalho como: a falta de acessibilidade, despreparo do ambiente ao recebê-las, dificuldade na contratação por parte de seus empregadores, preconceito e discriminação.

5.1 CAPÍTULO 3.1: BRUNO BRAGA

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em seu canal na plataforma de áudio e vídeo, Youtube, publicou a 4ª temporada do programa intitulado “Jornada”, no ano de 2022. O programa tem como objetivo abordar sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro a partir de relatos de experiência.

O Jornada é uma produção da Coordenadoria e Rádio e TV do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Lançado por temporadas, o programa discute temas do mercado de trabalho e fornece informações objetivas sobre os direitos trabalhistas.

O programa evidencia a trajetória de trabalhadores com deficiência que se destacam pela sua dedicação e profissionalismo, como a história do medalhista paralímpico de tênis de mesa Bruno Braga, de 32 anos, que atua como analista de diversidade e inclusão em um laboratório.

Bruno é uma pessoa com deficiência física cadeirante branca, que em 2007 após sofrer um grave acidente de carro, tornou-se uma pessoa tetraplégica⁵, deficiência essa adquirida por um fator externo que impactou sua vida. Perdeu os movimentos das pernas e das mãos, mas tem controle sobre o tronco, braços e pescoço. Em 2012, Bruno ainda atuava como atleta paralímpico pela seleção brasileira de tênis de mesa, onde teve a oportunidade de conhecer mais de 20 países.

A empresa em que Bruno trabalha, o mesmo conta na entrevista, que foi a primeira pessoa com deficiência física que a empresa contratou. Continua o relato contando que o contrato surgiu na época, para criar um programa de design e inclusão. “Apesar da gente cumprir com todas as Leis de Cotas, tudo certinho, a gente queria trazer um plus, vamos dizer assim, um programa que

⁵ A Tetraplegia acontece quando lesões atingem a medula espinhal a nível cervical, causando perda dos movimentos do tronco, pernas e braços.

realmente pudesse tornar uma representatividade aqui dentro das nossas minorias”, complementou (TST, 2022).

A reportagem traz um dado muito significativo, onde menos de 10% dos profissionais no Brasil fazem parte de um dos grupos considerados como minoritários sendo eles: pessoas negras, LGBTQIA+ e pessoas com alguma deficiência. Embora as empresas brasileiras discutam sobre diversidade e inclusão, somente metade tem políticas estruturadas para acolher equipes diversas (TST, 2022).

Bruno continua seu relato dizendo: “o que eu mais gosto de fazer dentro do programa, sendo analista, é trabalhar ajudando pessoas, se ela tem uma deficiência ou não, dependendo da raça, do gênero e da idade que ela tiver”. Enfatiza que seu papel dentro da empresa, é saber como a pessoa pode ser alocada dentro do ambiente, podendo ser ela mesma, desde a hora que ela entra até a hora que sai. Bruno conta que muitas pessoas costumam, ainda mais nos meios corporativos, vestir uma máscara quando entra na empresa no início da semana e no final dela, essa máscara é retirada “a gente não quer isso aqui dentro, a gente quer que a pessoa entre aqui sendo quem ela é”. (TST, 2022).

Outro dado que a reportagem trás, é uma pesquisa elaborada pelo Ministério Público do trabalho, onde revelou que dois (2) em cada cinco (5) brasileiros, com alguma deficiência, já manifestaram terem presenciado ou vivenciado algum tipo de discriminação dentro do ambiente de trabalho. *Bullying*⁶ e rejeição⁷ foram os mais apontados pela pesquisa (TST, 2022).

Luma, entrevistadora, continua os questionamentos a Bruno, sendo mais um de seus apontamentos se Bruno já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação no ambiente de trabalho. “Na verdade, eu acho que todo dia a gente sofre algum tipo de preconceito, porque o preconceito não é só o falar, mas o preconceito ele tá no olhar e nas atitudes das pessoas”, relata.

Bruno continua contando sobre sua experiência no trabalho e nos ambientes externos após sair do serviço: “Costumo dizer que aqui na organização, todo mundo me trata de forma igualitária. Aqui, nunca sofri nenhum tipo de preconceito, mas a partir do momento em que saio

⁶ Todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima.

⁷ O complexo de rejeição é a percepção de que as pessoas não têm interesse naquilo que você tem a oferecer. Ou seja, há o contínuo sentimento de abandono em relação aos demais.

do prédio, para almoçar no restaurante aqui do lado, eu já não tenho mais acesso, por mais que você queira ou não, já é um tipo de preconceito não conseguir acessar outros espaços”.

Ana Flávia Briceño, gerente de desenvolvimento humano e organizacional da empresa, também contribui com seu relato para exemplificar a trajetória de Bruno e como foi sua chegada para se inserir no ambiente. “O Bruno é um profissional diferenciado. Me lembro quando ele entrou aqui. Tive o privilégio de fazer a entrevista dele, por acaso. Vi um menino que queria muito ter uma oportunidade no mercado. Tinha a experiência que precisávamos? Não, ele ainda não tinha, mas possuía todas as competências comportamentais, valores necessários e demonstrava ter potencial para ocupar essa vaga e posição”, relatou.

Continua o seu relato evidenciando que muitas das vezes o profissional não vai estar 100% pronto, mas ter um que esteja disposto a aprender, ocupar aquela vaga e, se desenvolver em conjunto com a empresa, já foi de grande ensinamento e lição aprendida para a mesma.

Em outro recorte do programa, é questionado como ocorre na prática, a contratação de pessoas com deficiência no trabalho e se diferencia algum aspecto dos modelos tradicionais. “Na verdade, não existe diferenciação nas regras contratuais. Há estipulação como todo trabalhador de jornada a ser cumprida. Pode ser contratação por tempo parcial e salário proporcional ao tempo trabalhado. Toda contratação envolve o conhecimento das limitações e das necessidades de quem contrata. Ao contratante, é imposta a necessidade de adaptação de mobiliários, investimento em tecnologias e cursos de capacitação, mas importante também é o treinamento e capacitação das pessoas que irão liderar”, afirmou o ministro do TST, Luiz José Dezena da Silva (2022).

Bruno conclui a entrevista com um pensamento muito significativo, onde reflete a pessoa com deficiência para muito além da deficiência que ela tem, reconhecimento como ser humano e dona da sua própria história. “Não é uma cadeira de rodas que vai me impedir de sair de casa. Não é uma cadeira de rodas que vai nos impedir de trabalhar, estudar, de conseguir algo a mais na vida, poder fazer um esporte, poder fazer qualquer outra coisa. Imagina, da noite para o dia, a minha vida mudou completamente, mas não foi a cadeira que me segurou”, finaliza.

5.2 CAPÍTULO 3.2: MARINEIA FERREIRA

A Rede Globo de televisão, em sua programação na cidade do Rio de Janeiro, televisa o telejornal RJ1, com as últimas notícias da Capital, Baixada Fluminense e de todo o estado, para a disseminação de informação aos seus moradores.

A TV Globo promoveu ao telejornal o quadro intitulado “Cadeiras”, onde com grande audiência, tem o objetivo sair pelas ruas da capital fluminense, com duas (2) cadeiras de praia, para ouvir histórias de vida de pessoas comuns e narrativas de experiências em variadas situações. Comandado pelo repórter da emissora, Chico Regueira, a ideia do projeto surgiu no ano de 2021, quando se iniciou o período de vacinação, durante a pandemia de Covid-19 (Folha de São Paulo, 2024).

Uma dessas histórias de vida e narrativas de experiência, é a de Marineia Ferreira, uma mulher negra, com deficiência física, nascida no Maranhão e estudante de Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).

Em seu relato, Marineia conta da dificuldade em fazer a entrevista sentada em lugar baixo, a demora em receber o seu diagnóstico como uma pessoa com deficiência física, da complexidade da mesma e, as fortes dores que sente. “Tenho Espondilite Anquilosante⁸, uma doença autoimune, onde sinto fortes dores. Ela é degenerativa, sem cura e grave. Pela literatura da medicina, essa doença atinge homens brancos e eu, uma mulher preta, fora dessa linha de pesquisa científica, demorei onze (11) anos para ser diagnosticada com essa doença e, hoje tenho uma deficiência física oculta, onde uso o cordão de girassol, justamente para me identificar e, necessito do auxílio de uma bengala⁹”, conta.

Marineia dialoga sobre as barreiras de acesso que diariamente enfrenta no caminho de ida e volta do estágio para casa. Evidencia uma experiência vivida no dia da entrevista, em que a escada rolante da estação estava parada e a mesma não conseguiu utilizá-la, tendo que procurar por uma outra estação para assim conseguir voltar para casa de maneira adequada e segura.

⁸ A Espondilite Anquilosante é um tipo de inflamação que afeta os tecidos conjuntivos, caracterizando-se pela inflamação das articulações da coluna e das grandes articulações, como quadris, ombros e outras regiões.

⁹ Termo não muito utilizado. Pessoas com deficiência física ou mobilidade reduzida utilizam equipamentos que podem ser chamados de Dispositivos Auxiliares de Marcha (DAM), prevenindo quedas, aumentando a independência e o equilíbrio das pessoas que necessitam desse suporte.

Chico questiona a entrevistada se andar pela cidade no dia a dia é um processo difícil e quais são essas dificuldades enfrentadas, Marineia responde: “É muito difícil. Para quem tem algum tipo de limitação, sendo física, sensorial ou qualquer que seja, sendo ela uma pessoa com deficiência, qualquer tipo de obstáculo se torna um grande desafio para a gente. Principalmente as barreiras atitudinais, quando as pessoas não enxergam na gente alguém comum, como qualquer outra”.

Continua o seu relato abordando sobre o processo de invisibilização da pessoa com deficiência física negra aos olhos da sociedade e a falta de empatia contínua enfrentada. A falta de acessibilidade e adaptação dos espaços quando dita e exigida, muita das vezes soa como privilégio e não uma questão de direito, “sou ferida todos os dias pelo direito de ir e vir, não só eu, mas muitas outras pessoas que de alguma forma não conseguem ter a sua própria autonomia e o direito básico de existir. Antes de ser uma pessoa com deficiência, sou um corpo negro, um corpo político, que fala sem pronunciar nada, só pelo fato dele existir e, quando o meu espaço é desrespeitado ou é minimizado, eu me sinto invisível”, evidencia Marineia.

Marineia afirma que quando entrou na universidade, não sabia como era ser uma pessoa nesse espaço e confirma a demora desse processo. Conta que o mais difícil em sua percepção, não é adentrar a esses espaços, mas sim permanecer dentro deles sendo uma pessoa com deficiência física, “quando tem esses atravessamentos, onde você é visto como incapaz, só pelo fato de ter uma deficiência, você precisa ser forte duas, três vezes mais, para conseguir se impor. Não importa o que as pessoas pensam de você, você sabe o que fez para chegar até ali e precisa de aliados para permanecer, porque ninguém vive sozinho, precisamos de rede de apoio e, é assim que consigo me manter de pé todos os dias, contando com a ajuda das pessoas, sendo elas meus amigos, familiares e pessoas desconhecidas que param para me escutar. São essas formas de movimento que eu me reconstruo todos os dias”.

Conclui a entrevista contando que o que a faz feliz é poder ajudar as pessoas e, se mostrar presente quando alguém realmente precisa, poder escutar e fazer com o que a pessoa se sinta mais aliviada. Afirma que a melhor forma de ajudar alguém, é percebê-la. Finaliza contando o seu grande sonho: “meu sonho é poder responder para aquela menininha, quando tinha seis (6) anos, pergunta

essa que ninguém nunca fez a ela, o que queria ser quando crescesse...só queria respondê-la, que ela poderia ser o que quisesse. Desejo mudar um pouco a realidade da minha família e oferecer um mundo mais de direito para aqueles que não sabem o significado dessa palavra. Sonho em me tornar defensora pública, seguir com a minha carreira e me aposentar como ministra do STF¹⁰, finaliza.

¹⁰ Significado da sigla: Supremo Tribunal Federal.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se com essa monografia que, acolher uma pessoa com deficiência física no ambiente de trabalho remunerado, é dar a possibilidade e garantia dela se comprometer, se desenvolver e dar o seu melhor para possíveis contribuições aquele lugar. O ambiente remunerado necessita deixar com que o profissional com deficiência física, evidencie as suas potencialidades, habilidades, se desafie, acredite em condições que o mesmo pode criar para o espaço, possa se dar o direito de errar e principalmente se sentir valorizado por suas ações e pelas pessoas que partilham do mesmo serviço.

A acessibilidade é essencial para que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência física, possam participar da sociedade com segurança e autonomia. A acessibilidade aplica-se a ambientes, transportes e tecnologias, beneficiando a todos. A inclusão social garante que todos independentemente de suas condições, tenham acesso a direitos e serviços como saúde, educação e lazer, promovendo igualdade de oportunidades.

A Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência), reconhece pessoas com deficiência como aquelas que enfrentam barreiras sociais que dificultam a sua participação efetiva na sociedade. A inclusão visa corrigir a exclusão histórica e reivindicar o comprometimento das políticas públicas.

A reflexão sobre as experiências e narrativas de vida de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho brasileiro, revela as barreiras de acesso complexas que as mesmas enfrentam, incluindo acesso a oportunidades e manutenção do mercado para consigo. A análise de dois perfis – um homem branco e uma mulher negra com deficiência física – revela como gênero, raça e a deficiência também podem afetar suas experiências e vivências dentro do espaço, de maneiras diferentes.

Independentemente de gênero, raça, classe social ou crença, pessoas com deficiência física no Brasil enfrentam desafios para conseguir adentrar na esfera do trabalho remunerado. Discriminação estrutural, falta de acessibilidade e resistência à adaptação dos espaços, são obstáculos diariamente enfrentados. Há nos empregadores baixas expectativas em relação às habilidades e potencialidades das pessoas com deficiência física, devido a uma visão capacitista e

capitalista, onde é benéfico na visão hegemônica do serviço, a contratação de pessoas que não necessitem de grandes modificações, adaptações e flexibilizações, em relação às pessoas que necessitem dessas mudanças para melhor funcionamento do trabalho.

O contexto social e racial pode atenuar algumas barreiras de acesso. no caso do relato de Bruno Braga, mesmo sendo um homem branco e ex-atleta paralímpico, é necessário olhar para suas dificuldades diariamente vivenciadas e para sua deficiência física. Na sociedade brasileira onde somos inseridos, comumente o homem branco sem deficiência tem mais recursos e oportunidades profissionais, o que pode afetar diretamente sua experiência dentro do mercado de trabalho. Apesar do homem branco poder ter mais aceitação e menos estigmatização no trabalho devido à sua presença e legitimidade percebida, ainda ocorrerá processos de invisibilização por ele ser uma pessoa com deficiência e enfrentará barreiras de acesso.

A mulher negra com deficiência física – no caso relatado, a vivência de Marineia Ferreira – enfrenta múltiplas formas de discriminação, incluindo capacitismo, racismo e sexismo. Em uma sociedade que desvaloriza mulheres, especialmente mulheres negras, a deficiência física as exclui ainda mais. No mercado de trabalho brasileiro, essas mesmas mulheres enfrentam barreiras relacionadas à acessibilidade, aceitação da deficiência, estereótipos raciais e de gênero.

Enquanto homens brancos sem deficiência têm mais facilidade e garantia do acesso, para serem valorizadas, as mulheres negras com deficiência física precisam comprovar seu valor e lutar contra várias formas de violência, estereótipos e desqualificações que as é direcionada (Silva op. cit. Keller, 2008, p. 122). Isso resulta em dificuldades de acesso a cargos de liderança e visibilidade dentro do trabalho.

É necessário incentivar e evidenciar maiores diálogos, para mudanças no cenário político, econômico e cultural, focando na sociedade, nos movimentos sociais e políticas públicas afirmativas. Promovendo assim maior equidade na sociedade (Silva op. cit. Keller, 2008, p. 122).

O conceito exposto de interseccionalidade pelo olhar de Kimberlé Crenshaw, é crucial para compreender como as experiências de vida e narrativas de duas (2) pessoas, podem ser diferentes. A reflexão sobre as vivências, destaca a importância em considerar as diferentes realidades vividas por pessoas com deficiência física, levando em conta gênero, raça e classe social.

A inclusão no ambiente de trabalho, não deve envolver apenas adaptações físicas, mas também modificações culturais, que combatam preconceitos e estereótipos. O Brasil ainda segue em processo de conscientização sobre a exclusão que afeta as pessoas com deficiência física, mas é necessário avançar ainda mais nas discussões sobre inclusão mais equitativa, para assim promover diversidade, independentemente de raça, gênero ou deficiência, para que as pessoas possam acessar o mercado de trabalho em pé de igualdade.

Sendo assim, visa contribuir para o debate sobre os desafios e oportunidades de um mercado de trabalho mais inclusivo no Brasil, assim como demonstrar que a inclusão de pessoas com deficiência física em diferentes espaços, é essencial para fortalecer o direito à cidadania e democracia. É saber reconhecer que para além da deficiência, ela ainda é uma pessoa com direitos e deveres como quaisquer outra.

7. REFERÊNCIAS

INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ. **Calendário Inclusivo 2020**. Disponível em: <<https://www.ifap.edu.br/index.php/setor-inclusao-diversidade/calendario-inclusivo#:~:text=21%20%E2%80%93%20Dia%20Nacional%20da%20Luta,26%20%E2%80%93%20Dia%20Nacional%20do%20Surdo>>. Acesso em: 02 mar. 2023.

Sasaki, Romeu Kazumi. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação**. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar.-abr. p. 10-16, 2009. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319>. Acesso em: 02 mar. 2023.

Silva, Joice de Oliveira Epifânio da. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: os sentidos da lei de cotas para os gestores de recursos humanos da região metropolitana do RJ**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Administração, Instituto Três Rios, Instituto Multidisciplinar, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2017. 139p. Disponível em: <<https://rima.ufrj.br/jspui/handle/20.500.14407/10313>>. Acesso em: 02 mar. 2023.

AGÊNCIA IBGE DE NOTÍCIAS. **PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>>. Acesso em: 16 ago. 2023.

Bahia, Melissa Santos; Schommer, Paula Chies. **Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos**. Organizações & Sociedade, vol. 17, n. 54, p. 439-461, jul.-set., 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/whQCjDQ6fRHk6Zxwd9ymhjz/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. Lei Federal n 7.853, de 24 de outubro de 1989. Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20apoio%20%C3%A0s,P%C3%ABlico%2C%20define%20crimes%2C%20e%20d%C3%A1>. Acesso em: 18 ago. 2023.

BRASIL. Lei Federal nº 8.213, 24 de julho de 1991. Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 18 ago. 2023.

_____. **Lei Federal n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm>. Acesso em: 18 ago. 2023.

_____. **Lei Federal n. 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 18 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça debate inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Publicado em: 26 set. 2022. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/justica-debate-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 02 out. 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** [Edição revisada e atualizada]. São Paulo, n. 246, 20 de novembro de 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2023/notaTec275pcd.html>>. Acesso em: 02 out. 2023.

Estolano, Bárbara Tereza Fagundes. **Turismo e acessibilidade: análise de informações para PCD no site de 10 UC's de Minas Gerais.** Monografia de Graduação. Departamento de Turismo, Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto. Ouro Preto (MG), 2022. 63 p. Disponível em: <https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/5769/11/MONOGRAFIA_TurismoAcessibilidadeAn%c3%a1lise.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO – TRT da 4ª REGIÃO (RS). **Empresa deve pagar multa por descumprir cota de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados.** Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/592927#:~:text=Por%20unanimidade%2C%20os%20desembargadores%20mantiveram,mil%20para%20R%24%20100%20mil>>. Acesso em: 03 jun. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PROJETO DE LEI 1231/2015.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1215089&fichaAmigavel=nao>>. Acesso em: 03 jun. 2024.

Maior, Izabel. **Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos.** (2017). Inclusão Social, 10(2). Disponível em: <<https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/4029>>. Acesso em: 15 jun. 2024.

Pacheco KMDB, Alves VLR. **A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma.** Acta Fisiátr. [Internet]. 9º de dezembro de 2007 [citado 28º de outubro de 2024];14(4):242-8. Disponível em:

<<https://www.revistas.usp.br/actafisiologica/article/view/102875/101168>>. Acesso em 15 jun. 2024.

Freitas, Maria Nivalda de Carvalho; Marques, Antônio Luiz. **A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência.** 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/LmHrTSqDFqWc5XJvxt6m9Lz/?format=pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2024.

Martins, Wellington Anselmo. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP), Bauru/SP, Brasil. **Estado e Sociedade: os direitos das pessoas com deficiência e os respectivos deveres do Estado.** 2017. Disponível em: <https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Cad-Dir_n.32.13.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil#:~:text=Levantamento%20do%20eSocial%20aponta%20545,Minist%C3%A9rio%20do%20Trabalho%20e%20Emprego>>. Acesso em: 17 out. 2024.

Fernandes, Reginaldo. Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma/SC, Brasil. **A inserção das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.** 2014. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/2889/1/REGINALDO%20FERNANDES.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2024.

Chaveiro, Maylla. (2024). **Interseccionalidade e pensamento contracolonial: reflexões para inclusão de pessoas com deficiência.** Revista Videre, 16(35), 87–106. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/videre/article/view/17544/10217>>. Acesso em: 28 out. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, TST. **Pessoa com deficiência e trabalho | Jornada.** YouTube, 7 de outubro de 2022. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=SyiwsPQPuUU>>. Acesso em: 17 nov. 2024.

Mello, L. S.; Cabistani, L. G. **Capacitismo e lugar de fala: repensando barreiras atitudinais.** Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, n. 23, p. 118–139, 2019. Disponível em: <<https://revistadpers.emnuvens.com.br/defensoria/article/view/112>>. Acesso em: 17 nov. 2024.

Folha de São Paulo, São Paulo. 03 de maio de 2024. **Globo promove cadeirinha do Rio para o Fantástico.** F5. Entretenimento e cultura pop na Folha. Disponível em: <<https://f5.folha.uol.com.br/televisao/2024/05/globo-promove-quadro-sucesso-de-audiencia-no-rio-de-janeiro-para-o-fantastico-conheca.shtml>>. Acesso em: 17 nov. 2024.

Keller, Helen. **Mulheres com deficiência: Garantia de Direitos para Exercício da Cidadania.** São Paulo: Coletivo Feminista Helen Keller, 2020. Disponível em: <https://www.mpma.mp.br/arquivos/CAOPID/publicacoes/12359_guia_feminista_helen_keller_mulheres_com_deficiencia_.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2024.

Programa RJ1 – GLOBOPLAY – **Edição de 31 de agosto de 2024.** Direção: Ricardo Villela; Miguel Athayde; Márcio Sternick. Disponível em: <<https://globoplay.globo.com/v/12870324/>>. Acesso em: 17 nov. 2024.

Mazzotta, Marcos José; D' Antino, Maria Eloísa. Curso de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento da Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, SP, Brasil. **Inclusão Social de Pessoas com Deficiências e Necessidades Especiais: cultura, educação e lazer.** 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/mKFs9J9rSbZZ5hr65TFs5H/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 17 nov. 2024.